



Validation of video resume to assess competencies of students based on the generalizability theory

Alireza Zarei, M.A

Department of Counseling, Faculty of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Ebrahim Alizadeh, Ph.D

Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Abasalt Khorasani, Ph.D

Industrial and organization Psychology, Faculty of Educational science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

اعتباریابی رزومه ویدئویی به منظور سنجش شایستگی‌های دانشجویان بر اساس نظریه تعمیم‌پذیری

علیرضا زارعی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتیو سازمانی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

*ابراهیم علیزاده

استادیار، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

اباصلت خراسانی

دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

Abstract

The study purpose was to validate the video resume based on the estimation of the reliability of the evaluators' score when assessing the students' competencies in the video resume. The statistical universe of this study was the graduate students Department of Counseling, Faculty of Psychology, Shahid Beheshti University in 1398, were among those targeted 30 randomly selected to provide a video resume. The measurement tool used in this study was a researcher-made questionnaire with three questions with a descriptive graphic rating scale in seven levels, the content validity of which was estimated to be 0.82. The data were analyzed based on the generalizability theory, which is based on a two-dimensional cross-component design. the results showed that the measurement object and the interaction of the evaluators' component were to measure the largest share and 67 percent of the observed variance is related to the actual variance and in addition on these scores, the generalizability and reliability coefficients are above 0.7, which are acceptable. The findings of this study are applied in assessment centers, job seekers selection and student selection in the stages of assessment, recruitment and selection for job position and education.

Keywords: competency measurement, video resume, selection, generalizability theory.

چکیده

هدف این پژوهش اعتباریابی رزومه ویدئویی بر اساس برآورد پایایی نمره ارزیابان هنگام سنجش شایستگی‌های دانشجویان در رزومه ویدئویی بود. جامعه آماری این پژوهش دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی در سال ۱۳۹۸ بوده‌اند که از میان این افراد ۳۰ نفر به صورت تصادفی هدفمند به منظور تهیه رزومه ویدئویی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری استفاده در این تحقیق پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته سه سوالی با طیف درجه‌بندی نگاره‌ای در هفت سطح بود که اعتبار محتوای آن ۰/۸۲ برآورد شده است. داده‌ها بر اساس نظریه تعمیم‌پذیری بر مبنای طرح دووجهی متقاطع تحلیل شدند. نتایج نشان داد که به ترتیب هدف اندازه‌گیری و تعامل مؤلفه ارزیابان با هدف اندازه‌گیری بیشترین سهم واریانس نمره مشاهده شده را به خود اختصاص داده‌اند و ۶۷ درصد از واریانس نمره مشاهده شده مربوط به واریانس واقعی است و علاوه بر این نمره‌های مشاهده شده ضرایب تعمیم‌پذیری و اتکاپذیری بالای ۰/۷ است که قابل قبول‌اند. کاربرد یافته‌های این پژوهش در کانون‌های ارزیابی و گزینش دانشجویان و دانشجویان در مراحل استخدامی و گزینش برای شغل و تحصیل است.

کلیدواژه‌ها: سنجش شایستگی، رزومه ویدئویی، گزینش، نظریه تعمیم‌پذیری.

مقدمه

لینکدین^۸ پژوهش‌های اندکی در زمینه پایایی^۹ و اعتبار^{۱۰} نمره ارزیابی‌های انجام شده در این رزومه‌ها انجام شده است (Derous & Hiemstra, 2015; Frasca & Edwards, 2017). نتایج پژوهش‌های انجام شده (Waung, Hymes, Beatty, 2015; Waung, Hymes, Beatty, McAuslan, 2014) نشان می‌دهند که پایایی نمره ویژگی‌های ارزیابی شده مانند ویژگی‌های شخصیتی^{۱۱}، سطح مهارت‌های اجتماعی^{۱۲} و توانایی‌های ذهنی در رزومه‌های ویدئویی بالاتر از رزومه‌های نوشتاری است؛ البته (Waung, Hymes, Beatty, 2014) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پایایی بین ارزیابان برای دعوت کارجویان به مصاحبه شغلی در رزومه‌های ویدئویی پایین‌تر از رزومه‌های نوشتاری است. همچنین Apers & Derous (2017) به این نتیجه رسیدند که به دلیل ناپایایی نتایج ارزیابی رزومه‌های ویدئویی به هیچ وجه ویژگی‌های شخصیتی جویندگان کار با رزومه ویدئویی مورد ارزیابی قرار نگیرد. متغیرهای بسیاری می‌توانند پایایی نتایج رزومه‌های ویدئویی را کاهش دهند که از جمله آن‌ها می‌توان به تجربه ارزیابان و مدیریت برداشت^{۱۳} توسط کارجویان اشاره کرد (Waung, Hymes, Beatty, McAuslan, 2015). مدیریت برداشت به مجموعه رفتارهای غیرکلامی^{۱۴} مانند ظاهر و نوع لباس و رفتارهای غیر کلامی مانند لبخند زدن به دوربین هنگام ضبط رزومه ویدئویی بیان می‌شود که کارجو با استفاده از آن‌ها نظر ارزیابان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این برخی از ارزیابان بر اساس ویژگی‌های فردی مانند سطح خلق روز ارزیابی و تجربه ارزیابی (Zaidi, Swoboda, Wang, 2014; Manuel, 2014) نظرات متفاوتی با سایر ارزیابان دارند. رزومه ویدئویی همانند دیگر ابزارهای روان‌شناختی خطا دارد؛ بنابراین استفاده از این ابزار برای سنجش شایستگی کارجویان به شرطی قابل قبول است که پایایی و اعتبار این ابزار به‌درستی برآورد شده باشد (Derous & Hiemstra, 2015).

در فرایند استخدام کارکنان از ابزارهای مختلفی مانند رزومه‌ها، مصاحبه‌های شغلی^۲، آزمون‌های سنجش توانایی ذهنی^۳، سیاهه‌های ارزیابی شخصیت^۴ و انواع شبیه‌سازها^۵ برای ارزیابی شایستگی‌های کارجویان استفاده می‌شود که از میان این ابزارها رزومه پرکاربردترین ابزار مورد استفاده توسط سازمان‌ها برای غربالگری اولیه کارجویان است (Arthur & Villado, 2008; Gatewood, Feild, Barrick, 2015; Apers & Derous, 2017; Wilson, Bennett, Gibson, Alliger, 2013). رزومه خلاصه‌ای از اطلاعات شغلی و پیشینه تحصیلی کارجویان است که سازمان‌ها بر اساس آن می‌توانند کارجویان مناسب را از کارجویان نامناسب تفکیک کنند (Aamodt, 2016). به‌طور سنتی رزومه در نوع نوشتاری در سه قالب مبتنی بر سوابق کاری، مهارت و ترکیبی از این دو است (Crosby & Liming, 2009; Weinstein, 2012). در مقابل رزومه نوشتاری، رزومه ویدئویی نیز وجود دارد که طی یک دهه اخیر رایج شده است. رزومه ویدئویی یک کلیپ ویدئویی چند دقیقه‌ای است که در آن کارجو شایستگی‌های^۶ خود مانند دانش، توانایی‌ها، مهارت، انگیزه‌ها و اهداف شغلی خود را معرفی می‌کند (Hiemstra, Derous, Serlie, Born, 2012).

کلیپ ویدئویی تهیه شده به‌وسیله کارجو علاوه بر خودگزارش‌دهی امکان مشاهده فرد هنگام خودگزارش‌دهی را نیز فراهم می‌کند که بر اساس آن ارزیابان می‌توانند سطح شایستگی‌های موجود در کارجو را ارزیابی کنند (Apers & Derous, 2017). گسترش روزافزون دوربین‌های دیجیتال و اینترنت زمینه لازم برای شکل‌گیری و رشد رزومه‌های ویدئویی را فراهم کرده است (Gissel, Thompson, Pond, 2013). علیرغم گسترش استفاده کارجویان از رزومه ویدئویی و شناسایی کارجویان مستعد با استفاده از رزومه ویدئویی بارگذاری شده توسط کارجویان در شبکه‌های اجتماعی^۷ مانند

⁸ LinkedIn

⁹ Reliability

¹⁰ Validity

¹¹ Personality characteristics

¹² Social skills

¹³ Impression management

¹⁴ Non-verbal

¹ Resume

² Job interviews

³ Mental ability tests

⁴ Personality inventory

⁵ Simulators

⁶ Competencies

⁷ Social Networks

روش
روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که در چارچوب نظریه تعمیم‌پذیری سهم منابع خطای منظم موجود در نمره‌های ارزیابان را هنگام ارزیابی سنجش شایستگی‌های دانشجویان در رزومه ویدئویی را توصیف کرده است. نظریه تعمیم‌پذیری خطای موجود در داده‌ها را به دو مؤلفه خطای تصادفی و خطای منظم تجزیه می‌شود (Urbina, 2014)؛ بنابراین نظریه تعمیم‌پذیری روش مناسبی برای برآورد پایایی داده‌های حاصل از ارزیابی افراد در موقعیت‌ها با ویژگی‌های مختلف است (Scherbaum & et al, 2018). در این پژوهش شایستگی‌های فن بیان^۵، تأثیرگذاری^۶ و متقاعدسازی^۷ ۳۰ کارجو در دانشگاه شهید بهشتی تهران به سال ۱۳۹۸ توسط هشت ارزیاب متخصص که در زمینه ارزیابی شایستگی دانشجویان با استفاده از رزومه‌های ویدئویی‌شان آموزش‌دیده بودند مورد ارزیابی قرار گرفته و نتایج بر اساس نظریه تعمیم‌پذیری در قالب طرح پژوهش دوجهی متقاطع تحلیل شد.

ابزار سنجش

ابزار اندازه‌گیری که ارزیابی‌کنندگان در جلسات ارزیابی استفاده کرده بودند یک پرسشنامه محقق‌ساخته سه سؤالی با طیف درجه‌بندی بود که سه شایستگی فن بیان، تأثیرگذاری و متقاعدسازی را ارزیابی می‌کرد. هر ارزیاب میزان هر شایستگی را در یک مقیاس درجه‌بندی نگاره‌ای توصیفی^۷ از یک تا هفت (فاقد شایستگی و بیشترین سطح شایستگی) ارزیابی می‌کرد. اعتبار محتوای پرسشنامه ۰/۸۲ برآورد شده است.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

جامعه آماری این پژوهش دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی در سال ۱۳۹۸ بوده‌اند که از این میان افراد مایل به همکاری متناسب با آگهی داده شده ۳۰ نفر به صورت تصادفی هدفمند

برای افزایش پایایی نمره ارزیابی رزومه ویدئویی روش‌های مختلفی وجود دارد که استفاده از مقیاس‌های درجه‌بندی رفتار^۱ و آموزش ارزیابان از جمله آن‌ها هستند (Arvey & Campion, 1982; Derous & Hiemstra, 2015). استفاده از این دو روش تا حدی می‌تواند خطاهای ارزیابی را کاهش دهد؛ اما این دو روش نمی‌توانند زمینه لازم برای مدیریت و اندازه‌گیری خطاهای منظم^۲ را ایجاد کنند. برای مدیریت خطاهای اندازه‌گیری موجود در نمره ارزیابان می‌بایست از یک نظریه اندازه‌گیری استفاده شود تا با استفاده از آن بتوان خطاهای اندازه‌گیری را به صورت عددی برآورد کرده و زمینه مدیریت آن‌ها را فراهم آورد. نظریه تعمیم‌پذیری توانمندترین نظریه برای برآورد پایایی است که با استفاده از آن می‌توان خطاهای اندازه‌گیری^۳ را به دو بخش منظم و تصادفی تفکیک کرد و با فرمول‌های اندازه‌گیری می‌توان سهم هر یک از آن‌ها را برآورد نمود و تصمیم گرفت که کدام یک از منابع خطا را برای کاهش خطای اندازه‌گیری منظم می‌بایست کاهش داد (Brennan, 2011).

پیشینه پژوهش انجام شده در زمینه میزان پایایی نمره‌های ارزیابان در رزومه ویدئویی در مقابل گسترش استفاده از رزومه ویدئویی در سازمان‌های ایرانی ایجاب می‌کند که با استفاده از نظریه تعمیم‌پذیری به پرسش‌های زیر پاسخ داده شد تا ابزار رزومه ویدئویی به عنوان ابزاری برای ارزیابی شایستگی‌های دانشجویان اعتباریابی شود. در این راستا پرسش‌هایی به این شرح مطرح شد: الف- هدف اندازه‌گیری، خطاهای اندازه‌گیری منظم و نامنظم چند درصد واریانس نمره مشاهده شده مربوط به ارزیابی سنجش شایستگی‌های دانشجویان در رزومه ویدئویی را به خود اختصاص می‌دهند؟ ب- آیا نمره شایستگی به دست آمده از رزومه ویدئویی ضریب تعمیم‌پذیری و اتکاپذیری قابل‌قبولی دارد؟ پ- آیا رزومه ویدئویی ابزاری معتبر برای سنجش شایستگی‌های دانشجویان است؟

⁵ Influence

⁶ Persuasion

⁷ Descriptive graphic rating scale

¹ Behavior rating scales

² Systematic errors

³ Measurement errors

⁴ Communication

گفتگو و مشورت با یکدیگر نبودند. لازم به ذکر است که پیش از ارزیابی یک جلسه آموزشی برای ارزیابان برگزار شد تا آن‌ها شناخت بیشتری از خطاهای ارزیابی موجود در ارزیابی ویدئویی به دست بیاورند.

یافته‌ها

به‌منظور برآورد پایایی نمره شایستگی‌های ارزیابی شده ابتدا هدف اندازه‌گیری و منابع بالقوه خطا برای ترسیم طرح پژوهش در نظریه تعمیم‌پذیری تعیین شد. هدف اندازه‌گیری در این پژوهش شایستگی‌های دانشجویان است. منابع بالقوه خطا در این پژوهش هر دو مؤلفه ارزیابان و مؤلفه سؤال‌ها تصادفی فرض شده‌اند؛ چون ارزیابان به‌صورت تصادفی از بین جامعه آماری ارزیابان و سؤال‌ها نیز به‌صورت تصادفی از بین جامعه آماری سؤال‌ها انتخاب شده‌اند. دو مؤلفه اندازه‌گیری با هدف اندازه‌گیری متقاطع شده‌اند. تحلیل نتایج با استفاده از نرم‌افزار ایدوگ نسخه ۶,۱ انجام شد و نتایج در جدول یک به نمایش گذاشته شده است.

انتخاب شده و پس از کسب رضایت از آن‌ها برای ضبط رزومه ویدئویی به اتاق آزمایشگاه دانشکده دعوت شدند و هر کدام از آن‌ها طی مدت سه دقیقه یک رزومه ویدئویی تهیه کردند. ذکر این نکته ضروری است که هنگام دعوت از دانشجویان ابتدا هدف پژوهش برای آن‌ها توضیح داده شد و پس از جلب رضایت درخواست شد که فرض نمایند که برای احراز شغل روانشناسی در آینده‌ای نزدیک در مرکز مشاوره یا در مدرسه دعوت خواهند شد و بنابراین از طریق یک رزومه ویدئویی خود را به‌گونه‌ای معرفی کنند تا کارفرما اطلاعات مناسبی از دانش و مهارت آن‌ها به دست بیاورد. افراد مشارکت‌کننده شامل ۱۲ نفر زن و ۱۸ نفر مرد بوده‌اند.

ارزیابان نیز هشت دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی‌وسازمانی بودند. ابتدا در یک سالن هر رزومه ویدئویی برای همه ارزیابان نمایش داده می‌شد و هر ارزیاب پس از یک‌بار مشاهده ویدئو به‌صورت جداگانه سطح شایستگی‌های فن بیان، تأثیرگذاری و متقاعدسازی را در ابزار اندازه‌گیری ثبت می‌کرد و ارزیابان هنگام ارزیابی مجاز به

جدول ۱- مؤلفه‌های واریانس برآورد شده برای طرح اندازه‌گیری دو وجهی متقاطع

منابع خطا (واریانس)	مجموع	درجه	میانگین	مؤلفه واریانس	سهم در واریانس	خطای
مجدورات	آزادی	مجدورات	برآورد شده	کل به درصد	استاندارد	برآورد
شایستگی (C)	۸۲۷/۶۱	۲۹	۲۸/۵۳	۱/۱۴	۳۶/۲	۰/۳۰
سئوالات (I)	۱۴/۷۸	۲	۷/۳۹	۰/۲۲	۰/۸	۰/۲۱
ارزیابان (R)	۱۶۷/۹۹	۷	۲۳/۹۹	۰/۲۱	۸/۸	۰/۱۲
تعامل مؤلفه شایستگی و سئوالات	۴۴/۸۸	۵۸	۰/۷۷	۰/۲۵	۰/۹	۰/۱۸
تعامل مؤلفه‌های شایستگی و ارزیابان	۶۴۱/۵۸	۲۰۳	۳/۱۶	۰/۸۶۲	۳۰/۸	۰/۱۰
تعامل مؤلفه‌های ارزیابان و سئوالات	۲۵/۶۱	۱۴	۱/۸۲	۰/۴۱	۲/۲	۰/۲۱
تعامل تمامی مؤلفه‌های کل	۲۳۲/۵۲	۴۰۶	۰/۵۷	۰/۵۷	۲۰/۴	۰/۴۰
	۱۹۵۴/۵۲	۷۱۹	-	-	۱۰۰	-

براساس جدول یک واریانس شایستگی‌های دانشجویان (هدف اندازه‌گیری) بیش از ۳۶ درصد از واریانس کل نمره

دو نوع ضریب پایایی را فراهم می‌کند. ضریب پایایی تعمیم‌پذیری^۳ که بر اساس خطای نسبی حاصل از تعامل بین مؤلفه‌ها و هدف اندازه‌گیری محاسبه می‌شود؛ و ضریب پایایی اتکاپذیری که بر اساس خطای مطلق حاصل از سهم جداگانه هر کدام از مؤلفه‌ها و هدف اندازه‌گیری و خطای نسبی محاسبه می‌شود. ضریب تعمیم‌پذیری مشابه با پایایی و ضریب اتکاپذیری^۴ مشابه با اعتبار در نظریه کلاسیک آزمون است (Brennan, 2011).

در این پژوهش ضریب تعمیم‌پذیری به این منظور برآورد شده است که مشخص گردد که پایایی تصمیم‌گیری ارزیابان برای اختصاص نمره به شایستگی دانشجویان قابل قبول است یا خیر. به منظور برآورد ضریب تعمیم‌پذیری همه مؤلفه‌هایی که با هدف اندازه‌گیری در تعامل هستند به عنوان مؤلفه ایجادکننده خطای اندازه‌گیری به شمار می‌روند و از معادله زیر برای برآورد ضریب تعمیم‌پذیری استفاده شد.

$$E\rho^2 = \frac{\sigma^2(C)}{[\sigma^2(C)] + \left[\frac{\sigma^2(CI)}{n_I} + \frac{\sigma^2(CR)}{n_R} + \frac{\sigma^2(CIR)}{n_I n_R} \right]}$$

به منظور برآورد ضریب اتکاپذیری به جز مؤلفه هدف اندازه‌گیری، همه مؤلفه‌های موجود در طرح اندازه‌گیری به عنوان مؤلفه خطا در نظر گرفته می‌شوند و معادله زیر مبنای برای برآورد ضریب اتکاپذیری در نرم‌افزار ایدوگ نسخه ۶ است.

$$\Phi = \frac{\sigma^2(C)}{[\sigma^2(C)] + \left[\frac{\sigma^2(I)}{n_I} + \frac{\sigma^2(R)}{n_R} + \frac{\sigma^2(CI)}{n_I} + \frac{\sigma^2(CR)}{n_R} + \frac{\sigma^2(IR)}{n_I n_R} + \frac{\sigma^2(CIR)}{n_I n_R} \right]}$$

بحث و نتیجه‌گیری

رزومه ویدئویی منبع اطلاعاتی است که به صورت بالقوه می‌تواند برای سنجش شایستگی‌های دانشجویان جویندگان شغل و غربالگری آنان استفاده شود؛ زیرا مدت زمان اندکی برای اجرا و نمره‌گذاری نیاز دارد و به لحاظ اقتصادی برای سازمان‌ها مقرون به صرفه‌تر است و علاوه بر این جایگزین مناسبی برای تمرین ارائه مطلب در کانون‌های سنجش

مشاهده شده را به خود اختصاص داده است و این نتیجه نشان می‌دهد که ارزیابان با دقت خیلی زیادی توانسته‌اند شایستگی‌های دانشجویان را ارزیابی کنند. سهم واریانس سؤال‌ها و ارزیابان کمتر از ۱۰ درصد از سهم واریانس کل نمره مشاهده شده را به خود اختصاص داده‌اند. اندک بودن سهم واریانس سؤال‌ها بیانگر این است که آموزش نحوه استفاده از سؤال‌ها برای ارزیابی شایستگی‌های دانشجویان به ارزیابان اثربخش بوده است؛ اما سهم واریانس ۸/۸ ارزیابان بیانگر وجود تفاوت‌های فردی در نمره‌دهی بین ارزیابان است. واریانس حاصل از تعامل شایستگی دانشجویان با ارزیابان که حدود ۳۰/۸ درصد برآورد شده است نشان می‌دهد که برخی از ارزیابان نظر خاصی نسبت به دانشجویان داشته و به همین دلیل برخی از شایستگی‌های آنان را کم‌برآورد یا بیش برآورد کرده‌اند.

کوچک بودن خطاهای استاندارد برآورد شده برای هر یک از منابع واریانس نمایانگر این است که خطای نمونه‌گیری و تغییرپذیری نمونه بر میزان واریانس‌ها تاثیر زیادی ندارند و چنانچه گروه دیگری از دانشجویان یا ارزیابان انتخاب شوند نتایج همانندی به دست خواهد آمد.

پس از برآورد مؤلفه‌های واریانس به منظور پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش ابتدا واریانس خطای نسبی و خطای مطلق و سهم هرکدام از این خطاها برآورد شد. نظریه تعمیم‌پذیری با محاسبه سهم خطای نسبی^۱ و خطای مطلق^۲ امکان برآورد

ضرایب تعمیم‌پذیری و اتکاپذیری حاصل از سنجش شایستگی‌های دانشجویان به دست آمده از خروجی نرم‌افزار ایدوگ نسخه ۶ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ هست که بالاتر از ۰/۷ و قابل قبول است و می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری برای دعوت دانشجویان به مصاحبه شغلی قرار گیرد.

³ Generalizability coefficient

⁴ Dependability coefficient

¹ Relative SE

² Absolute SE

همزمان ارزیابان و برگزارکنندگان جلسات و اش‌آپ می‌توان میزان تاثیرگذاری این عامل را کاسته که منجر به کاهش خطا و افزایش اعتبار رزومه ویدئویی هنگام ارزیابی شایستگی‌های دانشجویان است. بنابراین نتایج می‌توان گفت رزومه ویدئویی ابزاری معتبر است که می‌توان نتایج حاصل از آن را مبنای ارزیابی شایستگی‌های دانشجویان و تصمیم‌های استخدامی در سازمان‌ها گرفت.

برخلاف یافته‌های پژوهش (Apers & Derous, 2017) و همچنین (Wang, Hymes, Beatty, 2014) مبنی بر استفاده محتاطانه از رزومه ویدئویی نسبت به رزومه نوشتاری به‌عنوان ابزاری مناسب در گزینش، یافته‌های این پژوهش بیانگر به‌جا بودن استفاده از رزومه ویدئویی در گزینش کارجویان است. دلیل تفاوت یافته‌های پیشین (Apers & Derous, 2017; Wang, Hymes, Beatty, 2014) با یافته‌های این پژوهش نوع ارزیابی اطلاعات حاصل از رزومه ویدئویی بوده است. مبنای یافته‌های پژوهش‌های پیشین بر اساس ارزیابی اطلاعات رزومه ویدئویی بر اساس سؤال‌های کلی و غیرساختارمند برای سنجش ویژگی‌های مانند شخصیتی کارجویان است؛ در حالی که در این پژوهش از سؤال‌ها ساختارمند برای ارزیابی اطلاعات حاصل از رزومه ویدئویی در راستای سنجش شایستگی‌های کارجویان و دانشجویان استفاده گردید.

منابع

- Aamodt, M. (2016). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Nelson Education.
- Apers, C., & Derous, E. (2017). Are they accurate? Recruiters' personality judgments in paper versus video resumes. *Computers in Human Behavior*, 73, 9-19. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.063>
- Arthur Jr, W., & Villado, A. J. (2008). The importance of distinguishing between constructs and methods when comparing predictors in personnel selection research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 435-442. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021->

شایستگی^۱ است. در تمرین ارائه مطلب از فرد جویای کار خواسته می‌شود که راجع به موضوع مشخصی در زمان کوتاه مطالبی را ارائه دهد و ارزیابان هم‌زمان اقدام به ارزیابی شایستگی‌های او می‌کنند. این پژوهش نخستین مطالعه برای برآورد پایایی نمره ارزیابان هنگام سنجش شایستگی‌های دانشجویان در رزومه ویدئویی با نظریه تعمیم‌پذیری در کشور ایران به‌شمار می‌آید.

در این پژوهش بر اساس پیشینه ابتدا راه‌کارهایی مانند استفاده از سؤال‌ها ساختارمند^۲ و افزایش تعداد ارزیابان برای ارزیابی رزومه ویدئویی به کار گرفته شد تا بتوان بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده پایایی نمره شایستگی دانشجویان را برآورد کرده و بر اساس آن تصمیم‌های استخدامی گرفت. یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش کنونی نشان داد که سهم واریانس سؤال‌ها کمتر از یک درصد و سهم واریانس ارزیابان کمتر از نه درصد از سهم واریانس کل را به خود اختصاص داده است. این سهم از واریانس‌ها بیانگر این است که با کنترل این مؤلفه‌ها همانند پیشنهادهایی که در پژوهش‌های پیشین بیان شده است (Arvey & Campion, 1982; Reynolds, 1979) می‌توان سهم واریانس آن‌ها را در تولید خطای اندازه‌گیری منظم کم کرده و باعث ایجاد درک یکسانی از سؤال‌ها در ارزیابان شد و به پایایی مورد قبول دست یافت. این یافته بر خلاف نتایج یافته (Apers & Derous, 2017) که استفاده محتاطانه یا عدم استفاده از رزومه ویدئویی را در فرآیند جذب و استخدام توصیه می‌کند؛ نشان می‌دهد که رزومه ویدئویی قابل استفاده در فرآیند جذب و استخدام برای ارزیابی شایستگی کارجویان است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نمرات ارزیابان به شایستگی‌های دانشجویان براساس رزومه‌های ویدئویی‌شان ضرایب اتکاپذیری و تعمیم‌پذیری قابل قبولی دارند که به معنای اعتبار ابزار رزومه ویدئویی برای ارزیابی شایستگی دانشجویان است. از جمله عوامل تاثیرگذار بر میزان ضرایب اتکاپذیری و تعمیم‌پذیری آموزش ارزیابان در رابطه با شایستگی‌های دانشجویان است که با استفاده از آموزش

² Structured questions

¹ Assessment center

- spx?ID=70325
- Robert L. Brennan. (2011). *generalizability theory*. Springer.
- Scherbaum, C., Dickson, M., Larson, E., Bellenger, B., Yusko, K., & Goldstein, H. (2018). Creating Test Score Bands for Assessments Involving Ratings using a Generalizability Theory Approach to Reliability Estimation. *Personnel Assessment and Decisions*, 4(1), 1-8. 10.25035/pad.2018.001
- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*. John Wiley & Sons.
- Wang, M., Hymes, R. W., & Beatty, J. E. (2014). The effects of video and paper resumes on assessments of personality, applied social skills, mental capability, and resume outcomes. *Basic and Applied Social Psychology*, 36(3), 238-251. <https://doi.org/10.1080/01973533.2014.894477>
- Wang, M., Hymes, R., Beatty, J. E., & McAuslan, P. (2015). Self-promotion Statements in Video Resumes: Frequency, intensity, and gender effects on job applicant evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(4), 345-360. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12119>
- Weinstein, D. (2012). The psychology of behaviorally-focused résumés on applicant selection: Are your hiring managers really hiring the 'right' people for the 'right' jobs?. *Business Horizons*, 55(1), 53-63. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.09.003>
- Wilson, M. A., Bennett Jr, W., Gibson, S. G., & Alliger, G. M. (Eds.). (2013). *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. Routledge.
- Zaidi, N. B., Swoboda, C., Wang, L. L., & Manuel, R. S. (2014). Variance in attributes assessed by the multiple mini-interview. *Medical Teacher*, 36(9), 794-798. <https://doi.org/10.3109/0142159X.9010.93.2.435>
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel psychology*, 35(2), 281-322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02197.x>
- Crosby, O., & Liming, D. (2009). *Résumés, Applications, and Cover Letters* (2009). Government Printing Office.
- Derous, E., & Hiemstra, A. M. (2015). Video résumés portrayed: findings and challenges. In *Employee Recruitment, Selection, and Assessment* (pp. 57-72). Psychology Press.
- Frasca, K. J., & Edwards, M. R. (2017). Web-based corporate, social and video recruitment media: Effects of media richness and source credibility on organizational attraction. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(2), 125-137. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12165>
- Gatewood, R., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human resource selection*. Nelson Education.
- Gissel, A. L., Thompson, L. F., & Pond, S. B. (2013). A theory-driven investigation of prospective applicants' intentions to submit video résumés. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2449-2461. <https://doi.org/10.1111/jasp.12191>
- Hiemstra, A. M., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2012). Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 423-433. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12005>
- Reynolds, A. H. (1979). The reliability of a scored oral interview for police officers. *Public Personnel Management*, 8(5), 324-328. <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.a>