Applied Psychology, Volume 19, Issue 2, 2025, 174-193

ISSN: 2008-4331, eISSN: 2645- 3541

Received: 20 December 2024 *Revised: 25 April 2025* *Accepted: 29 April 2025*

Research Article

Investigating The Psychometric Properties of The Situational Judgment Test for Assessing Employees' Job Competency

Abolfazl Ghadami[1], Enayat Allah Zamanpour[2*], Jalil Younesi[3] & Mahdi Zare Bahramabadi[4]

1. Ph.D. Student, Faculty of Assessment and Measurement Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
2. Assistant Prof, Faculty of Assessment and Measurement Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Email: zamanpour@atu.ac.ir
3. Associate Prof, Faculty of Assessment and Measurement Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
4. Associate Prof, Faculty of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

Aim: This study aimed to assess the psychometric properties of a situational judgment test (SJT) designed to evaluate job-related competencies among employees.

Method: This applied, instrument-development study was conducted with 300 private-sector employees in Iran, selected via convenience sampling. A researcher-developed SJT assessed competencies like responsibility and communication. Analyses included Cronbach's alpha for reliability, item difficulty/discrimination indices, and confirmatory factor analysis using SPSS-23, LISREL 8.8, and Jmetrik V4.0.5.

Results: The SJT demonstrated good reliability and validity. Normative scores were developed for the target population.

Conclusion: The SJT is a reliable and valid tool for identifying behavioral competencies and is recommended for primary and secondary screening in employee selection.

Key words: *Situational Judgment Test, Normalizing, Behavioral Competencies, Psychometric Properties*

Citation: Ghadami, A., Allah Zamanpour, E., Younesi, J., & Zare Bahramabadi, M. (2025). Investigating The Psychometric Properties of The Situational Judgment Test for Assessing Employees' Job Competency. *Appl. Psychol 19 (2):174-193.*

10.48308/apsy.2025.237987.1745

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

فصلنامهٔ روان‌شناسی کاربردی، دورهٔ ۱۹، شمارهٔ ۲، تابستان ۱۴۰۴، ۱۹۳-۱۷۴
ISSN: 2008-4331, eISSN: 2645- 3541
دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰ دریافت اصلاحات: ۱۴۰۴/۰۲/۰۵ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۹

مقاله پژوهشی

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون قضاوت موقعیتی به‌منظور سنجش شایستگی شغلی کارکنان

ابوالفضل قدمی[۱]، عنایت‌الله زمان‌پور[۲*]، جلیل یونسی[۳] و مهدی زارع بهرام‌آبادی[۴]

۱. دانش‌آموخته دکتری، سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. ایمیل: zamanpour@atu.ac.ir
۳. دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
۴. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون قضاوت موقعیتی به‌منظور سنجش شایستگی شغلی کارکنان است. آزمون‌های قضاوت موقعیتی از ابزارهای مهم در سنجش شایستگی‌های رفتاری است. استفاده از این آزمون‌ها در سال‌های اخیر رو به افزایش است. آزمون‌های قضاوت موقعیتی دارای یک بدنه و تعدادی گزینه پاسخ است که همانند سایر آزمون‌های موجود، این شیوه نیز فرایند استانداردسازی را طی می‌کند و برای ساخت آن مهارت و تخصص ویژه‌ای نیاز دارد.

روش: این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش‌شناسی در زمره پژوهش‌های توسعه ابزاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارشناسان ستادی در شرکت‌های غیردولتی ایرانی بود که از این بین تعداد ۳۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این پژوهش شامل آزمون قضاوت موقعیتی محقق ساخته به‌منظور سنجش شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری، پیگیری و ارتباط مؤثر بود. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS-23 Jmetrik-V4.0.5 و Lisrel 8.8 استفاده شد. جهت بررسی پایایی این ابزار از روش آلفای کرونباخ، جهت بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی از درجه دشواری و قدرت تمیز و جهت بررسی روایی سازه آن از تحلیل عاملی تائیدی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد این آزمون دارای پایایی و روایی مناسبی است و نمرات هنجار شده برای جامعه آماری موردنظر ارائه شد.

نتیجه‌گیری: نتیجه آنکه آزمون قضاوت موقعیتی ابزاری مناسب جهت شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های رفتاری کارکنان است و پیشنهاد می‌شود از این ابزار به‌منظور غربالگری اولیه و ثانویه انتخاب کارکنان استفاده شود.

کلید واژه‌ها: *آزمون قضاوت موقعیتی، شایستگی رفتاری، ویژگی‌های روان‌سنجی، هنجاریابی*

استناد به این مقاله: قدمی، ابوالفضل.، زمان‌پور، عنایت‌الله.، یونسی، جلیل.، و زارع بهرام‌آبادی، مهدی. (۱۴۰۴). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون قضاوت موقعیتی به‌منظور سنجش شایستگی شغلی کارکنان. *فصلنامهٔ روان‌شناسی کاربردی*، ۱۹ (۲) :۱۹۳-۱۷۴.

OPEN ACCESS 10.48308/apsy.2025.237987.1745

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

در عصر حاضر تغییرات شگرفی در کسب و کار رخ داده است. هم‌زمان با این تغییرات نیروی انسانی نیز در پی تغییر در دانش، مهارت، توانایی، انگیزه و مهارت‌های عملی و صلاحیت‌های فنی خود هستند (دراکر،۲۰۱۲). با توجه به تحولات دیجیتال و ورود نسل جدید نیروی کار به سازمان‌ها پیچیدگی این موقعیت‌ها و کارکنان نیز بیشتر از پیش شده است که سنجش و پیش‌بینی این موقعیت‌ها کارفرمایان را در درک عملکرد کارکنان یاری می‌دهد (واسیلوک، ۲۰۲۳؛ ترامونتانو و همکاران، ۲۰۲۱). حوزه مطالعاتی شایستگی‌ها یکی از موضوعات بسیار مشهور است که نقش مهم و حیاتی در مدیریت منابع انسانی دارد (وونگ،۲۰۲۰). از شایستگی تعاریف متعددی شده است اما وجه اشتراک همه رویکردها آن است که این شایستگی‌ها عملکرد مطلوب افراد را افزایش دهد.

شایستگی مجموعه دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی است که افراد با داشتن آن می‌توانند عملکرد شغلی بالاتر از حد متوسط داشته باشند (وونگ،۲۰۲۰). بی‌تردید بدون داشتن شاخص و ابزار سنجش مناسب نمی‌توان توانایی، مهارت و قابلیت افراد را به‌صورت عادلانه ارزیابی کرد (لیونز، چاستین، دی و کریستین، ۲۰۰۶). ابزارهای موجود در این زمینه شامل آزمون‌های خودگزارش‌دهی (رفتاری، شخصیتی و توانایی ذهنی)، مصاحبه‌های ساختاریافته (گذشته محور و موقعیتی)، تمرین‌های شبیه‌سازی‌شده (ایفای نقش، بازی و بحث گروهی و جستجوی حقیقت) و نمونه کار است (هافمن، کندی، لوپیلاتو، موناهان و لنس،۲۰۱۵). پرکاربردترین این ابزارها پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به دیسک[1]، نئو[2]، ام‌بی‌تی‌آی[3] اشاره کرد که به علت مشکلات رایج در ابزارهای خود گزارش‌دهی، برخی از سازمان‌ها در سطحی بالاتر از مصاحبه‌های ساختاریافته استفاده می‌کنند.

مصاحبه یک فرایند پرسش و پاسخ هدفمند بین مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده به‌منظور دریافت اطلاعات موردنیاز جهت درک عمیق تجربیات، دیدگاه‌ها و معانی ذهنی افراد از جهان اجتماعی است (فلیک،۲۰۲۱). از مزایای این روش می‌توان به امکان مصاحبه آنلاین (کومازاکی و همکاران،۲۰۲۱)، استفاده از ربات‌های مصاحبه‌گر (لانگر، کونیگ و پاپاتاناسیو، ۲۰۱۹؛ نورسکو،۲۰۲۰)، استفاده از هوش مصنوعی (هاروود، رولین و اقبال،۲۰۲۴؛ سوئن، چن و لو، ۲۰۱۹)، استفاده از یادگیری ماشین (هیکمن، بوش، انجی، ساف، تای و وو،۲۰۲۲) و قابلیت کنترل، انعطاف‌پذیری و جهت‌دهی به جلسه مصاحبه اشاره کرد (آلن، ۲۰۰۴). علاوه بر مزایایی

[1] disc
[2] neo
[3] mbti

که نام برده شد معایب بسیاری نیز به این شیوه ارزیابی وارد است که اعتبار این ابزارها را تحت تأثیر خود قرار داده است. تهیه و تنظیم سؤالات مصاحبه ساختاریافته نیازمند دانش، تجربه، مهارت و زمان بسیاری است (مک گهی،۲۰۱۲)؛ بنابراین در سطحی بالاتر و جهت رفع بسیاری از این موارد از آزمون‌های قضاوت موقعیتی استفاده می‌شود که ابزار پایایی در سنجش و استخدام کارکنان به شمار می‌رود (ساکت، ژانگ، بری و لیونز، ۲۰۲۱؛ لیونز و پیترز،۲۰۱۱؛ وبستر، پاتون، کرمپتون و تیفین، ۲۰۲۰).

بروکس، هایهاوس، ویکلی و پلویهارت (۲۰۰۶) آزمون‌های قضاوت موقعیتی را توانایی استفاده مؤثر از قضاوت شهودی و عقل سلیم[1] جهت تحلیل‌های مناسب در تصمیم‌گیری‌ها تعریف کرده‌اند. به عقیده چان و اشمیت (۲۰۰۵) آزمون‌های قضاوت موقعیتی نمود دانش و توانایی است که استرنبرگ از آن تحت عنوان هوش عملی[2] نام برده است. موتوویدلو، دانت و کارتر (۲۰۰۶) از آزمون‌های قضاوت موقعیتی تحت عنوان دانش افراد در مواجهه با مسائل کاری نام می‌برند. همچنین استملر و استرنبرگ (۲۰۰۶) آزمون‌های قضاوت موقعیتی را توانایی انطباق، شکل دادن و انتخاب محیط‌های دنیای واقعی تعریف کرده‌اند. در آزمون‌های قضاوت موقعیتی پاسخ‌دهنده با یک چندراهی و یا مسئله پیچیده شبیه‌سازی‌شده متناسب با موقعیت شغلی خود روبرو می‌شود که موجب بروز ابعاد مختلف رفتاری، شناختی و دانشی از پیش تعیین نشده‌ای می‌شود (ویکلی، هاوکس، گوئنول و پلیهارت،۲۰۱۵؛ مک دانیل، هارتمن، ویتزل و گراب،۲۰۰۷؛ تورنتون و همکاران، ۲۰۰۳). در مجموع این آزمون‌ها تحت تأثیر دو مفهوم «قضاوت» و «موقعیت» کارکرد منحصربه‌فردی دارند.

در یک آزمون قضاوت موقعیتی، افراد با موقعیت‌های مختلفی مواجه می‌شود که احتمالاً در محل کار با آن‌ها مواجه خواهد شد. این موقعیت‌ها معمولاً از موارد بحرانی یا سایر روش‌های تحلیل شغلی به دست می‌آیند. همراه با هر موقعیت، چندین راه ممکن برای رسیدگی یا پاسخ به موقعیت فرضی وجود دارد. سپس از آزمون‌شونده خواسته می‌شود تا در مورد روش‌های عملکردی احتمالی خود در این موقعیت تصمیم‌گیری کند. آزمون‌های قضاوت موقعیتی ابزارهای محبوبی در سنجش شایستگی‌های کارکنان هستند، این ابزار اعتبار پیش‌بین بسیار خوبی برای عملکرد کلی شغلی از خود نشان داده است (کریستین، ادواردز و بردلی، ۲۰۱۰؛ مک‌دانیل و همکاران، ۲۰۰۷). در این آزمون شرکت‌کنندگان در آزمون، موقعیت توصیف‌شده را مجسم

[1] common sense
[2] practical intelligence

می‌کنند و گزینه پاسخی را انتخاب می‌کنند که نشان‌دهنده نحوه رفتار آن‌ها در چنین موقعیت کاری است (پلیهارت و همکاران، ۲۰۱۵).

به‌طور سنتی آزمون‌های قضاوت موقعیتی دارای یک بدنه و تعدادی گزینه پاسخ است که همانند سایر آزمون‌های موجود، این شیوه نیز فرایند استانداردسازی را طی می‌کند و برای ساخت آن مهارت و تخصص ویژه‌ای نیاز دارد (ویکلی و پلوی هارت،۲۰۱۳). فرایند ساخت، اجرا و تفسیر آزمون‌های قضاوت موقعیتی شرایط بهینه‌ای را برای تصمیم‌گیری افراد فراهم می‌کند که به ارزیابان این امکان را می‌دهد تا مشاهدات قابل‌اعتماد و معتبری از رفتار آزمودنی انجام دهند (تورنتون و همکاران،۲۰۱۷). مراحل ساخت آزمون‌های قضاوت موقعیتی شامل ساخت سناریو بر اساس موقعیت، طراحی گزینه پاسخ‌ها و تعیین کلید سؤالات است (لوینز و همکاران، ۲۰۰۸).

تحقیقات بر روی آزمون‌های موقعیتی نشان می‌دهد که استفاده از این نوع آزمون‌ها رو به افزایش است و در حال تبدیل‌شدن به ابزارهای انتخابی محبوب در ایالات‌متحده و اروپا هستند (مک دانیل و همکاران، ۲۰۰۷). شمار بسیار زیادی از آزمون‌های موقعیتی برای سنجش شایستگی‌های در مشاغل مختلف ساخته شده است که از آن‌ها می‌توان به دانشجویان غیرپزشکی (پترسون و همکاران،۲۰۱۹)، دانشجویان پزشکی (ساکسنا و همکاران،۲۰۲۴)، مهندسان (جسیک، وو، پریگون و پورتر، ۲۰۲۰)، خرده‌فروشی (ویکلی و پلیهارت، ۲۰۱۳)، مرکز تماس (پلیهارت و همکاران ۲۰۰۳)، فرماندهان ارتش (هدلاند و همکاران،۲۰۰۳)، خلبانان نیروی هوایی (هانتر، ۲۰۰۳) اشاره کرد. همچنین از این آزمون‌ها جهت سنجش مهارت‌های رهبری (استورم، بورن، سرایل، وندرمولن، ۲۰۱۲)، خودکنترلی (بردی،۲۰۱۹) تاب‌آوری (تنگ، برانیک و بورمن، ۲۰۲۰)، مهارت‌های اجتماعی (مورانو و همکاران، ۲۰۲۱)، انگیزه پیشرفت (ساندر و ماک، ۲۰۱۳)، همدلی (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۲)، تصمیم‌گیری (گراسمن و شارف، ۲۰۱۸)، هوش عملی (استملر و استنبرگ،۲۰۰۶) کار تیمی (استفنسن، ۲۰۱۴)، صداقت (رفیق و غزال، ۲۰۲۲) و مهارت‌های بین فردی (لیونز،۲۰۱۳) و ابتکار عمل (بلدو و فرز، ۲۰۰۵) استفاده شده است؛ اما علیرغم کاربرد وسیع این ابزار پژوهشگران در مورد سازه‌ای که این ابزار اندازه‌گیری می‌کند به توافق نرسیده‌اند (کریستین و همکاران، ۲۰۱۰).

با توجه به اهمیت سنجش شایستگی‌های رفتاری در فرآیندهای منابع انسانی، استفاده از آزمون‌های موقعیتی در سازمان‌های ایرانی با دو چالش عدم کاربرد نظام‌مند و کاستی روش‌شناسی مواجه است. این آزمون‌ها به‌رغم داشتن مزایایی مانند شبیه‌سازی شرایط واقعی کار، امکان اجرای گروهی، عینیت در نمره‌گذاری، مقرون‌به‌صرفه بودن در فرآیندهای استخدامی کشور مورد استفاده قرار نمی‌گیرند و ابهامات علمی در مورد ویژگی‌های روان‌سنجی و شیوه‌های اجرای این ابزارها

وجود دارد؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر هنجاریابی آزمون قضاوت موقعیتی جهت سنجش شایستگی شغلی کارکنان است.

روش‌شناسی

این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش‌شناسی در زمره پژوهش‌های توسعه ابزاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان ستادی در شرکت‌های بخش غیردولتی در شهر تهران بود که از این بین تعداد ۳۰۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. هومن (۱۳۹۴) معتقد است که علی‌رغم نبود توافق کلی درباره حجم نمونه در تحلیل عاملی با در نظر گرفتن احتمال ریزش افراد، حجم نمونه‌ای در حدود ۳۰۰ نفر مناسب در نظر گرفته می‌شود (خسروجردی و حیدری، ۲۰۲۴). داده‌ها با استفاده از آزمون قضاوت موقعیتی جهت سنجش شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری، پیگیری و ارتباط مؤثر جمع‌آوری شدند. پس از جمع‌آوری داده‌های موردنیاز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-23 و Lisrel تجزیه‌وتحلیل شدند. ملاک ورود به پژوهش شامل داشتن سن بین ۲۲ تا ۳۰ سال و داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی و حداقل یک سال سابقه کار به‌عنوان کارشناس ستادی در شرکت‌های غیردولتی بود. جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش پس از رضایت آگاهانه افراد جهت شرکت در پژوهش به شرکت‌کنندگان در این پژوهش اطمینان داده شد که نتایج حاصل از این ابزار صرفاً جهت کار پژوهشی استفاده می‌شود و اطلاعات آن‌ها نزد پژوهشگر به‌صورت محرمانه حفظ خواهد شد. شرکت افراد در این پژوهش با رضایت کامل ایشان است و هر زمان حاضر به ادامه همکاری نباشند می‌توانند از ادامه همکاری انصراف دهند.

ابزار

آزمون قضاوت موقعیتی: آزمون قضاوت موقعیتی در این پژوهش شامل یک ابزار محقق ساخته با ۳ موقعیت متفاوت است. این آزمون شامل ۲۴ موقعیت است که موقعیت‌های ۱ تا ۸ مرتبط با شایستگی ارتباط مؤثر، ۹ تا ۱۶ مربوط به شایستگی مسئولیت‌پذیری و ۱۷ تا ۲۴ مربوط به شایستگی پیگیر بودن است. نمره دهی این آزمون به این صورت است که اگر افراد بهترین گزینه را انتخاب کنند امتیاز ۱ و در غیر اینصورت نمره صفر می‌گیرند؛ بنابراین بیشترین و کمترین نمره‌ای که افراد در این آزمون کسب می‌کنند برای هر مؤلفه بین ۰ تا ۸ و برای کل آزمون بین ۰ تا ۲۴ است. جهت تهیه این ابزار ابتدا مدل شایستگی جامعه موردنظر استخراج شد که از این

بین ۳ شایستگی عمومی جهت تهیه آزمون قضاوت موقعیتی برای استفاده در این پژوهش انتخاب شدند. در این ابزار شایستگی‌های نتیجه گرایی و ارتباط مؤثر اندازه‌گیری می‌شوند. موقعیت‌های این ابزار به‌گونه‌ای طراحی شده است که نحوه انتخاب هر راهبرد سطح شایستگی افراد را در هر مورد اندازه‌گیری می‌کند. هر یک از موقعیت‌های آزمون بر اساس سناریوهایی طراحی شده‌اند که به‌صورت عملی و واقعی، چالش‌ها یا تصمیم‌گیری‌های روزمره افراد در محیط کار را شبیه‌سازی می‌کنند. هدف از این طراحی، اندازه‌گیری میزان توانایی و شایستگی افراد در انتخاب راهبردهای مناسب برای مواجهه با موقعیت‌های مطرح‌شده است. این راهبردها در قالب گزینه‌های مختلف برای هر موقعیت ارائه شده‌اند و انتخاب هر گزینه نشان‌دهنده سطح شایستگی فرد در حوزه موردنظر است.

یافته‌ها

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارشناسان ستادی شرکت‌های غیردولتی است که از این بین تعداد ۳۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا به این موقعیت‌ها که با هدف پژوهش در این زمینه تهیه شده است پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-24 و Lisrel استفاده شد. از بین ۳۰۰ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش تعداد ۱۷۴ نفر (۵۸ درصد) جنسیت زن و ۱۲۶ نفر (۴۲ درصد) جنسیت مرد داشتند؛ همچنین ازنظر سطح تحصیلات ۱۸۸ نفر (۶۲/۷ درصد) تحصیلات لیسانس و ۱۱۲ نفر (۳۷/۳ درصد) تحصیلات فوق‌لیسانس داشتند.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	(۱)	(۲)	(۳)
ارتباط مؤثر	۱		
مسئولیت‌پذیری	۰/۵۶	۱	
پیگیری	۰/۷۳	۰/۵۸	۱

$p<۰/۰۱$ ،$p<۰/۰۵$*

همان‌طور که از نتایج جدول ۱ مشاهده شد بین مؤلفه‌های آزمون قضاوت موقعیتی رابطه وجود دارد که کلیه روابط با ۹۹ درصد اطمینان ($\alpha\leq۰/۰۱$) معنادار بود.

مهم‌ترین شاخص‌های نظریه کلاسیک اندازه‌گیری[1] قدرت تشخیص[2] و درجه دشواری[3] است که در جدول ۲ گزارش شد.

جدول ۲. مربوط به شاخص‌های کلاسیک آزمون قضاوت موقعیتی

ارتباط مؤثر			مسئولیت‌پذیری			پیگیری		
سناریو	دشواری	تشخیص	سناریو	دشواری	تشخیص	سناریو	دشواری	تشخیص
۱	۰/۴۰	۰/۴۳	۹	۰/۴۵	۰/۴۹	۱۷	۰/۳۹	۰/۳۷
۲	۰/۴۳	۰/۶۵	۱۰	۰/۴۵	۰/۳۶	۱۸	۰/۴۲	۰/۵۱
۳	۰/۳۹	۰/۴۶	۱۱	۰/۴۱	۰/۳۲	۱۹	۰/۴۴	۰/۴۲
۴	۰/۴۰	۰/۴۱	۱۲	۰/۴۴	۰/۳۶	۲۰	۰/۴۴	۰/۶۱
۵	۰/۴۵	۰/۳۰	۱۳	۰/۴۰	۰/۵۸	۲۱	۰/۴۴	۰/۴۸
۶	۰/۴۶	۰/۵۹	۱۴	۰/۴۰	۰/۶۵	۲۲	۰/۳۸	۰/۴۱
۷	۰/۴۰	۰/۵۵	۱۵	۰/۴۶	۰/۳۶	۲۳	۰/۴۷	۰/۴۰
۸	۰/۴۷	۰/۳۹	۱۶	۰/۴۰	۰/۳۲	۲۴	۰/۴۲	۰/۵۹

نتایج تحلیل کلاسیک داده‌ها برای آزمون قضاوت موقعیتی نشان داد که موقعیت‌های طراحی‌شده از قدرت تشخیص متوسطی برخوردارند. قدرت تشخیص یکی از شاخص‌های کلیدی در تحلیل کلاسیک آزمون‌ها است که توانایی یک سؤال یا موقعیت را در تفکیک افرادی با سطح بالاتر صفت از افرادی با سطح پایین‌تر صفت موردنظر نشان می‌دهد. این شاخص در بازه‌ای بین ۰ تا ۱ قرار می‌گیرد؛ مقادیر نزدیک به ۱ نشان‌دهنده قدرت تشخیص بالا و مقادیر نزدیک به ۰ نشان‌دهنده قدرت تشخیص پایین است. قدرت تشخیص مناسب به این معناست که آزمون قادر بوده است افراد با میزان صفت موردنظر (مانند توانایی قضاوت موقعیتی) را به‌درستی از افرادی که حداقل این صفت را دارند، تفکیک کند. چنین قابلیتی بیانگر این است که موقعیت‌های آزمون به‌خوبی برای شناسایی تفاوت‌های فردی طراحی شده‌اند و می‌توانند به‌طور مؤثری در ارزیابی دقیق این صفت مورد استفاده قرار گیرند.

جهت بررسی پایایی این ابزار همسانی درونی میان موقعیت‌ها محاسبه شد. پایایی به معنای دقت یا ثبات اندازه‌گیری ابزار است و یکی از ویژگی‌های اساسی در ارزیابی کیفیت ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری به شمار می‌رود. همسانی درونی نشان می‌دهد که آیا موقعیت‌های ارائه‌شده

[1] classical test theory
[2] discrimination
[3] difficulty

در یک ابزار به‌صورت منسجم و هم‌جهت در ارزیابی مفهوم موردنظر عمل می‌کنند یا خیر. جهت بررسی همسانی درونی موقعیت‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول ۳ به تفکیک هر موقعیت گزارش‌شده است.

جدول ۳. مربوط به همسانی درونی به تفکیک هر موقعیت

موقعیت	همبستگی با نمره کل	ضریب آلفا در صورت حذف	موقعیت	همبستگی با نمره کل	ضریب آلفا در صورت حذف	موقعیت	همبستگی با نمره کل	ضریب آلفا در صورت حذف
۱	۰/۳۶	۰/۸۳	۹	۰/۴۲	۰/۸۳	۱۷	۰/۲۸	۰/۸۴
۲	۰/۵۹	۰/۸۲	۱۰	۰/۲۷	۰/۸۴	۱۸	۰/۴۴	۰/۸۳
۳	۰/۳۹	۰/۸۳	۱۱	۰/۲۴	۰/۸۴	۱۹	۰/۳۴	۰/۸۳
۴	۰/۳۳	۰/۸۳	۱۲	۰/۲۷	۰/۸۴	۲۰	۰/۵۵	۰/۸۲
۵	۰/۲۲	۰/۸۴	۱۳	۰/۵۲	۰/۸۳	۲۱	۰/۴۱	۰/۸۳
۶	۰/۵۳	۰/۸۳	۱۴	۰/۵۹	۰/۸۲	۲۲	۰/۳۳	۰/۸۳
۷	۰/۴۹	۰/۸۳	۱۵	۰/۲۸	۰/۸۴	۲۳	۰/۳۲	۰/۸۳
۸	۰/۳۱	۰/۸۳	۱۶	۰/۲۳	۰/۸۴	۲۴	۰/۵۳	۰/۸۳

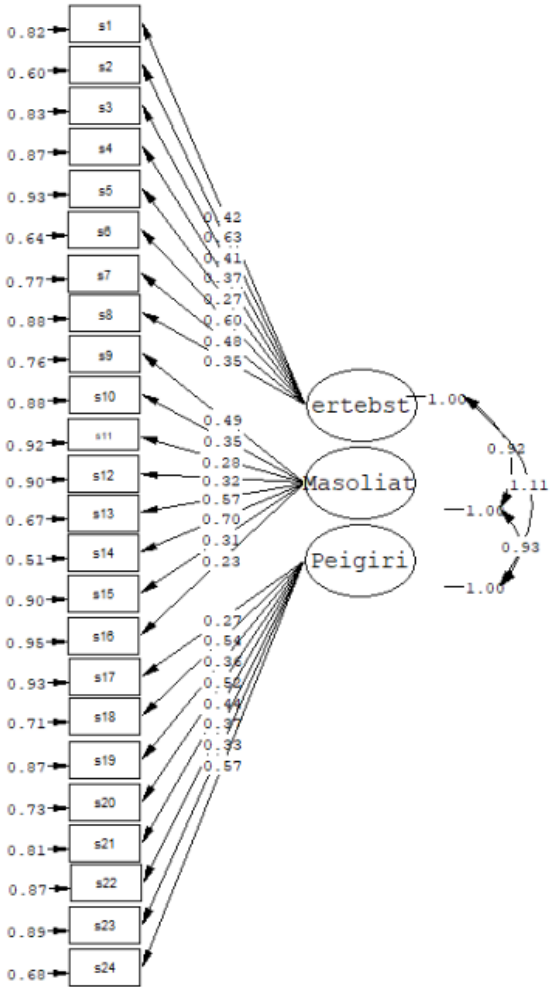
همان‌طور که از جدول ۳ مربوط به همسانی درونی استنباط می‌شود کلیه موقعیت‌ها از همسانی درونی بالای مناسبی دارند به این معنا که پس از حذف هر موقعیت تغییر چندانی در آلفای کرونباخ حاصل نمی‌شود، بنابراین از پایایی مناسبی برخوردار هستند و موقعیتی از روند تحلیل حذف نمی‌شود. سپس میزان آلفای کرونباخ برای کل آزمون قضاوت موقعیتی و عوامل استخراجی حاصل از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۱ گزارش شد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای شایستگی ارتباط مؤثر ۰/۶۴۸، مسئولیت‌پذیری ۰/۶۱۹، پیگیری ۰/۶۵۵ و کل پرسشنامه ۰/۸۳۷ گزارش شد.

جهت بررسی روایی سازه آزمون قضاوت موقعیتی از روش تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شد. در جدول ۴ مقادیر t-value و ضریب تعیین هر موقعیت ارائه شده است. نتایج جدول ۱ نشان داد که تمامی شاخص‌ها در حد مطلوب هستند و تمامی موقعیت‌های آزمون قضاوت موقعیتی در سطح خطای ۰/۰۱ درصد معنادار هستند و این بیانگر همسو بودن موقعیت‌ها با سازه نظری آزمون است.

جدول ۴. پارامترهای تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول آزمون قضاوت موقعیتی

ارتباط مؤثر			مسئولیت‌پذیری			پیگیری		
موقعیت	مقادیر t	ضریب تعیین	موقعیت	مقادیر t	ضریب تعیین	موقعیت	مقادیر t	ضریب تعیین
۱	۷/۲۳	۰/۱۸	۹	۸/۱۸	۰/۲۴	۱۷	۴/۶۲	۰/۰۷
۲	۱۱/۴۶	۰/۴۰	۱۰	۵/۶۵	۰/۱۲	۱۸	۹/۵۳	۰/۲۹
۳	۷/۰۰	۰/۱۷	۱۱	۴/۳۶	۰/۰۸	۱۹	۶/۱۴	۰/۱۳
۴	۶/۲۲	۰/۱۴	۱۲	۵/۱۶	۰/۱۱	۲۰	۹/۱۴	۰/۲۷
۵	۴/۵۷	۰/۰۷	۱۳	۹/۶۶	۰/۳۳	۲۱	۷/۵۸	۰/۱۹
۶	۱۰/۷۵	۰/۳۶	۱۴	۱۲/۲۴	۰/۴۹	۲۲	۶/۲۸	۰/۱۴
۷	۸/۴۴	۰/۲۳	۱۵	۴/۹۴	۰/۱۰	۲۳	۵/۷۲	۰/۱۱
۸	۵/۸۶	۰/۱۲	۱۶	۳/۶۲	۰/۵۳	۲۴	۱۰/۱۸	۰/۳۳

شاخص‌های برازش تحلیل عامل تأییدی آزمون قضاوت موقعیتی گزارش شده است. نتایج نشان از مقدار خطای کوچک و برازش مناسب مدل با داده‌های حاصل از آزمون قضاوت موقعیتی دارد. این مقدار برای شاخص‌های ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA) برابر با (۰/۸۰)، شاخص نرم شده برازش (NFI) برابر با (۰/۸۵)، شاخص نرم نشده برازش (NNFI) برابر با (۰/۸۶)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با (۰/۸۷)، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۸۹) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) برابر با (۰/۸۴) گزارش شد. پس از بررسی شاخص‌های برازش مربوط به تحلیل عاملی تأییدی آزمون قضاوت موقعیتی مدل‌های مفهومی مربوط به ضرایب استانداردشده در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل اولیه تحقیق در حالت تخمین ضرایب استانداردشده

نمرات خام به‌خودی‌خود فاقد معنا و قابلیت مقایسه هستند و تفسیر دقیق آن‌ها مستلزم تبدیل به نمرات استاندارد است. این فرایند با استفاده از روش‌های استانداردسازی، امکان مقایسه عملکرد افراد در نمونه‌های مختلف یا با توجه به جمعیت مرجع را فراهم می‌کند. در این پژوهش، به‌منظور هنجارسازی و تحلیل نمرات خام، از تبدیل به نمرات T و محاسبه رتبه درصدی استفاده شد. نمرات T، یکی از مقیاس‌های استاندارد رایج در روان‌سنجی، با میانگین ۵۰ و انحراف معیار ۱۰ تعریف می‌شوند و برای تبدیل نمرات خام به مقیاسی قابل‌مقایسه و تفسیر در میان نمونه‌های

مختلف به کار می‌روند. به‌طور مشابه، رتبه درصدی جایگاه نسبی هر فرد را نسبت به جمعیت مرجع مشخص می‌کند و درک واضح‌تری از توزیع نمرات در میان افراد فراهم می‌آورد. برای انجام محاسبات مربوط به هنجارسازی، نرم‌افزار Jmetrik-V4.0.5 که یکی از ابزارهای تخصصی در حوزه تحلیل داده‌های روان‌سنجی و آزمون‌سازی است، به کار گرفته شد. این نرم‌افزار امکان پردازش داده‌های خام و تبدیل آن‌ها به شاخص‌های استاندارد نظیر نمرات T و رتبه درصدی را با دقت بالا فراهم می‌آورد. در این پژوهش، نمرات خام شرکت‌کنندگان به نمرات T و رتبه درصدی تبدیل شدند و نتایج آن‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نمرات هنجار شده آزمون قضاوت موقعیتی

نمره خام	رتبه درصدی	نمره T	نمره خام	رتبه درصدی	نمره T
۱	۰/۳	۲۲/۵۲	۱۳	۶۳/۵	۵۳/۴۵
۲	۰/۵	۲۴/۲۴	۱۴	۷۰/۰	۵۵/۲۴
۳	۲/۰	۲۹/۴۶	۱۵	۷۶/۰	۵۷/۰۶
۴	۷/۰	۳۵/۲۴	۱۶	۷۹/۵	۵۵/۲۴
۵	۲۲/۵	۴۲/۴۵	۱۷	۸۲/۵	۵۹/۳۵
۶	۳۸/۰	۴۶/۹۵	۱۸	۸۸/۵	۶۲/۰۰
۷	۴۳/۵	۴۸/۳۶	۱۹	۹۵/۰	۶۶/۴۵
۸	۴۶/۵	۴۹/۱۲	۲۰	۹۸/۰	۷۰/۵۴
۹	۴۹/۵	۴۹/۸۷	۲۱	۹۹/۵	۷۵/۷۶
۱۰	۵۲/۵	۵۰/۶۳	۲۲	۹۹/۶۴	۷۶/۹۰
۱۱	۵۵/۵	۵۱/۳۸	۲۳	۹۹/۷۹	۷۸/۵۶
۱۲	۵۹/۵	۵۲/۲۸	۲۴	۹۹/۹۳	۸۱/۸۹

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، هدف اصلی بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی (روایی سازه، ویژگی‌های کلاسیک آزمون، پایایی و نمرات هنجار) آزمون قضاوت موقعیتی به‌منظور سنجش شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری، ارتباط مؤثر و پیگیر بودن بود؛ مانند هر روش انتخابی (آزمون‌های دانش شغلی، مراکز ارزیابی، مصاحبه‌ها)، تشخیص واضحی وجود دارد که کیفیت آزمون‌های قضاوت موقعیتی تحت تأثیر تصمیم‌گیری‌های مربوط به طراحی، توسعه و امتیازدهی آن است. هم ازنظر ویژگی‌های روان‌سنجی و هم از رفتار پاسخ آزمودنی‌ها مشخص است که همه طرح‌های آزمون‌های قضاوت موقعیتی یکسان نیستند و ممکن است همه طرح‌ها برای همه استفاده‌های موردنظر و اهداف

ارزیابی مناسب نباشند. پژوهش‌های مرتبط با آزمون‌های قضاوت موقعیتی نشان می‌دهد که رشد چشمگیری در زمینه کاربرد آن در سنجش عملکرد و شایستگی‌های رفتاری کارکنان در سال‌های گذشته داشته است (بورچرت و همکاران،۲۰۲۳) و بدون شک در مورد مسائلی مانند اعتبار ساختاری و اثربخشی نسبی موارد بیشتری برای یادگیری وجود دارد. تأثیرپذیری آزمون‌های قضاوت موقعیتی از منابع مختلفی است. به عقیده چان و اشمیت (۲۰۰۵) آزمون‌های قضاوت موقعیتی نمود دانش و توانایی است که استرنبرگ از آن تحت عنوان هوش عملی[1] نام برده است. موتوویدلو و همکاران (۲۰۰۶) از آزمون‌های قضاوت موقعیتی تحت عنوان دانش افراد در مواجهه با مسائل کاری نام می‌برند. همچنین استملر و استرنبرگ (۲۰۰۶) آزمون‌های قضاوت موقعیتی را توانایی شخصیتی در انطباق، شکل دادن و انتخاب محیط‌های دنیای واقعی تعریف کرده‌اند. بر اساس نظریه‌های مطرح‌شده توسط این گفت که این آزمون توانسته است سازه‌های پیچیده شایستگی را به شیوه‌ای عملگرا و چندبعدی اندازه‌گیری کند. به‌طور خاص، فراتحلیل مک دانیل و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد آزمون‌های قضاوت موقعیتی با دستورالعمل‌های گرایش شخصیتی با مقدار ۰/۳۷ نسبت به آزمون‌های موقعیتی با دستورالعمل‌های دانش ۰/۲۴ همبستگی بیشتری داشتند. این نتایج نشان می‌دهد که آزمون‌های موقعیتی دارای دستورالعمل‌های شخصیتی باید معیارهای عملکرد حداکثری داشته باشند. همچنین با توجه به موارد بحث شده در مورد نحوه ساخت آزمون‌های قضاوت موقعیتی می‌توان کلیه مراحل ساخت این آزمون‌ها را مورد بحث و تحلیل قرار داد. درمجموع، به نظر می‌رسد میزان استفاده آزمون‌های قضاوت موقعیتی از سازه‌های مختلف بسیار متفاوت است. این یافته قابل‌انتظار است، چراکه ماهیت ذاتی آزمون‌های قضاوت موقعیتی مبتنی بر ویژگی‌های تنوع محتوایی بالا در ارائه سناریوهای شغلی، پوشش جامع موقعیت‌های مختلف سازمانی و نیازمند تحلیل چندبعدی و توجه همزمان به عوامل متعدد است؛ به عبارت دیگر، این آزمون‌ها به‌صورت ساختاریافته طراحی شده‌اند تا داوطلبان را با چالش‌های واقعی محیط کار مواجه سازند و توانایی آنان در ارزیابی همه‌جانبه موقعیت‌ها را بسنجند. علاوه بر این، پاسخ به گویه‌ها با گزینه‌های متعدد، نتیجه ترکیبی از توانایی، تجربه و شخصیت است که نوع دستورالعمل نیز در این امر اهمیت دارد.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که این ابزار از اعتبار و پایایی مناسبی برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر در حوزه‌های مختلف ازجمله آموزش، جذب و استخدام و توسعه فردی مورد استفاده قرار گیرد. نوآوری اصلی این مطالعه را می‌توان در طراحی بومی آزمون متناسب با

[1] practical intelligence

بافت سازمان‌های کشور ایران، تلفیق سنجه‌های شناختی و غیرشناختی در قالب سناریوهای موقعیتی و توجه همزمان به سه شایستگی کلیدی مسئولیت‌پذیری، ارتباط مؤثر و پیگیری در بین کارشناسان سازمان‌های غیردولتی دانست. بر اساس نظریه کلاسیک اندازه‌گیری، تمامی موقعیت‌ها از درجه دشواری و قدرت تمیز مطلوبی برخوردار بودند. این یافته نشان می‌دهد که موقعیت‌های آزمون توانایی تمایز بین افراد با سطوح مختلف شایستگی را دارند و توزیع دشواری سؤالات به‌گونه‌ای طراحی شده است که تمامی گروه‌های هدف را پوشش می‌دهد. چنین نتیجه‌ای اهمیت طراحی دقیق موقعیت‌ها را در فرآیند ساخت آزمون برجسته می‌کند. بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که تمامی موقعیت‌های آزمون از همسانی درونی مطلوبی برخوردارند. این یافته نشان‌دهنده انسجام محتوایی بین سؤالات آزمون است و تأیید می‌کند که آزمون به‌طور کلی مفهوم موردنظر را به‌خوبی می‌سنجد. در بخش تحلیل عاملی تأییدی، نتایج نشان داد که مدل مفهومی آزمون با داده‌ها برازش مناسبی دارد و شاخص‌های برازش در سطح قابل قبولی هستند. این نتیجه حاکی از آن است که ساختار آزمون طراحی‌شده به‌خوبی با نظریه‌های زیربنایی و مفاهیم سنجیده‌شده تطابق دارد. در واقع، روابط مشاهده‌شده بین موقعیت‌ها و عوامل نهفته، ارتباط منطقی و معناداری را نشان دادند و مؤید آن است که آزمون به‌درستی سه شایستگی مسئولیت‌پذیری، ارتباط مؤثر و پیگیر بودن را می‌سنجد. این پژوهش از منظر نظری و عملی دارای اهمیت است. ازلحاظ نظری، نتایج پژوهش گامی در جهت توسعه ابزارهای روان‌سنجی بومی است که می‌تواند برای شناسایی و ارتقای شایستگی‌های فردی مورد استفاده قرار گیرد. از منظر عملی، این آزمون قابلیت کاربرد در برنامه‌های آموزشی و ارزیابی عملکرد را دارد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جامعه آماری این پژوهش اشاره کرد که تنها نتایج قابل‌تعمیم به سطوح کارشناسی در شرکت‌های غیردولتی است و نیازمند پژوهش‌های آینده در سطوح مختلف دیگر است؛ همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از دیگر محدودیت‌های پژوهش است که ممکن است قابلیت تعمیم نتایج را محدود کند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، این آزمون در جمعیت‌های گسترده‌تر و متنوع‌تر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، استفاده از نظریه سؤال-پاسخ به‌منظور بررسی دقیق‌تر ویژگی‌های روان‌سنجی موقعیت‌ها توصیه می‌شود زیرا برخلاف نظریه کلاسیک که فقط نمره کل آزمون را بررسی می‌کند، این نظریه امکان بررسی ویژگی‌های هر موقعیت را به‌صورت مجزا فراهم می‌کند، می‌تواند پارامترهای دقیق‌تری مانند میزان تشخیص و دشواری هر موقعیت را فراهم کند. درنهایت، نتایج این پژوهش تأیید می‌کند که آزمون قضاوت موقعیتی طراحی‌شده ابزاری معتبر،

پایا و مناسب برای سنجش شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری، ارتباط مؤثر و پیگیر بودن است و می‌تواند در حوزه‌های مختلف به‌عنوان یک ابزار استاندارد استفاده شود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه، بر حفظ محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان و اطمینان از کسب رضایت آگاهانه آن‌ها به‌عنوان بخشی از اصول اخلاقی پژوهش تأکید شده است. کدهای اخلاقی به‌طور دقیق رعایت شده و بر تعهد به انجام تحقیقات مسئولانه، شفافیت در فرآیند علمی و احترام به حقوق و کرامت انسانی شرکت‌کنندگان تأکید شده است.

مشارکت نویسندگان

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری ابوالفضل قدمی در رشته سنجش و اندازه‌گیری تهیه شده است و اساتید راهنما و مشاور در زمینه راهنمایی در انجام این پژوهش سهیم هستند.

تعارض منافع

این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت مالی از سوی سازمان‌ها یا افراد انجام شده است.

سپاسگزاری

از تمامی کارشناسان شرکت‌های غیردولتی که با همکاری مسئولانه و همراهی دلسوزانه خود در پیشبرد این پژوهش به محققان کمک کردند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

References

Allen, J. G. (2004). *The complete Q&A job interview book*. John Wiley & Sons. [Link]

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. [Link]

Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, *62*(2), 229-258. [Link]

Borchert, R. J., Hickman, C. R., Pepys, J., & Sadler, T. J. (2023). Performance of ChatGPT on the situational judgement test—a professional dilemmas–

based examination for doctors in the United Kingdom. *JMIR Medical Education*, *9*(1), e48978. [Link]

Brady, M. (2019). A Situational Judgment Test of Self-Control and its Relationship to Academic Performance: Development of a New Measure. [Link]

Brooks, M. E., Highhouse, S., Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (2006). Can good judgment be measured? *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*, 39-55. [Link]

Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Personnel Psychology*, *63*(1), 83-117. [Link]

Clevenger, J., Pereira, G. M., Wiechmann, D., Schmitt, N., & Harvey, V. S. (2001). Incremental validity of situational judgment tests. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 410. [Link]

Drucker, P. (2012). *Managing in a time of great change*. Routledge. [Link]

Flick, U. (2021). Doing interview research: The essential how to guide. [Link]

Freudenstein, J. P., Schäpers, P., Reznik, N., Stolte, T., & Krumm, S. (2024). The influence of situational strength on the relation of personality and situational judgment test performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *32*(1), 1-11. [Link]

Golubovich, J., Lake, C. J., Anguiano-Carrasco, C., & Seybert, J. (2020). Measuring achievement striving via a situational judgment test: The value of additional context. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, *36*(2), 157-168. [Link]

Golubovich, J., Seybert, J., Martin-Raugh, M., Naemi, B., Vega, R. P., & Roberts, R. D. (2017). Assessing perceptions of interpersonal behavior with a video-based situational judgment test. *International Journal of Testing*, *17*(3), 191-209. [Link]

Grossman, G., & Sharf, R. (2018). Situational Judgment Tests and Transformational Leadership: An Examination of the Decisions, Leadership, and Experience in Undergraduate Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, *17*(1). [Link]

Harwood, H., Roulin, N., & Iqbal, M. Z. (2024). “Anything you can do, I can do”: Examining the use of ChatGPT in situational judgement tests for professional program admission. *Journal of Vocational Behavior*, *154*, 104013. [Link]

Haynes, S. N., & Lench, H. C. (2003). Incremental validity of new clinical assessment measures. *Psychological assessment*, *15*(4), 456. [Link]

Hedlund, J., Forsythe, G. B., Horvath, J. A., Williams, W. M., Snook, S., & Sternberg, R. J. (2003). Identifying and assessing tacit knowledge:

Understanding the practical intelligence of military leaders. *The leadership quarterly*, *14*(2), 117-140. [Link]

Heininger, S. K., Baumgartner, M., Zehner, F., Burgkart, R., Söllner, N., Berberat, P. O., & Gartmeier, M. (2021). Measuring hygiene competence: the picture-based situational judgement test HygiKo. *BMC medical education*, *21*(1), 410. [Link]

Hernandez, J., Muratet, M., Pierotti, M., & Carron, T. (2022, July). Enhancement of a Gamified Situational Judgment Test Scoring System for Behavioral Assessment. In *2022 International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT)* (pp. 374-378). IEEE. [Link]

Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L., & Woo, S. E. (2022). Automated video interview personality assessments: Reliability, validity, and generalizability investigations. *Journal of Applied Psychology*, *107*(8), 1323. [Link]

Hoffman, B. J., Kennedy, C. L., LoPilato, A. C., Monahan, E. L., & Lance, C. E. (2015). A review of the content, criterion-related, and construct-related validity of assessment center exercises. *Journal of Applied Psychology*, *100*(4), 1143. [Link]

Jesiek, B. K., Woo, S. E., Parrigon, S., & Porter, C. M. (2020). Development of a situational judgment test for global engineering competency. *Journal of Engineering Education*, *109*(3), 470-490. [Link]

Khosrojedi, Z., & Heidari, M. (2024). Research Article The Psychometric Characteristics of Strength-Based Parenting Scale, Parent Child Version. *Applied Psychology*, *18*(2), 86-106. [Link]

Kumazaki, H., Yoshikawa, Y., Muramatsu, T., Haraguchi, H., Fujisato, H., Sakai, K., ... & Mimura, M. (2021). Group-Based Online Job Interview Training Program Using Virtual Robot for Individuals With Autism Spectrum Disorders. *Frontiers in psychiatry*, *12*. [Link]

Landers, R. N., Auer, E. M., & Abraham, J. D. (2020). Gamifying a situational judgment test with immersion and control game elements: Effects on applicant reactions and construct validity. *Journal of Managerial Psychology*, *35*(4), 225-239. [Link]

Langer, M., König, C. J., & Papathanasiou, M. (2019). Highly automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*, *27*(3), 217-234. [Link]

Lievens, F., & Sackett, P. R. (2006). Video-based versus written situational judgment tests: a comparison in terms of predictive validity. *Journal of applied psychology*, *91*(5), 1181. [Link]

Lievens, F., & Sackett, P. R. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests for predicting academic success and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 460. [Link]

Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests: A review of recent research. *Personnel Review*, *37*(4), 426-441. [Link]

McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & GRUBB III, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel psychology*, *60*(1), 63-91. [Link]

McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: a clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *86*(4), 730. [Link]

Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of management*, *36*(1), 121-140. [Link]

Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (2006). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of applied psychology*, *75*(6), 640. [Link]

Murano, D., Lipnevich, A. A., Walton, K. E., Burrus, J., Way, J. D., & Anguiano-Carrasco, C. (2021). Measuring social and emotional skills in elementary students: Development of self-report Likert, situational judgment test, and forced choice items. *Personality and Individual Differences*, *169*, 110012. [Link]

Nørskov, S., & Ulhøi, J. P. (2020). The use of robots in job interviews. *Encyclopedia of electronic HRM. De Gruyter*, 208-213. [Link]

Oostrom, J. K., Born, M. P., Serlie, A. W., & van der Molen, H. T. (2012). Implicit trait policies in multimedia situational judgment tests for leadership skills: Can they predict leadership behavior?. *Human Performance*, *25*(4), 335-353. [Link]

Philpot, A., Devitt, R., Parr, J., & Nixon, B. (2002). Leadership competency models: roadmaps to success. *Hospital Quarterly*, *6*(1), 42-45. [Link]

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. [Link]

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. [Link]

Ployhart, R. E., & MacKenzie Jr, W. I. (2011). Situational judgment tests: A critical review and agenda for the future. [Link]

Rafique, A., & Ghazal, S. (2022). Content Validation of a Situational Judgment Test of Manager's Integrity: A Qualitative Approach. *Journal of Professional & Applied Psychology*, *3*(2), 306-318. [Link]

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2021). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*. [Link]

Sander, N., & Muck, P. (2014). Answering the call for construct orientation: Developing a situational judgment test of achievement motivation. *Personality and Individual Differences*, *60*, S26. [Link]

Saxena, A., Desanghere, L., Dore, K., & Reiter, H. (2024). Incorporating a situational judgement test in residency selections: clinical, educational and organizational outcomes. *BMC Medical Education*, *24*(1), 339. [Link]

Smith, K. J., Neely, S., Dennis, V. C., Miller, M. M., & Medina, M. S. (2022). Use of situational judgment tests to teach empathy, assertiveness, communication, and ethics. *American Journal of Pharmaceutical Education*, *86*(6). [Link]

Steffensen Jr, D. S. (2014). *Validation of a situational judgment test measuring teamwork processes* (Doctoral dissertation, Middle Tennessee State University).rafiq [Link]

Stemler, S. E., & Sternberg, R. J. (2006). Using situational judgment tests to measure practical intelligence. *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*, 107-131. [Link]

Suen, H. Y., Chen, M. Y. C., & Lu, S. H. (2019). Does the use of synchrony and artificial intelligence in video interviews affect interview ratings and applicant attitudes?. *Computers in Human Behavior*, *98*, 93-101. [Link]

Teng, Y., Brannick, M. T., & Borman, W. C. (2020). Capturing resilience in context: Development and validation of a situational judgment test of resilience. *Human performance*, *33*(2-3), 74-103. [Link]

Thornton III, G. C., & Byham, W. C. (2013). *Assessment centers and managerial performance*. Elsevier. [Link]

Thornton III, G. C., Mueller-Hanson, R. A., & Rupp, D. E. (2017). *Developing organizational simulations: A guide for practitioners, students, and researchers*. Taylor & Francis. [Link]

Thornton III, G. C., Rupp, D. E., & Mueller-Hanson, R. A. (2003). *Developing organizational simulations: A guide for practitioners and students*. Psychology Press. [Link]

Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Computers in human behavior reports*, *4*, 100129. [Link]

Wainer, H., & Braun, H. I. (Eds.). (2013). *Test validity*. Routledge. [Link]

Wasiluk, A. (2023). Assessment of managerial competencies by Generation Z. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, (181). [Link]

Webster, E. S., Paton, L. W., Crampton, P. E., & Tiffin, P. A. (2020). Situational judgement test validity for selection: A systematic review and meta-analysis. *Medical Education*, *54*(10), 888-902. [Link]

Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (2013). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. Psychology Press. [Link]

Weekley, J. A., Hawkes, B., Guenole, N., & Ployhart, R. E. (2015). Low-fidelity simulations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2*(1), 295-322. [Link]

Whetzel, D., Sullivan, T., & McCloy, R. (2020). Situational judgment tests: An overview of development practices and psychometric characteristics. *Personnel Assessment and Decisions*, 6 (1), Article Article 1. [Link]

Wong, S. C. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, *9*(3), 95-114. [Link]

❊❊❊