

فهرس المحتويات التفصيلي

رقم الصفحة	الموضوع	الفصل
المقدمة		
6	مقدمة المترجم	
8	فهرس المحتويات	
الفصل الأول		
الطرق القديمة والحديثة في انتقاء الموظفين		
15	لماذا الانتقاء هو أمر مهم؟	
23	تطوير عملية غربلة طلبات التوظيف	
26	نظرة عامة حول أساليب انتقاء الموظفين	
37	أسباب اختيار أسلوب الانتقاء	
الفصل الثاني		
مصدقية أساليب وأدوات انتقاء الموظفين		
51	الدلالة المعنوية للعلاقات	
61	مشكلات في دراسات التحليل أبعدي	
62	وجود التحيز في دراسات التحليل أبعدي	
65	الدراسات التحليلية لمعايير الصدق	
الفصل الثالث		
الوصف والتحليل الوظيفي		
77	الوصف الوظيفي ومواصفات الشخص	
80	جمع المعلومات لعملية تحليل العمل	

85	بعض أدوات تحليل العمل الشائعة
92	مدى صدق وثبات أدوات تحليل العمل
98	استخدام تحليل العمل لانتقاء الموظفين

الفصل الرابع مقابلة التوظيف

107	الصدق والثبات
111	أسباب ضعف مصداقية المقابلة
113	إجراءات تحسين مصداقية المقابلات
116	المقابلات المنظمة
119	درجة مصداقية المقابلات المنظمة
123	صدق بناء المقابلة
126	صحة المعلومات المستقاة من المقابلة
135	القانون وعدالة المقابلات

الفصل الخامس رسائل التوصية وتقديرات الأقران

139	رسائل التوصية
140	المعلومات المستقاة من رسائل التوصية
145	أسباب درجة انخفاض صدق رسائل التوصية
146	أساليب تحسين رسائل التوصية
154	تقديرات الزملاء والترقية
155	تقديرات الأقران والانتقاء الوظيفي
155	صدق البناء لتقديرات الأقران
155	الصدق التبايني / التقاربي لتقديرات الأقران

الفصل السادس اختبارات القدرات العقلية

160	نظرة عامة حول اختبارات القدرات العقلية
162	أثر التدريب على اختبارات القدرات

166	درجة صدق اختبارات القدرات العقلية
167	مجموعة اختبارات القدرات العقلية العام GATB
168	صدق الاختبارات حسب نوع العمل
170	الصدق حسب مخرجات مختلفة
175	القدرة العقلية العامة أم مجموعة القدرات
177	درجات القدرات العقلية حسب المهنة
179	تحديد نقطة قطع لدرجات القدرات العقلية
180	الذكاء ضروري ولكن ليس كافياً!
181	تأثير الطبقة الاجتماعية والتعليم على القدرات العقلية

الفصل السابع

اختبارات الشخصية

197	قياس الشخصية
199	تفسير درجات اختبارات الشخصية
200	أساليب فحص صدق الاختبارات
202	دور السياق في الإجابة على الاختبار
207	أبعاد أخرى من الأداء في العمل
213	العنف والاعتداء
215	اختبارات النزاهة أو الأمانة
217	بعض البدائل لنموذج العوامل الخمس الكبرى
219	بعض القضايا الهامة في مصداقية الاختبارات النفسية
221	مشكلة الكذب أثناء الإجابة

الفصل الثامن

طرق بديلة لقياس الشخصية

231	الاختبارات الإسقاطية
233	قياس الشخصية من خلال المقابلة
235	التقدير الذاتي مقابل تقديرات الآخرين
236	اختبارات الشخصية التوضيحية

239	قياس الشخصية من خلال السلوكيات المعبرة
241	درجة صدق المؤشرات السلوكية
245	فحص الشخص من خلال ردود الفعل الفسيولوجية
246	فحص الشخصية من خلال الجينات

الفصل التاسع

مقاييس المعلومات الحيوية

253	الشبه بين استبيانات المعلومات الحيوية واختبارات الشخصية
254	تطوير العلاقات في المقاييس
257	درجة التنوُّ بأنواع مختلفة من العمل
261	إمكانية الكذب في المقاييس الحيوية
262	المقاييس الحيوية والعدالة والقانون
263	خصوصية المعلومات

الفصل العاشر

مراكز التقييم

265	الصورة الحديثة من مراكز التقييم
266	أنواع الأدوات التي تستخدم في مراكز التقييم
268	درجة مصداقية نتائج مراكز التقييم
273	بعض مشكلات مراكز التقييم
275	بعض الحلول العملية لمشكلات مراكز التقييم
276	صدق البناء لمراكز التقييم
278	العدالة في مراكز التقييم

الفصل الحادي عشر

الذكاء الانفعالي وبعض الأساليب الأخرى

281	الذكاء الانفعالي
283	درجة مصداقية مقياس الذكاء الانفعالي
285	الأثر السلبي على الفئات التي يمارس التحيز ضدها
286	تقدير الذكاء الانفعالي من خلال المحيطين بالشخص

287	قياس الذكاء الانفعالي من خلال أحكام الشخص
289	التعليم
291	التطبيق العملي لبعض مهمات العمل Work Sample tests
292	درجة مصداقية اختبارات التطبيق العملي
293	الاختبارات التطبيقية الإدارية
294	التأثير السلبي على الأقليات
297	اختبارات تعاطي المخدرات والكحول

الفصل الثاني عشر معايير الأداء الجيد في العمل

302	مصداقية معيار الأداء
304	معيار تقدير الأداء الذاتي
306	مشكلات التحيزات الشخصية
306	تقديرات الأداء الموضوعية
308	معايير حديثة للأداء في العمل
310	كيفية الحصول على معلومات حول السلوكيات المشينة
311	تصنيف السلوكيات المشينة في العمل
313	قياس الأداء من خلال التكيف
313	الطبيعة البنائية للأداء في العمل
316	التحيز في تقييم الأداء في العمل

الفصل الثالث عشر تكافؤ الفرص والمسؤولية القانونية

324	منهجية تكافؤ الفرص في القانون الأمريكي
325	الأثر السلبي لأدوات الانتقاء
327	استخدام عدة اختبارات
329	عدم القدرة على تلافي الأثر السلبي
330	أساليب إثبات ان الاختبارات لها ارتباط بالعمل
331	صدق المحتوى

الفصل الرابع عشر فوائد الموظف الجيد

339	مستوى الاختلاف في الأداء بين الموظفين
341	القيمة المادية للاختلاف في الأداء
343	هل تقديرات النسب المنطقية صادقة؟
344	حساب العائد من الانتقاء الوظيفي الجيد
347	إثبات العائد من التوظيف الجيد
348	وجهة نظر المتقدمين للوظائف

الفصل الخامس عشر خلاصة القول

357	مقدمة
358	كيف يمكن انتقاء الموظف الجيد؟
360	الخصائص العامة لأدوات الانتقاء الوظيفي

المراجع