

תאריך עדכון: 31/05/2012

שם המרצה: ד"ר ליאת בסיס

שם הקורס: מבחני מיון

מספר הקורס: 60-917-01

סוג הקורס: סמינריון

היקף שעות: 2 ש"ש

מסטר: א+ב

שנת לימודים: תשע"ג

אתר הקורס באינטרנט: [/http://hl2.biu.ac.il](http://hl2.biu.ac.il)

א. מטרות הקורס (מטרות על / מטרות ספציפיות):

המטרה העיקרית של הקורס היא ללמוד מתי וכיצד להשתמש במבחני המיון המקובלים בפסיכולוגיה תעשייתית בארץ ובעולם; וכן על הגדרתו של 'מבחן' הכוללת שיטות שונות כגון מבחני אישיות וקוגניטיביות, ראיון, BIODATA, ומרכז הערכה.

נדון על כמה נושאים עכשוויים כגון השפעת הסביבה והתורשה על מדד ה-IQ, הבדלים בין גברים ונשים בכשרונות שונות, ומדד EQ (אינטלגנציה רגשית)

במהלך הקורס כל תלמיד יצטרך לבצע מחקר בתחום של מיון ולכתב ולהציג (POWEPPOINT את התיאוריה והתוצאות בכתה.

ב. תוכן הקורס: (רציונל, נושאים)

מהלך השיעורים: (שיטות ההוראה, שימוש בטכנולוגיה, מרצים אורחים)
הרצאות ותרגילים---הרצאה ותרגול

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים: (רשימה או טבלה כדוגמת המצ"ב)

מסטר א':

קריאה

נושא

שבוע

SCHMITT Ch 12	הגדרה, דרישות	1,2
	סוגיות המעסיקות פסיכולוגים בתחום	
#9	,"GOOD TESTS"; CRITERIA ITEM DEVELOPMENT	3,4
Cook, Chap 2	Job Analysis, תפוקה, יעילות	5
	אישיות---BIG 5	6
	CATTEL, MMPI	
#6	Situational Tests	7
ANASTASI, Ch 12	WAIS; INTELLIGENCE	8,9
Cook, 45-64;	ראיון	10,11
COOK Ch 5	המלצות Peer Evaluations	12
	HANDWRITING ANALYSIS - אורח	13

קריאה	נושא	שבוע
COURT CASE; #7	BIAS, רמיה במיון	1,2
Cook, Chap 6	Biodata	3,4
	NON- CONVENTIONAL TESTS	5,6
	מחקרים –סטודנטים	7-12
	אורח	13
	תרגיל	14

Readings:

1. CASES from APA BOOK
2. Anastasi, A. (1989) Psychological Testing. New York: Mcmillan
3. Cook, M. (1988). (1993). Personnel Selection and Productivity. Wiley New York.
4. Nunnally, J. (1994 or 1978) Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill
5. Schmitt, N., & Borman, W. C. (1993). Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- #6 Lievens, F. & Sackett, P. R. (2006). Video-Based versus written situational judgement tests: A comparison in terms of predictive validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1181-1188
- #7 Cullen, M. et al. (2004). Using SAT-Grade and Ability-Job Performance relationships to test predictions derived from stereotype threat theory. *Journal of Applied Psychology*, 89, 220-230.
- #8. Schmidt, F. L., & Zimmerman, R. D. (2004). A counterintuitive hypothesis about interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*, 89, 553-561.
- #9. Stauffer, J. M., & Buckley, M. R. (2005). The existence and nature of Racial Bias in Supervisory Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 90, 586-591.

1. ניתוח מבחן או מחקר אימפירי בנושא שקשור למיון (לפי בחירת הסטודנט)
**POWEPOINT PLUS INTRO WRITEUP OR SHORT PAPER FOR
JOURNAL ---100% מהציון**
2. דיון והשתתפות בניתוח ה-Case studies והמאמרים ובעיות אתיות בתחום
3. תרגיל בשיעור אחרון -
- 4,

Research Ideas:

1. **Drinkers and financial success---below**
2. **Test-retest issues—use Big 5**
3. **Computer dating and selection**
4. **Lying in a CV**
5. **Which jobs are more important to score low on a test**
6. **Biases against women, Sephardim, immigrants, in selection procedures**
7. **Ranking the various components in a CV**
8. **Reference letters-what can be done about them**
9. **Substituting for SAT-something you can't cheat on**
10. **What outside factors (dress, glasses, laughing, sitting position) may influence decisions in an interview**
11. **Social, non academic factors, influence promotion**
12. **Cheating in class, plagiarizing attitudes by students towards**
13. **Physiological measures---- for example, www.PositScience.com.**
14. **Ethical Issues---research issues, management policies in selection**