

## Η βαθμολόγηση του τεστ του ΑΣΕΠ.

Το ΑΣΕΠ χρησιμοποιεί το τεστ OPQ32 της SHL. Τα βασικά στοιχεία του OPQ32 test είναι τα ακόλουθα:

Το OPQ32 αξιολογεί **32 χαρακτηριστικά προσωπικότητας** σε **τρεις κύριους τομείς**:

1. **Τρόπος σκέψης**
2. **Σχέσεις με τους ανθρώπους**
3. **Αισθήματα και Συναισθήματα**

Κάθε χαρακτηριστικό παίρνει μια βαθμολογία, συνήθως σε κλίμακα **s-ten** (standard ten - από 1 (χαμηλή) έως 10 (υψηλή)) ή εκατονταδική. Πρόκειται για **ένα μη γνωστικό τεστ** το οποίο αξιολογεί **τις προτιμήσεις συμπεριφοράς** που σχετίζονται έμμεσα με τις «δεξιότητες» στο χώρο εργασίας.

Για να **χρησιμοποιηθεί το OPQ32 στην αξιολόγηση ΑΣΕΠ** για προσλήψεις στελεχών ή υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, απαιτείται μια σειρά προσαρμογών:

1. **Ομαδοποίηση χαρακτηριστικών ανά ικανότητα. Τα 32 χαρακτηριστικά ομαδοποιούνται σε 9 ευρύτερες «ομάδες δεξιοτήτων», που περιλαμβάνουν:**

1. Προσανατολισμός στον Πολίτη
2. Ομαδικότητα
3. Προσαρμοστικότητα
4. Προσανατολισμός στο Αποτέλεσμα
5. Οργάνωση και Προγραμματισμός
6. Επίλυση Προβλημάτων και Δημιουργικότητα
7. Επαγγελματισμός και Ακεραιότητα
8. Διαχείριση Γνώσης
9. Ηγετικότητα

Αυτές οι ικανότητες ευθυγραμμίζονται με **τα κριτήρια του προφίλ εργασίας** του ΑΣΕΠ.

2. **Στάθμιση και κλιμάκωση.** Κάθε ομάδα (θα πρέπει να) σταθμίζεται με βάση την περιγραφή της θέσης εργασίας και την επίσημη ανάλυση εργασίας του ΑΣΕΠ. Για παράδειγμα:
  - ο Διευθυντικοί ρόλοι = μεγαλύτερη βαρύτητα στην «ηγετικότητα» και τη «λήψη αποφάσεων»
  - ο Ρόλοι διαχειριστή = μεγαλύτερο βάρος στον "προσανατολισμό στο αποτέλεσμα" και την "Ομαδικότητα"

Οι ακατέργαστες βαθμολογίες χαρακτηριστικών (raw scores) **κανονικοποιούνται** (normalized) και πολλαπλασιάζονται με τους συντελεστές στάθμισης ικανοτήτων.

3. **Δημιουργία σύνθετης βαθμολογίας** Οι σταθμισμένες βαθμολογίες συγκεντρώνονται σε μία σύνθετη βαθμολογία, σε κλίμακα 0–100. Αυτή η βαθμολογία είναι χρήσιμη για:
  - ο Κατάταξη έναντι άλλων υποψηφίων
  - ο Ως ένας παράγοντας μεταξύ των άλλων παραγόντων (όπως γραπτές εξετάσεις, ξένες γλώσσες ή βαθμολογίες συνεντεύξεων) για τη συνολική αξιολόγηση κάθε υποψηφίου.
4. **Ερμηνευτικό επίπεδο**

Ένας ψυχολόγος ή αξιολογητής μπορεί επιπρόσθετα να ερμηνεύσει ποιοτικά ορισμένα αποτελέσματα (π.χ. "ο υποψήφιος παρουσιάζει χαμηλή προσαρμοστικότητα, η οποία μπορεί να έρχεται σε σύγκρουση με τους ρόλους που προϋποθέτουν επαφή με το κοινό").

**Προσοχή:** δεδομένου ότι το ΑΣΕΠ δίνει 76 τριάδες δηλώσεων = 228 δηλώσεις για τους υποψηφίους για να τις κατατάξουν στη σειρά (ιερарχήσουν), ανεξάρτητα από την ατομική κατάταξη τους, όλοι οι υποψήφιοι θα καταλήξουν στην ίδια συνολική βαθμολογία. Άρα, (για 3, 2 και 1 μόρια βάσει της προτεραιότητας σε

κάθε δήλωση) τα μόρια που θα συλλέξει κάθε υποψήφιος θα είναι  $(76 \cdot 3 + 76 \cdot 2 + 76 \cdot 1 =)$  456 ενώ τα μέγιστα μόρια (αν μπορούσε να βάλει 3 παντού) θα ήταν  $228 \cdot 3 = 684$  και η ολική σύγκλιση θα ήταν περίπου  $456/684 = 66,7\%$

**Γιατί περίπου;** Διότι κάποιες δηλώσεις παίρνουν περισσότερα μόρια από κάποιες άλλες που θεωρούνται σαφέστερες ή με λιγότερους περισπασμούς στις απαντήσεις τους. Ταυτόχρονα, με βάση τον ΑΣΕΠ, «...*Η κάθε δήλωση ενδέχεται να συνδέεται με μία ή και περισσότερες δεξιότητες...*»

Πώς είναι δυνατόν το εργαλείο αυτό να παράγει διαφορετικό βαθμό για κάθε υποψήφιο;

Το OPQ32 (και άλλα εργαλεία όπως αυτό) δεν αξιολογεί τα συνολικά σας μόρια αλλά **πού τοποθετήσατε τις υψηλότερες και χαμηλότερες τιμές σας** όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής προσωπικότητας σας.

Στις 76 τριάδες:

- Κάθε τριάδα περιέχει **τρεις δηλώσεις**, καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί σε διαφορετικό **χαρακτηριστικό της προσωπικότητας** (π.χ. «Μου αρέσει να ηγούμαι», «Δίνω προσοχή στη λεπτομέρεια», «Κρατάω τα συναισθήματα για τον εαυτό μου»).
- Πρέπει να τα κατατάξετε **σε σχέση μεταξύ τους**: ποια δήλωση παίρνει το 3, ποια το 2, ποια το 1;
- Ενώ λοιπόν **όλοι εκχωρούν τον ίδιο συνολικό αριθμό 1, 2 και 3 μορίων**, η **κατανομή των βαθμολογιών μεταξύ των χαρακτηριστικών ποικίλλει σημαντικά**.
- Το χαρακτηριστικό Α μπορεί να πάρει πολλά 3άρια από τον υποψήφιο Χ, αλλά κυρίως 1αρια από τον υποψήφιο Υ.
- Αυτή η **κατανομή** τελικά καθορίζει το μοναδικό προφίλ χαρακτηριστικών σας.

Κάθε δεξιότητα εμφανίζεται **πολλές φορές** στις 76 τριάδες (περίπου 20-25 φορές). Για κάθε δεξιότητα:

- Το λογισμικό **συνοψίζει τις βαθμολογίες που έχουν εκχωρηθεί στις δηλώσεις που την εκπροσωπούν**
- Στη συνέχεια **ομαλοποιεί (κανονικοποιεί)** το σύνολο (έναντι ενός δείγματος αναφοράς)
- Παράγει βαθμολογία **sten** ή **εκατοστημόριου**

Το τελικό προφίλ OPQ32 είναι ένας δείκτης αυτών των κανονικοποιημένων βαθμολογιών των χαρακτηριστικών σας.

---

## Τι είναι η κανονικοποίηση;

Στο πλαίσιο του OPQ32 και παρόμοιων εξετάσεων, **κανονικοποίηση** είναι η μετατροπή των ακατέργαστων βαθμολογιών χαρακτηριστικών σας (raw scores) σε **τυποποιημένες βαθμολογίες** που μπορούν να συγκριθούν ουσιαστικά με:

1. Άλλους υποψήφιους
2. Προκαθορισμένους κανόνες ή πλαίσια ή όρια
3. Πρότυπα ικανοτήτων ρόλων εργασίας

## Πώς συμβαίνει η κανονικοποίηση στο OPQ32

- Το σύστημα προσθέτει ανά δεξιότητα τις τιμές που δώσατε στις δηλώσεις. Αυτό σας δίνει ένα raw score (μια **ακατέργαστη βαθμολογία χαρακτηριστικών**), αλλά οι ακατέργαστες βαθμολογίες δεν έχουν νόημα μεμονωμένα.
- Η ακατέργαστη βαθμολογία στη συνέχεια συγκρίνεται με μια ομάδα ατόμων, που συνήθως αποτελείται από χιλιάδες άλλα άτομα που έλαβαν το ίδιο τεστ υπό παρόμοιες συνθήκες (πχ, συνυποψήφιοι σας ή

υπάλληλοι Ελληνικού Δημοσίου Τομέα - ομάδα Norm). Το σύστημα χρησιμοποιεί την **κατανομή των βαθμολογιών** στην ομάδα αναφοράς για να καθορίσει πού πέφτει η βαθμολογία σας - όπως ο υπολογισμός του εκατοστημορίου σας σε μια κανονική κατανομή (σε ποιο 10% ανήκετε...).

- Αυτό εξηγεί τον ισχυρισμό του ΑΣΕΠ ότι «...*Παράλληλα, είναι εφικτό κάποιος/α υποψήφιος/α να έχει υψηλή βαθμολογία σε όλες τις υπό εξέταση δεξιότητες*». Δεν αναφέρεται στην ακατέργαστη βαθμολογία όπου προφανώς κανένας υποψήφιος/α δεν μπορεί να έχει υψηλή βαθμολογία σε όλες τις υπό εξέταση δεξιότητες αλλά στην κανονικοποιημένη όπου, αν πχ στην δεξιότητα XX ο μέσος όρος είναι 45 και εσείς έχετε 55 είστε στο κορυφαίο 80-90% !
- Για να γίνει ευκολότερη η ερμηνεία, τα περισσότερα ψυχομετρικά εργαλεία μετατρέπουν τις τάξεις εκατοστημορίου σε **βαθμολογίες S-ten** (κλίμακα Standard Ten):

| Εκατοστημόριο |    | Βαθμολογία S-ten |   |
|---------------|----|------------------|---|
| 1-4%          | 1  |                  |   |
| 5-11%         | 2  |                  |   |
| 12-23%        | 3  |                  |   |
| 24-39%        | 4  |                  |   |
| 40-59%        | 5  |                  |   |
| 60-76%        | 6  |                  |   |
| 77-88%        | 7  |                  |   |
| 89-95%        | 8  |                  |   |
| 96-99%        | 9  |                  |   |
| 99%+          | 10 | .                | . |

---

Κατά δήλωση του, το ΑΣΕΠ εξετάζει τη «συνολική βαθμολογία» σας στο ερωτηματολόγιο και ταυτόχρονα αναλύει:

- Ποιες **ικανότητες** υποστηρίζουν τα μοτίβα χαρακτηριστικών σας
- Εάν αυτά ταιριάζουν με το **ιδανικό προφίλ ικανοτήτων** για τη θέση εργασίας

Διαφορετικοί ρόλοι = διαφορετικές αντιστοιχίσεις = διαφορετικές τελικές βαθμολογίες.

### Συνοψίζοντας:

Όλες οι δεξιότητες είναι πρωτογενώς **ισοδύναμες**. Επιπλέον, ο ΑΣΕΠ επισημαίνει ότι οι υπό αξιολόγηση εννέα δεξιότητες **δεν συνδέονται με συγκεκριμένες κλάδο-ειδικότητες**. Αυτό σημαίνει ότι όλοι όσοι αποφοίτησαν από το Πολυτεχνείο ΔΕΝ αναμένεται να προτεραιοποιήσουν την ιδιότητα X και όσοι αποφοίτησαν από Οικονομική σχολή την δεξιότητα Ψ. Συνεπώς, τα αναμενόμενα χαρακτηριστικά μπορούν να ταυτοποιηθούν μόνο σε επίπεδο ρόλου (συγκεκριμένης θέσης και υπηρεσίας).

Το OPQ32, όταν χρησιμοποιείται σωστά, είναι ένα **κατάλληλο εργαλείο για ρόλο** - συγκρίνει το **προφίλ προσωπικότητας** ενός υποψηφίου με τις **απαιτήσεις ικανοτήτων μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας** (ή οικογένειας ρόλων).

Εάν ο ΑΣΕΠ εκτελέσει το τεστ **χωρίς να γνωρίζει σε ποιον ρόλο θα ανατεθεί το άτομο**, έχουμε απλά ένα **στιγμιότυπο της προσωπικότητας του**, χωρίς να υπάρχει σαφής τρόπος να ερμηνεύσουμε αν αυτή είναι «καλή» ή «κακή» (καλή ή κακή για ποια θέση / ποιον ρόλο?).

## Τότε, ποιο είναι το νόημα ενός τεστ προσωπικότητας ανεξαρτήτως ρόλου;

Παραθέτουμε τρεις (όχι αμοιβαία αποκλειόμενες) εκδοχές:

### 1. Κατάρτιση προφίλ πριν από την πρόσληψη για δημιουργία δεξαμενής ταλάντων

Το ΑΣΕΠ μπορεί να δημιουργεί μέσω του τεστ **βάση δεδομένων** προφίλ προσωπικότητας για αντιστοίχιση αργότερα, όταν ανοίξουν συγκεκριμένες κενές θέσεις, με τα προφίλ υποψηφίων που οι θέσεις αυτές απαιτούν.

### 2. Έλεγχος για ακραία (και συνεπώς απορριπτέα) προφίλ

Ακόμη και χωρίς ρόλο εργασίας, το τεστ μπορεί να **επισημάνει ακραία χαρακτηριστικά** (π.χ. εξαιρετικά χαμηλή συναισθηματική σταθερότητα, επιθετικότητα και διάθεση κυριαρχίας κ.λπ.), **ακατάλληλα για οποιαδήποτε θέση στη δημόσια υπηρεσία**, λειτουργώντας ως ένα **ψυχομετρικό φίλτρο "εξάλειψης"**, παρά ως εργαλείο επιλογής.

### 3. Στατιστική Συγκριτική Αξιολόγηση ή «Ψυχομετρική Απογραφή»

Δηλαδή δημιουργία/συγκέντρωση ψυχομετρικών πλαισίων αναφοράς (στατιστικών κατανομών) στηριζόμενων σε μεγάλους πληθυσμούς υποψηφίων για μελλοντική χρήση ή ανάπτυξη πολιτικής

**ΣΥΝΕΠΩΣ:** Η χρήση αυτού του τεστ είναι χρήσιμη μόνο *υπό όρους*. Εάν οι ρόλοι εργασίας είναι γνωστοί και τα προφίλ προκαθορισμένα, το τεστ είναι πολύ χρήσιμο. Εάν οι ρόλοι είναι άγνωστοι η χρήση του παρέχει μία επίφαση αντικειμενικότητας σε μία μάλλον ασαφή διαδικασία, η οποία θα αποσαφηνιστεί εφόσον προκηρυχτούν συγκεκριμένες θέσεις/ρόλοι εργασίας.

**ΣΥΝΟΨΙΖΟΝΤΑΣ :** Παραμείνετε πιστοί στις οδηγίες. Εκτιμήστε τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά σας σε σχέση με τις επιθυμητές θέσεις εργασίας και αναδείξτε τα, πριμοδοτώντας τα με συνέπεια –αλλά όχι υπερβολικά. Εφόσον ο βαθμός σύγκλισης σας στις κρίσιμες ιδιότητες είναι στη περιοχή του 80% θεωρείστε άριστοι. Δεν υπάρχει λόγος να υπερβάλλετε (πχ 100%) αναδεικνύοντας έναν μονοδιάστατο, πολωμένο εαυτό η δημιουργώντας ένα μη αληθοφανές προφίλ σε σχέση με τα **ψυχογραφικά πρότυπα** που διαθέτει η SHL και το οποίο θα ωθήσει το τεστ να σας 'τιμωρήσει' για την απόπειρα εξαπάτησής του...

<https://www.shl.com/products/assessments/personality-assessment/shl-occupational-personality-questionnaire-opq/>

<https://www.graduatesfirst.com/employer-tests/shl-occupational-personality-questionnaire-opq>