

אפיין אישיותי מרחוק

A silhouette of a person walking a tightrope, with arms outstretched for balance. The background is a light, hazy scene with the faint outlines of trees.

כל תהליך שמערב את  
**המרכיב האנושי** מכיל

**סיכון**

ולמרות כל המאמצים להכיר את  
**מרכיב ההתנהגות האנושי** עדיין קיים

# ספק

**מה מקורות הספק?**



פסיכולוגים מובילים של המאה הנוכחית  
כבר מודים שהיכולת לאפיין אנשים  
בראיונות היא מוגבלת וסובייקטיבית  
ושהכלים המסורתיים כבר לא עושים את  
העבודה (Gosling, 2008).



# הפתרון

יש דרך מתקדמת לסייע לחברות למזער את הספק בניהול הסיכונים של המרכיב האנושי ולמועמדים- להימנע מפערים מול המעסיקים, על ידי ניתוח אישיותי מרחוק

CONNECTION  
ANALYSIS  
DATA

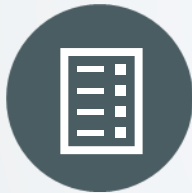


מקורות  
גלויים





גיבוש  
**מסקנות**



ניתוח  
**מהימן**  
ובלתי  
תלוי



השוואה  
**למצאי**  
**מחקר**  
ומאגרי  
מידע



ניתוח  
**חריגות**  
מההתנהלות  
הבסיסית



איתור וזיהוי  
**נסיבות חיים**  
מיוחדות וגורמים  
נסיבתיים



איתור  
וזיהוי  
**דפוסים**



# הבהרות

התהליך כולו **איננו מחייב מעורבות** של המאובחן, ניתן לקבל הסכמתו לכך ע"פי החלטת הארגון. הוא חוסך משמעותית בזמן, טרחה, אי נעימויות ובעלויות. במקביל, הוא מגדיל את האובייקטיביות, העומק והספציפיות

  
**מבוצע מרחוק**

דו"ח פרופילאי כולל גם **המלצות מעשיות** להמשך ניהול המרכיב האנושי בתהליך המתבצע

  
**אופרטיבי**

  
**מקורות גלויים**

התהליך הינו **אתי** לחלוטין (מגובה בחו"ד משפטית), מתבסס על מקורות גלויים **בלבד** ללא חדירה למאגרי מידע נסתרים ושאינם חוקיים



**איך מייצרים  
דיוק גבוה,  
מרחוק,  
שמסייע  
בקבלת  
החלטה?**

**איך מייצרים  
דיוק גבוה,  
מרחוק,  
שמסייע  
בקבלת  
החלטה?**



**מבנה ותוכן  
מותאם לקוח**



**דוח מבוסס  
מקורות מידע  
מרובים**



**תהליך מדעי ושיטתי  
שימוש בתשתית  
אקדמית**



**ממצאים סותרים  
אינם נכנסים לדו"ח**



**סיוג והעברת תכנים  
בע"פ במקביל לדוח**

# עד כמה זה מתוקף?

S. Fernandez et al.

Journal of Research in Personality 93 (2021) 104122

**Table 1**  
Measurement of all the LinkedIn indicators.

| Indicators               | Measurement  |
|--------------------------|--|
| Openness to experience   |  |
| Artistic picture         | 1 – a background picture representing a landscape or of artistic nature is present; 0 – no background picture like this  |
| Curiosity                | 1 – The skill “curiosity” (or “creativity, open-mindedness, innovation”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed                      |
| Number of languages      | Number of languages appearing in the section “Accomplishments” or “Skills and endorsements”  |
| Social responsibility    | 1 – the person has belonged to a committee devoted to social responsibility in the school where he/she graduated; 0 – no indication of belonging to such student committee     |
| Artistic activity        | 1 – the person has belonged to a committee devoted to art in the school where he/she graduated; 0 – no indication of belonging to such student committee                       |
| Influencers              | Number of influencers followed by the person   |
| Conscientiousness        |  |
| Professional attire      | 1 – person wears a suit jacket; 0 – person does not wear a suit jacket   |
| Summary                  | 1 – The individual has written more than two sentences in the summary section; 0 – No summary (or summary of less than two sentences)  |
| Experience described     | 1 – The individual has at least included one sentence related to the last professional experience to describe competences or tasks related to the position; 0 – no description |
| Profile updated          | 1 – Information appearing in the job title, summary or job experiences have been updated in the last 6 months; 0 – Information is outdated of more than 6 months               |
| Inattentiveness (R)      | 1 – there is a spelling mistake appearing on a title, or a duplicate (e.g. the same experience appearing twice in the same section); 0 – no duplicate or spelling mistake      |
| Organization             | 1 – The skill “organization” (or “time management, conscientiousness”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed                        |
| Grade Point Average      | 1 – the person indicates information about grades (numerical information, percentile, or graduated with honors); 0 – no mention of this kind of information                    |
| Award                    | 1 – person mentions having received an academic award (e.g. best thesis award) or won an academic competition; 0 – no mention of this kind of information                      |
| Additional certification | 1 – the person indicates having attended a summer school or done an additional certification during bachelor studies; 0 – no mention of this kind of information               |
| List of courses          | 1 – the person lists at least six courses attended during studies; 0 – no mention of the courses (or less than six courses mentioned)  |
| Ambassador               | 1 – the person has been an ambassador in the school where he/she graduated; 0 – no indication of being a student ambassador in the past  |
| Class representative     | 1 – the person has occupied a representative role in the school where he/she graduated; 0 – no mention of a representative role  |
| Recommendation received  | 1 – the person has been recommended by at least one supervisor or teacher; 0 – the person has not been recommended yet   |
| Curiosity                | 1 – The skill “curiosity” (or “creativity, open-mindedness, innovation”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed                      |
| Extraversion             |  |
| Number of connections    | Number of connection appearing below the name (0–500)  |
| Human interactions       | 1 – a background picture representing people or city is present; 0 – no background picture like this present   |
| Number of skills         | Number of skills that are listed in the section “Skills and Endorsements”  |
| Social skills            | 1 – The skill “social skills” (or “communication, people skills, emotional intelligence”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed     |
| Leadership               | 1 – The skill “leadership” is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed  |
| Public speaking          |  |

**Table 1 (continued)**

| Indicators           | Measurement  |
|----------------------|--|
| Sport activity       | 1 – The skill “public speaking” (or “presentation skills”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed                              |
| Leadership role      | 1 – the person mentions having participated in a sport activity in college; 0 – no mention of a sport activity in college  |
| Additional pictures  | 1 – the person indicates being president, vice-president or head (marketing, HR, finance, etc) in a committee; 0 – no mention of a leadership role                       |
| Agreeableness        |  |
| Smile                | The extent to which individuals smile in their portrait was coded on a 7-point Likert scale (1 – not at all; 7 – a lot). This scale was inspired by Meier et al. (2010). |
| Teamwork             | 1 – The skill “teamwork” (or “groupwork”) is listed in the section “Skills and Endorsements”; 0 – this skill is not listed   |
| Volunteer activities | 1 – there is a volunteer activity in the experience section or in the volunteer experience section; 0 – no indication of volunteer activity                              |
| Peer tutoring        | 1 – the person reports having helped other students in college by providing peer tutoring sessions; 0 – no indication of having delivered peer tutoring sessions         |
| Recommendation given | 1 – the person has at least recommended once another person; 0 – the person has not yet recommended someone else   |

<sup>3</sup> We only considered the school in which they obtained their bachelor even if some of them reported participation in student committee in high school. This choice was motivated by our willingness to identify similar categories between participants of the study.

<sup>4</sup> We decided to rate professional attire in this manner as it would be less subjective than a Likert scale as used in other studies (e.g. Fernandez, Stoico & Terrier, 2017). Moreover, as both men and women wear suit jackets in professional settings, coding this element is appropriate for both genders.

<sup>5</sup> We chose two sentences because we observed some individuals listing three adjectives and we thought it would not represent as much effort as individuals who wrote a lengthier description.

<sup>6</sup> The last professional experience was preferred over the current professional experience. We considered it would be unlikely individuals describe their current professional experience if they were recently appointed to this position because they had not yet the time to familiarize themselves with it.

<sup>7</sup> The threshold of 6 months was chosen because all the profiles were coded in summer 2018. As months do not always appear, we could track, if what appeared in the profile of the individuals described their current situation in 2018.

<sup>8</sup> We coded only spelling mistakes or duplicates in the titles, with the rationale that all the individuals divulgate this information on their profile. We thought that people who write much more information are more likely to make mistakes, but it would not be due to inattentiveness in that case.

<sup>9</sup> Because one cannot have access to the specific number of connections individuals have on LinkedIn if they have more than 500 connections, the maximum value was set at 500. When individuals have more than 500 connections, this information is presented as such “500+ connections”. It is however possible to determine their number of followers if they have created, shared or commented posts on LinkedIn.

< p < .01). For these variables, the average rating was considered in the analyses. Intercorrelations between LinkedIn indicators can be found in Appendix B.

### 2.3. Analyses

We used SPSS 25 to perform correlations and regressions analyses. All significant tests reported in the article are two-tailed. Classification statistics such as sensibility, specificity, positive predictive value, negative predictive value, hit rate and likelihood ratio were computed separately for each LinkedIn indicator. Classification statistics aim to determine if indicators or test can classify accurately a person in the right group. In our study, we ran classification statistics to determine if

use job offers and communicate about their brand, it is predicted that LinkedIn might replace paper résumés in a near future (Schwabel, 2011) and some experts already claim that social media (including LinkedIn) might offer an alternative to traditional selection methods. Despite its

limitations (Luzzo, 2009),

While extensive studies have examined the association between information on nonprofessional social media such as Facebook or Twitter and personality (see Azucar et al., 2018), surprisingly only two studies

# מי אמר שהמידע ברשת משקף באובייקטיביות את אישיות המוערכים?

Psychological Science OnlineFirst, published on January 29, 2010 as doi:10.1177/0956797609360756

Short Report

## Facebook Profiles Reflect Actual Personality, Not Self-Idealization

Mitja D. Back<sup>1</sup>, Juliane M. Stopfer<sup>1</sup>, Simine Vazire<sup>2</sup>, Sam Gaddis<sup>1</sup>, Stefan C. Schmukle<sup>1</sup>, Boris Egloff<sup>1</sup>, and Samuel D. Gosling<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology, Johannes Gutenberg University of Mainz; <sup>2</sup>Department of Psychology, Washington University in St. Louis; <sup>3</sup>Department of Psychology, University of Texas, Austin; and <sup>4</sup>Department of Psychology, Westfälische Wilhelms-University Münster

Received 4/29/09; Revision accepted 7/21/09

More than 700 million people worldwide now have profiles on on-line social networking sites (OSNs), such as MySpace and Facebook (ComScore, 2008); OSNs have become integrated into the milieu of modern-day social interactions and are widely used as a primary medium for communication and networking (Boyd & Ellison, 2007; Valkenburg & Peter, 2009). Despite the increasing integration of OSN activity into everyday life, however, there has been no research on the most fundamental question about OSN profiles: Do they convey accurate impressions of profile owners?

A widely held assumption, supported by content analyses, suggests that OSN profiles are used to create and communicate idealized selves (Manago, Graham, Greenfield, & Salimkhan, 2008). According to this *idealized virtual-identity hypothesis*, profile owners display idealized characteristics that do not reflect their actual personalities. Thus, personality impressions based on OSN profiles should reflect profile owners' ideal-self views rather than what the owners are actually like.

A contrasting view holds that OSNs may constitute an extended social context in which to express one's actual personality characteristics, thus fostering accurate interpersonal perceptions. OSNs integrate various sources of personal information that mirror those found in personal environments, private thoughts, facial images, and social behavior, all of which are known to contain valid information about personality (Ambady & Skowronski, 2008; Funder, 1999; Hall & Bernieri, 2001; Kenny, 1994; Vazire & Gosling, 2004). Moreover, creating idealized identities should be hard to accomplish because (a) OSN profiles include information about one's reputation that is difficult to control (e.g., wall posts) and (b) friends provide accountability and subtle feedback on one's profile. Accordingly, the *extended real-life hypothesis* predicts that people use OSNs to communicate their real personality. If this supposition is true, lay observers should be able to accurately infer the personality characteristics of OSN profile owners. In the present study, we tested the two competing hypotheses.

aps  
ADVANCING THE  
PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Psychological Science  
22(01) 1–3  
© The Author(s) 2010  
Reprints and permission: <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>  
DOI: 10.1177/0956797609360756  
<http://ps.sagepub.com>  
SAGE

### Method

#### Participants

Participants were 236 OSN users (ages 17–22 years) from the most popular OSNs in the United States (Facebook;  $N = 133$ , 52 male, 81 female) and Germany (StudiVZ, SchuelerVZ;  $N = 103$ , 17 male, 86 female). In the United States, participants were recruited from the University of Texas campus, where flyers and candy were used to find volunteers for a laboratory-based study of personality judgment. Participants were compensated with a combination of money and course credit. In Germany, participants were recruited through advertisements for an on-line study on personality measurement. As compensation, they received individual feedback on their personality scores.

To ensure that participants did not alter their OSN profiles, we saved their profiles before the subject of OSNs was raised. Scores on all measures were normally distributed.

### Measures

**Accuracy criteria.** Accuracy criteria (i.e., indices of what profile owners were actually like) were created by aggregating across multiple personality reports, each of which measured the Big Five personality dimensions (John, Naumann, & Soto, 2008). In the U.S. sample, profile owners' self-reports and reports from four well-acquainted friends were obtained using the Ten Item Personality Inventory (TIPI; Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003). In the German sample, self-reports on the short form of the Big Five Inventory (BFI-10; Rammstedt & John, 2007) and the NEO Five-Factor Inventory (Costa & McCrae, 1992) were combined.

**Corresponding Author:**  
Mitja D. Back, Department of Psychology, Johannes Gutenberg University,  
Mainz, 55099 Mainz, Germany  
E-mail: [back@juni-mainz.de](mailto:back@juni-mainz.de)

# ומה אם אין מספיק מידע?

| Category            | Feature                       | Ope    | Con   | Ext    | Agg    | Neu    |
|---------------------|-------------------------------|--------|-------|--------|--------|--------|
| Color               | valence                       | -      | -     | 0.04*  | 0.03   | -      |
|                     | colorfulness                  | -      | -     | -0.04* | -      | 0.02   |
|                     | brown                         | -0.03* | 0.01  | -      | -      | -      |
|                     | pink                          | -0.04* | -     | 0.00*  | 0.03   | -      |
|                     | purple                        | -0.01* | -     | 0.07*  | -      | -      |
|                     | red                           | -0.03* | 0.02  | 0.09*  | -      | -      |
| Composition         | yellow                        | -0.02  | -0.03 | 0.04*  | -      | -      |
|                     | pers. perc. of edges pixels   | -      | -     | 0.03*  | 0.03   | -      |
|                     | level of detail               | -      | -     | 0.07*  | 0.03   | -0.02  |
|                     | avg region size               | -      | -     | -0.07* | -0.03  | 0.02   |
|                     | rule of thirds - saturation   | -      | -     | 0.04*  | 0.02   | -      |
|                     | gray distribution entropy     | -      | -     | 0.03   | 0.03   | -      |
| Textural Properties | brightness wavelet - lev 2    | -      | -     | 0.03   | -      | -0.03  |
|                     | brightness wavelet - lev 3    | -      | -     | 0.04*  | -      | -0.02  |
|                     | brightness wavelet avg        | -      | -     | 0.04*  | -      | -0.03  |
|                     | Tamura directionality         | -      | -     | -0.03  | -0.02  | -      |
|                     | GLCM correlation - hue        | -0.03* | -     | 0.03   | -      | -      |
|                     | GLCM energy - saturation      | -      | -     | -0.06* | -      | 0.03*  |
|                     | GLCM homogeneity - saturation | -      | -     | -0.04* | -      | 0.02   |
|                     | GLCM contrast - brightness    | -      | -     | 0.04*  | -      | -0.03  |
|                     | GLCM energy - brightness      | -      | -     | -0.04* | -      | -      |
|                     | GLCM homogeneity - brightness | -      | -     | -0.04* | -      | 0.03   |
|                     | GST - channel 7               | -      | -     | 0.03   | -      | -0.03* |
|                     | GST - channel 9               | -      | -     | 0.03*  | -      | -0.04* |
|                     | GST - channel 10              | -      | -     | -      | -0.03  | -0.02  |
|                     | GST - channel 11              | -      | -     | 0.03*  | 0.03   | -0.05* |
|                     | GST - channel 12              | 0.03   | -     | -      | -      | -0.03  |
|                     | GST - channel 15              | -      | -     | -      | 0.04*  | -0.04* |
|                     | GST - channel 21              | -      | -     | 0.03   | -      | -0.02  |
| GST - channel 23    | -                             | -      | 0.02  | 0.04*  | -0.03* |        |
| Faces               | number of faces               | -0.08* | 0.04* | 0.07*  | 0.03*  | -      |

Table 3: Correlation scores (Spearman  $\rho$  correlation coefficients) between features and personality trait scores. Red cells represent positive correlations while blue ones negative correlations; all filled cells are significant at  $p < 0.05$ , cells with \* are significant at  $p < 0.01$ .

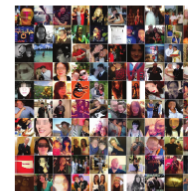


Figure 2: A random sampling of images of users with high level of Extraversion, blurred for privacy reasons.

picture, but not *precisely in the center*. Positive associations are also present for warm colors: this may represent a shared stylistic inclination of extroverts, or simply it witness the fact the the faces in the

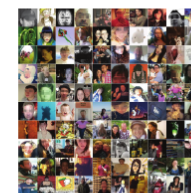


Figure 3: A random sampling of images of users with low level of Extraversion, blurred for privacy reasons.

images occupy a large region, making warm colors predominant. The positive correlation with wavelets, *level of details* and the negative correlation with *average region size*, *colorfulness* suggest that

# איך יכול להיראות דו"ח פרופיל להשמת מועמד/עובד קיים

מועמד לתפקיד:

מוגש לחברה:

שם המוערך:

# תקציר מנהלים - 1/2



## אינטליגנציה

**סוג ורמה**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**סגנון חשיבה**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**כישורים/חוזקות אישיות**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**רמת הרצון ללמוד**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים למעלה.



## ביוגרפי

**ממצאי בדיקות רקע משפטי/אתי**  
ללא/נמצאו חריגים

**חוויות/התנסויות חיים משמעותיות והתובנות הנובעות מהן**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**/ כישורים או ידע שצבר (או חסכים שלהם)**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**אירועים יוצאים מן הכלל**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים להמעלה.



## רקע תרבותי

**הבדלי מפתח בפרקטיות גישות/תפיסות עולם וערכים**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**יכולת ההסתגלות של המוערך**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**גורמים מצביים שיש לקחת בחשבון בהקשר למוערך**  
הסבר של משפט או שניים לא יותר מזה שמרחיבים בנושא

**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים למעלה.

גורמים

המלצות



# תקציר מנהלים - 2/2



## פערי אישיות

קיצוניות

סביבת עבודה לא מתאימה

יכולת השליטה בפערים

טריגרים אפשריים



**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים למעלה.



## אישיות - מוטיבציות

מוטיבציות ראשונה  
פירוט קצר שלה

מוטיבציות שנייה  
- פירוט קצר שלה

מוטיבציות שלישית  
- פירוט קצר שלה



**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים למעלה.



## אישיות - תכונות

העדפות  
סביבת עבודה, שיח  
ואינטראקציה, ניהול לוי

קיצוניות

מודעות וניהול הנטיות

יושרה



**תת כותרת שמסבירה במשפט אחד או שניים על ההמלצה העיקרית**

כאן תופיע פסקה קצרה שמפרטת את ההמלצה העיקרית ומתייחסת לפי תתי הסעיפים למעלה.

גורמים

המלצות



# חלק א' - ממצאים

# Big Five Personality Traits



# 16 Personality Factors



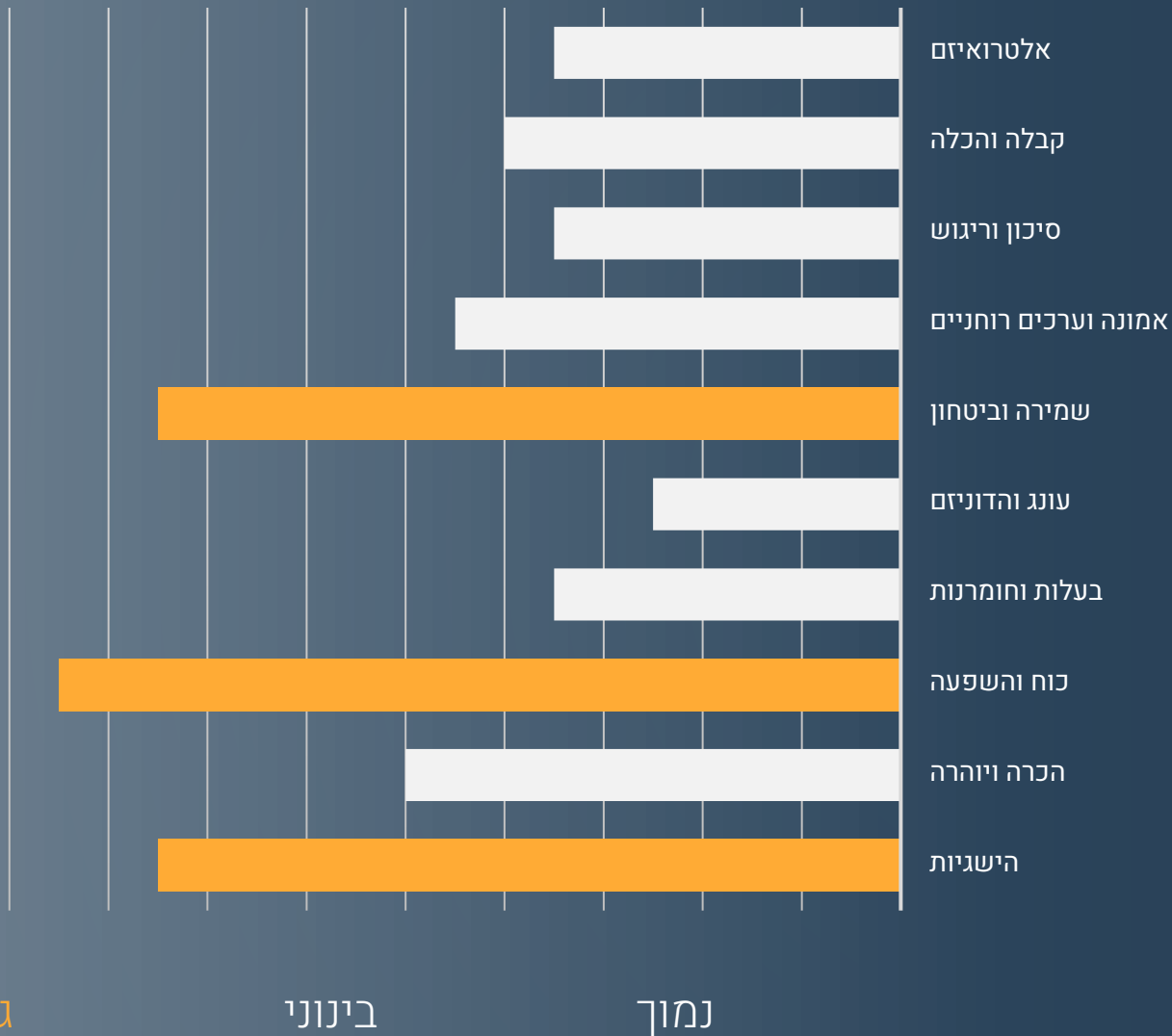
# הנרטיב הפסיכולוגי של המועמד

**שמירה וביטחון**  
פה תופיע הרחבה רלוונטית.

**כוח והשפעה**  
פה תופיע הרחבה רלוונטית.

**הישגיות**  
פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## מוטיבציות וערכים %



# מאפיינים פסיכולוגיים ברקע התעסוקתי, סגנון החשיבה/למידה העיקרי ומידת המוטיבציה ללמוד

## סגנון חשיבה

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## – אינטליגנציה סוג ורמה

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## רמת הרצון ללמוד

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## כישורים וחוזקות אישיות

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

# פערי אישיות

בצד החיובי של נטייתו המשימתית של המועמד יחד עם הבטחון העצמי, רדיפת הצדק וההוגנות שלו כסימן היכר, ובשילוב עם יכולת החיברות הגבוהה שלו, עולות התכונות הבאות:

## סביבת עבודה לא מתאימה

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## קיצוניות

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## טריגרים אפשריים

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## יכולת שליטה בפערים

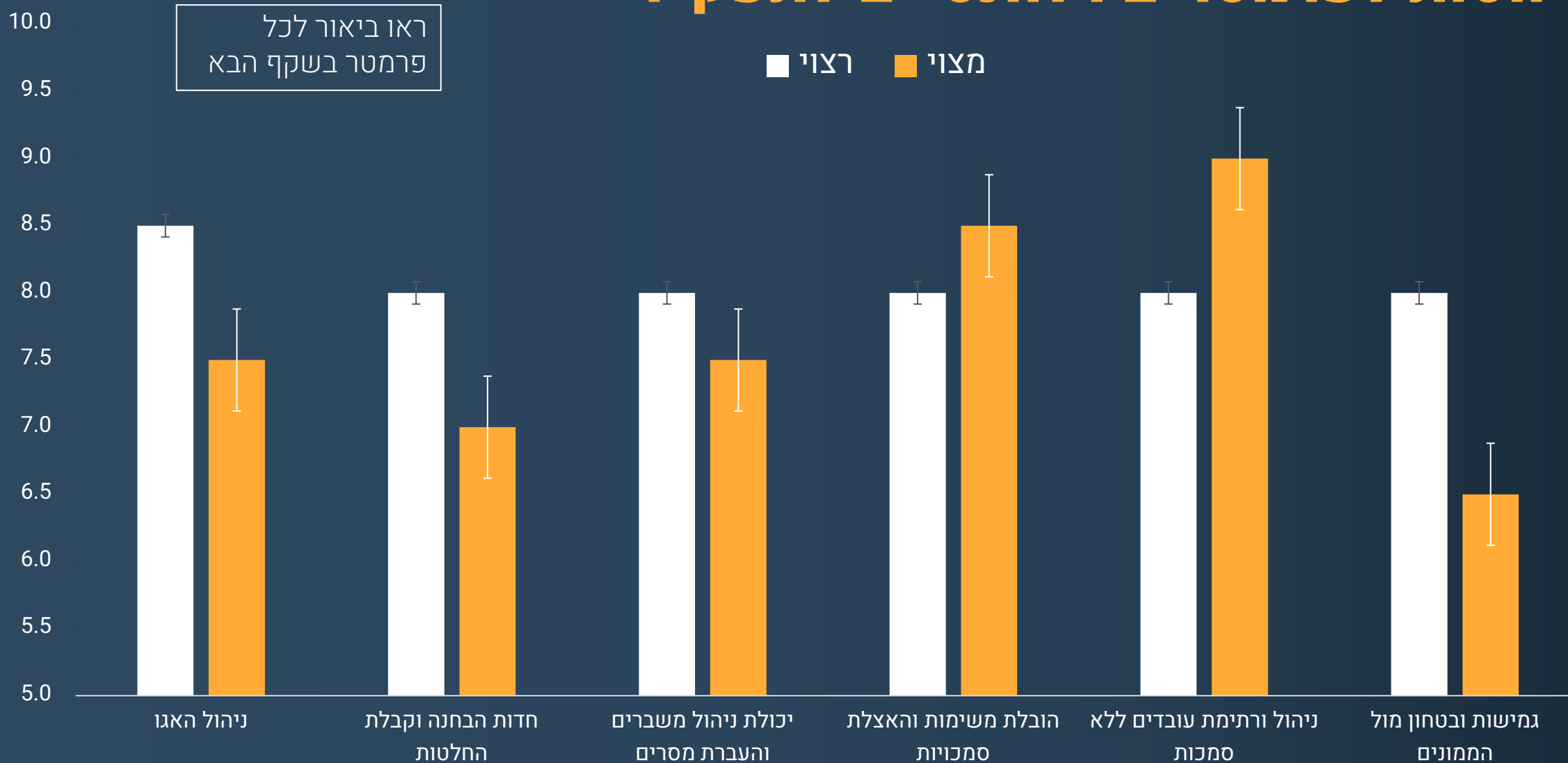
פה תופיע הרחבה רלוונטית.



# חלק ב' - תחזית והמלצות



# התייחסות לפרמטרים רלוונטיים לתפקיד



# התייחסות לפרמטרים לבקשתכם

## פרמטר ג'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## פרמטר ב'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## פרמטר א'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## פרמטר ו'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

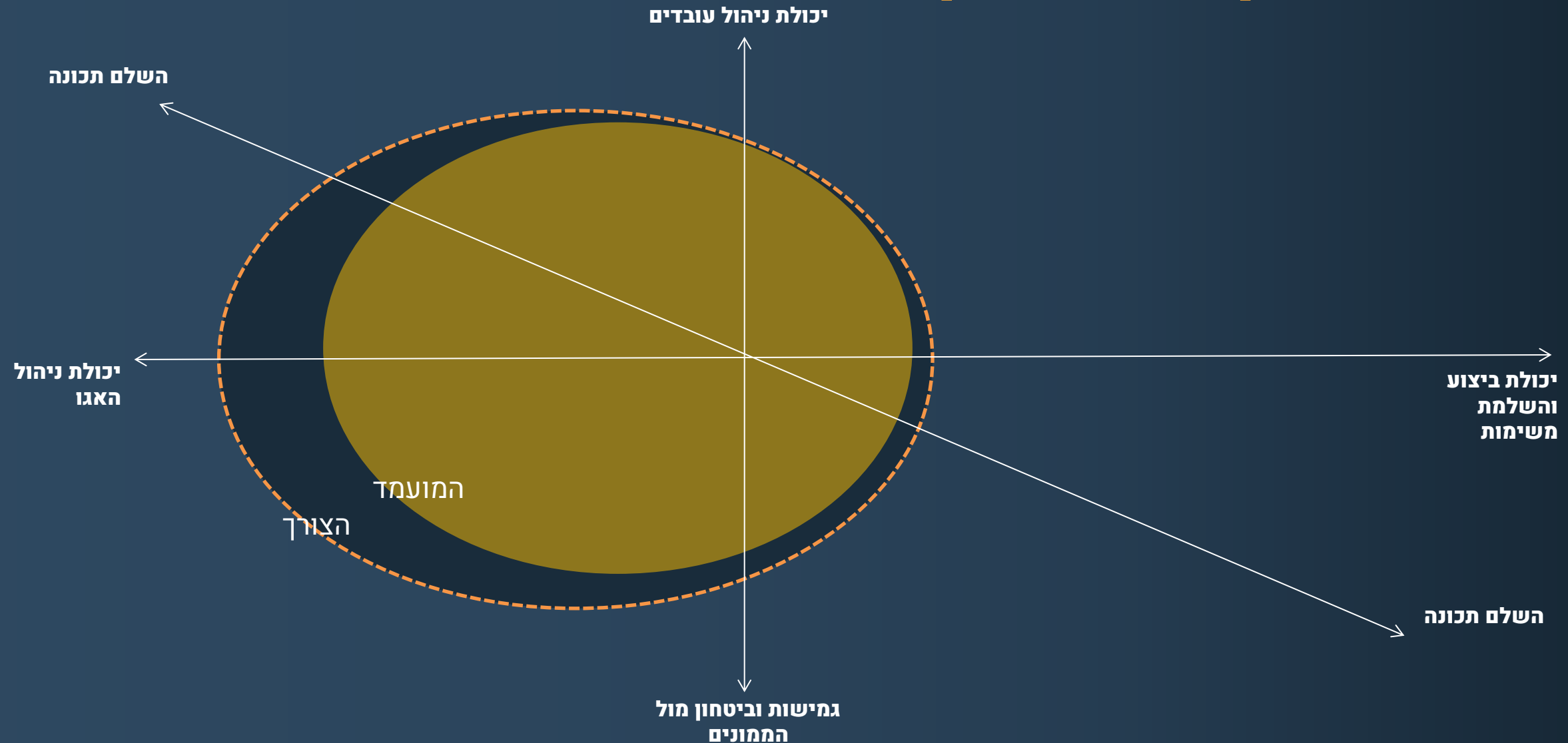
## פרמטר ה'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

## פרמטר ד'

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

# מיצוב המוערך ביחס לצורך בנסיבות הרלוונטיות



# המלצות אופרטיביות ניבוי מהלכים רלוונטיים עתידיים

01

הקניית תחושת דמיון וגינוני חיבה  
שיגבירו את תחושת השייכות

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

02

הקניית תחושת הדדיות  
לספק ערך למועמד כגון מחויבות, שכר, מידע

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

03

או אישור הקנית תחושת הוכחה  
חברתי

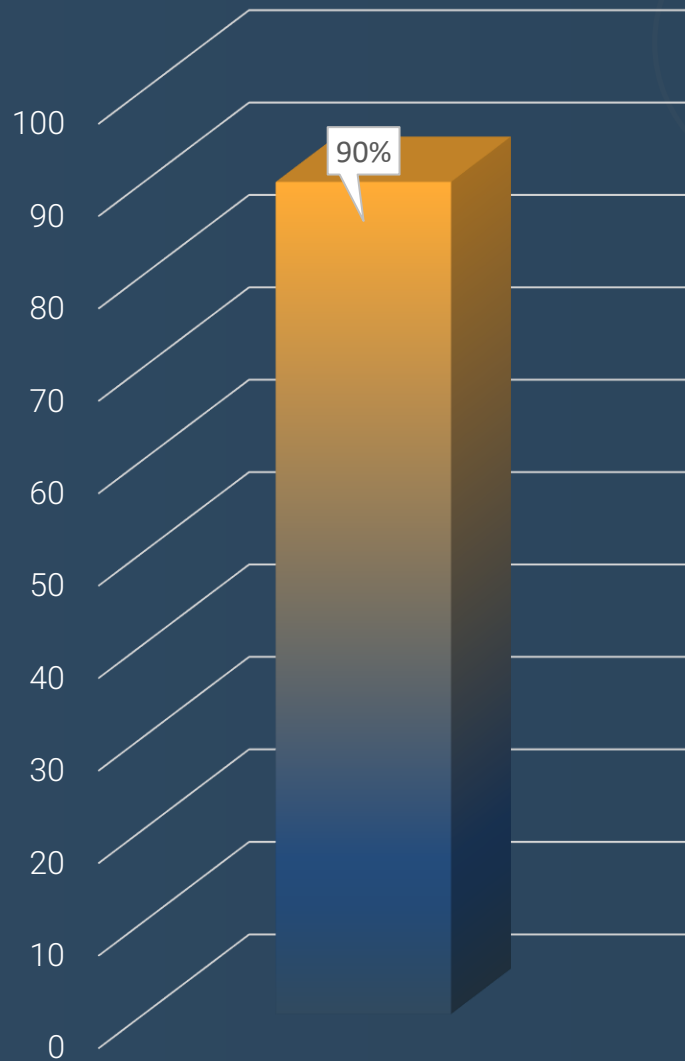
פה תופיע הרחבה רלוונטית.

04

הקניית ביסוס לוגי מול אמוציונלי  
כדי לגרום למוערך מחויבות או שת"פ

פה תופיע הרחבה רלוונטית.

# רמת הביטחון בחוות הדעת



רמת המקורות הבלתי מילוליים



רמת הפומביות הכללית



רמת הפעילות ברשתות החברתיות



**Q/A**

**תודה רבה!**

**נספח**



| התכונה                                 | המופע שלה בביג 5   | הביטויים ההתנהגותיים שלה   | תת תכונות שלה  | היכולת למדוד אותן מהרשת  |
|--|--|--|--|--|
| <p><b>אינטליגנציה יכולות חשיבה</b></p> | <p>שילוב של:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. *מצפוניות (משימתיות) גבוהה</li> <li>2. אדיבות גבוהה</li> <li>3. פתיחות לשינוי גבוהה</li> </ol> <p>*לעיתים יש צורך בחישובים מתמטיים גבוהים ומתגלה שאינם מתאימים לאדם בעל נוקשות/שמרנות מחשבתית שכן נדרשת דווקא רמה של פתיחות ויצירתיות - בגלל זה נמצא קשר בין מקוואליות (תכונה עם קונוטציה שלילית של אנשים עבורם המטרה מקדשת את האמצעים כמעט תמיד) ליכולת קוגניטיבית - זו למשל תכונה של מנהיגים מסוימים. לא פלא, שכן נמצא גם קשר בין יצירתיות ובין נטייה למרמה.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. יציבות רגשית גבוהה (נירוטיות נמוכה)</li> <li>5. רמת מוחצנות בהתאם לסוג תת התכונה הקוגניטיבית שעל הפרק. הקשר בין יכולות קוגניטיביות לאישיות נמצא בעיקר בפן הוורבלי ונמצא מעט מורכב יותר בכמותי.</li> </ol> <p>כשהדגש על תת התכונה חשיבה אנליטית - מוחצן מאוד יכול להיות אמפולסיבי וספונטני מידי ודווקא המופנם יותר רפלקטיבי ואנליטי כמו אנשי מחשבים. מנגד, מופנם מידי לא תמיד פתוח להתמודדות עם גירויים ואתגרים חדשים. כאשר חייבים חשיבה אנליטית חשבונית מעל כישורים חברתיים אז עדיף מופנם על מוחצן. מנגד, כאשר צריך יכולת פתרון משברים, גישור והנעת עובדים (אנליזה בינאישית) אז עדיף מוחצן על מופנם.</p> | <p><u>מצפוניות ברמה גבוהה</u><br/>הישגיות, שיקול דעת, רפלקציה, משמעת עצמית, ארגון, ריאליות והצורך להבין תהליכים. המשימתיות גם תבטיח לקיחת <u>הצורך ללמוד כחשוב</u>.<br/><u>אדיבות ברמה גבוהה</u><br/>מבטיחה קונסולדציה של תובנות ולקחים מהסביבה החברתית בגין הפתיחות והקשב לאחרים. יציבות רגשית שעומדת בפני עצמה וקשורה גם באדיבות גבוהה נמצאה כקשורה לרצון להשקיע מאמץ בלמידה ומשם להישגים אקדמיים.<br/><b>מצפוניות גבוהה, יציבות רגשית גבוהה ואדיבות גבוהה (בסדר יורד) נמצאו כמנבאי חשיבה אנליטית במחקר.</b><br/>הפתוחים לשינוי <u>אוהבים את חווית הלמידה</u> והידע/הניסיון הנצבר ממנה וכן הם פתוחים לנסות לפתור בעיות בדרכים יוצאות דופן + <u>חוסן רגשי מאפשר מיקוד קוגניטיבי וריכוז גבוהים</u> + מוחצנות* כי אוהבים <u>חשיפה גבוהה לגירויים חברתיים</u> ובכלל. גורמים תורמים מהרקע של הנבדק בדגש על תחזית הרצון והיכולת שלו ללמוד משהו חדש בתפקיד: חווית למידה חיובית בילדות (ביסוס הביטחון העצמי וההישגיות בב"ס), סביבה משפחתית חיובית ורמת תחכום/נבונות של ההורים, גיל (לא מבוגר מידי בכדי למקסם היכולת לקלוט משהו חדש), ביטחון עצמי והמוטיבציה להבין למה לומדים מה שלומדים.</p> | <p>כושר הבעה – אוצר מילים נרחב, שימוש במטפורות ודימויים, מקוריות, עניניות.<br/>כישורי חשיבה – מצויים בקורלציה עם מוטיבציה ללמוד, ידע כללי נרחב, גיוון במקורות עניין, העמקה בנתונים ורצון להבין איך דברים עובדים.<br/>כושר חשבוני – יכולת ניתוח גבוהה, חשיבה אנליטית ויכולת פתרון בעיות מבוסס ידע (כשיש צורך בפתרונות מתמטיים יצירתיים צריך פתיחות לשינוי גבוהה במיוחד), זיכרון טוב שיפוט ושיקול דעת +<br/>אבחנה בין עיקר לטפל – שני אלו קשורים באינטליגנציה בשילוב <u>מצפוניות</u> שכן מי שגבוה בתכונה זו נוטה להעמיק בשיקול דעת טרם קבלת החלטה - <u>משתמש ביועצים</u>, מאציל סמכויות, מביט על סוגיה לעומק ומכל זווית, זהיר, נמנע מפזיזות וחפזון ומעל הכל – הוא יעיל -מתעדף משימות עפ"י חשיבות ודחיפות בשקלול נכון.<br/><b>עולה כאן דגש בצורך בהתאמה בין התכונות לאופי התפקיד. ככל שהתפקיד יותר מול מחשב וחשובי רפטיבי הוא מצריך יותר מצפוניות ומופנמות בעוד ככל שהוא יותר מנהיג של אנשים צריך יותר מוחצנות, פתיחות לשינוי והעדר קיצוניות במצפוניות.</b></p> | <p><u>גבוהה – ביטויים מילוליים ובלתי מילוליים שונים מעידים על כלל תת התכונות שהוזכרו לעיל עם הסתייגות ככושר חשבוני ספציפי זה או אחר, שכן הניתוח מתבסס בעיקר על איתור חשיבה מתכנסת/גבישית בעוד אין מדידה של תת תחום חשבוני כמו חדוו"א למשל אם יש צורך בכך.</u></p> <p>דוגמה מהרשת – מאמר על הלינגדין:<br/><u>פתיחות לשינוי</u>- תמונות רקע אומנותיות, ידע במספר שפות, מעקב אחר משפיעים ותחומי ידע מגוונים, מעורבות חברתית אקלימית, פעילות אומנותית.<br/><u>מופנמות/מוחצנות</u> – מספר הקשרים ברשתות, כמות האינטראקציות, דיבור מול קהל, השתתפות בפעילות ספורטיבית, ביצוע תפקיד הנהלה/מנהיגותי, ריבוי תמונות מעל הממוצע לשכבת אוכלוסייה דומה למועמד/ת. בנוסף, חלק ממרכיבי התכונה הזו, ככל שמופיעים יותר מעידים על פחות ניירוטיות.<br/><u>מצפוניות</u> – סגנון לבוש ייצוגי רשמי, הרחבה בחלק הסיכום, תדירות/רמת עדכון הפרופיל, תאור הניסיון, כתיבת הציונים האקדמיים, מיעוט שגיאות כתיב, בכשרים מופיע ארגונים, הרחבה בהישגים ועוד. מבנה הטקסטים-רמת הסדר, התועלת והארגון בו.<br/>*אינטליגנציה ובמיוחד סקרנות/פתיחות נמדדים ב גם בתחומי עניין מגוונים, בשינוי קריירה ותפקידים, בהתמודדות עם תרבויות וגירויים חדשים, באופי והעדפת סגנונות מוזיקה (כמו למשל ג'אז), בסגנון לבוש (יותר גמיש) ועוד.<br/>ניתוח טקסט וניתוח תמונות מעידים גם הם, כל אחד בנפרד ושניהם יחד על כלל התכונות שלעיל.</p> |

| היכולת למדוד אותן מהרשת   | תת תכונות שלה   | הביטויים ההתנהגותיים שלה   | המופע שלה בביג 5   | התכונה                      |
|---|---|--|--|-----------------------------|
| <p>חומרנות – ציון בפומבי מה יש ומה אין בהשוואה לאחרים – למשל כמה עולה כל דבר, כמה מרוויחים וכד', רכשונות, קנאה, התנהלות כספית של פזרנות או קמצנות (בלי אמצע).<br/> CWB – הטיפוס הלא מוסרי המקדם השגת מטרת רווח בכל מחיר.<br/> חריגה מנורמות מיניות בעבודה - מהטרדות ועד <u>פלירט לא במקומו</u>, מחמאות מיותרות, כוחניות ואפליה.</p> <p>ביטויים במלל המבטאים השתייכות והפרדה מאחרים ומקבוצות טבעיות. מיקום במשרד – ליד כולם, ריבוי ראיות של יחד ולא לבד, גיוון רגשי, ליברליות או פתיחות לדעות אחרות, קשיחות עד בינונית (נגיעה קלה של נשיות במבע), ציונים של פרגון והצלחת אחרים, של עבודת צוות והישגים יחד במקום יחדיניים.<br/> בלינקדין למשל:<br/> אדיבות = תמונות עם חיוכים אותנטיים (מיקרו הבעות פנים=קימטוטי עיניים), עבודת צוות וציון הקבוצה/אחרים בתוך ציוני הדרך בקריירה, התנדבות, הדרכה (של קבוצת השווים ואחרים), ריבוי המלצות (בעיקר מקבוצת השווים ממקומות עבודה קודמים שונים)</p> <p>מנבאי מוסר גבוה יהיו כאמור גם עם תשומת לב להעדרם של סממני ה"משולש האפל" כמו למשל ביטויים מילוליים וסמלים חזותיים של שנאה כעס ונקמה, אלימות (לרבות סממנים טקסטואליים שלה), כוחניות, עירום וסקסיזם</p> | <p>מהאדיבות - אלטרואיזם, שת"פ, דיבור בגובה העיניים והימנעות מיוהרה/התנשאות, הימנעות מפלגנות, אנושיות ואמפתיה, לויאליות, קונפורמיות ויישור קו עם נורמות וחוקים/כללים, הימנעות מהבעת עמדות קיצוניות המשייכות לקבוצה ייחודית בלבד; ומתוך המצפוניות - מחויבות, אחריות, ראיית התמונה הגדולה, תכנון לטווח הארוך, שקיפות</p> | <p>ישראל-צניעות (הקסקו) הינה בעלת <u>קשר חיובי המשלבת אדיבות גבוהה</u> (ראה עמודה הבאה) + <u>צניעות גבוהה</u> (למשל בריבוי דגימות טקסט ומחוות גוף ניתן לזהות קווים של הסתכלות בגובה העיניים לעומת התנשאות).<br/> <u>בפרט, קיים קשר חיובי בין ישראל לשת"פ אקטיבי-שבו הנבדק באופן פעיל מחפש לשתף פעולה, לקבל ולהוקיר את האחר + נמנע מניצול אופרטוני של מצבים הנותנים לו כוח על אחרים בעוד אדיבות (ביג 5) נמצאה כבעלת קשר חיובי לשת"פ תגובתי-שבו הנבדק נמנע מפעולה פוגענית כנקמה או כתגובה "מוצדקת" לפגיעה בו.</u><br/> בנוסף, ישראל/הגינות נמצאת בקורלציה <u>הפוכה עם חומרנות, התנהלות לא אתית בעבודה וחריגה מנורמות מיניות.</u></p> | <p>במודל HEXACO-ישראל-צניעות/אמוציונליות (מנבא גם התנהגויות סיכון בביטחות ובריאות כולל כלפי אחרים).<br/> מצפוניות נמוכה ואדיבות נמוכה מתקשרים לישראל וצניעות נמוכים ומנבאים היטב התנהגות לא נאותה בעבודה.<br/> עוד נמצא – קשר הפוך בדיוק למשולש האפל (dark triad) שבו פסיכופתיה, נרקסיזם ומקיווליות (אשר כולל מניפולטיביות): ככל שהישראל-צניעות גבוהה יותר כך המשולש האפל נמוך יותר ולהיפך</p> | <p>מוסריות/הוגנות/ישראל</p> |

| היכולת למדוד אותן מהרשת  | תת תכונות שלה   | הביטויים ההתנהגותיים שלה                                       | המופע שלה בביג 5   | התכונה              |
|--|---|--|--|---------------------|
| <p><u>נשים: קידום עצמי במרמה (העמדת פנים של הנאה, הגברת כמות חברים ברשת שאינם באמת קשורים לה) ואגרסיביות כנגד חברה/קרובה ברשת.</u></p> <p><u>גברים: קידום עצמי באופן בולט כל האוכלוסייה: ניטור עצמי גבוה – העתקת פוסטים מאחרים, העמדת פנים של הצלחה והנאה. העלבה שלא בפני האדם מול אחרים ברשת, שימוש גבוה בציניות וסרקזם. הזדהות עם אלמנטים ומנטורים דורסניים.</u></p> | <p>אדם מאוד הישגי ותחרותי גם יעשה הכל כדי לנצח ובדרך עלול לפגוע באחרים - ניתנת לכן תשומת לב לקו-אינטראקציה בין מצפוניות (משימתיות והישגיות) לבין אדיבות (אמפתיה, נאמנות, שת"פ) שיחד מנבאים טוב יותר היעדר מניפולטיביות מאשר כל אחד מהם בנפרד.</p> | <p><u>ציניות, ריחוק חברתי, אופרטוניזם, רצון לנצל האחר.</u></p> | <p>מתוך המשולש האפל (DARK TRIAD) – מתקשר לכל 3 הגורמים בו אך בעיקר למקווליות – המטרה מקדשת את האמצעים...אם כי גם לפסיכופתיה והכי פחות לנרקסיזם.</p> <p>*בכל הקשור ליכולת פוליטית שיודעת את הגבול ולא משתמשת במרמה להשגת יעדים הדגש הוא יותר על דומיננטיות בינאישית שמצויה במוחצנות, בהישגיות שמצויה במצפוניות/משימתיות וביכולת קוגניטיבית גבוהה)</p> | <p>מניפולטיביות</p> |