

اهداف مصاحبه‌ها

مصاحبه‌ها اهداف گوناگونی دارند. ممکن است انجام مصاحبه به منظور جمع آوری اطلاعات، ارزیابی طرف مقابل، اقناع و تغییر عقیده شخص، راهنمایی و توضیح برخی مسائل و یا جهت استخدام باشد. بدین ترتیب برای دستیابی به هر یک از اهداف ذکر شده، برنامه‌ریزی متفاوتی جهت انجام مصاحبه مورد نیاز خواهد بود.

الف - مصاحبه برای جمع آوری اطلاعات

هدف از چنین مصاحبه‌ای، جمع آوری اطلاعات، اخبار یا عقاید در مورد یک موضوع یا شخص است. تنظیم سؤالات در این نوع مصاحبه باید به نحوی باشد که اهداف مصاحبه‌گر را تأمین کند و به اطلاعات او در مورد موضوع بیفزاید. سؤالات باید به نحوی طراحی و مطرح شوند که نظرات، ادراکات، موضع و برداشت های مصاحبه‌شونده در مورد موضوع خاص دریافت شود. در این نوع مصاحبه ها معمولاً از اشخاصی سؤال می شود که دارای تخصص، صلاحیت و موقعیت شغلی متناسب با موضوع مصاحبه باشند.

ب - مصاحبه جهت ارزشیابی

در این گونه مصاحبه، معمولاً شخصی که دارای موقعیت شغلی بالاتری است برای مقام پایین‌تر از خود سؤالاتی را مطرح می کند تا از پاسخ های دریافت شده به موارد مرتبط بکار پی‌برد. اطلاعاتی نظیر، چگونگی انجام کار، کیفیت و شرایط فعلی، امکان انجام بهتر کار و اینکه شخص مصاحبه شونده چه کاری را بهتر می تواند انجام دهد. در طی چنین

مصاحبه‌هایی، روحیات و انتظارات شخص بهتر ارزیابی می‌شود و مصاحبه‌گر از نقطه‌نظرات دیگران نسبت به کارشان و نسبت به خودشان آگاهی می‌یابد.

ج- مصاحبه اقماعی

در این نوع مصاحبه، مصاحبه‌گر قصد دارد، نظر، عقیده، رفتار و یا برخورد مصاحبه‌شونده را نسبت به موضوعی تغییر دهد. همراه پیشرفت مراحل مصاحبه این انتظار وجود دارد که مصاحبه‌شونده به هدف یا اهداف مصاحبه‌گر نزدیک‌تر شود و عکس‌العمل متناسب نشان دهد. این‌گونه مصاحبه‌ها معمولاً در موارد بازرگانی و فروش محصولات میان خریدار و فروشنده انجام می‌شود.

د- مصاحبه جهت راهنمایی و مشاوره

در چنین مصاحبه‌هایی، معمولاً مصاحبه‌گر از نظر روان‌شناختی، شخص آگاهی است و قصد دارد با ارائه سؤالات و دریافت واکنش‌ها، شخص مصاحبه‌شونده را راهنمایی کند و به هدف خاصی برساند. در این‌گونه مصاحبه‌ها، مصاحبه‌شونده برای حل مشکلات و مقابله با مسائل، کارمتر، برخورد مناسب با دیگران، کسب توانایی در ایجاد ارتباط با سایرین و در کل برای برقراری ارتباط صحیح و موفقیت‌آمیز در زندگی روزمره راهنمایی می‌شود.

ه- مصاحبه تودیع

این مصاحبه معمولاً زمانی انجام می‌شود که کارمندی قصد خروج از سازمانی را دارد. در

این مصاحبه سعی می‌شود علت‌های مختلف عدم مطابقت و علل اختلاف میان کارمند و کارفرما که موجب خروج کارمند شده است، کشف شود. اطلاعاتی که از این نوع مصاحبه به دست می‌آید در مورد اشخاص دیگر و کسانی که قصد استخدام دارند به کار گرفته می‌شود. بدین وسیله موارد اختلاف کمتری در روابط شغلی ایجاد می‌شود. در نتیجه، انجام کارها با رضایت بیشتر طرفین و برخورد کمتر صورت می‌گیرد.

ر- مصاحبه استخدامی

مصاحبه جهت استخدام یا پذیرش، کاربردترین و معمول ترین نوع مصاحبه است که هر شخصی به احتمال زیاد در طول زندگی در آن شرکت می‌کند. نتیجه چنین مصاحبه‌ای این است که شخص برای انجام کاری یا پذیرش مسئولیتی مناسب یا غیرقابل قبول معرفی می‌شود. در چنین مصاحبه‌ای باید ارتباطی مفهوم‌دار میان مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده ایجاد شود. ماحصل کار تعیین می‌کند که آیا امکان به وجود آمدن همکاری متقابل و سازنده وجود خواهد داشت یا خیر. در مصاحبه استخدامی، مصاحبه‌گر این امکان را به وجود می‌آورد تا مصاحبه‌شونده نیز سؤالاتی را در مورد شغل آینده مطرح و پاسخ‌هایی دریافت کند. بنابراین در این مصاحبه پرسش و پاسخ، دوطرفه خواهد بود.

منابع : مهدی محسنیان راد (۱۳۸۲). روشهای مصاحبه خبری

گرد آورنده : حسین نژاد