מסמך עזר לגיוס ולבדיקות רקע

חמישה כללים לבדיקת ממליצים

מה מחקר חדש על הטיית ממליצים מלמד את מי שמגייס ובודק רקע.

בשמונה ניסויים עם למעלה מ-1,700 מנהלים בארצות הברית ובבריטניה, מנהלים העניקו לעובדים ציונים גבוהים יותר כשסיפקו המלצה למעסיק פוטנציאלי מאשר בהערכה פנימית של אותם עובדים, בדרך כלל ב-0.3 עד 0.4 נקודות בסולם של חמש. הם גם דיווחו פחות על התנהגויות בעייתיות. החוקרים מצאו תמיכה בהסבר שכינו Vicarious Self-Promotion: המנהל רואה בהצלחת העובד ביטוי ליכולות הניהול שלו עצמו, והמלצה חיובית משפרת גם את הרושם שהוא עצמו יוצר.[1]

4.34
ציון ביצועים ממוצע, בלי הנחיה לממליץ

3.95
אחרי הנחיה לחשוב כמו המעסיק המגייס

בניסוי האחרון ירד הציון הממוצע ב-0.39 נקודות, והדיווח על התנהגויות בעייתיות נעשה גלוי יותר. הנחיה לחשוב מנקודת המבט של המועמד לא שינתה את ההערכות.[1]

חמשת הכללים

1. **המלצה אינה מקור מידע אובייקטיבי.** היא עשויה לשקף גם את האינטרסים ואת הדימוי העצמי של הממליץ, ולא רק את ביצועי המועמד.
2. **שאלות התנהגותיות ודוגמאות קונקרטיות.** עדיף לשאול שאלות התנהגותיות ממוקדות ולבקש דוגמאות, במקום להסתפק בציונים ובהערכות כלליות. במחקר, ההטיה נמדדה בציונים מספריים.[1]
3. **לבקש מהממליץ לחשוב כמו המעסיק המגייס.** להדגיש שתמונה מאוזנת חשובה יותר מהמלצה חיובית. זו ההתערבות שנבדקה בניסוי האחרון והורידה את הציונים. נוסח לדוגמה בתיבה למטה.
4. **להצליב עם מקורות עצמאיים.** אימות ניסיון תעסוקתי, בדיקת רקע מבוססת OSINT ומקורות מידע נוספים, בכפוף לדין ולרלוונטיות לתפקיד.
5. **היעדר מידע שלילי אינו היעדר סיכון.** אין להסיק מהמלצה בלי מידע שלילי שאין סיכונים, ואין לראות בהמלצה חיובית כשלעצמה אינדיקציה מספקת למהימנות המועמד. במחקר, מנהלים דיווחו בהמלצות על פחות התנהגויות בעייתיות מאשר בהערכה הפנימית.[1]

נוסח לדוגמה לבקשה מהממליץ

"לפני שתענו, נבקש שתחשבו על עצמכם כמי שאחראי להחלטה אם לגייס את המועמד: איזה מידע הייתם רוצים לקבל, כולל מידע שעלול לעורר חשש? תמונה מאוזנת תעזור לנו יותר מהמלצה חיובית בלבד."

הנוסח מבוסס על ההנחיה שנבדקה בניסוי האחרון במחקר.[1] זו התאמה של המסמך, ולא נוסח שפורסם במחקר.

הסייג

הממצאים מבוססים על ניסויים מבוקרים ועל בדיקות ממליצים מדומות. הם לא קובעים מהו היקף ההטיה בגיוס אמיתי, וגם לא שהציונים הנמוכים יותר מדויקים יותר. רק ההנחיה שבכלל השלישי נבדקה ישירות בניסוי. שאר הכללים הם מסקנות מקצועיות הנגזרות מהממצאים.

המאמר המלא במוקד הידע: **profcheck.co/he/knowledge/reference-check-bias-vicarious-self-promotion**

מקורות

1. "New Ellis research reveals a bias in employee reference checks", University of New Mexico Newsroom, 24 בנובמבר 2026. news.unm.edu/news/new-ellis-research-reveals-a-bias-in-employee-reference-checks
2. Jacobson, K., Jacobson, R. & Holmberg, C.-J., "'We' Are High Performers: Vicarious Self-Promotion Underlies Managers' Leniency in Online Reference Checks", International Journal of Selection and Assessment, 2026. doi.org/10.1111/ijsa.70072 Kathryn Jacobson ו-Ryan Jacobson מאוניברסיטת ניו מקסיקו. Carl-Johan Holmberg מחברת Refapp השוודית, המתמחה בבדיקות ממליצים מקוונות.