

تناسب نوع شخصیت و نوع شغل

تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است

دکتر ناصر میرسپاسی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها، به حقوق و مزایای کارکنان و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبذول می‌شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود، حضور افراد نامناسب در سازمان، باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان می‌گردد. بیشترین تأکید در استخدام، مهارت داوطلب منعکس در تحصیلات و تجربه است. مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی بر پنج ویژگی: شخصیت، استعداد، علاقه، هویت و عزت در مدیریت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغلی تأکید دارند. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در این مقاله، تأکید اصلی بر نوع شخصیت است که تاکنون در انتخاب و استخدام نیروی انسانی توجه چندانی بدان نشده است. برای ایجاد چابکی در مدیریت منابع انسانی و شغل، نیاز به ابزار و تکنیک‌هایی است که مورد توجه قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، چابکی، استفاده از شخصیت نیروی انسانی

۱. مقدمه

“مزیت رقابتی غایی امروز در بازارهای بین‌المللی به چگونگی انتخاب، استخدام و اداره منابع انسانی بستگی دارد.”^۱

در زمانی که نظریه پردازان و محققان ادعا می‌کنند، منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به

جفری پفر^۱، استاد رفتار سازمانی و متخصص منابع انسانی دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه استنفورد در کالیفرنیا، مشهور، تحت عنوان “کسب مزیت‌های رقابتی از طریق منابع انسانی، بر مبنای مطالعات و تجربیات طولانی در شرکت‌های بزرگ” نظریه خود را چنین مطرح ساخته است:

حساب می آید و ایجاد کننده مزیت رقابتی است و در شرایطی که فناوری پیشرفته را بدون حضور منابع انسانی فریبخته، ناتوان تلقی می کنند،^۲ شاهد مشکلات فراوان در این حوزه از منابع سازمان های کسب و کار هستیم. این مشکلات که بخش عمده وقت مدیران را به خود مشغول داشته است، آثار مشهودی دارد که عمده ترین آنها پایین بودن کیفیت کار و بهره وری نیروی کار در بخش صنعت و خدمات کشور و در عین حال نارضایتی کارکنان سازمان ها می باشد.

با اینکه آثار این مشکلات مشهود است ولی متأسفانه ریشه و علت آن چندان مشخص نیست و به همین علت اغلب راه حل ها و اقدامات مدیران سازمان های کسب و کار برای کاهش این مشکلات، آثار ناپایدار و عمدتاً تسکینی دارد. در سازمان های غیرانتفاعی و خدماتی دولتی که حساسیت چندانی در اقتصادی عمل کردن وجود ندارد و حتی به رضایت ارباب رجوع در دریافت به موقع خدمات نیز چندان اهمیت داده نمی شود، طبعاً در مورد بهره برداری نیروی کار نگرانی چندانی دیده نمی شود.

آنچه که نگارنده به عنوان مشاور مدیریتی تعدادی از واحدهای صنعتی و خدماتی کشور شاهد آن بوده و هستیم، این است که نظر مدیران بیشتر متوجه حقوق و مزایای کارکنان است که البته در شرایط فعلی جامعه حائز کمال اهمیت است. تعدادی از مدیران، ناکارایی منابع انسانی را ناشی از قوانین و مقررات مرتبط با مسائل منابع انسانی می دانند که این نیز به نوبه خود مقوله قابل توجهی است و به طور قطع در ایجاد مشکلات در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است.

اینکه با توجه به شرایط اقتصادی فعلی کشور و پایین بودن حقوق و مزایای کارکنان سازمان ها نسبت به هزینه زندگی و نرخ تورم، توجه به ترمیم حقوق و مزایای یک ضرورت است و در اینکه بعضی از قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی دارای نارسایی هایی است و قوانین و مقررات به تعبیری جامعه را به سوی رشد و توسعه سوق نمی دهد، کمتر می توان تردید نمود.^۱ ولی

به علت پرتنگ جلوه گر شدن این موارد، مدیران و کارشناسان کمترین توجه را به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی سازمان های خود می نمایند. مقدمتاً لازم به ذکر است تعبیری که در جذب و استخدام، نگهداری، بهسازی و به کارگیری مؤثر منابع انسانی باید اعمال شود به صورت یک سیستم دارای تعاملاتی هستند و ضعف در هر یک از موارد مزبور، آثار نامطلوب خود را در برون داد این مجموعه منعکس خواهد نمود. به نظر نگارنده یکی از مشکلات و نارسایی های عمده در حوزه مدیریت منابع انسانی ناشی از توجه بیش از حد به بعضی از اجزاء این سیستم و رها کردن بقیه ابعاد آن است. یکی از مواردی که در شرایط فعلی کمترین توجه بدان معطوف شده است، چگونگی جذب، انتخاب و انتصاب منابع انسانی در سازمان های کشور است که این تدبیر بدون شک در رفتارهای بعدی کارکنان در سازمان ها، نقش اساسی دارد. یکی از پژوهش هایی که با نظارت نگارنده انجام گرفته، به خوبی اهمیت این مرحله از تدابیر مدیریت منابع انسانی را روشن ساخته است.

یافته این تحقیق حاکی از آن است که نحوه انتخاب داوطلبان کار، با ویژگی های مختلف رفتار بعدی آنها در سازمان، از لحاظ کارایی که معمولاً سازمان ها سعی

مزیت رقابتی غایب امروز در بازارهای
بین المللی به چگونگی انتخاب، استخدام و
اداره منابع انسانی بستگی دارد

می‌کنند از طریق افزایش حقوق و مزایا بدان دست پیدا کند، همبستگی مستقیم دارد.^۱ (در جدول (۱) نتیجه این تحقیق منعکس است).

از سوی دیگر، آنچه که در شرایط فعلی کشور ملاک انتخاب، استخدام حتی انتصاب است، تنها مهارت داوطلب است که شرایط احراز شغل تلقی می‌شود، آن هم در مفهوم میزان تحصیلات و تجربه کاری مرتبط، در حالی که یافته‌های تحقیقی و تجربه جوامع موفق نشان می‌دهد که راز موفقیت سازمان‌ها و رضایت کارکنان آنها چیزی فراتر از صرفاً تأکید بر مهارت است در حالی که متأسفانه در خیلی از موارد، حتی به مهارت هم به عنوان شرایط احراز، توجه چندانی نمی‌گردد.

در تحقیقی که به وسیله یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفته سازمان‌های بزرگ و موفق ژاپن بیشترین تأکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبان کار، به نوع شخصیت مناسب، در تقدم دوم جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند.^۲ البته چنین توجهی دیرتر از ژاپن وارد صحنه مدیریت در سازمان‌های امریکایی شده است ولی این پدیده به تدریج رو به افزایش است. به طور نمونه، در نظرخواهی که ۱۱۰۰ مدیر و کارشناس منابع انسانی از سوی انجمن مدیریت امریکا، در سال ۱۹۹۷ به عمل آمده، نتیجه‌گیری شده

است که در سال ۱۹۷۷ تنها ۳۹ درصد شرکت‌ها از تست‌های نوع شخصیت برای انتخاب و انتصاب کارکنان خود استفاده کرده‌اند در حالی که در سال ۱۹۹۸ این نسبت به ۴۸ درصد افزایش یافته و روند آن در حال افزایش است.^۳

مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبان کار را که تا حد زیادی موفقیت آنان را در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و همچنین ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان تأمین می‌کند، مورد تأکید قرار داده‌اند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت. این عوامل پنج‌گانه در عین حال که هر یک به طور مستقل در تناسب شغلی افراد مؤثر هستند، با یکدیگر تعاملات چند جانبه دارند که فرصت بحث در مورد همه این عوامل و تعاملات آنها نمی‌تواند در نگارش حاضر عنوان گردد. نمودار (۱)، عوامل مؤثر در انتخاب، استخدام و انتصاب نیروی انسانی و تعامل آنها را نشان می‌دهد.

با اینکه هر یک از عوامل پنج‌گانه ذکر شده در تناسب و موفقیت شغلی مؤثر است ولی در این نگارش تأکید اصلی بر نوع شخصیت است که تاکنون در انتخاب و استخدام، کمترین توجه به آن شده است. ناگفته نماند استعداد و شخصیت از همبستگی بالایی برخوردار است؛

جدول (۱): همبستگی عوامل گزینش و رفتار کاری کارکنان

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	میزان خطای آماری	نتیجه آزمون با اطمینان ۹۵٪
۱	عوامل گزینش کارکنان	کارایی کارکنان	۸۲۹۳٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۲	عوامل گزینش کارکنان	قابلیت در حل همکاری	۵۲۴۷٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۳	عوامل گزینش کارکنان	معلومات شغلی و شخصی	۵۱۹۹٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۴	عوامل گزینش کارکنان	خلاقیت و ابتکار	۵۱۶۷٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۵	عوامل گزینش کارکنان	کیفیت و کمیت کار	۴۹۰۳٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۶	عوامل گزینش کارکنان	مسئولیت‌پذیری	۴۷۹۲٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید
۷	عوامل گزینش کارکنان	قابلیت‌های شخصی	۴۵۳۵٪	۰.۰۰۰۰٪	تأیید

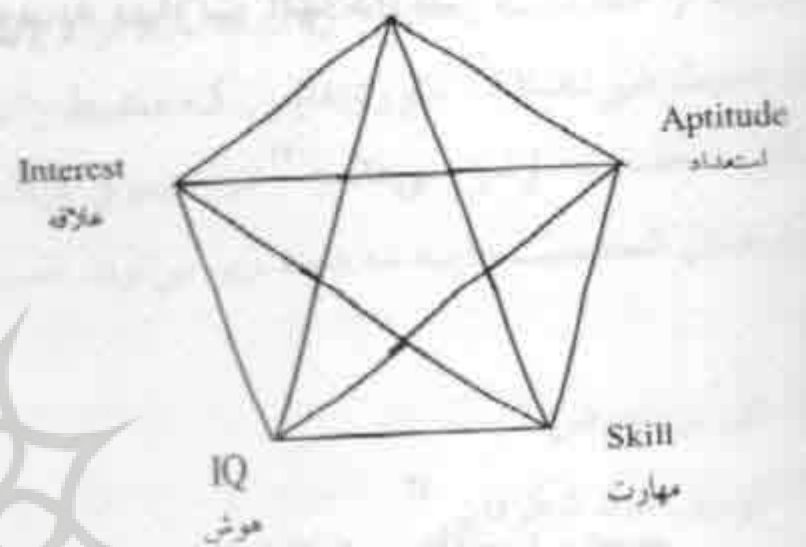
به طور مثال در صورتی که میزان استعداد نشان دهد که شخص دارای استعداد MA است، (یعنی استعداد ریاضی و فنی)، به احتمال زیاد این استعداد با یکی از انواع شخصیت‌ها، مثلاً ISTJ که

یک ضریب همبستگی خاص می‌تواند رفتار سازمانی کارکنان را توضیح دهد که طبعاً بعضی از متغیرها در داخل سازمان‌ها قابل کنترل و تغییر نیستند. عوامل مرتبط با شرایط اقتصادی و سیاسی کشور و قوانین و مقررات استخدام از آن جمله است؛ بنابراین، مدیران بیشتر باید توجه خود را به عوامل درون سازمانی و مدیریت متمایل نمایند که قابل کنترل‌تر است.

نظر به اینکه اجزاء سیستم منابع انسانی در سازمان‌ها نیز تعاملات ویژه دارند و برای اصلاح این سیستم تمام اجزاء آن نباید مورد توجه قرار گیرد ولی از آنجا که کمترین وقت صرف مرحله ورود اشخاص به سازمان‌ها می‌شود، تأکید این نگارش بر نشان دادن اهمیت این اقدام قابل کنترل و جلب توجه مدیران به این امر است. لازم به ذکر است که در کشورهای توسعه یافته صنعتی نیز این گونه توصیه‌های علمی در مدیریت منابع انسانی به تدریج در حال رشد است و بعضی از مدیران سنتی هنوز هم این گونه توصیه‌ها را به راحتی نمی‌پذیرند.

Personality Type

نوع شخصیت



نمودار (۱): عوامل مؤثر در انتخاب و استخدام و انتصاب و تعامل آنها

روشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در سازمان‌های غیرانتفاعی و خدماتی دولتی که حساسیت چندانی در اقتصادی عمل کردن وجود ندارد و حتی به رضایت ارباب رجوع در دریافت به موقع خدمات نیز چندان اهمیت داده نمی‌شود، طبعاً در مورد بهره‌برداری نیروی کار نگرانی چندانی دیده نمی‌شود

درون‌گرا و علم‌گراست، همبستگی بیشتری دارد. لازم به ذکر است، علی‌رغم اینکه در نظریه‌های ارائه‌شده رابطه مستقیمی بین استعداد و نوع شخصیت قائل شده‌اند ولی هر قدر هم این دو به هم شباهت داشته باشند، نباید این دو عامل بنا هم اشتباه شوند. نکته‌ای که لازم است یادآوری شود اینکه علاقه و مهارت در طول عمر خدمت افراد تغییر می‌کند ولی استعداد و شخصیت، به ویژه نوع شخصیت مسلط^{۱۱} تقریباً همیشه ثابت است. البته این بدان معنا نیست که محیط تعلیم و تربیت در ایجاد و تغییر شخصیت بی‌تأثیر است، ولی ادعای صاحب‌نظران این است که شخصیت‌های کمکی^{۱۲} از شخصیت مسلط تغییر پذیرترند.

مسلماً مسائل و مشکلات منابع انسانی در سازمان‌های ایران، ناشی از علل متعدد است و هر یک از این عوامل با

به نظر نگارنده آنچه که باعث کمتر به کار گرفته شدن شخصیت در استخدام و انتصاب شده است، عدم اطمینان از روایی^{۱۳} و پایایی^{۱۴} تست‌های شخصیت و مطمئن نبودن از نتیجه آن در انتخاب داوطلب یا اعمال آن در انتصابات داخلی سازمان‌هاست.

روایی یک تست شخصیت عبارت است از اینکه به چه میزان تست می‌تواند تنها شخصیت را اندازه‌گیری کند و نه استعداد، علاقه یا خصوصیات دیگر را. و پایایی عبارت است از اینکه به چه میزان تست نتایج قابل اتکاء و دقیقی ارائه می‌نماید. طبعاً به لحاظ اینکه میزان روایی و پایایی مطلق در هیچ تستی وجود ندارد، معمولاً استانداردهای قابل قبولی برای این نوع تست‌ها مطرح گردیده^{۱۵} که به صورت ضریب خاص قابل محاسبه است.

تلاش‌هایی که اخیراً برای افزایش میزان روایی و پایایی تست‌های شخصیت اعمال گردیده است تا حدی باعث به کارگیری بیشتر آنها نسبت به گذشته شده است.^{۱۶}

در سازمان‌های بزرگ و موفق زاین

بیشترین تأکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبان کار، به نوع شخصیت مناسب، در تقدم دوم جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند

تناسب شاغل و شغل فراتر از صرفاً تحصیل و تجربه

اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی، استخدام و تأمین نیروی انسانی لازم برای سازمان است. در صورتی که این مرحله مدیریت، صحیح انجام نگیرد، حضور افراد نامناسب در سازمان‌ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعدد می‌گردد که رفع این عوارض را می‌توان در این مرحله پیش‌گیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان، بسیار دشوار خواهد بود. تردید نیست که مشکلات ناشی از برخورد ضعیف در این مرحله را با ترمیم حقوق و مزایا نمی‌توان برطرف نمود.

برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام نادرست اولیه نیروی انسانی برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد تدابیری وجود دارد که یکی از این تدابیر ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است. در مورد تناسب شغلی^{۱۷} و آثار این تناسب بر روش کار مطالعات زیادی انجام گرفته و در متون موجود منعکس است. نتایج تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که تناسب شغلی (متغیر مستقل) در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی (متغیر وابسته) مؤثر است^{۱۸} که این یافته‌ها طبعاً

ضرورت توجه و تأکید بیشتر بر انتخاب مناسب افراد برای مشاغل مختلف با تغییر نگرش‌های سنتی به نگرش‌های جدید از جمله روند افزایشی اهمیت دادن به شاغلان در سیستم‌های پرداخت و حقوق و مزایا^{۱۹} و تغییر ساختارهای سازمانی و طراحی مجدد شغل‌ها در سازمان و لزوم جابه‌جایی مدیران و کارکنان برای ایجاد تناسب شغلی، اهمیت دادن به صاحبان مشاغل راهبردی در مقایسه با مشاغل اجرایی و عملیاتی^{۲۰} و تحولاتی از این قبیل، معرف لزوم توجه و تأکید بر انتخاب و انتصاب در سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های کسب و کار را اجتناب‌ناپذیر نموده است.

با توجه به مقدمه خلاصه فوق سعی نگارنده بر این است که مدیران علاقه‌مند کشور را به استفاده از تدابیری از این قبیل که کمتر در کشور متداول است، جلب نماید با این امید که به تدریج سازمان‌های کسب و کار که باید در صحنه‌های رقابت جهانی قرار گیرند، بتوانند از طریق مدیریت مؤثر منابع انسانی یک مزیت رقابتی مؤثر را به وجود آورند.

ادعای خیلی تازه‌ای نیست، ولی در مورد اینکه شخصیت ذاتی و ارثی است یا شخصیت افراد قابل تغییر است یا اصولاً چند نوع شخصیت وجود دارد و هر نوع دارای چه ویژگی‌هایی است و مشاغل مناسب برای هر یک از انواع شخصیت کدامند؟ اتفاق نظر وجود ندارد.

تئوری‌های شخصیت را معمولاً به دو یا سه دسته تقسیم می‌کنند که هر دسته از تئوری‌های منشأ شخصیت را متفاوت از دیگر تئوری‌ها می‌دانند. یکی از این تقسیم‌بندی‌ها عبارت است از تئوری‌هایی که منشأ شخصیت را عمدتاً به زمان شکل‌گیری کروموزوم‌های نقشه نسبت می‌دهند.^{۲۱} تئوری‌هایی که محیط را در تشکیل شخصیت مؤثر می‌دانند^{۲۲} در تعبیری دیگر تئوری‌های شخصیت را به سه دسته زیر می‌توان تقسیم

سود:

۱. تئوری تعارض^{۲۳}

۲. تئوری خود شکوفایی^{۲۴}

۳. تئوری تطابق^{۲۵}

دو دسته اول عمدتاً به ژنتیک و ارثی بودن شخصیت معتقدند با این تفاوت که اولی تعارض درونی برای شخصیت انسان قائل است. در حالی که تئوری دوم انسان را از درون فاقد تعارض می‌داند که به سوی تکامل و شکوفایی حرکت می‌کند.

دسته سوم تئوری‌های شخصیت به تعامل و تأثیر محیط تأکید دارد و شخصیت انسان را پدیده‌ای قابل تغییر می‌داند.

نگارنده معتقد است که رفتار ناشی از نظریه‌های دسته سوم تغییر شخصیت نیست بلکه تغییر نقش است؛ زیرا اگر به راحتی می‌توانستیم شخصیت افراد را تغییر دهیم حداقل هر کسی به دنبال تغییر شخصیت خود در راستای منافعش اقدام می‌کرد.^{۲۶}

یک الگوی کاربردی ابعاد تناسب شخصیت و شغل

در اغلب متونی که در زمینه تناسب نوع شخصیت و شغل منتشر شده است، توصیه شده که افراد برای اینکه با شغلشان تناسب داشته باشند باید ابتدا خود را بشناسند، سپس به دنبال شغل بروند. ضمن اینکه این توصیه درست است ولی این اقدام آن قدر که از سازمان‌هایی که دارای مکانیسم اختصاصی در این زمینه‌اند، برمی‌آید، از افرادی که به دنبال شغل هستند، ساخته نیست؛ بنابراین، ستاد سازمان‌های بزرگ و متوسط باید مجهز به تخصص، توانایی و ابزارهایی باشند، تا این گونه تناسب‌های شغلی را لزوماً از بندو استخدام به وجود آورند.^{۲۷} سازمان‌های کوچک نیز می‌توانند از خدمات مؤسسه‌های مشاوره‌ای در این زمینه استفاده نمایند.

با عنایت به توضیحات فوق، مراحل به کارگیری الگوی کاربردی تناسب نوع شخصیت و شغل، با ارائه مقدمه‌ای در مورد شکل‌گیری الگوی مزبور، به شرح زیر مطرح شده است:

کانونی و ابزاربرنگر، شخصیت انسان را در چهار بعد مطرح ساخته‌اند که با مطالعات گذشته روان‌شناسان نیز سازگار است. این دو صاحب‌نظر چهار بعد شخصیت را به شرح زیر عنوان نموده‌اند:

آنچه که باعث کمترین تناسب است

به کار گرفته شدن شخصیت در استخدام و انتصاب شده است، عدم اطمینان از روایی و پایایی تست‌های شخصیت و ضمن نبودن از نتیجه آن در انتخاب داوطلب یا اعمال آن در انتصابات داخل سازمان‌هاست

♦ چگونه انسان با دنیای اطراف خود تعامل برقرار می‌نماید و انرژی و توانایی‌های خود را در چه جهتی سوق می‌دهد.

♦ به چه نوع اطلاعاتی بیشتر توجه می‌کند.

♦ چگونه تصمیم می‌گیرد.

♦ به چه میزان ترجیح می‌دهد در شرایط

سازمان‌یافته‌تری زندگی کند.

صاحب‌نظران فوق‌الذکر هر یک از چهار بعد ذکر

شده را در راستای طیفی، به هشت نوع شخصیت

تقسیم‌بندی نموده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲: شانزده نوع شخصیت مبتنی بر هشت بعد

شخصیت

ISTJ	ISFJ	INTJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INFP
ESTP	ESFP	ENFP	ENFP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENFJ

جدول (۲): طبقه‌بندی ابعاد شخصیت^{۲۸}

۱. چگونه با دنیای اطراف خود تعامل کنیم الف) I درون‌نگر ب) E بیرون‌نگر
۲. به چه اطلاعاتی بیشتر توجه می‌کنیم الف) N شعوری (الهامی) ب) S حسی (اطلاعاتی)
۳. چگونه تصمیم می‌گیریم الف) F احساسی ب) T فکری
۴. چقدر ترجیح می‌دهیم در دنیای سازمان‌یافته‌ای زندگی کنیم الف) P ادراکی ب) J فضاوتی

هم که به دنبال شغل و حرفه هستند نیز شخصیت خود را شناسایی کنند که متأسفانه این ضرورت از طرف هیچ یک صورت نمی‌گیرد.

مایر بریگز تستی را برای این منظور طراحی کرده‌اند که نام و مجوز استفاده از آن به انجمن مشاوران روان‌شناسی آمریکا اختصاص داده شد و به راحتی در اختیار عموم قرار نمی‌گیرد ولی نگارنده با استفاده از ویژگی‌های هائیکه که برای چهار بعد شخصیت مطرح است پرسشنامه‌ای با ۸۰ پرسش تنظیم نموده که اعتبار و دقت آن نیز ارزیابی شده است.

توصیه نگارنده به ستادهای تخصصی سازمان‌ها در امور منابع انسانی این است که به تدریج سعی نمایند از تست‌های تعیین نوع شخصیت برای انتخاب داوطلبان استخدام استفاده نمایند و حتی به منظور اطمینان از تناسب شغلی پرسنل موجود در سازمان‌ها نیز، نوع شخصیت مدیران و سرپرستان و کارکنان موجود سازمان را شناسایی نمایند و در صورت مشاهده تناقض شدید بین نوع شخصیت و نوع شغل از طریق جاب‌جایی در مشاغل،^{۲۹} اصلاحات لازم را انجام دهند.

قدم دوم در ایجاد تناسب نوع شخصیت و شغل، تشخیص تسلط و ترتیب تقدم هر یک از ابعاد چهارگانه شخصیت نسبت به یکدیگر است. چهار بعد شخصیت را

بر مبنای هشت بعد منعکس شده در جدول (۲) شانزده نوع شخصیت در نظر گرفته شده که هر یک از آنها ترکیبی خاص از هشت بعد شخصیتی است (جدول ۳).

مسئولیت سازمان‌ها مقدماً این است که تشخیص دهند افراد داوطلب استخدام به کدام یک از شانزده نوع شخصیت (جدول ۳) نزدیک‌ترند. هنر است افرادی

تبیخ و همکاریانش به صورت زیر نام گذاری نموده‌اند. بعد درون‌گرا و برون‌گرا که دو نوع برخورد انسان با دنیای اطراف خود، و بعد قضاوت و ادراک و دو نوع ترجیح سامان‌دهی به زندگی است. عنصر مسلط، و دو بعد دیگر (حسی، شهودی و فکری، احساسی) را عنصر کمکی نامیده‌اند.

سلسله مراتب نقش‌ها و عناصر شخصیت

هر نوع شخصیت دارای سلسله مراتبی خاص در نقش‌های شخصیتی خود دارد. این سلسله مراتب، نقش‌ها را از قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین نسبت به هم مشخص می‌کند. ادعا شده است که علی‌رغم اینکه نقش‌های شخصیتی افراد در طول عمرشان تغییر می‌یابد ولی سلسله مراتب اولیه در طول عمر هر کس به طور ثابت باقی می‌ماند. باید توجه داشت که این سلسله مراتب به هر چهار بعد شخصیت مربوط نمی‌شود بلکه تنها به ابعاد نقش ربط پیدا می‌کند. در هر نوع شخصیت یکی از نقش‌ها، مهم‌ترین ویژگی‌های آن نوع شخصیت را معرفی می‌کند یا به تعبیری دیگر یک نقش در هر شخصیت، کاپیتان کشتی است. این نقش را نقش مسلط نامیده‌اند. نقش

هر نوع شخصیت دارای سلسله مراتبی خاص در نقش‌های شخصیتی خود دارد این سلسله مراتب، نقش‌ها را از قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین نسبت به هم مشخص می‌کند

بعدهی در سلسله مراتب نقش‌ها، کمکی یا ثانویه نامیده شده است. این دو نقش شخصیتی مشخص می‌کند که کس چگونه اطلاعات مورد نیاز خود را کسب می‌کند چگونه از آن استفاده و سرانجام چگونه تصمیم‌گیری می‌نماید.

نقش سوم که ادعا شده است، همیشه وجه مخالف نقش کمکی و نقش چهارم همیشه وجه مخالف نقش مسلط خواهد بود.

ارتباط سیکل عمر انسان و توسعه نوع شخصیت

در مورد اینکه شخصیت انسان در طول عمرش تحولاتی را دنبال می‌کند، اظهارنظرهای مختلف شده است که بعضی نظریات برای بعد محیط و تربیت بیشتر از جنبه ذاتی آن، اهمیت قائل‌اند. بعضی دیگر از صاحب‌نظران شخصیت اصلی را تغییرناپذیر ولی شخصیت‌های مرتبه سوم و چهارم را از طفولیت تا زمان پیری تغییرپذیر می‌دانند و ادعا شده است هر چه سن انسان بالا می‌رود، انسان به آنچه هست نزدیک‌تر می‌شود. مقوله توسعه شخصیت در طول عمر انسان بحث مفصلی است که تحلیل آن نیاز به فرصت جداگانه دارد در این مختصر لازم است اشاره شود که شخصیت انسان در طول عمرش دستخوش تغییراتی می‌شود که این تغییرات عمدتاً مرتبط با نقش سوم و چهارم نوع شخصیت است؛ زیرا نقش‌های مسلط کمتر در طول عمر انسان دستخوش تغییر عمده می‌شود. توسعه نوع شخصیت را در طول عمر به صورت زیر خلاصه کرده‌اند که معمولاً در امور استخدامی دو مرحله اول (۶ سالگی و ۱۲ سالگی) کاربرد چندانی ندارد.

نوع تحصیبت

گرچه دو مرحله اول در آموزش و پرورش که سندهی آموزشی و حرفه‌ای کودکان و نوجوانان را به عهده دارد، حتماً باید مورد استفاده قرار گیرد ولی در امور استخدامی و ایجاد تناسب نوع شخصیت و شغل باید سلسله مراتب نقش‌های چهارگانه هر داوطلب استخدام و

یا هر یک از کارکنان موجود سازمان شناسایی شوند و در هر قدم سوم ایجاد تناسب شغلی و شخصیت هر یک از افراد مشخص گردد و سرانجام در قدم چهارم جست و جوی دوجانبه داوطلبان، یا جست و جوی کارکنان کار یا به تعبیر دیگر عرضه کنندگان نیروی کار و سازمان‌ها یا متقاضیان نیروی کار، کنجکوی می‌شود حتی المقدور علمی به دنبال ایجاد این تناسب باشد. در خاتمه این نگارش بی‌مناسبت نیست به احصای به طور نمونه به پاره‌ای از مشاغلی که مناسب با هر یک از شخصیت‌های شانزده گانه است، اشاره شود شاید معرفی این مشاغل مسئولان سازمان‌های کب و کزو مشاغلان این سازمان‌ها را، تا حدی به فکر ایجاد چنین تناسبی فروبرد.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ENFP

شخصیت این نوع شخصیت با شغلی که در آن حرفه‌های متناسب با شخصیت آنها قرار دارد از معلم کلاس‌های سطوح پایین، مشاور امور اجتماعی، معلم دبیرستان، هنر، موسیقی، علوم اجتماعی، مشاور امور آموزشی، امور مذهبی، نویسنده داستان، قلم‌نویس و نظیر اینها.

ظرفیت این نوع شخصیت نوع آور، متفکر، توانایی ساختن کردن استعداد خود و علائق دیگران را در دست و می‌تواند برای دیگران ایجاد انگیزه نماید ولی در عین حال تفکر و کارش خیلی سازمان یافته نیست و همیشه وارد شدن به جزئیات را ندارد و زود حوصله‌اش سر می‌رود و هر تنها کار کردن کارایی زیادی ندارد، از هنر و حرفه‌های زیر بیشتر رضایت خاطر پیدا می‌کند: نویسندگی، تئاتر، نویسندگی، هنرپیشگی، موسیقی دان،

نوع شخصیت

چهارم	سوم	کمی	مکمل
۵۰ سالگی	۲۵ سالگی	۱۲ سالگی	۶ سالگی

ژوهرشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ENFJ

مقاله علمی و پژوهشی

شخصیت انسان در طول عمرش دستخوش تغییراتی می‌شود که این تغییرات عموماً مرتبط با نقش سوم و چهارم نوع شخصیت است؛ زیرا نقش‌های مسلط کمتر در طول عمر انسان دستخوش تغییر عمده می‌شود

با توجه به اینکه نوع شخصیت ENFJ به مثال صلح‌طلبان و هماهنگ کننده، سازگار کننده و برای عقاید شخص احترام قائل است ولی از سوی دیگر ایده آل‌گرا، سریع تصمیم‌گیر و معمولاً پنهان‌کننده مشکلات است و سرانجام کمتر به اطلاعات دقیق متکی است از این حرفه‌ها و مشاغل رضایت خاطر بیشتری حاصل می‌کند: روان‌شناسی، مشاوره، مترجمی، مردم‌پاری، معلمی، طراحی، مدیریت فروش، کارمند دفتر مسافری و توریستی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت INFJ

نوع شخصیت INFJ علاقه مند به یافتن راه کارهای مختلف است، توانایی درک مفاهیم پیچیده دارد،

گزارش گری، طراحی داخلی منازل، روابط عمومی، تبلیغات بازاریابی، ویراستاری و مدیریت امور هنری و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت INFP

نوع شخصیت INFP ترجیح می دهد تنها و در شرایطی کار کند که خود اهداف را تأیید کند، نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت می کند، در شرایط موردنظر خود دارای نوآوری است، قابلیت بهره‌وری به صورت انفرادی دارد، در عین حال شخصیت نوع INFP در طرح‌ریزی واقع بین نیست، اگر کنترل کاری را که به عهده دارد از او بگیرند علاقه او به کار از بین می‌رود، اگر کار به سمت و سویی که موردنظر اوست پیش نرود، دلزد می‌شود، در مورد تغییر عقیده خود قابلیت انعطاف ندارد، در کار کردن شرایط رقابتی با مشکل مواجه می‌شود. نمونه‌هایی از مشاغلی که نوع شخصیت INFP از آن احساس رضایت می‌کند، استاد دانشگاه، محقق، کتابدار، مدرس و مبلغ مذهبی، مدرس علوم اجتماعی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ENTJ

این نوع شخصیت معمولاً بیشتر تمایل دارد در جایی کار کند که امکان ترفیع و ارتقاء به مقام بالا خیلی زیاد باشد، در شرایط موردنظر خود، جاه طلب و سخت کار است، در عین حال این نوع شخصیت دارای این ویژگی‌هاست: پرتوقع و عیب‌جوست، به کار پیش از هر چیز دیگری اهمیت می‌دهد، ممکن است به علت تصمیم‌گیری سریع که در توانایی اوست از اطلاعات کمتر استفاده کند، کمتر به دیگران اجازه اظهارنظر می‌دهد.

نمونه‌هایی از مشاغلی که این نوع شخصیت از آن احساس رضایت می‌کند عبارت‌اند از: مدیر اجرایی، مدیر ارشد، مدیر اداری، مدیر منابع انسانی، مدیر فروش، متخصص امور اطلاعاتی و شبکه، مشاور امور لجستیک، تحلیل‌گر اقتصادی، معاملات ملکی، بانک‌دار، وکیل مدافع، قاضی و نظیر آن.

مشاغل مناسب نوع شخصیت INTJ

نوع شخصیت INTJ در ایجاد سیستم‌ها توانایی برجسته‌ای دارد. از چالش‌های هوشی و خلاقیت لذت می‌برد، در تجزیه و تحلیل‌های نظری قوی است، در تنهایی بهتر کار می‌کند، مطالب پیچیده و دشوار را خوب می‌فهمد. در عین حال پس از حل مشکل و ایجاد و خلق پدیده‌های خود، آن را دنبال نمی‌کند، برای او دشوار است با اشخاصی که شایستگی کمتر از او دارند همکاری کند، بسیار مستقل است و با فرهنگ سازمان به سختی همسو می‌شود، در مورد عقاید خود پافشاری می‌کند و در این زمینه قابلیت انعطاف ندارد و به علت داشتن ویژگی‌های فوق‌الذکر از این مشاغل و حرفه‌ها احساس رضایت بیشتری می‌کند: امور تأمین ارتباطات، خدمات اطلاعات کامپیوتری، برنامه‌ریزی مالی، بانکداری، محقق علمی، تجزیه و تحلیل‌کننده سیستم‌های کامپیوتری، مهندس طراحی، ستاره‌شناس، برنامه‌نویس کامپیوتر، برنامه‌ریز امور محیط زیست، تحلیل‌گر، پژوهشگر عملیات، مدرس دروس ریاضی، محقق امور داروسازی، پاره‌ای از امور فنی پزشکی مثل نواری‌دار قلب (کاردیولوژیست)، طراح استراتژی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب برای نوع شخصیت ENTP

نوع شخصیت ENTP دارای توانایی در کمک به حل مشکلات است، در شرایطی که کار پیش می‌رود، علاقه به دنبال کردن دارد. در محافل عمومی علاقه‌مند به صحبت کردن است و این توانایی را دارد. به نوآوری و تجزیه و تحلیل مسائل غیرشخصی تمایل دارد، اعتماد به نفس زیاد دارد و این باور را دارد که هر چه بخواهد می‌تواند به آن دست یابد. در عین حال، زمانی که مشکلات کاری یا شخصی انجام پروژه کاهش می‌یابد، علاقه به دنبال کردن کار یا پروژه را از دست می‌دهد، علاقه چندانی برای ورود به جزئیات کاری و پی‌گیری ندارد، نسبت به کارهای تکراری و یکنواخت نفرت دارد و در مقابل روش‌های از قبل تعیین شده مقابله می‌کند،

اغلب باعث توفف دیگران می شود و گاهی در معرفی توانایی های خود دچار اشتباه می شود.

پاره ای از مشاغل و حرفه هایی که باعث رضایت شخصیت نوع ENTP می شود عبارت اند از: مشاغل سیاسی، تحلیلگر سیاسی، علوم اجتماعی، طراح سیستم های پرسنلی، مدیریت و طراح صنعتی، مشاور امور لجستیکی، بانکدار، مصاحبه کننده در رادیو و تلویزیون، طراح گرافیکی، عکاس، روزنامه نگار، بازیگر نمایش یا سینما و نظایر این.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISTJ

شخصیت نوع ISTJ، دقیق و در همه کارها دستورها و روش های برقرار شده را اجرا می کند، توانایی فوق العاده در تمرکز فکر دارد و قادر است بدون تماس با دیگران به خوبی انجام وظیفه نماید، در حفظ و نگهداری سازمان بسیار تواناست، در کارش ثبات دارد. قابل اعتماد است و در ادامه انجام کاری که به او محول می شود کوشاست. در عین حال، در تطبیق دادن خود با تغییر، مشکل دارد، تا از نتیجه عملی ایده های جدید مطمئن نشود آن را نمی پذیرد، تا حدی غیر قابل انعطاف است، ممکن است جزء آنچه که خود، نیاز تلقی می کند، متوجه نیازهای دیگر نباشد؛ ممکن است خود و تلاش های خود را برای سازمان دست کم بگیرد. شخصیت ISTJ در اشتغال با این مشاغل و حرفه احساس رضایت می کند: حسابدار، حسابرس، مدیر اداری، متخصص داده پردازی، حروف چین کامپیوتری، افسر پلیس، کارآگاه، کارمند دولت، افسر ارتش، بنگاه معاملات ملکی، ممیز مالیاتی، تحلیل کننده بودجه و اعتبارات، مهندس، مکانیک و نظایر این.

مشاغل مناسب شخصیت ESFJ

معمولاً این نوع شخصیت را به کسی اطلاق می کنند که دارای روحیه "چه کاری می توانم برای شما بکنم" است. این شخصیت دارای این ویژگی هاست: هماهنگ کننده خوبی است، خیلی راحت با دیگران روابط دوستی برقرار می کند، روش خود را دنبال می کند، پرکار، بهره ور و با

مشاغل مناسب برای نوع شخصیت INTP

شخصیت نوع INTP دارای توانایی تجزیه و تحلیل سیستم هاست، خلاق است، از دریافت مهارت ها و دانش تازه لذت می برد، قادر است تنها کار کند و کاملاً افکار خود را متمرکز نماید. در عین حال، در به کارگیری عقاید ممکن است واقع بین نباشد، عقاید او برای دیگران پیچیده و اغلب مهم نیست، زود علاقه خود را به ادامه کار از دست می دهد، نسبت به تکرار مطالب و دستیابی به جزئیات بی حوصله است، نسبت به احساس و انتقادات دیگران حساس نیست. از این مشاغل بیشتر احساس رضایت می کند: نوآوری در بازاریابی و کالا، مشاور در امور مدیریت تغییر، نرولوژیست، پزشک، جراح پلاستیک، داروساز، مهندس بیومدیکال، دامپزشک، باستان شناس، تاریخ دان و نظایر این.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ESTJ

این نوع شخصیت که معمولاً نگهدارنده است و نه ایجاد کننده، دارای ویژگی های زیر است: خیلی نتیجه طلب و اجرایی است، به هدف توجه و تأکید بسیار دارد، در اتخاذ تصمیمات خیلی قوی است، در اجرای وظایفش پافشار است، موارد غیر منطقی، ناسازگار، غیر عملی و غیر اثربخش را به شدت رد می کند، در عین حال، نسبت به اشخاصی که از روش های از قبل تعیین شده تبعیت نمی کنند، بی حوصله است، کارهای بدون راندمان را تحمل نمی کند، در کار دیگران به ویژه

و حندان و وفادار است، بسیار سازمان یافته و قادر است اطلاعات مورد نیاز را در حافظه بسیار و به موقع از آن استفاده کند. در عین حال، در مقابل انتقاد خیلی حساس است، در شرایط کار استرس زا دچار فشار عصبی می شود، در صورتی که مورد تقدیر و تشویق قرار نگیرد نسبت به کار بی علاقه می شود، سریع و بدون توجه به راه کارهای دیگر تصمیم گیری می کند، در انتخاب راه های نو برای انجام کارها تلاشی نمی کند، از تنها کار کردن خسته می شود و علاقه مند است در کنار دیگران باشد. نوع شخصیت ESFJ در این مشاغل و حرفه ها احساس رضایت می کند: دستیار پزشکی یا دندان پزشکی، پرستار، اپتومتری، ادیومتری، تکنسین داروخانه، دامپزشک، فیزیکیال تراپیست، معلم کودکان، مربی ورزش، امور خیریه و خدمات مشاوره ای خانواده، فروشنده (تلفنی)، مدیر دفتر، خرده فروش، نماینده بیمه، مهماندار هواپیما، ماشین نویس، کارمند اداری و نظایر این.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISFJ

این نوع شخصیت دارای اخلاق و تعهد حرفه ای، قوی و پرکار است، در کارهای یکنواخت و وظایف پشت کمر هم عالی است، به جزئیات کار توجه می کند، از کمک کردن به دیگران لذت می برد، به همکاران و زیردستان خود کمک می کند، بسیار وظیفه دان و مسئول است، به انجام وظیفه تحت عنوان شغل خیلی مقید است. در عین حال، خود را دست کم می گیرد و در مورد نیازها و ارزش های خود خیلی مطمئن نیست، اغلب بیش از حد متعارف کار می کند، به نتایج و آثار کار خود در آینده چندان توجه ندارد، با تغییرات مداوم نمی تواند خود را تطبیق دهد، در صورتی که احساس کند مورد نیاز نیست فوری نسبت به کار بی علاقه می شود. نوع شخصیت ISFJ از قرار گرفتن در این مشاغل و حرفه ها احساس رضایت می کنند: کارمند امور اداری بیمارستان، رادیولوژیست، پرستار ویژه، تکنسین داروخانه، کارمند مدرسه، کتابدار و

نظیر آن، مثنی، متصدی کار با کامپیوتر، طراح داخلی ساختمان، تکنسین برق، نوازنده موسیقی و نظایر این.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ESTP

این نوع شخصیت در کسب اطلاعات و نگهداری آن در حافظه خود، بسیار قوی است، در انتخاب و اجرای وظایف خود واقع بین است، معمولاً به انجام مذاکراتی که منجر به عقد قرارداد می شود علاقه مند است، یا آدم های متفاوت سازگار است، در به وجود آوردن امور کسب و کار قوی است. در عین حال، به نتایج بلندمدت کار توجه ندارد، نسبت به احساس دیگران بی تفاوت است، قوانین و مقررات را مخل کار کردن می داند، اغلب در مقابل جزئیات مراسم اداری بی حوصله است، در مقابل انجام دادن به موقع کار و رعایت برنامه زمانی کار احساس مسئولیت نمی کند. این نوع شخصیت از انجام این امور احساس رضایت می کند: افسر پلیس، مأمور آتش نشانی، پیراپزشک، کار آگاه، بازرجو، کارمند بانک، خبرنگار، کارمند امور ورزشی و مربی تناسب اندام، نجار و تکنسین امور فنی، کشاورز، کارگر ساختمانی، آشپز، فروشنده ماشین، خرده فروش و نظایر این.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISTP

این نوع شخصیت با وظایف و محصولات قابل لمس کمتر کاری می کند، قادر است نظم قابل درکی در اطلاعات به وجود آورد، یا استفاده از دست های خود و ابزار لذت می برد، معمولاً از تنها کار کردن یا فقط کار کردن با اشخاصی که برای آنها احترام قائل است لذت می برد، متابعی که در اختیار اوست به خوبی به کار می برد. در عین حال، در برقراری ارتباط کلامی ناتوان است، حوصله شنیدن مطالب تئوریک را ندارد، زود بی حوصله می شود و یا به تعبیر دیگر، حوصله اش سر می رود، نسبت به نیازها و احساس دیگران توجه چندانی ندارد، تا حدی غیرقابل پیش بینی و غیرقابل اعتماد است. این نوع شخصیت در این مشاغل و حرفه ها احساس رضایت بیشتری می کند: رانندگی (مخصوصاً در مسابقات

اتومبیل رانی، شکارچی، مسئول اطلاعات و اخبار، خطه
و مسئول آتش نشانی، فروشنده لوازم ورزشی، مهندس و
تکنسین برق، مربی فنی، مدیر امور لجستیکی و
تدارکات، بیولوژیست دریایی، تکنسین رادیولوژی،
فیزیولوژیست، تکنسین تعمیر کامپیوتر و نظایر این

مشاغل مناسب نوع شخصیت ESFP

نوع شخصیت به این ویژگی مشهور است: "نگران باش،
خوش باش" و دارای این ویژگی هست اجرایی و
واقع بین با داشتن یک عقل سلیم مطلوب، از مشاغل با
فعالیت زیاد لذت می برد، در مقابل تغییر قلیل احوالی
است، در محیط کار شرایط زنده و خوبی رایج وجود
می آورد، خوب ارتباط برقرار می کند (حتی با نظریه)
نسبت به همکاران و ارباب رجوع حس تشکر سالی
دارد؛ در عین حال، معمولاً از قبل کارها را برنامهریزی
نمی کند، در مقابل عمل، عکس العمل سریع عمل
می دهد. تنها کار کردن را، حتی برای یک ساعت کوتاه
دوست ندارد، کنایه ها و اشارات غیر مستقیم را کمتر
دریافت می کند؛ مشاغل ذیل مناسب این افراد است: مربی
کودکستان، مربی ورزش، مربی، دستیار پزشکی

بخش عمده ای از رضایت شغلی ناشی از

تناسب شخصیت و حرفه است که این

تناسب عمدتاً به عوامل علاقه، مهارت و

توان انجام کار، استعداد و نوع شخصیت و

حتی هوش مرتبط است

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISFP

این نوع شخصیت به کارهایی که جنبه کمک کردن
دارد علاقه مند است به ویژه مشاغل حرفه ای؛ تغییر را
می پذیرد و خود را به زودی با شرایط جدید تطبیق
می دهد، زمانی که احساس کند کارش مهم است
سخت کوشش است، نسبت به سازمان خود وفادار و نسبت
به رؤسا فرمانبردار است، در شرایط محیطی، پشتیبانی
کننده مطن و خوب حرکت می کند. در عین حال،
معمولاً رفتار دیگران را بدون توجه به علت یا علل آن به
راحتی می پذیرد، تا چیزی را به چشم نبیند به آن دل
نمی بست از خود در مقابل انتقاد عکس العمل انتقادی
کمتر می دهد، نسبت به آماده سازی خود قبل از کار
معمولاً علاقه است و در نظم دادن به کار خود دشواری دارد،
در مقابل مقررات و بوروکراسی زیاد، احساس
محدودیت شدید می کند، این نوع شخصیت از این
مشاغل و حرفه ها بیشتر احساس رضایت می کند: طراحی
لباس، نجاری، جواهر فروش، باغبان، نقاشی، سرآشپز،
پرستار، تکنسین ارتوپدی، تکنسین رادیولوژی و دستیار
پزشک و دندانپزشک، تعلیم دهنده حیوانات، اپراتور
کامپیوتر، مکانیک، جنگلبان و نظایر این.

جمع بندی

همان گونه که در متن ملاحظه شد، بخش عمده ای از
رضایت شغلی ناشی از تناسب شخصیت و حرفه است که
این تناسب عمدتاً به عوامل علاقه، مهارت و توان انجام
کار، استعداد و نوع شخصیت و حتی هوش مرتبط است،
در مورد اهمیت علاقه نسبت به کار، توانایی انجام کار و
استعداد، مطالب زیادی در متون مرتبط وجود دارد ولی
اهمیت نوع شخصیت در ایجاد تناسب شغلی تاکنون
کمتر مورد توجه بوده که در این نگارش سعی شده است

به این مقوله پرداخته شود.

همان گونه که در نمونه‌هایی از مشاغل متناسب با انواع شخصیت ملاحظه شد هر نوع شخصیت طیفی از مشاغل را پوشش می‌دهد که برای پاره‌ای از نوع شخصیت‌های دیگر نیز مناسب است ولی در یک سری مشاغل احساس رضایت بیشتری می‌شود. همین روی هم اتحادگی و ابهامات است که از اهمیت به کارگیری نوع شخصیت در امور استخدامی و انتصاب کاسته است. مسلماً برای ایجاد تناسب شغلی از جمله در توجه به نوع شخصیت، نیاز به ابزار و تکنیک‌های ویژه است که فرصت ارائه همه آنها در یک مقاله نیست. با این وصف اشاره به این نکته ضروری است که اگر تست‌های تعیین نوع شخصیت با مصاحبه‌های تخصصی همراه باشد طبعاً اعتبار سنجش‌ها را دقیق‌تر می‌کند. در توصیه‌های جدید که دخالت مدیران و سرپرستان اجرایی را در امور استخدامی و انتخاب داوطلب توصیه می‌کنند، به نظر نگارنده، حضور مدیران اجرایی در مصاحبه‌ها تعیین نوع شخصیت، زمانی مفید خواهد بود که این مدیران از آموزش‌های لازم برای انجام مصاحبه‌های استخدامی برخوردار شده باشند.

در خاتمه این نگارش، تأکید مجدد این نکته ضروری است، در عین حال که داوطلبان کار باید در ایجاد تناسب نوع شغل و حرفه با نوع شخصیت خود اصرار بورزند ولی با توجه به اینکه سازمان‌ها تخصص و امکانات این گونه تست‌ها و مصاحبه‌ها را بیشتر در اختیار دارند، انجام این گونه عملیات را بیشتر از سوی سازمان‌ها می‌توان انتظار داشت.

منابع

امیراحمدی علی اصغر، "مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارایی آنها"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، سال ۱۳۷۷.
"میرسپاسی ناصر، "نگرشی راهبردی به نظام اداری و توسعه"، مدیریت دولتی، شماره ۴۳.
"میرسپاسی ناصر، "مدیریت منابع انسانی و روابط کار".

۴. هالند جان ال، "شغل مناسب شما چیست؟"، ترجمه دکتر سیمین حسینیان و دکتر سیده منور یزدی، چاپ ۱۳۷۱.
5. Gala Linda, Discover what you are best at, (New York: Fire Side, 1998)
6. Harrison Rosemary, Human Resource Management Issues and Strategies, Addison Wesley, 1993.
7. Hurlock Elizabet B., Personality Development, New Delhi, Mc Graw-Hill Publishing Company LTD.
8. Iannery Thomas P. F., D. A., Hofrichter, P. E., Plarren Dynamic Compensation for changing organization, People, Performance and Pay, New York, The Free Press, 1996.
9. Messmer Max. Human Resources Kit for Dummies, New York, NY, IDG Books world wide, Inc. 1999.
10. Pheffer Jeffrey., Competitive Advantage Through People, Harward Business School Press 1994.
11. Pell. Arthur R., The Complete IDIOTS Guide to managing People, Second Edition, NY. Alpha Books, a division of MyMillan Inc. 1999.
12. Searpello and ledvinka., Personnel Human Resource Management: Environoments and Functions, PWS-Kent Publishing Company, 1988.

پی‌نوشت

1. Jeffrey Phoffer
۲. به منبع زیر مراجعه شود:
Jeffrey Phoffer, Competitive Advantage Through People, (Harward Business School Press, 1994).
۳. به منبع زیر مراجعه شود:
Max Messmer, Human Resources Kit for Dummies, (New York, NY, IDG Books World Wide, Inc, 1999) P. 304.
۴. به مقاله نگارنده در مجله مدیریت دولتی شماره ۴۳ تحت عنوان نگرشی راهبردی به نظام اداری و توسعه مراجعه شود.
5. Out Come
۶. علی اصغر امیراحمدی، مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارایی آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، ۱۳۷۷.
۷. برای آشنایی بیشتر در مورد این تحقیق به صفحه ۱۱۷ کتاب "مدیریت منابع انسانی و روابط کار" (تمرین و مقالات) اثر نگارنده مراجعه شود.

۲۸. حروف منعکس کننده هشت نوع شخصیت به ترتیب حروف اول
واژه‌های زیر می‌باشد:

Exravert, Introvert - Sensing, Intution Thinking,
Feeling - Juclging, Percreving
29. Joh Rotton

تنهات یافتم!

هر یکی به چیزی مشغول و بدان خوش دل

و هورسند!

بعضی روحی بودند، به روح خود مشغول

بودند!

بعضی به عقل خود،

بعضی به نفس خود.

تورا، بی کس یافتم!

همه یاران رفتند به سوی مطلوبان خود!

تنهات، رها کردند!

من، یار بی یارانم! ...

«شمس‌الدین تبریزی»

۸. برای آشنایی مختصر با نتیجه این تحقیق به منبع زیر مراجعه شود:

Arthut R. Pell., The Complete IDIOTS Guide to
Managing People, Second Edition (NY. Alpha
Books. A Division of McMillan Inc. 1999) P.
204.

۹. به منبع زیر مراجعه شود:

Linda Gale Discover What Youre Best At, (New
York: Fireside, 1998) P.81

10. Dominating Function

11. Axiliary Functions

۱۲. منبع ۹، ص ۱۳.

13. Validity

14. Standarderror

15. Reliability Coeppicient, Validity, Coeppicient

۱۶. به کتاب زیر مراجعه شود:

Scarpello and ledvinka., Personnel / Human
Resource Management: Environoments and
Functiona, PWS-Kent Publishing Company,
1988, pp.297-340.

۱۷. به منبع زیر مراجعه شود:

Thomas P. F lannery, D. A. Hofrlehter, P. E.
Platten., Dynamic Compenstation for Changing
Organization, People, Performance and Pay
(New York, The Free Press, 1996) P.XV.

۱۸. به منبع زیر مراجعه شود:

Rosemany Harrison.. Human Recource
Management Issues and Strategies (Addison
Wesley, 1993) PP.239-240.

19. Joh Fitness

۲۰. به کتاب شغل مناسب شما چیست؟ تألیف حسان ال هالند،

ترجمه دکتر سیمین حسینیان و دکتر سیده منور بردی چاپ ۱۳۷۳

مراجعه شود.

21. Nomothetic

22. Idiogsaptic

23. Conflict Theories

24. Self fulfilling Theories

25. Consences Theories

۲۶. به منبع زیر مراجعه شود:

Elizabet B. Hurlock., Personality Development,
(New Delhi) McGraw. Hill Publishing Company
LTD, P. 6, What is Personality?

۲۷. به کتاب زیر مراجعه شود:

Paul D. Tieger and Barbara Barron, Tieger., Do
What you are: discover the perfect career for you
through the secrets of personality type, Second
Editions Boston, little, Brown and Company,
1995, p.3.