

سنجش روان‌شناختی وضعیت کارکنان نخبه با تأکید بر سازه‌های هوش، خلاقیت،
ویژگی‌های شخصیتی، علایق و توقعات شغلی

*The Psychological Assessment with the Focus of Constructs, Intelligence, Creative,
Personality Properties, Expect and Preference Vocational Preference*

Dr.Kambiz Kamkari

Islamic Azad University Islamshahr branch
Email:KambizKamkary@yahoo.com

Shohreh Shokrzade

Student of Ph.D, Islamic Azad University-
Science and Research

Gholamali Afrooz

Professor University Tehran

دکتر کامبیز کامکاری

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر (نویسنده مسئول)

شهره شکرزاده

دانشجوی دکتری تخصصی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات

دکتر غلامعلی افروز

استاد دانشگاه تهران

Abstract

The research purpose is to the psychological assessment with the focus of constructs, Intelligence, creative, personality properties, expect and preference vocational preference; therefore, the tools administered were, the researcher-designed for Measuring Raven progressive Matrices test, Jazani & Kamkary creative Inventory, NEOPI-R personality properties, Halland vocational preference Inventory and Kamkary & Shokrzadeh job expect Inventory. Our sample that comprised 247 Talent personals & 150 nonTalent personals using census simple random sampling. Results which were analyzed using t-independent test that: there are significance different Neuroticism & Agreeableness properties and Realistic & Investigative vocation preferences.

Keywords: Talent personals, Intelligence, creative, personality properties, expect and preference vocational preference

چکیده

هدف: سنجش روان‌شناختی هوش، خلاقیت، ویژگی‌های شخصیتی، علایق و توقعات شغلی کارکنان نخبه در راستای انطباق شغلی هدف اصلی پژوهش بود. **روش:** بر مبنای مفروضات پژوهش‌های زمینه‌یابی با اجرای پنج ابزار اندازه‌گیری آزمون هوش ماتریس‌های پیشرونده ریون، خلاقیت (جزنی و کامکاری، ۱۳۸۲)، علایق شغلی هالند، ویژگی‌های شخصیتی NEO و توقعات شغلی (کامکاری و شکرزاده، ۱۳۸۵) بر روی ۲۴۷ نفر از جامعه کارکنان نخبه (با روش سرشماری) و ۱۵۰ نفر از جامعه کارکنان غیرنخبه (با روش تصادفی ساده) شرکت پتروشیمی، اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. **نتایج:** نتایج آزمون t دو گروه مستقل نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های روان‌نژندی و دلپذیربودن و علایق شغلی واقع‌گرا و جستجوگر در کارکنان نخبه و غیرنخبه وجود دارد و کارکنان نخبه تنها در علاقه شغلی جستجوگر بالا بودند.

واژه‌های کلیدی: کارکنان نخبه، هوش، خلاقیت، ویژگی‌های شخصیتی، علایق و توقعات شغلی

مقدمه

امروزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در شاخه‌های مختلفی از جمله روان‌شناسی کاربردی و روان‌شناسی کارکنان مطرح می‌شود. به عبارتی دیگر، در حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، تلاش بر این است تا بتوان روان‌شناسی کاربردی را توسعه داد. از جذاب‌ترین و مهم‌ترین شاخه‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی که ارتباط نزدیکی را با روان‌شناسی کاربردی نشان می‌دهد، می‌توان به روان‌شناسی کار اشاره نمود. روان‌شناسی کار نیز از دیگر شاخه‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی است که زیرمجموعه‌های آن، روان‌شناسی محیط (ارگونومی)، روان‌شناسی کارکنان، روان‌شناسی مهندسی و روان‌شناسی مدیریت است (واکفر^۱، ۲۰۰۴).

از این رو، در روان‌شناسی کارکنان، که زیرمجموعه‌ای از روان‌شناسی کار در نظر گرفته می‌شود، همواره به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌پردازد و مواردی از قبیل فشارآورهای شغلی، بهداشت روانی، انگیزش شغلی و حتی انطباق شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد. در مواقعی که انطباق شغلی صورت می‌گیرد، می‌توان شاهد افزایش شاخص‌های بهره‌وری در سازمان و کاهش میزان اختلالات روانی در محیط‌های صنعتی بود. شایان ذکر است مطرح شود که به راحتی نمی‌توان انطباق شغلی را مشاهده نمود، مگر اینکه بتوان شناخت کامل و جامعی را نسبت به کارکنان در خوشه‌های شغلی - سازمانی به دست آورد (وندرا^۲، ۲۰۰۱).

همانگونه که مطرح شد، بررسی ویژگی‌های شخصیتی، علایق شغلی و توانمندی‌های شناختی، در حیطه روان‌شناسی کارکنان صورت می‌گیرد. بنابراین، با بررسی نیمرخ‌های روان‌شناختی کارکنان و تحلیل عمیق و نوین شرح وظایف در خوشه‌های شغل - سازمانی مختلف، می‌توان بستر مناسبی را برای انطباق شغلی فراهم نمود. از این رو، انطباق شغلی، فرایندی پویا بوده که در دو محور شاغل و شغل جای می‌گیرد. در مواقعی که علایق شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های شغلی با خوشه‌های شغلی - سازمانی محوله هماهنگ باشد، انطباق شغلی حاصل می‌شود و رضایتمندی شغلی و انگیزش شغلی افزایش می‌یابد. انطباق شغلی در مقابل فشارآورهای شغلی^۳ قرار داشته و می‌توان در صورت بروز انطباق شغلی، مشاهده کاهش فشارآورهای شغلی و افزایش رشد و شخصیت کارکنان در راستای توسعه منابع انسانی بود (کامکاری، ۱۳۸۵).

علاوه بر این، نیمرخ توانایی مواردی از قبیل تفکر واگرا (خلاقیت) و همگرا (هوش) را اندازه‌گیری می‌کند و نیمرخ علایق شغلی، صلاحیت و گرایش‌های شخصیتی را در حیطه خوشه‌های شغلی متفاوت تعیین می‌کند. نیمرخ شخصیتی معرف الگوهای نسبتاً با ثبات رفتارهای فرد است که باید مورد شناسایی قرار بگیرد تا بدین وسیله بتوان جایابی شغلی را صورت داد.

انطباق یا گزینش افراد که در کشورمان به آن، جذب نیرو می‌گویند، با انتصاب افراد در پست‌های خاص که جایابی نامیده می‌شود، متفاوت است. همواره ابتدا باید جذب نیروی ممتاز و نخبه را در نظر گرفت و پس از آن، جایابی را به عنوان جهش‌های توسعه منابع انسانی مدنظر قرار داد. در اینجا باید به اهمیت جنبش روان‌سنجی و تأکید به روی سنجش ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان اشاره نمود.

شناسایی ویژگی‌های کارکنان، به عنوان یکی از دل‌مشغولی‌های روان‌شناسان صنعتی و سازمانی در نظر گرفته می‌شود و افرادی که در حیطه روان‌شناسی کارکنان فعالیت می‌کنند، به دنبال بررسی علایق شغلی، توقعات شغلی، رضایتمندی شغلی، بهداشت شغلی و از همه مهمتر، انطباق شغلی می‌باشند. این افراد جنبه‌های روان‌شناختی کارکنان را به عنوان عنصری اساسی در نظر گرفته و اعتقاد دارند که در راستای افزایش باروری نیروی انسانی، باید به تفاوت‌های فردی تأکید کرد و انطباق و جایابی را متناسب با ویژگی‌های فردی کارکنان صورت داد (منوریان، ۱۳۸۲).

^۱- Wakpher

^۲- Vandre

^۳- Job Stressors

نگرش و علایق افراد، میزان خلاقیت، هوش و همچنین ویژگی‌های آن‌ها تأثیرات فزاینده‌ای را در رفتارهای سازمانی ایفا می‌کنند، از آنجایی که رفتارهای شغلی، مهمترین بخش رفتارهای سازمانی است، همواره باید تلاش کرد عوامل مؤثر در انطباق شغلی واضح و روشن گردد تا از این طریق بتوان به فرایندهای روان‌شناختی و شخصیتی کارکنان در راستای افزایش انطباق شغلی آن‌ها درست یافت. بررسی این عوامل می‌تواند موجبات بهسازی توسعه منابع انسانی را فراهم کند؛ زیرا انطباق شغلی، عنصر تعیین‌کننده رفتار شغلی مناسب است.

هر چند ابهامات فراوانی پیرامون عوامل مؤثر در افزایش انطباق شغلی کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها وجود دارد، ولی به راحتی می‌توان اینگونه عوامل را شناسایی کرد که در راستای این اقدام باید شناخت دقیقی را در زمینه هوش، شخصیت، نگرش و علایق شغلی کارکنان به دست آورد.

در تحقیق مک‌کارتی^۱ (۲۰۰۴) که پیرامون ویژگی‌های نخبگان صورت گرفته، مشخص گردید افراد نخبه در مقایسه با دیگران از توانمندی‌های شناختی بالایی، به خصوص در یادگیری سریع، برخوردارند که توانایی یادگیری سریع آن‌ها می‌تواند منجر به پیشرفت-هایی در زمینه‌های شغلی شود. علاوه بر آن، از طریق تحلیل‌های آماری مشخص گردید که از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، افراد نخبه تفاوتی با دیگران نداشته در کارخانه منچستر، ویژگی‌های شخصیتی افراد نخبه و غیرنخبه یکسان است.

در تحقیق دولتیار همدانی (۱۳۸۳) که به مقایسه هوشیهر دو گروه ۱۷ نفری از کارکنان نخبه و غیرنخبه پرداخته شده است، یافته‌های حاصله از تحلیل‌های آماری نشان داد که میزان هوشیهر کارکنان نخبه از دیگر کارکنان بالاتر است؛ ولی این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

کارکنان نخبه، بخشی از نیروی انسانی شاغل در پتروشیمی محسوب می‌شوند که تحت عنوان دانش‌آموختگان ممتاز در سیستم خدماتی، تولیدی، آموزشی و پژوهشی جذب شده‌اند و مشغول به فعالیت می‌باشند. با توجه به روش جذب، انتصاب و جایابی کارکنان نخبه که به‌عنوان شیوه‌ای نوپا شناخته می‌شود، ابهامات گوناگونی را در زمینه روش جذب و نگهداری آنان ایجاد نموده که موجبات نارضایتی برخی از نیروی انسانی غیرنخبه شاغل در پتروشیمی را فراهم ساخته است. اینگونه موارد منجر به برپایی جلسات ویژه‌ای در این زمینه شد تا از این طریق بتوان مشکلات کارکنان نخبه و غیرنخبه را شناسایی کرده و شیوه‌های مناسب‌تری را برای انطباق شغلی جایگزین نمود که در این راستا به بهره‌گیری از اصول سنجش و قوانین پیشرفته روان‌سنجی تأکید شده است.

انتصاب و برخی اوقات جایابی شغلی، واژه‌هایی هستند که می‌توانند انطباق شغلی را فراهم سازند. در مواقعی که شناخت عمیق و کاملی از شغل و شاغل به دست آید، فرایند جایابی با دقت و ظرافت کاملتری صورت گرفته و گمارش صحیح نیروی انسانی در راستای توسعه منابع انسانی ایجاد می‌شود (برتستون^۲، ۲۰۰۴).

از این‌رو، بی‌علت نیست که روان‌شناسان کارکنان دنبال این می‌باشند تا تعامل دوسویه‌ای بین شغل و شاغل برقرار کنند تا پس از ایجاد انطباق شغلی، رضایتمندی و انگیزش شغلی افزایش یافته و اثرات مخرب فشارآورهای شغلی کاهش یابد که در این رهگذر، شناسایی نیمرخ شخصیتی، نیمرخ توانایی‌ها و نیمرخ علایق شغلی، با اشاره به انتظارات و توقعات شغلی از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار بوده و می‌تواند مسیر دقیقی را برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی فراهم نمود (کارومز^۳، ۲۰۰۴).

تشکیل پرونده‌های روان‌شناختی و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی، از اقدامات بنیادین روان‌شناسی کارکنان است که در فرایند جذب نیروی انسانی به انجام این کار مبادرت ورزیده می‌شود و کسب شناخت اجمالی در زمینه ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان که

^۱- Mc Carty

^۲- Bertiston

^۳- Caroms

تحت عنوان اندازه‌گیری مطرح می‌شود، می‌تواند در جایی شغلی مؤثر واقع گردد و انطباق شغلی را فراهم سازد. بنابراین، به راحتی نمی‌توان انطباق شغلی و تعاملی دوسویه بین شاغل و شغل برقرار ساخت؛ مگر اینکه شناخت جامعی نسبت به ویژگی‌های کارکنان به دست آید.

از این‌رو، می‌توان مطرح نمود اجرای اینگونه تحقیقات که در راستای شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان انجام می‌گیرد، می‌تواند گامی حیاتی و ضروری در حیطه باروری شغلی که در برخی از متون به عنوان بالندگی شناخته می‌شود، باشد. بالندگی شغلی به شرایطی اطلاق می‌گردد که در آن، فرد شاغل با رضایتمندی کامل و توانمندی مطلوب می‌تواند وظایف شغلی محوله را به سرانجام رسانده و روندی رو به ترقی را طی کند. در مواقعی می‌توان شاهد بالندگی بود که انطباق شغلی انجام گرفته باشد و بین شغل و شاغل، تعاملی مناسب ایجاد شده باشد. بدین ترتیب که از یک سو شغل و ویژگی‌های آن در نظر گرفته می‌شود و تجزیه و تحلیل شغل بر مبنای وظایف عمده و شرح وظایف تحلیل و تعریف می‌گردد و از سوی دیگر، با توجه به توانمندی‌های شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و علایق شغلی کارکنان، تلاش می‌شود تا تعامل عمیق‌تری بین شاغل و شغل برقرار شود. این تعامل عمیق که با کسب اطلاعات می‌تواند به تعامل دوسویه تبدیل شود، نقطه آغازین بالندگی شغلی است.

در نهایت، انجام تحقیقاتی در این زمینه می‌تواند داده‌های ضروری را برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی در راستای شناسایی حوزه فعالیت‌های شغلی فراهم ساخته و اقدامات کاربردی روان‌شناسان سنجش را در جهت بالندگی شغلی دامن زند. این وضعیت با تأکید بر کارکنان نخبه در صنعت پتروشیمی بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا هنوز فهرست دقیقی برای اسامی این افراد تدوین نشده و اجرای اینگونه تحقیقات نه تنها می‌تواند بانک اطلاعات حیاتی و ضروری را برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی فراهم سازد، بلکه بستر مناسبی را نیز برای اقدامات روان‌شناسان کارکنان و شناسایی حوزه فعالیت‌های شغلی این افراد به وجود آورد و سنجش روان‌شناختی را در زمینه‌های کاربردی توسعه دهد. از این‌رو، مسأله تحقیق اینگونه عنوان می‌شود که **هوش، خلاقیت، شخصیت، علایق و توقعات شغلی کارکنان نخبه چگونه است؟**

شناخت دقیق و تجربی متغیرهای هوش، خلاقیت، نگرش و علایق شغلی کارکنان نخبه باعث می‌شود تا بتوان به گونه‌ای دقیق‌تر و تجربی، ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان را در راستای شناسایی حوزه فعالیت‌های شغلی مطرح نمود. در نهایت، با توجه به سؤال اصلی طرح، می‌توان سؤالات پژوهشی را برای سنجش دقیق‌تر ابعاد روان‌شناختی به شرح زیر عنوان ساخت:

- میزان هوش کارکنان نخبه و غیرنخبه چگونه است؟
- میزان خلاقیت کارکنان نخبه و غیرنخبه چگونه است؟
- ویژگی‌های شخصیتی کارکنان نخبه و غیرنخبه چگونه است؟
- علایق شغلی کارکنان نخبه و غیرنخبه چگونه است؟
- توقعات شغلی کارکنان نخبه و غیرنخبه چگونه است؟

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای مفروضات پژوهش‌های توصیفی انجام شده است که از طریق تدوین پرونده‌های روان‌شناختی تلاش شده تا بتوان شناخت کامل‌تری را نسبت به نیمرخ شخصیتی، نیمرخ توانایی، نیمرخ علایق شغلی و توقعات دانش‌آموختگان به دست آورد. از این‌رو، روش پژوهش حاضر در حیطه تحقیقات زمینه‌یابی از نوع روندپژوهی قرار گرفته تا بتوان وضعیت موجود سازه‌های مزبور را در کارکنان نخبه به دست آورد.

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری عبارت بود از تمامی کارکنان نخبه شرکت پتروشیمی ایران که از سال ۱۳۷۹ تا پایان خرداد ماه سال ۱۳۸۳ تحت عنوان دانش‌آموختگان ممتاز جذب شرکت پتروشیمی ایران شدند و در دفاتر تابع پتروشیمی در تهران و شهرستان‌ها از قبیل شیراز، ماهشهر، عسلویه، اراک، کرمانشاه، تبریز و خراسان که هم‌اکنون مشغول فعالیت در شرکت پتروشیمی هستند، می‌باشند. از آنجایی که در پژوهش فوق از روش سرشماری استفاده شده و نمونه‌گیری به عمل نیامده است، بنابراین، با توجه به مفروضه روش‌های تحقیق زمینه‌یابی که تا ۱۰ درصد از افت آزمودنی‌ها قابل قبول است، در این تحقیق نیز میزان افت آزمودنی‌ها کمتر از ۱۰ درصد بوده و در حدود ۸ درصد از جامعه تحقیق حذف شدند و از ۲۷۰ نفر، تعداد ۲۴۷ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. لازم به ذکر است در راستای تحلیل‌های تکمیلی و مقایسه کارکنان نخبه و غیرنخبه، تعداد ۱۰۵ نفر از کارکنان غیرنخبه به‌عنوان گروه مقایسه، براساس سال ورود به پتروشیمی و همچنین میزان فعالیت و حتی رشته تخصصی فعالیت شغلی، تا حداکثر امکان با کارکنان نخبه هم‌تراز و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش براساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه‌گیری آن‌ها از پنج ابزار به شرح زیر استفاده شد:

۱) **آزمون هوش ماتریس‌های پیشرفته ریون**^۱: از رایج‌ترین ابزارهای روانشناختی است و توسط ریون و پن‌روز^۲ (۱۹۷۳) از یکسری آزمونهای پیش‌رونده که بگونه‌ای انتزاعی، توالی منطقی را در تصاویر دارا بودند، ساخته شده است و دارای ۶۰ سؤال تصویری می‌باشد. روایی سازه آزمون براساس نظریه اسپیرمن^۳ از هوش، پایه‌ریزی شده و روایی سازه از نوع ملاک نظری و عامل عمومی هوش یا عامل عمومی^۴ است. در زمینه روایی محتوایی، جی. آ. فالدس^۵ (۲۰۰۳) با استفاده از قانون فرا تحلیلی مطرح می‌کند، آزمون فوق فقط دارای یک عامل است.

در زمینه روایی بیرونی از نوع همزمان، مهابادی (۱۳۸۲) به ارتباط بین پیشرفت تحصیلی با هوشبهر از طریق آزمون فوق پرداخته و ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۷ را گزارش کرده است. به منظور بررسی اعتبار آزمون، از روشهای دو نیمه کردن، بازآزمایی و کودر-ریچاردسون استفاده شده و دامنه ضرایب اعتبار بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۰ است (چاپاری، ۱۳۷۴).

۲) **آزمون خلاقیت شغلی**: توسط جزنی و کامکاری (۱۳۸۲)، برای محیطهای صنعتی-سازمانی، ساخته شد. روایی سازه آزمون، بر اساس تلفیق چند نظریه صورت گرفته است و تأکید بر احساس درونی، کنترل هیجانات و شیوه کنترل شناختی، بهره‌گیری از سیستمهای تکنولوژی تفکر، شخصیت خلاق و مبتکر، نوآوری و سیالی، تنوع‌طلبی، استقلال رأی و مقاوم در برابر نفوذ دیگران، ناهم‌نگی با دیگران و انعطاف‌پذیری تعریف شده است. در راستای روایی بیرونی پرسشنامه فوق، به ارتباط پرسشنامه مزبور با آزمون خلاقیت تورنس و خلاقیت عابدی، پرداخته شد که ضرایب همبستگی بالاتر از ۰/۵۰ بود.

-
- 1- Raven Progressive Matrices test
 - 2- Panroz
 - 3- Spearman
 - 4- General factor
 - 5- Falds

ضریب اعتبار آزمون، با استفاده از روش آلفای کرانباخ، بالاتر از رقم ۰/۷۴ بوده که معرف تجانس درونی گویه‌های پرسشنامه است. همچنین، با استفاده از روش دو نیمه کردن (با اصلاح اسپیرمن براون^۱)، ضریب اعتبار، ۰/۸۲ به دست آمد که معرف ضریب ثبات است (جزئی، ۱۳۸۲).

۳) آزمون علایق شغلی هالند^۲: در سال ۱۹۵۹ منتشر و در سال ۱۹۷۸ به‌عنوان فرم نهایی آزمون هالند و نسخه پنجم یا آخرین تجدیدنظر تکمیل گردید. روایی‌سازه براساس ملاک نظری و نظریه هالند در حیطه شغل و شخصیت است. تیپ‌های شخصیتی براساس نظریه‌های استرانگ^۳ (۱۹۴۳) و سوپر^۴ (۱۹۵۱) طراحی شده‌اند و از لحاظ روایی محتوایی در ۶ تیپ واقع‌گرا^۵، هنری^۶، اجتماعی^۷، متهور^۸، جستجوگر^۹ و قراردادی^{۱۰} طبقه‌بندی می‌شوند. ضریب اعتبار از ۰/۶۷ (توسلی، ۱۳۷۴) تا ۰/۷۳ (عراقی، ۱۳۸۱) گزارش شده که معرف تجانس درونی است. همچنین، اعتبار این آزمون در خارج از کشور نیز توسط پژوهشگران متعددی مورد تأیید قرار گرفته است (هائر، ۲۰۰۳؛ به نقل از یزدی و حسینیان، ۱۳۸۳). هالند (۱۹۶۰) ضرایب اعتبار را در حدود ۰/۷۳ تا ۰/۷۶ گزارش کرده است.

۴) آزمون شخصیتی پنج عاملی NEOPI-R: نظریه پنج عاملی توسط پائول تی. کاستا و روبرت آر. مک کری^{۱۱} برای مراکز صنعتی ساختارسازی شده و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با فعالیت‌های شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. در زمینه روایی سازه پرسشنامه، از روش تحلیل عامل اکتشافی و پس از آن تأییدی، استفاده شد و روایی این ابزار مورد تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب که با استفاده از شیوه چرخش وریماکس و ارزش ویژه بالاتر از یک، ۵ عامل استخراج شد که برای هر عامل ۶ شاخص و برای هر شاخص ۸ گویه مدنظر قرار گرفت که در نهایت ۲۴۰ سؤال را در بر گرفت. ضرایب اعتبار آزمون در هر پنج صفت و کل، بالاتر از ۰/۷۳ است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). همچنین، این ضریب در کارکنان شرکت ایران‌خودرو بالاتر از ۰/۸۰ بوده (قهرمانی، ۱۳۸۱) و در جامعه دانشجویان نیز بالاتر از ۰/۷۵ است. به صورت کلی می‌توان ضرایب اعتبار این آزمون را در عامل روان‌نژندی^{۱۲} رقم (۰/۸۳)، برون‌گرایی^{۱۳} (۰/۷۵)، انعطاف‌پذیری^{۱۴} (۰/۸۰)، دلپذیربودن^{۱۵} (۰/۷۹) و با وجدان‌بودن^{۱۶} (۰/۷۹) مطرح نمود (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲).

۵) پرسشنامه توقعات شغلی: پرسشنامه فوق توسط کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۵) ساخته شده است که دارای ۳۴ سؤال است. روایی سازه پرسشنامه حاضر با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی مورد تأیید قرار گرفته و ۴ عامل سازمانی، شغلی، انگیزشی و سرپرستی به دست آمده است. از لحاظ روایی محتوایی، پرسشنامه حاضر مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران در حیطه صنعتی و سازمانی واقع شده است. ضریب اعتبار پرسشنامه فوق با استفاده از روش آلفای کرانباخ ۰/۹۱ بوده که معرف تجانس درونی گویه‌های پرسشنامه است.

1-Spearman-Brown

2- Holland Vocational Preference Inventory

3- Strong

4- Super

5- Realistic

6- Artistic

7- Social

8- Enterprising

9- Investigative

10- Conventional

11- Costa and Mccrea

12- Neuroticism

13- Extraversion

14-Openness

15- Agreeableness

16- Conscientiousness

یافته‌ها

در فرایند استخراج داده‌های تجربی حاصله از متغیرهای پژوهش و توصیف آماری، جداول توزیع فراوانی و درصد ترسیم شدند. در فرایند تحلیل داده‌های تجربی نیز از آزمون t همبسته برای مقایسه انتظارات و توقعات شغلی کارکنان نخبه، قبل و پس از جذب، در پتروشیمی استفاده گردید. همچنین، از آزمون t تک‌گروهی برای تقسیم‌بندی عوامل نگهدارنده نیروی انسانی، به سه طیف عوامل جذب‌کننده (بالاتر از ۳/۵ و معنی‌دار)، عوامل خنثی (در حدود ۳/۵ که معنی‌دار نیست) و عوامل دفع‌کننده یا آسیب‌زا (کمتر از ۳/۵ و معنی‌دار)، استفاده گردید. در انتها نیز با استفاده مدل آماری t دو گروه مستقل به مقایسه کارکنان نخبه و غیرنخبه پرداخته شد.

جدول شماره ۱: شاخص‌های آماری مرتبط با توصیف «روان‌شناختی» کارکنان نخبه و غیرنخبه

متغیر	کارکنان	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
هوش	نخبه	۱۲۳/۴۰	۱۴/۸۱	۰/۵۵	-۰/۰۱
	غیر نخبه	۱۲۰/۹۶	۱۶/۱۰	۰/۶۹	۰/۴۱
خلاقت	نخبه	۴۰/۳۲	۵/۷۵	۰/۰۴	۰/۰۴
	غیر نخبه	۳۹/۵۲	۴/۹۲	۰/۲۴	-۰/۰۸
روان‌نژندی	نخبه	۷۱/۱۸	۲۰/۸۱	۰/۳۳	۰/۲۶
	غیر نخبه	۷۸/۷۱	۲۳/۲۹	۰/۳۸	-۰/۰۹
برون‌گرایی	نخبه	۱۱۲/۷۱	۱۷/۸۳	-۰/۳۳	۰/۸۳
	غیر نخبه	۱۱۱/۱۷	۱۵/۹۹	۰/۴۱	-۰/۲۱
انعطاف‌پذیری	نخبه	۱۰۷/۳۱	۱۳/۳۷	۰/۴۴	۰/۱۵
	غیر نخبه	۱۰۵/۴۲	۱۲/۳۰	۰/۲۷	-۰/۳۵
دلپذیر بودن	نخبه	۱۲۰/۲۵	۱۳/۸۰	-۰/۱۵	۰/۸۸
	غیر نخبه	۱۲۴/۲۴	۱۵/۷۶	۰/۴۹	۰/۲۹
باوجدان بودن	نخبه	۱۳۵/۰۴	۱۵/۵۲	-۰/۰۸	۰/۱۵
	غیر نخبه	۱۳۲/۰۳	۱۷/۶۴	۰/۴۸	۰/۶۱
واقع‌گرایی	نخبه	۲۴/۳۷	۹/۱۰	-۰/۰۸	-۰/۶۸
	غیر نخبه	۲۶/۸۹	۸/۳۷	۰/۲۵	-۰/۱۰
جستجوگرانه	نخبه	۲۴/۰۸	۷/۳۵	-۰/۴۸	۰/۵۳
	غیر نخبه	۲۸/۹۶	۱۰/۸۳	-۰/۹۳	۰/۵۳
هنری	نخبه	۲۱/۰۴	۹/۶۹	۰/۱۲	-۰/۵۹
	غیر نخبه	۲۱/۴۶	۹/۴۲	۰/۲۹	-۰/۲۳
اجتماعی بودن	نخبه	۳۲/۱۰	۸/۱۸	-۰/۱۷	-۰/۲۵
	غیر نخبه	۳۱/۱۳	۸/۱۴	۰/۱۴	-۰/۲۵
متهورانه	نخبه	۲۸/۱۹	۷/۹۶	۰/۰۶	-۰/۱۱
	غیر نخبه	۲۸/۵۵	۸/۴۹	۰/۰۹	-۰/۴۶
قراردادی	نخبه	۲۲/۶۰	۱۲/۸۲	۰/۸۴	۰/۸۳
	غیر نخبه	۲۴/۳۷	۱۱/۰۶	۰/۳۸	-۰/۸۴

جدول شماره ۲: بررسی «هوش» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطوح هوشی	نخبه		غیرنخبه	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کم هوش	۰	-	۰	-
معمولی	۹۱	۳۶/۸	۴۳	۴۱
باهوش	۸۵	۳۴/۴	۳۸	۳۶/۲
تیز هوش	۴۲	۱۷	۱۳	۱۲/۴
نابغه	۲۹	۱۱/۷	۱۱	۱۰/۵
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۳: بررسی «خلاقیت» کارکنان نخبه و غیر نخبه

سطوح خلاقیت	نخبه		غیر نخبه	
	فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
کم‌هوش	۰	-	۰	-
معمولی	۱	۰/۴	۰	-
باهوش	۱۸۱	۷۳/۳	۸۲	۷۸/۱
تیزهوش	۶۴	۲۵/۹	۲۳	۲۱/۹
نابغه	۱	۰/۴	۰	-
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۴: بررسی ویژگی شخصیتی «روان‌نژندی» کارکنان نخبه و غیر نخبه

سطوح روان‌نژندی	نخبه		غیر نخبه	
	فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
بسیار پایین	۱۵	۶	۸	۷/۶
پایین	۵۸	۲۳/۵	۱۵	۱۴/۳
متوسط	۹۵	۳۸/۵	۳۴	۳۲/۴
بالا	۶۳	۲۵/۵	۳۸	۳۶/۲
بسیار بالا	۱۶	۶/۵	۱۰	۹/۵
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۵: بررسی ویژگی شخصیتی «برون‌گرایی» کارکنان نخبه و غیر نخبه

سطوح برون‌گرایی	نخبه		غیر نخبه	
	فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
بسیار پایین	۱۸	۷/۳	۵	۴/۸
پایین	۶۰	۲۴/۳	۳۵	۳۳/۳
متوسط	۹۴	۳۸/۱	۴۰	۳۸/۱
بالا	۶۰	۲۴/۳	۲۰	۱۹
بسیار بالا	۱۵	۶	۵	۱۴/۸
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۶: بررسی ویژگی شخصیتی «انعطاف‌پذیری» کارکنان نخبه و غیر نخبه

سطوح انعطاف‌پذیری	نخبه		غیر نخبه	
	فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
بسیار پایین	۱۶	۶/۵	۶	۵/۷
پایین	۵۵	۲۲/۲	۳۰	۲۸/۶
متوسط	۱۰۶	۴۲/۹	۴۳	۴۱
بالا	۵۳	۲۱/۵	۲۰	۱۹
بسیار بالا	۱۷	۶/۹	۶	۵/۷
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۷: بررسی ویژگی شخصیتی «دلپذیری» کارکنان نخبه و غیر نخبه

سطوح برون‌گرایی	نخبه		غیر نخبه	
	فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
بسیار پایین	۲۳	۹/۳	۱۰	۹/۵
پایین	۷۵	۳۰/۴	۲۴	۲۲/۹
متوسط	۹۵	۳۸/۵	۴۲	۴۰
بالا	۴۶	۱۸/۶	۲۶	۲۴/۸
بسیار بالا	۸	۳/۲	۳	۲/۹
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۸: بررسی ویژگی شخصیتی «باوجدان بودن» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطح		نخبه		غیرنخبه	
باوجدان بودن	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
بسیار پایین	۱۸	۷/۳	۱۳	۱۲/۴	
پایین	۶۸	۲۷/۵	۳۶	۳۴/۳	
متوسط	۹۰	۳۶/۴	۳۲	۳۰/۵	
بالا	۵۶	۲۲/۷	۲۱	۲۰	
بسیار بالا	۱۵	۶/۱	۳	۲/۹	
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	

جدول شماره ۹: بررسی علاقه شغلی «واقع‌گرای» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطح		نخبه		غیرنخبه	
واقع‌گرای	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
بسیار پایین	۱۹	۷/۷	۲	۱/۹	
پایین	۵۸	۲۳/۵	۱۷	۱۶/۲	
متوسط	۹۷	۳۹/۳	۵۵	۵۲/۴	
بالا	۵۸	۲۳/۵	۱۹	۱۸/۱	
بسیار بالا	۱۵	۶/۱	۱۲	۱۱/۴	
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	

جدول شماره ۱۰: بررسی علاقه شغلی «جستجوگرانه» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطح		نخبه		غیرنخبه	
جستجوگرانه	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
بسیار پایین	۲۰	۸/۱	۲۶	۲۴/۸	
پایین	۵۷	۲۳/۱	۲۷	۲۵/۷	
متوسط	۱۰۵	۴۲/۵	۳۵	۳۳/۳	
بالا	۴۸	۱۹/۴	۱۴	۱۳/۳	
بسیار بالا	۱۷	۶/۹	۳	۳/۹	
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	

جدول شماره ۱۱: بررسی علاقه شغلی «هنری» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطح هنری		نخبه		غیرنخبه	
هنری	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
بسیار پایین	۲۱	۸/۵	۷	۶/۷	
پایین	۵۷	۲۳/۱	۲۷	۲۵/۷	
متوسط	۹۶	۳۸/۹	۳۸	۳۶/۲	
بالا	۶۷	۲۷/۱	۳۱	۲۹/۵	
بسیار بالا	۶	۲/۴	۲	۱/۹	
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	

جدول شماره ۱۲: بررسی علاقه شغلی «اجتماعی بودن» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطح اجتماعی		نخبه		غیرنخبه	
بودن	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
بسیار پایین	۱۸	۷/۳	۸	۷/۶	
پایین	۶۱	۲۴/۷	۳۵	۳۳/۳	
متوسط	۸۵	۳۴/۴	۳۲	۳۰/۵	
بالا	۶۸	۲۷/۵	۲۲	۲۱	
بسیار بالا	۱۵	۶/۱	۸	۷/۶	
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	

جدول شماره ۱۳: بررسی علاقه شغلی «متهورانه» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطوح مهتورانه	نخبه		غیرنخبه	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
بسیار پایین	۱۸	۷/۲	۶	۵/۷
پایین	۶۰	۲۴/۳	۳۱	۲۹/۵
متوسط	۹۸	۳۹/۷	۳۲	۳۰/۵
بالا	۵۴	۲۱/۹	۲۷	۲۵/۷
بسیار بالا	۱۷	۶/۹	۹	۸/۶
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۱۴: بررسی علاقه شغلی «قراردادی» کارکنان نخبه و غیرنخبه

سطوح قراردادی	نخبه		غیرنخبه	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
بسیار پایین	۱۵	۶/۱	۲	۱/۹
پایین	۵۷	۲۳/۱	۲۷	۲۵/۷
متوسط	۱۰۵	۴۲/۴	۴۱	۳۹
بالا	۵۶	۲۲/۷	۲۱	۲۰
بسیار بالا	۱۴	۵/۷	۱۴	۱۳/۳
کل	۲۴۷	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول شماره ۱۵: تک گروهی مرتبط با بررسی وضعیت موجود توقعات شغلی کارکنان نخبه و غیرنخبه

کارکنان	شاخص‌های جذب	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	سطح معنی‌داری	وضعیت
	شغلی	۳/۵	۳/۴۹	-۰/۱۸	-	خستگی
	سازمانی	۳/۵	۳/۲۴	-۵/۰۱	۰/۰۱	دفع‌کننده
	انگیزشی	۳/۵	۳/۱۱	-۷/۰۱	۰/۰۱	دفع‌کننده
	سرپرستی	۳/۵	۴/۷۱	۱۵/۲۸	۰/۰۱	جذب‌کننده
غیرنخبه	شغلی	۳/۵	۳/۵۰	۰/۰۴	-	خستگی
	سازمانی	۳/۵	۳/۳۱	-۲/۲۹	۰/۰۵	دفع‌کننده
	انگیزشی	۳/۵	۳/۰۹	-۴/۹۶	۰/۰۱	دفع‌کننده

با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، مطرح می‌شود که عوامل سرپرستی و شغلی نقش خستگی را در جذب و نگهداری کارکنان نخبه و عوامل سازمانی و انگیزشی به‌عنوان عوامل آسیب‌زا و دفع‌کننده برای کارکنان نخبه محسوب می‌شوند؛ در حالیکه با بررسی وضعیت موجود توقعات شغلی کارکنان غیرنخبه مطرح می‌شود عوامل سرپرستی به‌عنوان عوامل موفقیت سازمان در جذب و نگهداری، عوامل شغلی نقش خستگی و عوامل سازمانی و انگیزشی به‌عنوان عوامل آسیب‌زا و دفع‌کننده برای کارکنان غیرنخبه محسوب می‌شوند.

جدول شماره ۱۶: t دو گروه مستقل جهت مقایسه متغیرهای «روان‌شناختی» در کارکنان نخبه و غیرنخبه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	میزان t	سطح معنی‌داری
هوش	نخبه	۱۲۳/۴۰	۱۴/۸۱	۱/۳۷	-
	غیرنخبه	۱۲۰/۹۶	۱۶/۱۰		
خلاقیت	نخبه	۴۰/۳۲	۵/۷۵	۱/۲۴	-
	غیرنخبه	۳۹/۵۲	۴/۹۲		
روان‌نژندی	نخبه	۷۱/۱۸	۲۰/۸۱	۲/۹۹	۰/۰۱
	غیرنخبه	۷۸/۷۱	۲۳/۲۹		
بروان‌گرایی	نخبه	۱۱۲/۷۱	۱۷/۸۳	۰/۷۶	-
	غیرنخبه	۱۱۱/۱۷	۱۵/۹۹		
انعطاف‌پذیری	نخبه	۱۰۷/۳۱	۱۳/۳۷	۱/۲۳	-
	غیرنخبه	۱۰۵/۴۲	۱۲/۳۰		
دلپذیر بودن	نخبه	۱۲۰/۲۵	۱۳/۸۰	۲/۳۷	۰/۰۱
	غیرنخبه	۱۲۴/۲۴	۱۵/۷۶		
باوجدان بودن	نخبه	۱۳۵/۰۴	۱۵/۵۲	۱/۵۹	-
	غیرنخبه	۱۳۲/۰۳	۱۷/۶۴		
واقع‌گرا	نخبه	۲۴/۳۷	۹/۱۰	۲/۴۳	۰/۰۱
	غیرنخبه	۲۶/۸۹	۸/۳۷		
جستجوگر	نخبه	۳۴/۰۸	۷/۳۵	۴/۴۲	۰/۰۱
	غیرنخبه	۲۸/۹۶	۱۰/۸۳		
هنری	نخبه	۲۱/۰۴	۹/۶۹	۰/۳۷	-
	غیرنخبه	۲۱/۴۶	۹/۴۲		
اجتماعی	نخبه	۳۲/۱۰	۸/۱۸	۱/۰۲	-
	غیرنخبه	۳۱/۱۳	۸/۱۴		
متهور	نخبه	۲۸/۱۹	۷/۹۶	۰/۳۷	-
	غیرنخبه	۲۸/۵۵	۸/۴۹		
قراردادی	نخبه	۲۲/۶۰	۱۲/۸۲	۱/۲۲	-
	غیرنخبه	۲۴/۳۷	۱۱/۰۶		

با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده در بررسی مقایسه‌ای متغیرهای کارکنان نخبه و غیرنخبه، می‌توان مطرح می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی و دلپذیر بودن و همچنین علائق شغلی واقع‌گرا و جستجوگر در دو گروه کارکنان نخبه و غیرنخبه وجود دارد. از این‌رو، با رجوع به میانگین‌ها مشاهده می‌شود که دو ویژگی روان‌نژندی و دلپذیر بودن و علائق شغلی واقع‌گرا در گروه غیرنخبه و علائق شغلی جستجوگر در گروه نخبه بالاتر است. بنابراین، عنوان می‌شود که ویژگی‌های روان‌نژندی و دلپذیر بودن و علائق شغلی واقع‌گرا در کارکنان غیرنخبه و علائق شغلی جستجوگر در گروه نخبه بیشتر وجود دارد.

جدول شماره ۱۷: t دو گروه مستقل جهت مقایسه «توقعات شغلی» در کارکنان نخبه و غیرنخبه

وضعیت استخدام	متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	میزان N t	سطح معنی‌دار ی
قبل از استخدام	سرپرستی	نخبه	۴/۸۱	۰/۷۶	۱/۰۳	-
		غیرنخبه	۴/۷۱	۰/۷۷		
	شغلی	نخبه	۴/۴۰	۰/۵۵	۴/۷۸	۰/۰۱
		غیرنخبه	۴/۰۸	۰/۵۷		
	سازمانی	نخبه	۴/۵۱	۰/۶۹	۱/۴۰	-
		غیرنخبه	۴/۳۹	۰/۷۶		
بعد از استخدام	انگیزشی	نخبه	۴/۷۶	۰/۷۳	۰/۵۴	-
		غیرنخبه	۴/۷۱	۰/۷۵		
	سرپرستی	نخبه	۳/۵۰	۱/۰۳	۰/۲۳	-
		غیرنخبه	۳/۵۳	۱/۰۱		
	شغلی	نخبه	۳/۵۲	۰/۶۴	۰/۳۱	-
		غیرنخبه	۳/۵۰	۰/۶۴		
سازمانی	نخبه	۳/۲۴	۰/۷۸	۰/۷۳	-	
	غیرنخبه	۳/۳۱	۰/۷۹			
انگیزشی	نخبه	۳/۱۲	۰/۸۰	۰/۳۵	-	
	غیرنخبه	۳/۰۹	۰/۸۲			

با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده در بررسی مقایسه‌ای توقعات شغلی کارکنان نخبه و غیرنخبه در قبل و بعد از استخدام، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری بین عوامل شغلی، در قبل از استخدام بین دو گروه کارکنان نخبه و غیرنخبه مشاهده می‌شود. از این رو، با توجه به اینکه میانگین کارکنان نخبه بالاتر از کارکنان غیرنخبه است، عنوان می‌شود که میزان توقعات شغلی کارکنان نخبه در قبل از استخدام بیشتر از کارکنان غیرنخبه بوده است ولی در بعد از استخدام تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مشاهده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش در خصوص سؤال اول و دوم، با مقایسه نیمرخ توانایی‌های شناختی کارکنان نخبه و غیرنخبه مشخص گردید که کارکنان نخبه با کارکنان غیرنخبه در حیطه نیمرخ توانایی متفاوت نیستند و همواره میزان هوش و خلاقیت کارکنان نخبه و کارکنان غیرنخبه یکسان بوده و تفاوت جزئی بین مقادیر نیمرخ تواناییهای دو گروه ناشی از خطای نمونه‌گیری و عامل شانس می‌باشد. در خصوص سؤال سوم و چهارم که پیرامون ویژگی‌های شخصیتی و علائق شغلی کارکنان نخبه و غیرنخبه است، یافته‌های تحقیق نشان داد که بین دو ویژگی روان‌نژندی و دلپذیربودن تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود دارد. بدین ترتیب که کارکنان غیرنخبه از ویژگی‌های روان‌نژندی و دلپذیربودن بالاتری نسبت به کارکنان نخبه برخوردارند. همچنین، در بررسی علائق شغلی مشخص شد که تنها بین علائق شغلی واقع‌گرا و جستجوگر تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود دارد. بدین ترتیب که کارکنان غیرنخبه دارای علائق شغلی واقع‌گرا و کارکنان نخبه دارای علائق جستجوگر می‌باشند. از این رو، ضروری است با تأکید بر جنبه‌های کاربردی علائق شغلی و نیمرخ شخصیتی به بررسی دقیق نمونه‌های تحقیق تأکید گردیده و پرونده‌های روان‌شناختی برای آنان طراحی گردد تا از این طریق بتوان به انطباق شغلی دست یافت و تعامل شاغل و شغل را در فرایند انطباق شغلی ملاحظه نمود.

در خصوص سؤال پنجم نیز که به بررسی توقعات شغلی دو گروه معطوف است مشخص شد تفاوت معنی‌داری بین توقعات شغلی قبل از استخدام بین دو گروه وجود دارد. بدین ترتیب که توقعات شغلی کارکنان نخبه قبل از استخدام، بیشتر از کارکنان غیرنخبه بوده است. بنابراین، با توجه به اینکه نگرش شغلی و بررسی توقعات و انتظارات شغلی دانش‌آموختگان ممتاز به عنوان یکی از مهم‌ترین

دل‌مشغولیهای مدیریت منابع انسانی محسوب می‌گردد بنابراین به صورت جزئی‌تر می‌توان مطرح نمود که در راستای آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی باید تلاش کرد تا مقررات برای این افراد مدنظر قرار گیرد و علاوه بر اینکه مقررات واضح و روشن می‌شود، بتوان انعطاف‌پذیری خاصی را صورت داد. همچنین عدم حمایت سازمانی و ضعف در ارتقای پست سازمانی بعنوان مشکلات سازمانی محسوب می‌شود.

در نهایت، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در سازمان پتروشیمی باید برنامه‌ریزیهای منظمی را در راستای افزایش انعطاف‌پذیری مقررات و واضح نمودن آنان صورت داد تا از این طریق به کاهش آسیب‌شناسی پرداخت. همچنین در سازمان صنایع پتروشیمی برای دانش‌آموختگان ممتاز مواردی در حیطه‌های سرپرستی به عنوان آسیب شناخته می‌شود که افراد سرپرست، ارزیابی دقیق را صورت نمی‌دهند و از ویژگی انتقادپذیری اندکی برخوردارند. این آسیب‌شناسی در زمینه رویه مدیریت نیز مصداق داشته و بی‌ثباتی مدیریت همراه با فقدان مدیریت مشارکتی می‌تواند به منابع انسانی اختلال وارد سازد.

شایان ذکر است مطرح شود به دلیل عدم خودمختاری شغلی و خلاقیت پایین در محیط شغلی، شرایط مناسبی برای شکوفایی شخصیت فراهم نمی‌شود. این اقدام با پرداختهای نقدی نامناسب و مزایا و خدمات رفاهی نامطلوب، یکنواخت و تکراری بودن شغل و همچنین عدم فضای شغلی آرامش‌بخش اندکی تلفیق گردیده و می‌تواند انگیزش شغلی دانش‌آموختگان ممتاز را کاهش دهد. علاوه بر این، فرصتهایی برای ادامه تحصیل نیز وجود نداشته و آموزشهای کوتاه مدت نیز چندان مؤثر نمی‌باشد.

از مهمترین عوامل جذب‌کننده نیروی انسانی، می‌توان به قدرتمندی سازمان، انطباق تخصص با شغل، امنیت شغلی و واضح بودن اهداف سازمان تأکید کرد که تمامی این موارد به عنوان عوامل جذب‌کننده در راستای نگهداری منابع انسانی شناخته می‌شوند. علاوه بر آن محترم بودن و معتمد بودن سرپرست همراه با روحیه قانون‌گرایی، امنیت شغلی، نیز به عنوان مواردی است که در راستای نگهداری کارکنان نخبه مؤثر است. بنابراین، می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که شرایط جذب افراد نخبه تنها با ضوابط موجود و استخراج رتبه‌های قبولی در کنکور و معدل کافی نیست و افراد نخبه باید علاوه بر شرط معدل و کسب رتبه‌های دانشگاهی، که نحوه جذب کارکنان نخبه پتروشیمی تحت عنوان دانش‌آموختگان ممتاز بوده است، در دیگر زمینه‌های شغلی نیز کارآمد باشند. شاید بتوان چهار ویژگی افراد نخبه را در تأثیرگذاری، ارتباط‌های بین‌فردی^۱، تلاش فزاینده^۲ و تفکر^۳ تعریف نمود که هر کدام از این موارد در سازمان‌های مختلف عنوان شده‌اند، باید در طرح‌های بعدی به شناسایی ویژگی‌های افراد نخبه تأکید کرد و با استفاده از مبانی نظری و یافته‌های مدیریت نخبگان، به جذب و انتصاب این افراد توجه خاصی را مبذول نمود.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود که برای انطباق شغلی کارکنان نخبه، به رهنمودهای روان‌شناختی توجه خاصی مبذول گردد و تحلیل شغل با رویکرد شرح وظایف و شاخص‌های توانایی و شخصیتی انجام گردد تا از این طریق بتوان با بهره‌گیری از پرونده‌های روان‌شناختی از یکسو و تحلیل شغلی از سوی دیگر، بستر مناسبی را برای انطباق شغلی فراهم ساخت.

همچنین، پیشنهاد می‌شود تا در جذب نیروی انسانی از روان‌شناسان صنعتی و سازمانی متخصص که در حیطه‌های روان‌سنجی مشغول به فعالیت می‌باشند، بعنوان نیروی متخصص در جذب نیروی انسانی استفاده به عمل آید.

مقررات سازمانی، به گونه‌ای دقیق و به صورت واضح و روشن اطلاع‌رسانی شوند و بستر مناسبی برای انعطاف‌پذیری این مقررات در دانش‌آموختگان ممتاز فراهم شود.

فرصتهای مناسب برای ادامه تحصیل فراهم گردد و بتوان میزان اثربخشی آموزشهای کوتاه مدت را بر اساس مفروضه‌های نیازسنجی آموزشی افزایش داد.

از روش مجموعه کارهای عملی (پورت فولیو) برای تشویق دانش‌آموختگان ممتاز استفاده کرد و از این طریق بتوان سرمشق مناسب شغلی را برای بازدهی شغلی آنان فراهم ساخت تا علاوه بر شکوفایی شخصیت، بستر مناسبی برای خلاقیت و توسعه آن فراهم شود تا بتوانند به‌عنوان کارکنان نخبه ایفای نقش کنند.

با تمسک‌جویی از اصول آموزش و پرورش استثنائی، بتوان کارمندان نخبه را در پست‌های سازمانی خاص قرار داد و بستر مناسبی را برای شکوفایی توانمندی‌های شناختی آنان با استفاده از شرایط بهینه محیط کار، فراهم ساخت.

از نظریه فایول در حیطه مدیریت منابع انسانی کارکنان نخبه استفاده شود و تلاش گردد تا شیوه انعطاف‌پذیری مدیریت انسانی با تأکید بر بازدهی شغلی و خلاقیت شغلی جایگزین قوانین خشک و رسمی محیط کار گردد.

در انتها، با توجه به اینکه شکاف شناختی در بین کارکنان نخبه و غیرنخبه در اکثریت شاخص‌های جذب و نگهداری نیروی انسانی مشاهده می‌شود و این شکاف در قبل و بعد از استخدام کاملاً ملموس است، از روش‌های تغییر نگرش استفاده شود و این شکاف شناختی برطرف شود تا از این طریق آسیب‌شناسی منابع انسانی کاهش یابد.

منابع

جزنی؛ ن، کامکاری؛ ک، (۱۳۸۲)، بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت شغلی کارکنان وزارتخانه‌های دولتی، طرح پژوهشی، با نظارت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی

چاپاری؛ ث، (۱۳۷۴)، هنجاریابی، پایایی و اعتبار آزمون‌های پیشرونده ریون، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی

دولتیار همدانی؛ ر، (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌ای هوشبهر کارکنان نخبه و غیرنخبه، طرح تحقیقاتی ارزیابی نخبگان جذب شده در ایران خودرو

کامکاری؛ ک، (۱۳۸۵)، ارتباط فشارآورهای شغلی، سلامت عمومی و رضایتمندی شغلی، طرح پژوهشی

گروسی فرشی؛ م، (۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، نشر جامعه پژوه.

قهرمانی؛ آ، (۱۳۸۱)، ارتباط بین پنج عامل شخصیت و هوش هیجانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج به راهنمایی دکتر دلآور.

مهابادی؛ ن، (۱۳۸۲)، هنجاریابی و اعتباریابی آزمون هوش ریون پیشرفته، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی

منوریان؛ ع، (۱۳۸۲)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی در کارکنان بازرگانی پتروشیمی ایران.

هالند؛ جان. ال، (۱۳۸۳)، حرفه مناسب شما چیست؟، ترجمه یزدی و حسینیان، انتشارات کمال تربیت با همکاری نشر تابان

Bertiston, A, (2004), *selecting and developing talent: an alternative approach*, Management Development Review, Vol, 8, No, 1, 1995, pp, 7-10.

Caroms, A, (2004), Talent strategy, *Journal skills assessments*, P: Mc Grohill

Costa, P.T, Jr Mc Crae, P.R, (1992), *Profesional Manual, NEOPI-R and NEO-FFI Psychological Assessment Resources*, Inc.

Falds, G.R, (2003), *Conformity Factor analysis with spss & LISREL science software*.

Holland, J.L, (1960), The relation of the vocational Preference Inventory to the sixteen personality factor questionnaire, *Journal of Applied psychology*, 44, 96-291

Mc Carty, Robert, (2004), The Comparty study for talent explanation profile, *Journal of Locational Psychology*, Vol 27-29

Vandre, W, (2001), *I dandigying and developing high potential talent*, Aon consulting FORUM, 2004

Wakpher, G.R, (2004), Talents and organization strategy, *Journal personal psychology* 57, 250-257