

# تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت

دکتر مسعود پورکیانی\*

مرئضی جلالی جواران\*\*  
قسمت دوم و پایانی

هر حرفه ای، بسته به نوع تولیدات یا خدماتی که ارائه می دهد، نیاز به فراگیری دانش، مهارت و نیز ویژگی های خاص فردی دارد. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگی های فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی مبذول نگردد، سازگاری فرد با آن شغل دچار مشکل خواهد گردید (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶).

تناسب بین شغل و شخصیت و چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی اهمیت زیادی دارد. بعضی مشاغل برای افراد سربه‌زیر و ساکت مناسب است در حالی که تعدادی از مشاغل برای افراد برون‌گرا و سازگار مناسب به نظر می‌رسد. توانایی سازگاری اجتماعی سهم بزرگی در موفقیت شغلی دارد. در بعضی از مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های اجتماعی تاکید می‌شود، در مقابل برای برخی دیگر از شغل‌ها افراد آرام و درون‌گرا مناسب هستند (حسینی، ۱۳۷۹، ۸۰).

سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به رضایت منجر می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۶، ۸۰).

اگر فرد قادر باشد شغل و حرفه ای را انتخاب کند که با شخصیت وی همسویی داشته باشد، احتمال اینکه در کار خود خوشحال باشد و به کارش نیز برای مدت طولانی ادامه دهد، بیشتر است (ساعتچی/۱۳۸۶ ص ۵۹ به نقل از پرهام، ۱۹۸۸).

## ۴. افزایش موفقیت شغلی

تحقیقات گوناگون در زمینه ویژگی های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان داده است که



نامناسبی پیدا خواهد کرد (رابینز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ ص ۱۶۰).

اگر رضایت خاطر در حد اعلا باشد و تعداد استعفا و اخراج در مقابل استخدام حداقل باشد، شخصیت و شغل با هم توافق دارند (رابینز، ترجمه کبیری/۱۳۶۹ ص ۳۵).

موفقیت شخص در یک حرفه وقتی امکان پذیر خواهد بود که با شخصیت او متناسب باشد (شعاری نژاد/۱۳۶۳ ص ۵۵۷).

## ۳. افزایش هماهنگی و سازگاری فرد

### با شغل

فردی که ناهماهنگی نادرستی با شغل اش دارد، مطمئناً نسبت به کارش، علاقه ای نخواهد داشت. در حالی که فردی که بعد از هماهنگی مناسب شروع به کار می کند، به احتمال زیاد از انجام آن کار، احساس رضایت خواهد نمود (قنبری پناه/۱۳۸۶ ص ۷۱).

## تأثیرات تناسب شغل با شخصیت

### کارکنان:

### ۱. افزایش کارایی و اثربخشی

باید در سازمان به شخصیت و تفاوت های فردی افراد توجه خاص نمود، زیرا سازمان ها برای بالا بردن عملکرد و کارایی-شان سعی می کنند افرادی استخدام کنند که برای حرفه مورد نظر مناسب باشند. «بشر از زمان های قدیم متوجه تفاوت های فردی شده است چنانکه هرکس کار معینی را به عهده می گرفته یا هر حرفه ای به افراد خاص اختصاص داشته است». (شعاری نژاد/۱۳۶۳ ص ۴۷۸).

در بسیاری موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت-های فنی آنان نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی های شخصیت آنان و شغلی است که به عهده دارند. به همین دلیل، لازم است در زمینه مطالعات مرتبط با شخصیت در کار توجه داشته باشیم (ساعتچی/۱۳۸۶ ص ۵۹).

### ۲. افزایش رضایت شغلی

اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می رسد و در نتیجه جایجایی کارکنان به پایین ترین میزان، تنزل پیدا می کند. باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی به او واگذار کرد. اگر فردی از نظر شخصیتی دارای مهارت فنی، بنیه قوی و رفتاری پرخاشگرانه باشد و در مشاغل کشاورزی و جنگلبانی گمارده شود، بسیار مناسب تر از این است که به پژوهشگری پردازد. اگر او را در مشاغلی که جنبه اجتماعی قوی دارد بگمارند، صورت

\* استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

\*\* کارشناس ارشد مدیریت



### چرایی عدم توجه سازمان ها به تناسب شغل با شخصیت در هنگام استخدام:

\* آنچه که باعث کمتر بکارگرفته شدن شخصیت در استخدام و انتصاب شده است، عدم اطمینان از روایی و پایایی تست های شخصیت و عدم اطمینان به نتیجه آن در انتخاب داوطلب و یا اعمال آن در انتصابات داخل سازمان است (میرسپاسی/۱۳۷۸ص ۹).

روایی یک تست شخصیت عبارت است از اینکه به چه میزان تست می تواند تنها شخصیت را اندازه گیری کند و نه استعداد، علاقه، و یا خصوصیات دیگر را، و پایایی عبارت است از اینکه به چه میزان تست، نتایج قابل اتکاء و دقیقی ارائه می نماید.

طبعاً به لحاظ اینکه میزان روایی و پایایی مطلق در هیچ تستی وجود ندارد، معمولاً استانداردهای قابل قبولی برای این نوع تست ها مطرح گردیده که به صورت ضریب خاص قابل محاسبه است. تلاش هایی که اخیراً برای افزایش میزان روایی و پایایی تست های شخصیت اعمال گردیده است تا حدی باعث بکار گیری بیشتر آنها نسبت به گذشته شده است (میرسپاسی/۱۳۷۸ص ۱۰ به نقل از اسکارپلو و لدوینکا/۱۹۸۸ص ۲۹۷).

\* نبود آزمون های شخصیت و علایق متناسب با فرهنگ ایرانی (گنجی/۱۳۷۸ص ۱۹۷).

\* آزمایش شوندگان در پاسخگویی به این نوع آزمون ها می توانند پاسخ های غلط بدهند و خیلی صداقت نشان ندهند (گنجی/۱۳۷۸ص ۱۹۷).

### نظریه تناسب شغل با شخصیت جان هالند

یکی از مباحث مطرح شده در زمینه شناخت شخصیت، تیپ شناسی اشخاص و مشاغل است. یکی از کارهای بزرگی که در این زمینه انجام شده، نظریه جان هالند<sup>۱</sup>، ۱۹۱۹ است. این نظریه به دنبال پاسخ گویی به سه پرسش زیر بنیادی است.

آورد (گنجی/۱۳۷۸ص ۱۲۵).

### ۶. کاهش فرسودگی کاری

فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، نگرش منفی در پاسخ به دیگران و احساس عدم موفقیت فردی است (کمالی/۱۳۸۶ص ۵).

فروید فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که به علت از خود گذشتگی فرد در روش زندگی یا ارتباطی (که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی شود) به وجود می آید (کمالی/۱۳۸۶ص ۵).

ویژگی های شخصیتی افراد می تواند به عنوان زمینه ساز فرسودگی شغلی عمل نماید به عنوان مثال افرادی که دارای عزت نفس بالایی هستند در مواجهه با مشکلات و موقعیت های خطرناک مقاوم و فعال هستند در حالیکه افراد با عزت نفس پایین سعی می کنند از موقعیت هایی به این شکل اجتناب کنند (کمالی/۱۳۸۶ص ۶).

یک از راه های کاهش فرسودگی شغلی، به کارگیری روشهای عملی برای آزمایش و انتخاب افراد و واگذاری تصدی مشاغل به افراد واجد شرایط و افرادی است که به آن شغل علاقه مند هستند (کمالی/۱۳۸۶ص ۶).

ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد و در شرایطی این همبستگی قوی است که یک عامل شخصیتی، با شرح شغل فرد مرتبط باشد، به عنوان مثال، صفت برونگرایی می تواند یکی از پیش بینی های معتبر برای موفقیت در فروشنده گی باشد (ساعتچی/۱۳۸۶ص ۵۹ به نقل از تت و دیگران، ۱۹۹۱).

چه بسیار اشخاصی که در زمینه هوش یا سایر توانائی های لازم برای انجام یک شغل در سطحی بالا بوده اند، ولی به سبب داشتن یا نداشتن خصوصیات شخصیتی معین برای آن شغل، یا عدم علاقه، زمینه موفقیت در شغل مورد نظر برای آنان فراهم نگردیده است. در این صورت با اینکه شخص واجد توانائی های لازم جهت انجام کار مورد نظر است برای گماردن در شغل مورد نظر مناسب نخواهد بود (دانسته و مطهری فرد/۱۳۵۵ص ۸۳).

۵. کاهش جابجایی و ترک خدمت

اگر نیروی بدنی و استعداد های ذهنی فرد، بوسیله کاری که انجام می دهد، بطور کامل جذب نشود، برای جلوه گر شدن مسیر دیگری پیدا خواهد کرد. این مسیر تازه نیز، اگر متناسب انتخاب نشود، تعویض کارهای بعدی را به دنبال خواهد



۱- کدام خصوصیات شخصیتی و محیطی منجر به اتخاذ تصمیمات رضایت بخش حرفه ای، اشتغال و پیشرفت می شوند؟

۲- کدام خصوصیات شخصیتی و محیطی منجر به ثبات یا تغییر سطح کار فرد در طول زندگی می گردد؟

۳- مؤثرترین روش ها برای کمک به افرادی که مشکلات حرفه ای دارند کدام است؟

همچنین هالند نظریه خود را بر مبنای دواصل استوار نموده است :

۱- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد.

۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

بر اساس نظریه هالند، افراد را می توان بر اساس

شبهات شان به یکی از شش تیپ شخصیتی<sup>۲</sup> (که عبارتند از: واقعگرا، هنری، اجتماعی،

متهور، جستجوگر و قراردادی) طبقه بندی کرد. این طبقه بندی کلی است و در جزء حدود ۷۲۰ الگوی

مختلف شخصیتی را شامل می شود. با بررسی تاریخچه زندگی و مشاهده رفتار فرد، می توان غلبه

یکی از این انواع تیپ های شخصیتی بر سایر انواع آن را ملاحظه کرد. در عین حال ممکن است در

تعدادی از افراد نیز ترکیبی از هر شش نوع ویژگی شخصیتی فوق وجود داشته باشد. هالند معتقد است

با مشاهده دقیق رفتار انسان می توان دریافت که یکی از این شش نوع ویژگی شخصیتی نسبت به

سایر انواع غلبه بیشتری دارد. هر چه فرد به یک تیپ شخصیتی شباهت بیشتری داشته باشد، امکان آن

که رفتارها و ویژگی های خاص آن تیپ را ارائه دهد بیشتر است. همچنین می توان محیطی که افراد در

آن زندگی می کنند را بر اساس شباهت شان به شش مدل محیطی (شامل: واقع گرا، جستجوگر، هنری،

اجتماعی، متهور و قراردادی) توصیف کرد. چنانچه بین تیپ شخصیتی افراد و محیطی که در آن قرار

می گیرند، هماهنگی وجود داشته باشد، رضایت

شغلی بیشتر می شود. و همچنین پیشرفت شغلی قابل قبول تر شده و وضعیت عاطفی و روانی فرد

از ثبات بهتری برخوردار می شود. به طور کلی می توان گفت که یک تیپ مدلی است که به وسیله آن

می توانیم شخص را به صورت واقعی ارزیابی کنیم. هر تیپ محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی

فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ

و محیط فیزیکی است. علاوه بر این شخص در فرآیند رشد می آموزد که بعضی از فعالیت ها را بر

بعضی دیگر ترجیح دهد. سپس این فعالیت ها به علایق قوی و نیرومند تبدیل می شوند و آن گاه این

علایق او را به سوی دسته خاصی از صلاحیت ها سوق می دهد. سرانجام علایق و صلاحیت های

یک فرد برای او وضعیت و موقعیت فردی ویژه ای فراهم می نماید که موجب می شود وی به گونه ای

خاص بیندیشد، درک کند و عمل نماید. به عبارت دیگر، هر تیپی دارای ذخایر خاصی از نگرش ها و

مهارت هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی است. تیپ های گوناگون اطلاعات را به

گونه های متفاوتی انتخاب و پردازش می کنند. از طریق مقایسه نگرش های یک شخص با هر یک

از این مدل ها و تیپ ها می توانیم تعیین کنیم که او شبیه به کدامیک از تیپ های شخصیتی است.

از آنجائیکه افراد با تیپ های شخصیتی مختلف دارای علائق، صلاحیت ها و خصوصیات متفاوتی

هستند، تمایل دارند که خود را با افراد و موضوعات خاصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند

که با علائق، صلاحیت ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس و همخوان باشد. مردم بدنبال

محیطی هستند که بتوانند مهارت ها و توانایی های خود را بکار گیرند و نگرش ها و ارزش های خود

را نشان دهند.

### طبقه بندی تیپ های شخصیت:

۱- تیپ واقع گرا<sup>۳</sup>: تجربیات و وراثت

خاص یک فرد واقع گرا به ترجیح فعالیت هایی منجر می شود که پیامد آن سروکار داشتن آشکار،

مرتب یا منظم با اشیاء، ابزار، ماشین ها و حیوانات است و معمولاً از فعالیت های آموزشی یا درمانی

اجتناب می کنند. این افراد بیشتر تمایل دارند که صلاحیت های علمی، مکانیکی، کشاورزی،

الکتریکی و فنی کسب نمایند. و دارای ویژگی هایی چون: غیراجتماعی، رک، مصر، بهنجار، اصیل،

سرسخت وجدیت در کار، مادی، بافراست، با ثبات، سازشکار، عمل گرا و واقع بین، قدرت جسمانی،

خودمحور، انعطاف ناپذیر، صرفه جو، غیرشهودی، بی پیرایه، دارای علاقه و هماهنگی در کارها؛ دارای

اشتغال و مهارت های فنی و مکانیکی هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۳۷۶ص ۴۷-۴۶).

۲- تیپ جستجوگر (کاوشگر)<sup>۴</sup>: تجربیات و وراثت یک فرد جستجوگر، به ترجیح فعالیت هایی

منجر می شود که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده ای، کشف پدیده های فیزیکی، زیست شناسی و

فرهنگی به منظور فهم کنترل این پدیده ها است. این افراد از فعالیت های اجتماعی و تکراری اجتناب

می کنند. دارای توانایی های علمی، پژوهشی و ریاضی هستند، کمتر به تغییر رشته تحصیلی در

دانشگاه می پردازند، گاه به رویا پردازی در مورد پیشرفت های آینده خود مبادرت می ورزند، روابط

اجتماعی را زیاد دوست ندارند و فاقد توانایی رهبری اند. و دارای ویژگی هایی چون: کنجکاو،

متفکر، تحلیل گر و دارای قدرت استدلال، منطقی، هشیار، خلاق، منتقد، پیچیده، پیش رونده، مستقل،

روشنفکر، درون گر و کناره گیر، خوددار و فروتن، کمرو و محتاط، بدبین، دقیق و غیرمحبوب هستند.

(هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۳۷۶ص ۴۷).

۳- تیپ هنری<sup>۵</sup>: تجربیات و وراثت خاص یک فرد هنری، به ترجیح فعالیت هایی منجر می شود

که پیامد آن فعالیت های پیچیده، آزاد و غیرمنظم شامل: سروکار داشتن با مواد فیزیکی، کلامی یا

انسانی برای خلق اشکال یا محصولات هنری

2- Personality Type

3- Realistic Type

4- Investigative Type

5- Artistic Type

### جدول (۳): جدول نمونه هایی از شغل های متناسب با شش نوع تیپ شخصیت

(سیدجوادی/۱۳۸۶ص ۸۴)

نوع شخصیت	ویژگی های شخصیتی	شغل مناسب
واقع گرا	شواحنفاتی، زکته، صبر، بهادر، اصل، سوخت ایجاد، تر کار، مادی بااراست، با ثبات، سازشکار، عمل گرا و واقع بین، دارای قدرت جسمانی، خود محور، انعطاف ناپذیر، صرفه جو، غیرمبتدی، بی پیرایه، علاقه و مهربانی در کارها، دارای انتقال و مهارت های فنی و مکانیکی.	مکانیک، تصدای دستگاه، قطاری، خط هوای، فناوری، جنگلکاری
حساس گرا (کمالگرا)	کنشکار، مبتکر، تحلیل گر و دارای قدرت استدلال، منطقی، هشیار، خلاق، بلندپایه، پیش رونده، منطقی، روشنگر، بدون گمراهی و کنار آمدن، خوددار و فروتن، کمرو و محتاط، بین، دقیق، غیرمحبوب	اقتصاد دان، رست شبانی، روانی دان، گزارشگر، پزشک
عاشق	منطقی، سازش ناپذیر، آرمانگرا، حال پرداز، خود تکبر، مکن، حساس، آزادمنش، مبارزه با مشکلات محیطی، ارائه آثر هنری، ایجاد رابطه حسنه با دیگران، سازگاری در برابر عواطف، مبهم، در هر راحته و با دور از نظر، گرایش به صفات زنانه، پراحساس، اهل حرف نه عمل.	عاشق، موسیقی دان، نویسنده، مسئول تواریکات
متهور/سوداگر	زیاده طلب و در جستجوی قدرت و رهبری، بلند پرواز، ماجراجو، سلطه جو، با انرژی، هیجان طلب، برون گرا، خوشگو، معاشرتی و اجتماعی، مهارت در گویایی، زحرف، دارای اعتماد به نفس، خوش بین، خودنما، شوخ، گرا، بدبنا، کسب مهارت در امور مالی و تجارت	وکیل، مسئول بانک، معمار، مدیر سازمان، نوچند، ویندوزی، سیستم داری
اجتماعی	سلطه، دارای روحیه همکاری، صبور، سخاوتمند، آرمانگرا، مسئول، رفیق، صمیمی و خونگرم، امدادگر، مهربان، تلقینی، بشوق، فهمیده، مبادی آداب، معاشرتی، بنر دوست	معلم، مددکار اجتماعی، روان شناسی، مشاور، وکالی
قراردادی (استی)	محتاط، سازشکار، هم رنگ، وظیفه شناس و احترام به قوانین، فاقد قدرت تحلیل، انعطاف ناپذیر و گریزان از موقعیت های پیچیده، مطیع، منظم، صرفه جو، کارآمد، خوددار، بدافع، عمل گرا	حسابدار، مدیر شرکت، مسئول تایید، دریافت و پرداخت، مسئول بازاریابی، مسئول بازاریابی

منجر می شود که پیامد آن اداره کردن دیگران برای رسیدن به اهداف سازمان یا کسب درآمد اقتصادی است. این افراد تمایل به فعالیت های رهبری و مدیریتی دارند. و دارای ویژگی هایی چون: زیاده طلب و در جستجوی قدرت و رهبری، بلند پرواز، ماجراجو، سلطه جو، با انرژی، هیجان طلب، برون گرا، خوشگو، معاشرتی و اجتماعی، مهارت در گویایی، زحرف، دارای اعتماد به نفس، خوش بین، خودنما، عشوهر، بدبنا، کسب مهارت در امور مالی و تجارت هستند. (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۵۰).

#### ۶- تیپ قراردادی یا سنتی<sup>۸</sup>:

تجربیات و وراثت خاص یک فرد قراردادی، به ترجیح فعالیت های منجر می شود که پیامد آن ترجیح فعالیت های ساده، مرتب، سروکار داشتن منظم با داده ها مانند نگه

داری پرونده ها، بایگانی، تنظیم اطلاعات نوشتاری و عددی بر طبق نقشه تعیین شده است. تمایل به کسب فعالیت های اداری، محاسباتی و تجاری دارند، بخوبی به کنترل خویش می باشند. و دارای ویژگی هایی چون: محتاط، سازشکار، هم رنگ، وظیفه شناس و احترام به قوانین، فاقد قدرت تخیل، انعطاف ناپذیر و گریزان از موقعیت های پیچیده، مطیع، منظم، صرفه جو، کارآمد، خوددار، اصولی، دوراندیش، پیگیر، مدافع، عمل گرا هستند. (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۵۱).

هالند یک مجموعه پرسشنامه در رابطه با اولویت های شغلی تهیه کرد که ۱۶۰ عنوان شغل دارد کسی که به این پرسشنامه پاسخ می دهد، شغلی را که دوست دارد یا دوست ندارد را مشخص میکند و برای تعیین شغلی که فرد از نظر شخصیتی مناسب با آن است، از این پاسخنامه استفاده می شود. در تحقیقی که با استفاده از نمودار شش وجهی نوع شغل فرد تعیین می گردد، از این

سازمان یافته که با مواد، ابزارها مربوط باشد، اجتناب می کنند. معمولاً این افراد علاقمند به فعالیت های اجتماعی هستند و دارای ویژگی هایی چون: مسلط، دارای روحیه همکاری، صبور، سخاوتمند، آرمانگرا، مسئول، رفیق، صمیمی و خونگرم، امدادگر، مهربان، تلقینی، مشوق، فهمیده، مبادی آداب، معاشرتی، بشر دوست هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۹).

#### ۵- تیپ متهور (سوداگر)<sup>۷</sup>: تجربیات و وراثت خاص یک فرد متهور، به ترجیح فعالیت های



است. این افراد در شناسائی و بیان خصوصیات خود مهارت دارند، کمتر به کنترل خود می پردازند و رغبتی برای فعالیت های سازمان یافته و مرتب ندارند. افرادی که دارای این تیپ هستند دارای ویژگی هایی چون: مستقل، سازش ناپذیر، آرمانگرا، خیال پرداز، خود انگیخته، مبتکر، حساس، آزادمنش، مبارزه با مشکلات محیطی با ارائه آثر هنری، ایجاد رابطه حسنه با دیگران، سادگی در برابر عواطف، مبهم، در هم ریخته و به دور از نظم، گرایش به صفات زنانه، پراحساس، اهل حرف نه عمل هستند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی/۱۳۷۶ص ۴۸).

#### ۴- تیپ اجتماعی<sup>۶</sup>: تجربیات و وراثت

خاص یک فرد اجتماعی، به ترجیح فعالیت های منجر می شود که پیامد آن اداره کردن دیگران به منظور آگاه ساختن، تعلیم، رشد، درمان یا راهنمایی آنان است، این افراد قراردادهای اجتماعی را می پذیرند. در عین حال از حل عقلانی مسائل گریزانند و از کارهای بدنی و فعالیت های صریح، مرتب،

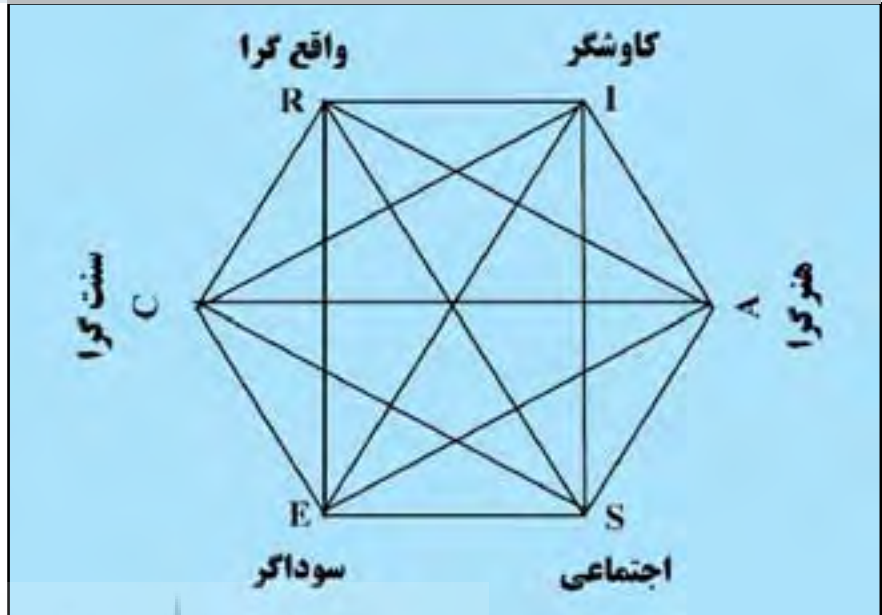
6- Social Type

7- Enterprising Type.

8- Conventional Type

### شکل (۱) : نمودار رابطه بین مشاغل و شخصیت

(رایبیتز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ص ۱۶۰).



کنند، که فردا از تنگی یا گشادی آن رنجیده خاطر نگردد. اعمال چنین مواردی در امر بکارگیری منابع انسانی مورد نیاز سازمان ها، می تواند کارایی کلی سازمان را به حداکثر توان پیش بینی شده برساند. سازمان ها و یا شرکت ها می بایست به کیفیت استخدام منابع انسانی خویش که ناشی از تناسب بهینه فرد با شغل است، بیش از هر موضوع دیگری در امر مزیت های رقابتی منابع انسانی خود توجه کرده و معیار های انتخاب افراد را در پست های متنوع و متفاوت سازمان نه به طور یکسان و مشابه، بلکه به طور متناسب با شرایط و ویژگی های مورد نیاز تدوین و بکار گیرند. عدم توجه به تناسب شغل با شخصیت افراد باعث تأثیراتی از قبیل کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان، کاهش رضایت شغلی، کاهش هماهنگی و سازگاری فرد با شغل، کاهش موفقیت شغلی، افزایش جابجایی و ترک خدمت، افزایش فرسودگی کاری می شود.<sup>۹</sup>

شخصیتی دارای مهارت فنی، و رفتاری پرخاشگرانه باشد و در مشاغل کشاورزی و جنگلداری گمارده شود، بسیار مناسب تر از این است که به پژوهشگری بپردازد، و اگر او را در مشاغلی که جنبه اجتماعی قوی دارد بگمارند، صورت نامناسبی پیدا خواهد کرد (رایبیتز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ص ۱۶۰).

#### نتیجه گیری :

از نتایج این تحقیق می توان این گونه نتیجه گیری کرد که مدیران منابع انسانی در سازمان ها، در بدو استخدام نیروی انسانی می باید شغل مورد نظر را چون لباسی در نظر بگیرند، تا کارمندی متناسب و برابر آن لباس برایش انتخاب و جذب

روش استفاده می شود (رایبیتز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ص ۱۵۹).

نمودار مزبور نشان می دهد که هر قدر این مشاغل به هم نزدیک تر باشند، با هم سازگار هستند. مشاغل همجوار کاملاً مشابهند، ولی آنها که در دو رأس غیر همجوار یا قطر قرار گیرد متفاوت اند (رایبیتز، ترجمه: پارساییان و اعرابی/۱۳۸۵ص ۱۶۰).

نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد رسیده و در نتیجه جابه جایی کارکنان به پائین ترین میزان، تنزل پیدا می کند باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی به او واگذار کرد. اگر فردی از نظر



#### برای مطالعه بیشتر

۱. مدیریت منابع انسانی، اسفندیار سعادت، انتشارات سمت.
۳. رفتار سازمانی، مورهد و گریفین، مترجمان: سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید.
۴. تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، مجله دانش مدیریت.

5- Colbert.A.E,(2002).”A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs,groups and organizations” Journal of applied psychology,vol 87,no 5,pp 985-993

۹- منابع و مأخذ این مقاله در دفتر نشریه موجود می باشد.