


طراحی و اعتباریابی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۱/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۳۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سیما عیوضی^۱، سید وحید حقیقی^۲ ، و محمدعلی فدایی^۳

چکیده

هدف: نیروی انسانی، به عنوان سرمایه با ارزش سازمان‌ها مطرح است که انتخاب، نگهداری و حفظ آن برای هر سازمانی ضروری و با اهمیت است که این مهم با استفاده از پرسشنامه‌های شغلی میسر خواهد شد. به همین منظور پژوهش حاضر با هدف بررسی روایی و پایایی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار انجام شده.

روش: برای بررسی اولیه پرسشنامه، نسخه اولیه پرسشنامه بر روی یک نمونه ۵۰ نفری (۲۵ نفر دختر، ۲۵ نفر پسر متوسطه دوم) اجرا شد. سپس پرسشنامه در اختیار ۱۰ تا از متخصصین در حوزه روان‌شناسی و روانسنجی (۷ روان‌شناس و ۳ روان‌سنج) قرار گرفت و روایی محتوایی و صوری آن نیز بررسی شد. سپس برای بررسی تحلیل عاملی تأییدی از میان افراد بین ۱۴ تا ۲۴ سال ۶۰۰ نفر به صورت روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار پاسخ دادند.

یافته‌ها: در مطالعه حاضر، بعد از تحلیل داده‌ها توسط روش روایی محتوایی و تحلیل عاملی تأییدی، در نهایت یک پرسشنامه ۳۱۲ سؤالی به دست آمد که ۸ تیپ شغلی را از هم مجزا می‌کند و مؤلفه‌های هر تیپ نیز از نقطه اتکا، لذت، برنامه‌ریزی، هویت، ریسک، انگیزه و چارچوب تشکیل شده است. نتایج حاصل از اعتبارسنجی براساس آلفای کرونباخ نیز ۰/۷۷ به دست آمد که مقداری مناسب است.

نتیجه‌گیری: از نتایج این مطالعه، چنین حاصل می‌شود که این پرسشنامه، ابزاری قابل اعتماد و روا برای ارزیابی تیپ‌های شغلی در محل کار است.

کلید واژه: اعتباریابی، پرسشنامه، تیپ‌شناسی، شخصیت، شغل

۱. دکترای تخصصی روان‌شناسی، پارک علم و فناوری، شرکت ایده‌سازان هوشمند پانیک (پانیکار)، کرمانشاه، ایران.

۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مهندسی برق و قدرت، پارک علم و فناوری، شرکت ایده‌سازان هوشمند پانیک

(پانیکار)، کرمانشاه، ایران.

vahid.haghighi8@gmail.com


<https://orcid.org/0009-0009-8667-1019>

۳. کاردانی مددکاری اجتماعی، پارک علم و فناوری، شرکت ایده‌سازان هوشمند پانیک (پانیکار)، کرمانشاه، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Design and validation of Panikar occupational typology questionnaire

Sima Eivazi, (Ph.D)¹, Seyed Vahid Haghghi, (Ph.D student)^{2*} 
& **Mohammad Ali Fadayi, (Ph.D student)³**

Abstract

Aim: Human power is considered as the valuable capital of organizations, which selection, maintenance and preservation is necessary and important for every organization, and this will be possible by using job questionnaires. For this purpose, the present study was conducted with the aim of investigating the validity and reliability of Panikar's Occupational Typography Questionnaire.

Methods: For the initial review of the questionnaire, the initial version of the questionnaire was implemented on a sample of 50 people (25 girls, 25 boys in the second secondary school). Then the questionnaire was given to 10 experts in the field of psychology and psychometrics (7 psychologists and 3 psychometricians) and its content and form validity were also checked. Then, to check confirmatory factor analysis, 600 people between 14 and 24 years of age were selected by available sampling method and responded to Panikar's occupational typology questionnaire.

Results: In the present study, after analyzing the data by content validity method and confirmatory factor analysis, finally a questionnaire of 312 questions was obtained that separates 8 job types and the components of each type are from the point of reliance, pleasure, planning, identity, risk, motivation and framework are formed.

Conclusion: The results of the validation based on Cronbach's alpha were also 0.77, which is a suitable value. From the results of this study, it can be concluded that this questionnaire is a reliable and valid tool for evaluating job types in the workplace.

Key word: validation, Questionnaire, typology, personality, occupation

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1 . Ph.D. in Psychology, Science and Technology Park, Ideasazan Houshmand Panik Company (Panikar), Kermanshah, Iran.

2 . Corresponding author: master of electrical and power engineering, Science and Technology Park, Ideasazan Houshmand Panik Company (Panikar), Kermanshah, Iran.

vahid.haghghi8@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-8667-1019>

3 . Social work associate, Science and Technology Park, Ideasazan Houshmand Panik Company (Panikar), Kermanshah, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

سازمان، نهادی پیچیده است که از جنبه‌های متعدد و متنوعی مانند سیستم اجتماعی تشکیل شده است. در این بین در تحلیل سیستم‌های پیچیده، شناسایی انسان به عنوان عامل ایجاد کننده و تعریف نقش‌هایی که انسان در مواجهه با موقعیت‌های مختلف بر عهده می‌گیرد بر این پیچیدگی می‌افزاید (بل، اسمیرنوف و ویت^۱، ۲۰۱۸). نیروی انسانی، به عنوان سرمایه با ارزش سازمان‌ها مطرح است و نگهداری و حفظ آن برای هر سازمانی ضروری و با اهمیت است (آذری، ۱۴۰۲). از آنجا که در سال‌های اخیر مفهوم منابع انسانی بسیار مورد توجه قرار گرفته است، بی شک، جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته در سازمان‌ها از مسائل ضروری به شمار می‌رود، اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها در این زمینه با مشکل مواجه هستند و در جذب، حفظ و نگهداری نیروها به عنوان سرمایه‌های سازمانی توانایی لازم را ندارند (جعفری، میرحسینی و سعیدی، ۱۴۰۰). بنابراین، جهت رویارویی با مسائل پیچیده سازمانی بیش از پیش به ابزارآلات پیشرفته نیاز است تا بتوان افراد را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی، استعدادها، علامندی‌ها و توانایی‌ها به تیپ‌های مختلف با ویژگی‌های منحصر به فرد تقسیم کرد و نحوه به کارگیری این افراد متناسب با تیپ شغلی آنها در سمت‌های مناسب را به کارفرمایان ارائه داد. مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته، بامهارت‌های مناسب و در جایگاه شغلی مناسب داشته باشند. مدیریت استعداد دارای چرخه‌ای است که شامل ۳ حوزه اصلی است: شناسایی و جذب استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و توسعه استعدادها (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱؛ به نقل از شکوهی، یعقوبی، قاسمی و کریمی، ۱۴۰۰).

یکی از اساسی‌ترین حوزه‌های تفاوت‌های فردی شخصیت است (رابرتز و یون^۲، ۲۰۲۱). که باید در انتخاب افراد مناسب در سمت‌های شغلی مختلف مورد بررسی قرار بگیرد. ویژگی‌های شخصیتی الگوهای ثابتی را در نحوه تفکر، احساس و رفتار افراد نشان می‌دهد. شخصیت تحت تأثیر عوامل ژنتیکی است و ثابت قابل توجهی را نشان می‌دهد (آنگلیم، دانلپ، وی، هوروود، وود و مارتی^۳، ۲۰۲۲). با این حال، در طول زندگی توسعه یافته و تغییر می‌کند (آکرمن و الینگسن^۴، ۲۰۱۴؛ رابرتز و یون، ۲۰۲۱). با تعریف گسترده‌ای از شخصیت می‌توان به مؤلفه‌های مختلف یک فرد توجه کرد، در عین حال معرف توجه به الگوهای پیچیده‌ای از ویژگی‌های عمیق

-
1. Bel, Smirnov & Wait
 2. Roberts & Yoon
 3. Anglim, Dunlop, Wee, Horwood, Wood & Marty
 4. Ackerman & Ellingsen

روان‌شناختی است که به صورت خودکار خود را نشان می‌دهند و در طول زمان از پایداری نسبی برخوردار هستند (میلون، میلون، میگر، گروسمن، رامات، ۲۰۱۲). شخصیت همچنین پیامدهای اصلی زندگی از جمله نتایج تحصیلی، فعالیت‌های شغلی، عملکرد شغلی، شکوفایی اقتصادی، آسیب‌شناسی، و رفاه ذهنی را پیش‌بینی می‌کند. دهه‌ها تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در نحوه تجربه، رویکرد و ارزیابی ما از زندگی مان ایفا می‌کنند (آنکلیم و همکاران، ۲۰۲۲). استنباط‌های مبتنی بر داده‌ها در مورد ویژگی‌های شخصیتی افراد فرصت‌های بزرگی را برای تحقیق ایجاد می‌کنند. اما آنها همچنین پیامدهای عمده‌ای برای حریم خصوصی افراد دارند زیرا امکان هدف‌گذاری و دستکاری مبتنی بر شخصیت را فراهم می‌کنند (یوپو، ۲۰۱۵؛ متز، ۲۰۱۷).

یکی دیگر از تفاوت‌های فردی که در جذب نیروهای انسانی در سازمان‌ها باید مورد توجه و بررسی قرار گیرد استعداد و توانایی‌های متعدد و متفاوت افراد است. یکی از اهداف استعدادیابی و مدیریت استعداد، هماهنگ کردن استعداد‌های موجود در سازمان با استعداد‌های مورد نیاز (آتی) است و هدف دیگر آن کمک به تربیت و تأمین کارکنان مناسب در سمت‌های مناسب و در زمان مناسب برای انجام دادن صحیح کارها به منظور برطرف کردن چالش‌های عملیاتی و استراتژیکی است که سازمان با آن مواجه است. بنابراین، توجه به استعداد و نقش آن در پیشبرد امور اهمیت بسزایی دارد (جعفری و همکاران، ۱۴۰۰). مقیاس‌های زیادی بر اساس نظریه‌های مختلف در جهت ارزیابی تیپ‌های شخصیتی و شناسایی استعداد افراد ساخته شده‌اند، اما پرسشنامه‌هایی که بتواند تیپ‌های شغلی را مورد سنجش و دسته‌بندی قرار دهند بسیار کم هستند. از این میان می‌توان به پرسشنامه ۳۲ سؤالی شخصیت شغلی (OPQ32)^۱، آزمون شخصیت هوگان (۱۹۹۲) و پرسشنامه شخصیت شغلی واریساک و همکاران (۲۰۲۱) اشاره کرد. پرسشنامه ۳۲ سؤالی شخصیت شغلی (OPQ32) خانواده‌ای از پرسشنامه‌های شخصیتی است که برای ارائه اطلاعات در مورد رفتار ترجیحی یک فرد در مورد تعدادی از ویژگی‌های مرتبط با کار طراحی شده است. این پرسشنامه برای استفاده در محل کار تهیه شده است و فقط محتوای آیت‌هایی است که مستقیماً با دنیای کار مرتبط هستند. پرسشنامه OPQ32 برای طیف وسیعی از کاربردها طراحی شده است که شامل فرد، تیم و همچنین سازمان می‌شود (اس اچ ال، ۱۹۹۹). آزمون شخصیت هوگان یکی از ابزارهای مطرح در حوزه شخصیت است که در حوزه روانشناسی صنعتی/سازمانی کاربرد گسترده‌ای دارد و در نیروهای مسلح کاربرد ویژه‌ای دارد (هوگان، ۲۰۰۷). این مقیاس

1. occupational personality questionnaire

خودسنجی در اصل به منظور انتخاب کارکنان، سنجش فردی، و تصمیمات مربوط به مشاغل طراحی شده است (هوگان و هوگان، ۱۹۹۲).

مسئله‌ای که وجود دارد این است که هیچکدام از این مقیاس‌ها افراد را به تیپ‌های شغلی که هر کدام ویژگی‌های خاص خود را داشته باشند تقسیم نمی‌کنند و فقط یکسری اطلاعات در مورد ویژگی‌های شخصیتی یا رفتاری در اختیار کارفرمایان جهت استخدام افراد قرار می‌دهند. بیشترین کمکی که آزمون‌های روان‌شناسی مانند آزمون رغبت سنج هالند یا استرانگ می‌توانند انجام دهند این است که فرد چه رشته تحصیلی یا چه شغلی را انتخاب کند که این کار هم به صورت دقیقی صورت نمی‌گیرد و معمولاً دامنه‌ای از مشاغل معرفی خواهند شد که این می‌تواند برای کاربر گیج‌کننده باشد و خیلی هم قابل اعتماد نیستند. در حالی که در فضای کسب و کار نیاز به روش‌ها و راهبردهایی احساس می‌شود که بتوان به این پرسش پاسخ داد که افراد در شغل مورد نظر خود که ممکن است بر اساس شناختی که از توانایی‌ها، استعداد و علاقه خود و یا با کمک آزمون‌های گفته شده انتخاب می‌کنند، چه جایگاه شغلی یا سمت سازمانی برای آنها مناسب است تا با بهترین عملکرد و بیشترین بازده بتوانند سال‌ها در آن جایگاه با علاقمندی و لذت به کار خود ادامه دهند. صرفاً انتخاب درست شغل باعث رضایتمندی و موفقیت افراد در محیط کاری نمی‌شود. باید به این نکته توجه کرد که نحوه و زمینه انجام یک شغل واحد در افراد با تیپ‌های شغلی مختلف ممکن است متفاوت باشد. به طور مثال روان‌شناس A که اهل مطالعه زیاد و فراگیری دانش به روز است، ممکن است زمانی بهترین عملکرد خود را نشان دهد که بتواند دانش خود را به دیگران انتقال دهد، بنابراین تدریس در دانشگاه بهترین جایگاه شغلی برای وی می‌تواند باشد. در حالی که روان‌شناس B به دلیل روحیه جستجوگری، در کارهای پژوهشی بهترین عملکرد را خواهد داشت. یا روان‌شناس C به دلیل روحیه حمایتگری و درک و همدلی بالا در زمینه درمان می‌تواند بسیار موفق عمل کند. ظاهراً همه آنها یک شغل دارند اما حوزه‌های کاری آنها کاملاً با هم متفاوت است و اگر بدون توجه به این تفاوت‌ها حوزه کاری خود را انتخاب کنند احتمال موفقیت و رضایت شغلی آنها کاهش پیدا خواهد کرد و به مرور زمان این مشکلات بیشتر خود را نشان خواهند داد و باعث دلزدگی و فرسودگی شغلی خواهد شد.

پژوهشگران پژوهش حاضر در ابتدا در طی چندین سال پژوهش و بررسی اشخاص در محل کار و بر اساس ویژگی‌های فردی و موقعیت‌های شغلی و همچنین نیازمندی‌های مشاغل مختلف بخصوص سمت‌های مختلف سازمانی، پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار (POTQ)^۱ را طراحی کردند که منعکس‌کننده ماهیت متغیر کار در قرن بیست و یکم است و برای دنیای کار طراحی

طراحی و اعتباریابی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار

شده است. در محیط‌های کاری به خصوص در سازمان‌های بزرگ سمت‌های متفاوتی با نیازها و شرایط مختلفی وجود دارد. برای هر یک از این موقعیت‌ها مسلماً به افرادی با توانایی‌ها و استعداد‌های متفاوتی نیاز است. بر اساس مدل تیپ‌شناسی شغلی پانیکار در هر سازمانی می‌تواند حداکثر ۱۶ موقعیت شغلی متفاوت وجود داشته باشد. البته تعداد این موقعیت‌ها بستگی به وسعت کاری سازمان و نیازهای آنها دارد. بر همین اساس افرادی هم که متناسب با این موقعیت‌ها باشند در ۱۶ تیپ شغلی که شامل ۸ دسته دوتایی هستند تعریف شده‌اند. اگر افراد با توجه به توانایی‌ها، علاقمندی‌ها، چارچوب‌ها، استعدادها، هویت، نقاط قوت و ضعفشان در موقعیت مناسب شغلی خود در یک سازمان گمارده شوند بیشترین عملکرد و بازدهی را برای سازمان و کمترین ناراضی‌تی شغلی را خواهند داشت. با توجه به نبود ابزاری مناسب در محیط‌های سازمانی که بتواند به تیپ‌شناسی کارکنان و قرار دادن افراد مناسب در موقعیت‌های شغلی مناسب در یک سازمان کمک کند و باعث ارتقا کارآیی و احساس خودکارآمدی و کاهش فرسودگی و ناراضی‌تی شغلی در کارکنان و همچنین افزایش بازده سازمان شود، لذا پژوهشگران پژوهش حاضر با طراحی و ساخت پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار سعی کردند خلایی را که در اجتماع احساس می‌شود را پوشش دهند و بعد از اطمینان از روایی و پایایی، آن را برای ارزیابی تیپ‌های شغلی در محل کار ارائه دهند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر در سه مرحله صورت گرفت. مرحله اول از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ با تیمی از متخصصان در حوزه روان‌شناسی شروع شد که لیست‌های بررسی ساختار صفت^۱ مربوط به دنیای کار را شناسایی کردند. این چک لیست‌ها با بررسی همه پرسشنامه‌های موجود (به عنوان مثال، پرسشنامه روانشناسی کلیفتون، شاخص نوع مایرز-بریگز، پرسشنامه اینیاگرام، پرسشنامه دیسک، پرسشنامه PMAI، پرسشنامه گاردنر، رغبت‌سنج هالند، پرسشنامه ۳۲ سؤالی شخصیت شغلی، آزمون شخصیت هوگان و پرسشنامه شخصیت شغلی واریساک) و مدل‌های شخصیت، مانند کار کتل و آیزنک مربوط به حوزه کاری، شناسایی شدند. داده‌های اعتبارسنجی در مورد رابطه بین شخصیت و عملکرد شغلی و همچنین اسنادی از سازمان‌های مشتری برای تعیین اینکه کدام جنبه‌های شخصیت به آنها مربوط است، بررسی شد، سپس چک لیست‌ها مورد آزمایش قرار گرفتند و داده‌های به دست آمده مورد آزمایش قرار گرفتند. در نهایت ۸ تیپ شخصیتی در محیط کار شناسایی شدند که عبارتند از تیپ‌های متفکر، جستجوگر، کارآفرین، بازآفرین،

1. adjective construct checklists (ACLs)

قراردادی، حامی، آسانگر و جنگجو. سپس برای هر یک از تیپ‌ها با توجه به تحقیقاتی که صورت گرفته بود، ۷ ویژگی یا مؤلفه اصلی در نظر گرفته شد که عبارتند از نقطه اتکا، لذت، هویت، انگیزه، چارچوب، برنامه‌ریزی و ریسک. با توجه به ادبیات پژوهشی برای شناسایی مؤلفه‌های اصلی هر یک از تیپ‌ها ۴۸ سؤال در نظر گرفته شد به اضافه دو سؤال عمومی، که در نهایت یک پرسشنامه ۳۸۶ سؤالی به دست آمد.

در مرحله دوم بعد از ساخت پرسشنامه‌ای جهت ارزیابی تیپ‌ها، برای بررسی اولیه پرسشنامه، بر اساس پیشینه پژوهشی (عیوضی، کرمی و یزدانبخش، ۱۴۰۲) یک نمونه ۵۰ نفری در دسترس از یک مدرسه پسرانه و یک مدرسه دخترانه متوسطه دوم (۱۶ تا ۱۸ سال) به صورت مساوی هر کدام ۲۵ نفر انتخاب شدند و نسخه اولیه پرسشنامه بر روی آنان اجرا شد. در این مرحله از دانش‌آموزان خواسته شد سؤال‌هایی که نامفهوم هستند را مشخص کنند. سپس سؤال‌های مشخص شده مورد تجدید نظر و اصلاح قرار گرفت. سپس پرسشنامه بر اساس پیشینه پژوهشی (عیوضی، کرمی و یزدانبخش، ۱۴۰۲؛ تقوی، ۱۳۹۹) در اختیار ۱۰ تا از متخصصین در حوزه روان‌شناسی و روانسنجی (۷ روان‌شناس و ۳ روان‌سنج) قرار گرفت و روایی محتوایی و صوری آن نیز بررسی شد (جدول ۱).

مرحله سوم تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. در این مرحله جامعه آماری شامل تمامی افراد ۱۴ سال به بالا در مدارس و دانشگاه‌های شهرستان کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بود. جهت تحلیل عاملی با توجه به فرمول کوکران (هومن، ۱۳۹۳) نیز حجم نمونه مناسب برای جامعه مورد نظر ۶۰۰ دانشجو و دانش‌آموز ۱۴ سال به بالا (۳۲۷ دختر، ۲۷۳ پسر) در شهرستان کرمانشاه در نظر گرفته شد. نمونه به صورت در دسترس انتخاب شد. ملاک ورود به پژوهش رضایت شرکت کننده، داشتن حداقل سن ۱۴ سال، سواد خواندن و نوشتن، داشتن حداقل هوش طبیعی با تشخیص پژوهشگر بود. ملاک خروج نیز عدم پاسخگویی به تمام سؤالات پرسشنامه یا انصراف شرکت کننده بود. تلاش بر آن بود که ملاحظه‌های اخلاقی در طول مطالعه رعایت شود. شرکت کنندگان بعد از مطالعه، رضایت‌نامه را تکمیل و امضا کردند. سپس پرسشنامه در یک وعده در اختیار آنها قرار گرفت و از آنها خواسته شد تمامی سؤال‌ها را با دقت بخوانند و بر اساس برداشتی که از خود دارند به آنها پاسخ گویند. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم‌افزار Amos انجام شد و پایایی پرسشنامه نیز از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در نرم‌افزار spss-25 به دست آمد.

لوازم تحقیق

پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار^۱: پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار یک پرسشنامه محقق ساخت است که در سال ۱۴۰۲ توسط پژوهشگران پژوهش حاضر تهیه شد. این پرسشنامه در ابتدا شامل ۳۸۶ سؤال و به صورت ۵ لیکرتی (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) بود. امتیاز به هر گزینه به ترتیب ۴، ۳، ۲، ۱، ۰ است. این پرسشنامه ۸ تیپ شغلی (متفکر، کارآفرین، قراردادی، آسانگر، جستجوگر، بازآفرین، حامی و جنگجو) و ۷ مؤلفه اصلی هر تیپ (نقطه اتکاء، لذت، هویت، انگیزه، برنامه‌ریزی، ریسک و چارچوب) را مشخص می‌کند. دامنه نمرات برای هر تیپ بین ۰-۱۵۶ است. بعد از تحلیل‌های صورت گرفته و حذف برخی از سؤال‌ها، در نهایت یک پرسشنامه ۳۱۲ سؤالی به دست آمد. بعد از پاسخ به پرسشنامه، هر تیپ شغلی که بیشترین امتیاز را به دست آورد تیپ غالب فرد تعیین می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت که در بخش یافته‌ها نتایج آن آورده شده است.

یافته‌ها

در مرحله اجرای مقدماتی، به منظور رفع مشکلات احتمالی در تفسیر ماده‌ها توسط جامعه هدف و ارزیابی برداشت آنها از ماده‌ها، پرسشنامه ۳۸۶ سؤالی بر روی یک گروه نمونه ۵۰ نفری از دانش‌آموزان متوسطه دوم (۲۵ دختر و ۲۵) اجرا شد. در این مرحله از آزمودنی‌ها خواسته شد تا در صورتی که سؤالی قابل درک نیست یا برداشت‌های دو پهلو از آن می‌شود را مشخص کنند. بر این اساس تعدادی از سؤال‌ها برای فرم نهایی اصلاح شدند، اما سؤالی حذف نشد.

اولین گام در تعیین روایی هر پرسشنامه‌ای، بررسی روایی آن است. روایی یک آزمون به هماهنگی بین نمره آزمون با صفت یا خصیصه‌ای است که آزمون برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است (کاپالن و ساکوزو، ۱۹۸۹؛ به نقل از پاشا شریفی، ۱۳۹۲). روایی محتوایی در واقع به این مطلب اشاره دارد که سؤال‌هایی که در یک آزمون استفاده شده‌اند تا چه اندازه معرف کل محتوای آن سازه هستند. روایی صوری نیز که نوع خاصی از روایی محتوایی است نشان می‌دهد که سؤال‌های آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند (سیف، ۱۳۹۶). به همین منظور جهت بررسی روایی محتوایی سؤالات پرسشنامه، جهت اعتبارسنجی در اختیار صاحب‌نظران و متخصصان حوزه روان‌شناسی و روان‌سنجی قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار از طریق سؤال از متخصصان در خصوص ضرورت و تناسب هر کدام از سؤال‌ها با آنچه که سنجیده می‌شود به شکل کمی از طریق

1. Panikar occupational typology questionnaire (POTQ)

شاخص CVI که توسط والتز و باسل^۱ ارائه شده است، بدست آمد. بدین صورت که از متخصصان خواسته شد تا مشخص کنند آیا هر یک از سؤال‌ها با هدف مرتبط است یا خیر. به این منظور از یک پرسشنامه با طیف ۴ درجه‌ای (کاملاً مرتبط است، مرتبط اما نیاز به بازبینی، نیاز به بازبینی است، مرتبط نیست) استفاده شد. تجمیع امتیازهای موافق برای هر سؤال که امتیاز "مرتبط اما نیاز به بازبینی" و "کاملاً مرتبط" را کسب کرده بودند تقسیم بر تعداد کل متخصصان محاسبه شد. اگر مقدار حاصل از ۰/۷۰ کوچکتر بود سؤال رد شد، اگر بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۹ بود مورد بازبینی قرار گرفتند و با نظر متخصصان اصلاح شدند و اگر از ۰/۷۹ بزرگتر بود قابل قبول بودند. نظر متخصصان نسبت به هریک از سؤال‌ها و CVI هر یک از سؤال‌ها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. بررسی CVI بر اساس نظر متخصصان در هر سؤال

سؤال	CVR	نتیجه	سؤال	CVR	نتیجه	سؤال	CVR	نتیجه
۱	۰/۹۰	پذیرش	۲۹۲	۰/۴۰	عدم پذیرش	۱۹۵	۱/۰۰	نیاز به بازبینی
۲	۱/۰۰	پذیرش	۲۹۳	۰/۵۰	عدم پذیرش	۱۹۶	۰/۳۰	عدم پذیرش
۳	۱/۰۰	پذیرش	۲۹۴	۰/۵۰	عدم پذیرش	۱۹۷	۱/۰۰	پذیرش
۴	۱/۰۰	پذیرش	۲۹۵	۱/۰۰	پذیرش	۱۹۸	۰/۹۰	پذیرش
۵	۰/۶۰	عدم پذیرش	۲۹۶	۱/۰۰	پذیرش	۱۹۹	۰/۹۰	پذیرش
۶	۰/۸۰	پذیرش	۲۹۷	۱/۰۰	پذیرش	۲۰۰	۰/۶۰	عدم پذیرش

1. Waltz & Bausell

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
پذیرش	۱/۰۰	۲۹۸	عدم پذیرش	۰/۳۰	۲۰۱	پذیرش	۱/۰۰	۱۰۴	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۷
پذیرش	۰/۹۰	۲۹۹	پذیرش	۰/۸۰	۲۰۲	عدم پذیرش	۰/۵۰	۱۰۵	پذیرش	۰/۹۰	۸
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۰۰	پذیرش	۰/۹۰	۲۰۳	پذیرش	۰/۹۰	۱۰۶	پذیرش	۰/۹۰	۹
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۰۱	پذیرش	۱/۰۰	۲۰۴	پذیرش	۱/۰۰	۱۰۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۰
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۰۲	پذیرش	۱/۰۰	۲۰۵	پذیرش	۱/۰۰	۱۰۸	پذیرش	۱/۰۰	۱۱
پذیرش	۰/۸۰	۳۰۳	پذیرش	۱/۰۰	۲۰۶	پذیرش	۱/۰۰	۱۰۹	پذیرش	۱/۰۰	۱۲
پذیرش	۰/۸۰	۳۰۴	پذیرش	۱/۰۰	۲۰۷	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۱۰	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۳
پذیرش	۱/۰۰	۳۰۵	پذیرش	۰/۸۰	۲۰۸	پذیرش	۱/۰۰	۱۱۱	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۴
پذیرش	۱/۰۰	۳۰۶	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۰۹	پذیرش	۰/۸۰	۱۱۲	پذیرش	۰/۹۰	۱۵
پذیرش	۰/۹۰	۳۰۷	پذیرش	۰/۸۰	۲۱۰	پذیرش	۱/۰۰	۱۱۳	پذیرش	۰/۹۰	۱۶
عدم پذیرش	۰/۶۰	۳۰۸	پذیرش	۰/۸۰	۲۱۱	پذیرش	۰/۸۰	۱۱۴	پذیرش	۰/۹۰	۱۷
پذیرش	۱/۰۰	۳۰۹	پذیرش	۰/۹۰	۲۱۲	پذیرش	۰/۹۰	۱۱۵	پذیرش	۱/۰۰	۱۸
پذیرش	۱/۰۰	۳۱۰	ش	۰/۹۰	۲۱۳	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۱۶	پذیرش	۱/۰۰	۱۹

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
پذیرش	۱/۰۰	۳۱۱	پذیرش	۰/۸۰	۲۱۴	عدم پذیرش	۰/۵۰	۱۱۷	عدم پذیرش	۰/۶۰	۲۰
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۱۲	پذیرش	۰/۹۰	۲۱۵	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۱۸	پذیرش	۰/۹۰	۲۱
پذیرش	۱/۰۰	۳۱۳	پذیرش	۱/۰۰	۲۱۶	پذیرش	۰/۹۰	۱۱۹	پذیرش	۱/۰۰	۲۲
پذیرش	۰/۹۰	۳۱۴	پذیرش	۱/۰۰	۲۱۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۰	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۳
پذیرش	۱/۰۰	۳۱۵	پذیرش	۱/۰۰	۲۱۸	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۱	پذیرش	۱/۰۰	۲۴
پذیرش	۰/۸۰	۳۱۶	پذیرش	۱/۰۰	۲۱۹	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۲	پذیرش	۱/۰۰	۲۵
پذیرش	۰/۸۰	۳۱۷	پذیرش	۰/۹۰	۲۲۰	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۲۳	پذیرش	۱/۰۰	۲۶
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۱۸	پذیرش	۰/۹۰	۲۲۱	پذیرش	۰/۹۰	۱۲۴	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۷
پذیرش	۱/۰۰	۳۱۹	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۲۲	پذیرش	۰/۸۰	۱۲۵	پذیرش	۰/۸۰	۲۸
پذیرش	۱/۰۰	۳۲۰	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۲۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۶	پذیرش	۰/۹۰	۲۹
پذیرش	۱/۰۰	۳۲۱	پذیرش	۱/۰۰	۲۲۴	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۷	پذیرش	۱/۰۰	۳۰
پذیرش	۰/۹۰	۳۲۲	پذیرش	۰/۹۰	۲۲۵	پذیرش	۰/۹۰	۱۲۸	پذیرش	۱/۰۰	۳۱
پذیرش	۰/۹۰	۳۲۳	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۲۶	پذیرش	۱/۰۰	۱۲۹	پذیرش	۱/۰۰	۳۲
پذیرش	۰/۸۰	۳۲۴	پذیرش	۱/۰۰	۲۲۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۳۰	پذیرش	۰/۸۰	۳۳

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
پذیرش	۱/۰۰	۳۲۵	پذیرش	۱/۰۰	۲۲۸	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۳۱	پذیرش	۰/۹۰	۳۴
پذیرش	۱/۰۰	۳۲۶	پذیرش	۱/۰۰	۲۲۹	پذیرش	۰/۸۰	۱۳۲	پذیرش	۰/۹۰	۳۵
پذیرش	۰/۹۰	۳۲۷	پذیرش	۰/۹۰	۲۳۰	پذیرش	۱/۰۰	۱۳۳	عدم پذیرش	۰/۵۰	۳۶
عدم پذیرش	۰/۵۰	۳۲۸	پذیرش	۰/۹۰	۲۳۱	پذیرش	۰/۹۰	۱۳۴	پذیرش	۰/۹۰	۳۷
پذیرش	۰/۸۰	۳۲۹	پذیرش	۰/۹۰	۲۳۲	پذیرش	۰/۹۰	۱۳۵	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۸
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۳۰	پذیرش	۰/۸۰	۲۳۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۳۶	پذیرش	۰/۹۰	۳۹
عدم پذیرش	۰/۶۰	۳۳۱	پذیرش	۰/۸۰	۲۳۴	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۳۷	عدم پذیرش	۰/۶۰	۴۰
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۳۲	پذیرش	۰/۸۰	۲۳۵	پذیرش	۰/۸۰	۱۳۸	پذیرش	۱/۰۰	۴۱
پذیرش	۱/۰۰	۳۳۳	پذیرش	۰/۹۰	۲۳۶	پذیرش	۱/۰۰	۱۳۹	عدم پذیرش	۰/۶۰	۴۲
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۳۴	پذیرش	۱/۰۰	۲۳۷	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۴۰	پذیرش	۱/۰۰	۴۳
پذیرش	۰/۹۰	۳۳۵	پذیرش	۰/۹۰	۲۳۸	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۴۱	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۴۴
پذیرش	۰/۹۰	۳۳۶	پذیرش	۰/۸۰	۲۳۹	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۴۲	پذیرش	۰/۹۰	۴۵
پذیرش	۰/۹۰	۳۳۷	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۴۰	پذیرش	۰/۹۰	۱۴۳	پذیرش	۰/۸۰	۴۶
پذیرش	۰/۸۰	۳۳۸	پذیرش	۰/۸۰	۲۴۱	پذیرش	۰/۹۰	۱۴۴	پذیرش	۰/۹۰	۴۷

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
پذیرش	۱/۰۰	۳۳۹	پذیرش	۱/۰۰	۲۴۲	پذیرش	۱/۰۰	۱۴۵	پذیرش	۰/۹۰	۴۸
پذیرش	۰/۸۰	۳۴۰	پذیرش	۱/۰۰	۲۴۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۴۶	پذیرش	۰/۹۰	۴۹
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۱	پذیرش	۱/۰۰	۲۴۴	پذیرش	۱/۰۰	۱۴۷	عدم پذیرش	۰/۶۰	۵۰
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۴۲	پذیرش	۰/۳۰	۲۴۵	پذیرش	۰/۸۰	۱۴۸	پذیرش	۱/۰۰	۵۱
پذیرش	۰/۹۰	۳۴۳	پذیرش	۰/۹۰	۲۴۶	پذیرش	۰/۹۰	۱۴۹	پذیرش	۱/۰۰	۵۲
پذیرش	۰/۹۰	۳۴۴	پذیرش	۰/۹۰	۲۴۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۵۰	پذیرش	۱/۰۰	۵۳
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۵	پذیرش	۰/۹۰	۲۴۸	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۵۱	پذیرش	۱/۰۰	۵۴
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۶	پذیرش	۰/۹۰	۲۴۹	پذیرش	۰/۸۰	۱۵۲	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۵۵
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۷	پذیرش	۱/۰۰	۲۵۰	عدم پذیرش	۰/۴۰	۱۵۳	پذیرش	۱/۰۰	۵۶
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۸	پذیرش	۱/۰۰	۲۵۱	پذیرش	۱/۰۰	۱۵۴	پذیرش	۰/۸۰	۵۷
پذیرش	۱/۰۰	۳۴۹	پذیرش	۰/۸۰	۲۵۲	پذیرش	۱/۰۰	۱۵۵	پذیرش	۰/۸۰	۵۸
پذیرش	۰/۹۰	۳۵۰	پذیرش	۰/۹۰	۲۵۳	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۵۶	پذیرش	۰/۹۰	۵۹
پذیرش	۰/۹۰	۳۵۱	پذیرش	۰/۹۰	۲۵۴	پذیرش	۱/۰۰	۱۵۷	پذیرش	۰/۹۰	۶۰
پذیرش	۰/۸۰	۳۵۲	پذیرش	۰/۸۰	۲۵۵	پذیرش	۰/۸۰	۱۵۸	عدم پذیرش	۰/۵۰	۶۱

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۵۳	پذیرش	۰/۸۰	۲۵۶	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۵۹	پذیرش	۱/۰۰	۶۲
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۵۴	پذیرش	۰/۸۰	۲۵۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۶۰	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۶۳
پذیرش	۱/۰۰	۳۵۵	پذیرش	۰/۵۰	۲۵۸	پذیرش	۱/۰۰	۱۶۱	پذیرش	۱/۰۰	۶۴
پذیرش	۰/۸۰	۳۵۶	پذیرش	۰/۸۰	۲۵۹	پذیرش	۰/۹۰	۱۶۲	پذیرش	۱/۰۰	۶۵
پذیرش	۰/۸۰	۳۵۷	پذیرش	۰/۸۰	۲۶۰	پذیرش	۰/۹۰	۱۶۳	پذیرش	۱/۰۰	۶۶
پذیرش	۱/۰۰	۳۵۸	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۱	پذیرش	۱/۰۰	۱۶۴	عدم پذیرش	۰/۴۰	۶۷
پذیرش	۱/۰۰	۳۵۹	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۲	پذیرش	۱/۰۰	۱۶۵	پذیرش	۱/۰۰	۶۸
پذیرش	۱/۰۰	۳۶۰	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۶۶	پذیرش	۱/۰۰	۶۹
پذیرش	۱/۰۰	۳۶۱	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۴	پذیرش	۰/۸۰	۱۶۷	پذیرش	۱/۰۰	۷۰
عدم پذیرش	۰/۶۰	۳۶۲	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۵	عدم پذیرش	۰/۵۰	۱۶۸	پذیرش	۰/۹۰	۷۱
پذیرش	۰/۸۰	۳۶۳	پذیرش	۰/۸۰	۲۶۶	عدم پذیرش	۰/۳۰	۱۶۹	پذیرش	۰/۹۰	۷۲
پذیرش	۰/۸۰	۳۶۴	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۶۷	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۷۰	پذیرش	۱/۰۰	۷۳
پذیرش	۰/۸۰	۳۶۵	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۶۸	عدم پذیرش	۰/۶۰	۱۷۱	پذیرش	۱/۰۰	۷۴
پذیرش	۱/۰۰	۳۶۶	پذیرش	۱/۰۰	۲۶۹	پذیرش	۰/۳۰	۱۷۲	پذیرش	۱/۰۰	۷۵

نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۶۷	پذیرش	۰/۸۰	۲۷۰	پذیرش	۰/۹۰	۱۷۳	پذیرش	۱/۰۰	۷۶
پذیرش	۰/۷۰	۳۶۸	پذیرش	۱/۰۰	۲۷۱	پذیرش	۰/۹۰	۱۷۴	پذیرش	۱/۰۰	۷۷
پذیرش	۰/۸۰	۳۶۹	پذیرش	۰/۸۰	۲۷۲	پذیرش	۱/۰۰	۱۷۵	پذیرش	۱/۰۰	۷۸
پذیرش	۰/۸۰	۳۷۰	پذیرش	۰/۸۰	۲۷۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۷۶	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۷۹
پذیرش	۰/۷۰	۳۷۱	پذیرش	۰/۴۰	۲۷۴	پذیرش	۰/۸۰	۱۷۷	پذیرش	۱/۰۰	۸۰
پذیرش	۱/۰۰	۳۷۲	پذیرش	۰/۸۰	۲۷۵	پذیرش	۱/۰۰	۱۷۸	پذیرش	۱/۰۰	۸۱
پذیرش	۰/۸۰	۳۷۳	پذیرش	۱/۰۰	۲۷۶	پذیرش	۰/۹۰	۱۷۹	عدم پذیرش	۰/۳۰	۸۲
عدم پذیرش	۰/۵۰	۳۷۴	پذیرش	۱/۰۰	۲۷۷	پذیرش	۰/۹۰	۱۸۰	عدم پذیرش	۰/۶۰	۸۳
پذیرش	۰/۸۰	۳۷۵	پذیرش	۱/۰۰	۲۷۸	پذیرش	۰/۸۰	۱۸۱	پذیرش	۰/۸۰	۸۴
پذیرش	۰/۸۰	۳۷۶	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۲۷۹	پذیرش	۱/۰۰	۱۸۲	پذیرش	۱/۰۰	۸۵
پذیرش	۰/۸۰	۳۷۷	پذیرش	۰/۸۰	۲۸۰	پذیرش	۰/۹۰	۱۸۳	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۸۶
پذیرش	۱/۰۰	۳۷۸	پذیرش	۰/۸۰	۲۸۱	نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۱۸۴	پذیرش	۱/۰۰	۸۷
نیاز به بازبینی	۰/۷۰	۳۷۹	پذیرش	۱/۰۰	۲۸۲	عدم پذیرش	۰/۵۰	۱۸۵	پذیرش	۰/۸۰	۸۸
پذیرش	۰/۸۰	۳۸۰	پذیرش	۰/۸۰	۲۸۳	پذیرش	۱/۰۰	۱۸۶	پذیرش	۱/۰۰	۸۹

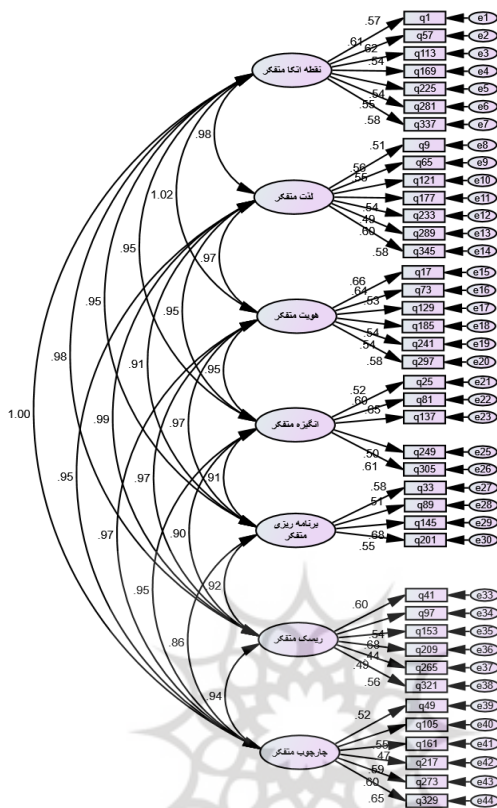
نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال	نتیجه	CVR	سؤال
پذیرش	۰/۸۰	۳۸۱	پذیرش	۰/۸۰	۳۸۴	پذیرش	۱/۰۰	۱۸۷	عدم پذیرش	۰/۳۰	۹۰
پذیرش	۰/۸۰	۳۸۲	پذیرش	۱/۰۰	۳۸۵	پذیرش	۱/۰۰	۱۸۸	پذیرش	۰/۹۰	۹۱
پذیرش	۱/۰۰	۳۸۳	پذیرش	۱/۰۰	۳۸۶	پذیرش	۱/۰۰	۱۸۹	پذیرش	۰/۹۰	۹۲
پذیرش	۱/۰۰	۳۸۴	پذیرش	۱/۰۰	۳۸۷	پذیرش	۱/۰۰	۱۹۰	پذیرش	۰/۸۰	۹۳
بازبینی نیاز به	۰/۴۰	۳۸۵	پذیرش	۱/۰۰	۳۸۸	پذیرش	۱/۰۰	۱۹۱	پذیرش	۱/۰۰	۹۴
پذیرش	۰/۸۰	۳۸۶	پذیرش	۱/۰۰	۳۸۹	پذیرش	۰/۸۰	۱۹۲	پذیرش	۱/۰۰	۹۵
			پذیرش	۱/۰۰	۳۹۰	پذیرش	۰/۹۰	۱۹۳	پذیرش	۱/۰۰	۹۶
			پذیرش	۱/۰۰	۳۹۱	بازبینی نیاز به	۰/۷۰	۱۹۴	پذیرش	۱/۰۰	۹۷

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ۳۹ تا از سؤال‌ها نمره کمتر از ۷۰ بدست آوردند و از پرسشنامه حذف شدند، ۴۲ تا از سؤال‌ها نمره ۷۰ به دست آوردند که با نظر متخصصان مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفتند و در ارزیابی مجدد آنهايي که نمره بالاتر از ۰/۷۹ به دست آوردند در پرسشنامه باقی ماندند. در نهایت یک پرسشنامه ۳۴۷ سؤالی به دست آمد. در مرحله سوم تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه در بین ۶۰۰ دانش‌آموز و دانشجوی ۱۴ تا ۲۴ سال (۳۲۷ دختر، ۲۷۳ پسر) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول خرده مقیاس تیپ‌های شخصیتی توسط نرم‌افزار Amos بررسی شد. معیارهای مناسب بودن برازش مدل نیز بررسی شد (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تیپ‌های شخصیتی

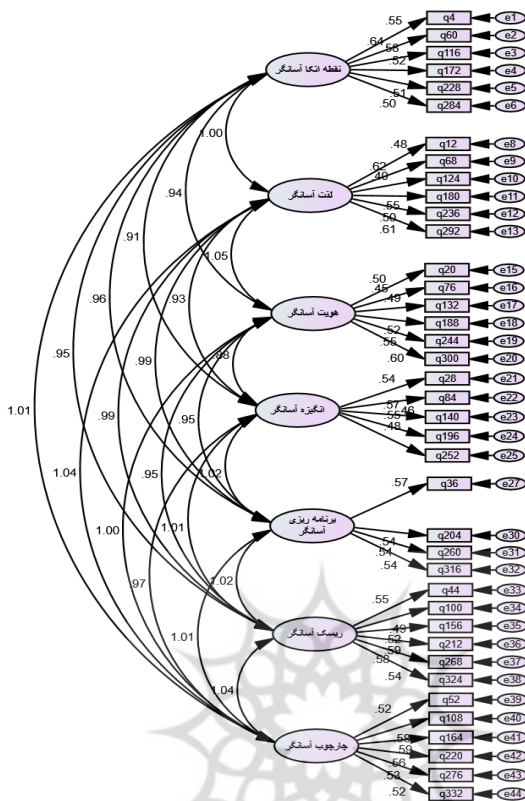
IFI	CFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	DF	CMIN	CMIN/DF	شاخص شخص	تیپ‌های شخصیتی
> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد دشخص	متفکر
> /۰.۹۱	> /۰.۹۴	> /۰.۹۳	> /۰.۹۲	۰ /۸۹	> /۰.۹۰	۰ /۰.۴۸	۷۵۸	۱۹۶۲ /۷۴۴	۲ /۵۸	مقادیر دست‌آ مده‌شخص	متفکر
> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۰۸	> /۰.۰۸	-	-	< /۰.۰۸	< ۳	مقادیر استاندارد شخص	کارآفرین
۰ /۹۳	۰ /۹۳	۰ /۹۲	۰ /۹۳	۰ /۹۰	۰ /۹۰	۰ /۰.۴۷	۶۷۸	۱۲۳۴ /۶۶۹	۲ /۵۴	مقادیر دست آمده‌شخص	کارآفرین
> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شخص	قراردادی
> /۰.۹۱	> /۰.۹۴	> /۰.۹۳	> /۰.۹۲	۰ /۸۹	> /۰.۹۰	۰ /۰.۴۸	۷۵۸	۱۹۶۸ /۶۲۹	۲ /۵۹	مقادیر دست آمده‌شخص	قراردادی
> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	> /۰.۹۰	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	< /۰.۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شخص	آسانگر
> /۰.۹۱	> /۰.۹۴	> /۰.۹۳	> /۰.۹۲	۰ /۸۹	> /۰.۹۰	۰ /۰.۴۷	۶۸۱	۱۷۳۷ /۶۹۹	۲ /۵۵	مقادیر دست آمده‌شخص	آسانگر

IFI	CFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	DF	CMIN	CMIN/DF	شاخص شاخص	تیپ‌های شخصیتی
> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شاخص	جستجوگر
> ۰/۹۱	> ۰/۹۴	> ۰/۹۳	> ۰/۹۲	۰/۸۹	> ۰/۹۰	۰/۰۴۸	۶۴۴	۱۵۹۹/۴۰۱	۲/۴۸	مقادیر دست آمده شاخص	جستجوگر
> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شاخص	باز آفرین
۰/۹۱	۰/۸۹	> ۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۵۰	۸۱۹	۲۲۲۲/۳۵	۲/۷۷	مقادیر دست آمده شاخص	باز آفرین
> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شاخص	حامی
۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	> ۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۴۶	۷۱۹	۱۷۸۱/۰۰۵	۲/۴۷	مقادیر دست آمده شاخص	حامی
> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	< ۰/۰۸	-	-	< ۳	مقادیر استاندارد شاخص	جنگجو
۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۴	> ۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۴۶	۷۹۸	۱۹۸۳/۹۲۷	۲/۴۸	مقادیر دست آمده شاخص	جنگجو



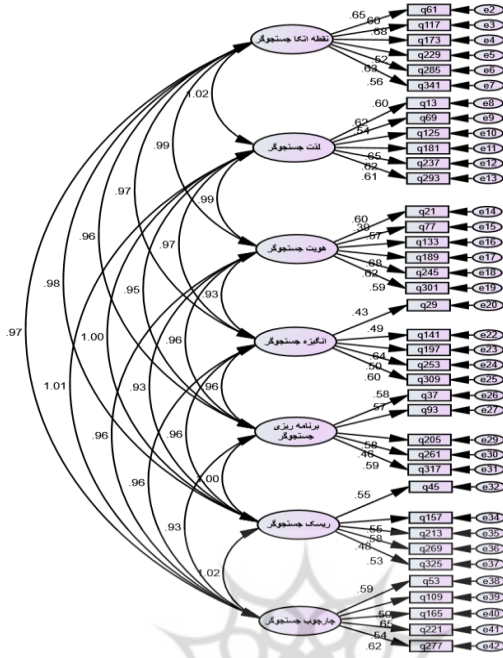
شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (تیپ شخصیتی متفکر) در حالت استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی

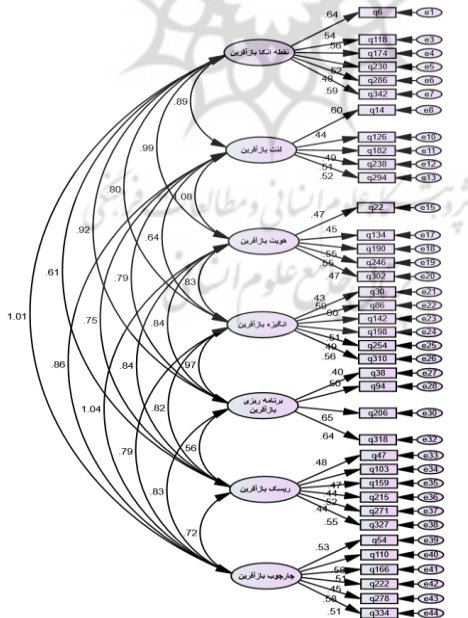


شکل ۴. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (تیپ شخصیتی آسانگر) در حالت استاندارد

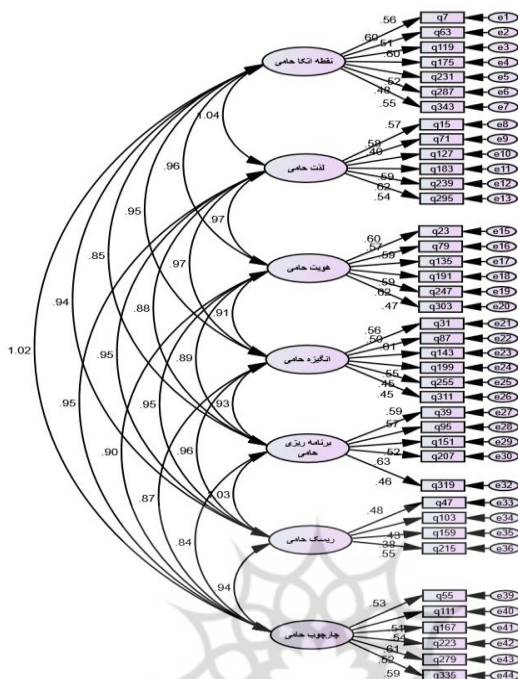
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی



شکل ۵. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (با تیپ شخصیتی جستجوگر) در حالت استاندارد

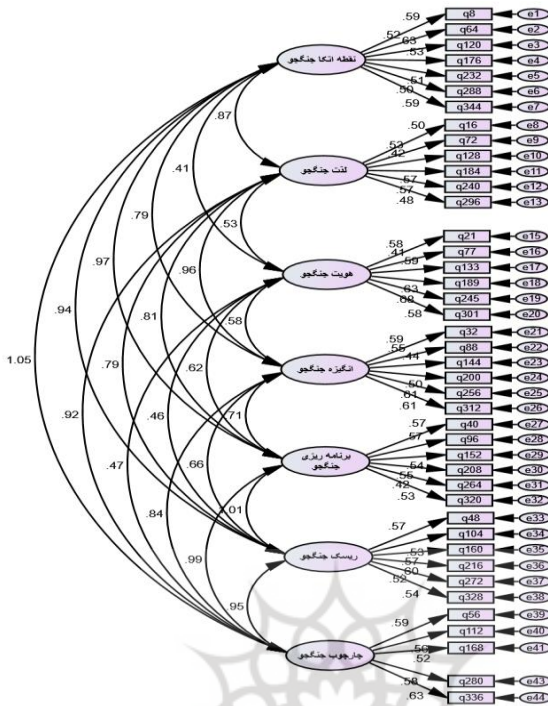


شکل ۶. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (تیپ شخصیتی بازآفرین) در حالت استاندارد



شکل ۷. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (به تیپ شخصیتی حامی) در حالت استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی



شکل ۸. مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (به تیپ شخصیتی جنگجو) در حالت استاندارد

پایایی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعیین پرسونا

شاخص پایایی مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
متفکر	۰/۹۷
کارآفرین	۰/۹۶
قراردادی	۰/۹۶
آسانگر	۰/۹۴
جستجوگر	۰/۹۷
بازآفرین	۰/۹۲
حامی	۰/۸۹
جنگجو	۰/۹۴
کل مقیاس تعیین پرسونا	۰/۷۷

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، و خرده مقیاس‌های آن را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار انجام شد. در تحلیل‌های عاملی تأییدی، که هدف پژوهشگر تأیید ساختار عاملی ویژه‌ای است، یک روش آزمون فرضیه است و در صدد آزمودن این است که آیا نشانگرهایی که برای معرفی متغیرهای مکنون (سازه) در نظر گرفته شده است واقعا معرف آنها هستند یا خیر و همچنین مشخص می‌کند که نشانگرهای انتخابی با چه دقتی برازنده متغیر مکنون هستند (نظری و مختاری، ۱۳۸۸؛ هومن، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر روایی محتوا و سازه در بحث ارزیابی روایی بررسی شد. از آن جایی که روایی محتوا جنبه عقلی و منطقی دارد، تأیید متخصصین این امر در ارزیابی روایی صوری و منطقی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار ملاک عمل واقع شد. نتایج به دست آمده در این خصوص، تأییدکننده روایی این مقیاس است. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار با هفت خرده آزمون آن و همچنین روش تحلیل عاملی تأییدی در راستای بررسی روایی، روایی سازه این مقیاس را تأیید کرد. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار از ۷ عامل نقطه اتکا، لذت، هویت، انگیزه، برنامه‌ریزی، چارچوب و ریسک تشکیل شده است و توانایی تفکیک افراد در محیط کار در ۸ تیپ شغلی (متفکر، کارآفرین، قراردادی، آسانگر، جستجوگر، بازآفرین، حامی و جنگجو) را دارد. نتایج پژوهش حاضر تأیید می‌کند که از لحاظ ساختاری، پرسشنامه پیشنهادی از توان لازم برای توصیف و تبیین برخوردار است. می‌توان بیان کرد که این پرسشنامه مانند پرسشنامه‌های شغلی مانند آزمون شخصیت هوگان (۱۹۹۲)، پرسشنامه ۳۲ سؤالی شخصیت شغلی (OPQ32)، و پرسشنامه شخصیت شغلی واریساک و همکاران (۲۰۲۱) می‌تواند افراد را در محیط کار به تیپ‌های مختلفی دسته‌بندی کند.

نتیجه به دست آمده را می‌توان بر اساس بررسی و پژوهش‌های صورت گرفته چنین تبیین کرد که در مواجهه افراد با محیط کسب و کار می‌توان افراد را به چهار دسته فکرمحور، سیستم‌گرا، اجراگر و تسهیل‌گر تقسیم‌بندی کرد و از طرفی دیگر، فضای کسب و کار هم به چهار حوزه تولیدی، خدماتی، حل‌مسأله و شبکه‌سازی دسته‌بندی می‌شود که از ترکیب این دو فضا به یک ماتریس ۱۶ گانه خواهید رسید که خانه‌های ستون اول و چهارم با هم و ستون‌های دوم و سوم با هم اشتراک دارند. بنابراین در نهایت ۸ گروه دوتایی تشکیل می‌شود که به هر کدام از آنها یک پرسونا گفته می‌شود. پرسوناها عبارتند از پرسونای متفکر، کارآفرین، قراردادی، آسانگر،

جستجوگر، بازآفرین، حامی و جنگجو. حال با نگاه دقیق‌تر، برای هر خانه و به عبارت دیگر برای هر پرسونا به صورت مجزا می‌توان ۷ ویژگی منحصر به فرد تعریف کرد که این ویژگی‌ها شامل نقطه اتکاء، لذت، هویت، انگیزه، برنامه‌ریزی، ریسک و چارچوب است. برای تعیین هر یک از این ۷ ویژگی یک ماتریس ۱۶ خانه‌ای در نظر گرفته شده است که در هر یک از آنها سطر و ستون‌ها بر اساس نظریات مختلف بنا شده است؛ به عنوان مثال، سطرها در نقطه اتکاء براساس نظریه یونگ و در هویت بر اساس شایستگی تعریف شده‌اند. بنابراین از ترکیب ۷ ماتریس با ۱۶ درایه به ۱۱۲ فضای شناخت برای هر فرد خواهید رسید. منظور از کشف پرسونا جایابی افراد در این ۱۱۲ درایه است که به آن ویژگی اصلی گفته می‌شود.

نتیجه به دست آمده در ماتریس نقطه اتکا را می‌توان بر اساس نظریه یونگ تبیین کرد. یونگ تیپ‌ها را براساس دو نگرش اساس درونی‌گرایی و برون‌گرایی و به همراه چهار کارکرد مجزای تفکر، احساس، حس کردن و شهودی تقسیم کرده است. در ماتریس نقطه اتکا افراد به همین منظور در ۴ دسته عقلی، احساسی، حسی و شهودی قرار گرفتند. با توجه به اینکه در محیط کار نیز فعالیت‌ها به ۴ دسته (تولیدی، خدماتی، حل‌مسأله و شبکه‌سازی) تقسیم می‌شوند یک ماتریس با ۱۶ درایه به دست می‌آید که خصوصیات افراد در هر یک از خانه‌ها با هم متفاوت است. قابل ذکر است که هر پرسونا ۲ درایه را به خود اختصاص می‌دهد. در تبیین عامل‌های پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار می‌توان اظهار داشت "نقطه اتکا" استعدادها و توانایی‌های ذاتی هر فرد است که نقطه اتکای او را در رابطه با موقعیت شغلی در سازمان یا مهارت‌هایی که کسب می‌کند، تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر اگر فردی در موقعیت شغلی مناسب و هماهنگ با نقطه اتکایش گمارده شود، عملکرد بهتری خواهد داشت، زیرا با صرف کمترین انرژی و به راحتی می‌تواند مهارت‌های لازم را فرار گیرد و آنها را پیاده کند.

دومین عامل یعنی "لذت" به انرژی درونی افراد برای حرکت به سمت هدف ارتباط دارد. افراد برای اینکه بر محیط اثر بگذارند نیاز به یک انرژی دارند که آنها را تحریک کند و به سوی هدف به حرکت درآورد. این انرژی اگر از درون فرد نشأت بگیرد و درونی باشد، به آن اصطلاحاً لذت گفته می‌شود. ماتریس لذت بر اساس سلسله مراتب لذت‌ها مطابق الگوی چهارگانه لذت تایگر^۱ بنا شده است. بر پایه این نظریه لذت حالات ذهنی است که انسان‌ها آن را به عنوان چیزی مثبت و با ارزش تجربه می‌کنند و به ۴ نوع تقسیم می‌شوند که عبارتند از لذت جسمانی (حالات درونی که به بدن و بازخورد مثبت اندام‌های حسی مرتبط است)، لذت اجتماعی (لذت‌های ناشی از ارتباط با دیگران) لذت شناختی (لذت‌های ناشی از شناخت و فهمیدن و

دانستن)، و لذت ایده‌آل (ناشی از زیباشناسی و ارزش‌های اخلاقی) (تایگر، ۲۰۱۱). این لذات را می‌توان به هرم سلسله مراتب مازلو نیز ارتباط داد. با توجه به اینکه افراد معمولاً در یکی از سطوح لذت قرار دارند و در محیط کار نیز از موقعیت و جایگاه شغلی لذت می‌برند که آن سطح از لذت را ارضا می‌کند، بنابراین افراد بر این اساس به ۴ گروه تقسیم می‌شوند. اگر لذت افراد همسو با نقطه اتکای آنها باشد، با انتخاب یک موقعیت شغلی متناسب با آنها فرسودگی شغلی کمتری خواهند داشت.

"انگیزه" سومین عامل در پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار است. انرژی که افراد را به حرکت در می‌آورد اگر از طریق محیط اطراف کسب شود، انگیزه نامیده می‌شود. ماتریس انگیزه بر پایه ایکیگای بنا شده است. ایکیگای مفهومی در زبان ژاپنی است که معنای آن "دلیلی برای بودن" است. فرهنگ ژاپنی، اعتقاد دارد که یافتن ایکیگای به زندگی فرد، قناعت می‌آورد و به آن معنا می‌دهد (گوردن^۱، ۱۹۹۶). واژه ایکیگای معمولاً برای اشاره به منبع ارزش در زندگی یک شخص یا اشاره به چیزهایی که زندگی یک شخص را ارزشمند می‌کنند و به او انگیزه حرکت می‌دهد، استفاده می‌شود. بر این اساس افراد برای انجام کارها از یکی از ۴ منبع انگیزشی (علاقه، خدمت، پول و استعداد) بیشترین انگیزه را دریافت می‌کنند. بر همین اساس در ماتریس انگیزه افراد در محیط شغلی به ۴ گروه با ویژگی‌های متفاوت تقسیم می‌شوند.

چهارمین عامل "برنامه‌ریزی" است؛ بر اساس نظریه فروم انسان‌ها به دلیل جدا شدن از طبیعت نیاز به یک نقشه دارند تا از سردرگمی نجات پیدا کنند. ما تمام پدیده‌ها و رویدادها را باید بتوانیم معنادار کنیم. همه آنچه را که در اطرافمان است را باید بتوانیم درک کنیم، لذا نیاز به یک چارچوب است. به عبارتی دیگر هر فردی فلسفه‌ای دارد که روش او را برای ارزیابی اوضاع و سازمان دادن به آن تعیین می‌کند. به علاوه، انسان نیاز به هدف غایی دارد که به وسیله آن بتواند برای زندگی خود به معنایی باثبات دست یابد. به نظر فروم، این هدف غایی انرژی انسان را در یک جهت جمع می‌کند و او را قادر می‌سازد به زندگی خود معنا دهد (شولتز و شولتز^۲، ۱۳۹۵). افراد در زندگی انتخاب‌ها و هدف‌های مختلفی می‌توانند داشته باشند ولی زمان و انرژی کافی برای پرداختن به همه آنها را ندارند، ناچاراً فقط تعداد محدودی از آنها را بر اساس ویژگی‌ها و توانایی‌هایشان انتخاب و برای آنها برنامه‌ریزی می‌کنند. برخی افراد می‌توانند هدف‌های اصلی و چشم‌انداز سازمان را ببینند و آن را شناسایی کنند. دسته‌ای از افراد هم می‌توانند برای هدف‌های استراتژیک و طولانی مدت برنامه‌ریزی کنند و مسیر را برای خود و دیگر کارکنان در یک سازمان مشخص کنند. برخی نیز توانایی برنامه‌ریزی برای اهداف عملیاتی و میان مدت را دارند. دسته‌ای

1. Gordon

2. Schultz & Schultz

از افراد هم فقط می‌توانند برای هدف‌های بلند مدت سازمان که برای آنها تعیین می‌شود به صورت کوتاه مدت و به شکل ریز هدف برنامه‌ریزی کنند. با این توصیفات افراد در ۴ دسته قرار می‌گیرند و بر این اساس موقعیت‌های کاری آنها در یک سازمان قطعاً متفاوت است و باید هماهنگ با تواناییشان در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی باشد.

"ریسک" پنجمین عامل در پرسشنامه تیپ‌شناسی شغلی پانیکار است. افراد زمانی که موقعیت شغلی را در یک سازمان می‌پذیرند، قطعاً برخی محدودیت‌هایی که به دنبال آن می‌آید را قبول کنند. بخاطر این محدودیت‌ها، افراد باید ریسک موقعیتی که انتخاب کرده‌اند و همچنین آنهایی که انتخاب نشده‌اند و از دست داده‌اند را بپذیرند. پذیرفتن یا نپذیرفتن ریسک‌های مختلف در فرایند شغلی به "خود" افراد بستگی دارد. بر اساس نظریه پردازان مختلف در ارتباط با "خود" دو انگیزه ارتقا خود و تأیید خود وجود دارد. بر این اساس خود به شکل‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند. مفهوم مارکوس از "خود ممکن" یکی از نمونه‌هایی است که به چیزی اشاره دارد که افراد فکر می‌کنند ممکن است بشوند، آنچه بشوند و آنچه که می‌ترسند بشوند. "خود تأییدی" نیز به این اشاره دارد که افراد فعالانه در جستجوی مدارکی در تأیید خود از سوی دیگران هستند و خود را به نحوی جلوه می‌دهند که چنین شواهدی بروز کند. "خود آرمانی" و "خود بایسته" نیز که در طبقه "خود ارهبردی" قرار می‌گیرند، نقش مهمی در فرایند رشد افراد در محیط کار دارند. "خود آرمانی" ایده‌آل‌هایی است که افراد علاقمند به تصاحب آن هستند و "خود بایسته" ویژگی‌هایی هستند که فکر می‌کنند باید داشته باشند. بنابر نظریه هیگینز این انگیزه در انسان وجود دارد که تقارن بین آنچه هست و آنچه باید باشد به حداقل برسد. افراد بر این اساس که در فرایند شغلی خود کدام یک از خودهای گفته شده برایش مهم‌تر است در یکی از ۴ گروه قرار می‌گیرند.

ششمین عامل "چارچوب" است؛ افراد برای رسیدن به اهدافشان مسیر و جاده‌ای را انتخاب می‌کنند که دارای محدودیت‌های محیطی است که جامعه و محیط برای آنها تعیین می‌کنند و به آن چارچوب گفته می‌شود. افراد در بخش چارچوب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول افرادی هستند که توانایی تصمیم‌گیری و تعیین چارچوب برای خود و دیگر کارکنان در محیط کاری را دارند و مسئولیت آن را بر عهده بگیرند و به اصطلاح به آنها افراد مسئولیت‌پذیر گفته می‌شود. این دسته خود به دو دسته تقسیم می‌شوند، افرادی که در یک مجموعه یا سازمان مسئولیت دانش و بسط علم را بر عهده می‌گیرند و افرادی که در زمینه خلق ایده و پیاده‌سای آن فعالیت می‌کنند و مسئولیت‌های آن را بر عهده می‌گیرند. در حالیکه دسته دوم توانایی تعیین

چارچوب و پذیرفتن مسئولیت تصمیم‌های بزرگ را ندارند ولی به خوبی و توانا می‌توانند وظایفی که به آنها محول شده است را با دقت و سر موقع انجام دهند که به اصطلاح به آنها افراد وظیفه‌شناس گفته می‌شود. این افراد وجدان کاری بالایی دارند و بر اساس آزمون نئو از نمره وظیفه‌شناسی بالایی برخوردار هستند. افراد این دسته هم به دو گروه تقسیم می‌شوند؛ افرادی که وظایف اجرایی کارها را بر عهده می‌گیرند و افرادی که وظایف تسهیل‌گری مجموعه را بر عهده می‌گیرند.

هفتمین عامل "هویت" است؛ افراد در مسیری که انتخاب کرده‌اند علاوه بر محدودیت‌های بیرونی که توسط چارچوب مشخص می‌شود، دارای یکسری محدودیت‌های درونی نیز هستند که بر اساس هویت و تعریفی که از خودشان دارند، برای خود تعیین می‌کنند. اگر فرد در موقعیت شغلی هماهنگ با هویت خود قرار گیرد، احساس شایستگی خواهد کرد. اسپریتزر (۱۹۹۵) شایستگی را احساس کردن هدف یا اتصال شخصی به اهداف شغلی تعریف کرده است (یون-آن و کی- لون؛ ۲۰۱۱). شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد، اشاره می‌کند (استاندر روتمان، ۲۰۱۰). بر اساس نظریه اریک فرم افراد نیازهای مختلفی دارند که برخی از آنها در فرد غالب است و اگر آن نیاز ارضا شود احساس رضایت خواهد داشت. به طور مثال نیاز به مربوط بودن و تعلق، نیاز به تعالی، نیاز به ریشه‌دار بودن و نیاز به درک هویت. همچنین کارن هورنای نیازهای مختلفی برای افراد تعریف می‌کند مانند نیاز به محبت و تأیید، نیاز به قدرت، نیاز به تسلط، نیاز به وجهه و اعتبار، نیاز به موفقیت و همت بلند، نیاز به خوبسندگی و استقلال، نیاز به تحسین و تمجید (شولتز و شولتز، ۱۳۹۵). بر این اساس افراد با تیپ‌های شغلی متفاوت، نیازهای غالب آنها متفاوت است و اگر فرد در آن موقعیت شغلی بتواند نیاز غالب خود را ارضا کند به رضایت شغلی دست خواهد یافت و احساس شایستگی خواهد کرد. بر همین اساس می‌توان افراد را به ۴ دسته تقسیم کرد؛ برخی افراد اگر فقط احساس کنند در کارشان موفق هستند احساس شایستگی می‌کنند. برخی افراد از اینکه در موقعیت شغلی قرار گیرند که بر دیگران تسلط و قدرت داشته باشند، برخی دیگر از احساس تعلق به یک گروه و مورد تأیید و تحسین قرار گرفتن، و دسته آخر نیز از برنده شدن و کسب افتخار و وجهه اجتماعی احساس شایستگی می‌کنند.

اگر افراد در ۷ مؤلفه با هم هماهنگ باشند و در موقعیت شغلی گمارده شوند که با تیپ شخصیتی آنها هماهنگ باشد، بهترین عملکرد را از خود نشان خواهند داد و پیش‌بینی می‌شود که بیشترین رضایت شغلی و کمترین فرسودگی شغلی را خواهند داشت. مهمترین محدودیت

1. Yuen-Onn & Kee-Luen
2. Stander & Rothmann

پژوهش خطای پاسخگویی شرکت کنندگان در تکمیل پرسشنامه بود که این مشکل در همه پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی وجود دارد و ممکن است به دلایل مختلف باشد. به طور مثال ممکن است به دلیل عدم خودآگاهی شرکت‌کننده، سوگیری شرکت‌کننده و تمایل به بهتر یا بدتر نشان دادن خود یا عدم فهمیدن برخی سؤال‌ها توسط وی باشد. به همین منظور پیشنهاد می‌شود که برای تحقیقات بعدی ارزیابی این موضوع مورد توجه قرار گیرد. همچنین پژوهشگران پژوهش حاضر قصد دارند که با روش‌های دیگری نیز ارزیابی ۸ تیپ شغلی را مورد بررسی قرار دهند و با یافته‌های حاضر مقایسه کنند. از آنجایی که این پرسشنامه مبتنی بر اصول روان‌سنجی صحیح است، بنابراین می‌تواند توسط متخصصان منابع انسانی و روان‌شناسان مورد استفاده قرار گیرد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- پاشا شریفی، حسن، شریفی، نسترن. (۱۳۹۲). *اصول روانسنجی و روان‌آزمایی*، تهران: انتشارات رشد، چاپ دوم.
- جعفری، فریده؛ میرحسینی، زهره؛ سعیدی، احمد. (۱۴۰۰). ارائه الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: مطالعه زمینه‌ای. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۷ (۲)، ۳۳-۵۷.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۹۶). *اندازه‌گیری و سنجش در علوم تربیتی (رشته علوم تربیتی)*، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوازدهم.
- شکوهی، جواد؛ یعقوبی، نورمحمد؛ قاسمی، محمد؛ و کریمی، حمید. (۱۴۰۰). طراحی الگوی جامع استعدادیابی و جانشین پروری در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش فراترکیب. *مدیریت نظامی*، ۲۱ (۲)، ۳۱-۷۴.
- شولتز، دوان پی، شولتز، سیدنی ال. (۱۳۹۵). *نظریه‌های شخصیت*. ویراست دهم، ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: انتشارات ویرایش.
- عیوضی، سیما؛ کریمی، جهانگیر؛ یزدانبخش، کامران. (۱۴۰۲). طراحی، ساخت و اعتبارسنجی بسته آموزشی توان‌بخشی شناختی نوشتارپیش "همراه". *صلنامه عصب روانشناسی*، ۹ (۲)، ۶۷-۸۳.
- نظری، جواد؛ و مختاری پور، مرضیه. (۱۳۸۸). *تحلیل عاملی و کاربرد آن در علوم اجتماعی*. *ماهنامه کتاب ماه علوم اجتماعی*، ۱۴ (۱۲۲)، ۲۰-۳۳.

- نیازآذری، مرضیه. (۱۴۰۲). تاثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه. *مجله مشاوره شغلی و سامانی*، ۱۵-۵۵، ۱۲۳-۱۴۸.
- هومن، حیدر علی. (۱۳۸۹). *اندازه‌گیریهای روانی و تربیتی: فن تهیه تست و مقیاس*، تهران، (2014). Ackerman, P. L., & Ellingsen, V. J. (2014). Vocabulary overclaiming—A complete approach: Ability, personality, self-concept correlates, and gender differences. *Intelligence*, 46: 216-227.
- Anglim, J., Dunlop, P. D., Wee, S., Horwood, S., Wood, J. K., & Marty, A. (2022). Personality and intelligence: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 148(5-6): 301.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(4): 279.
- Bel, R., Smirnov, V., & Wait, A. (2018). Managing change: Communication, managerial style and change in organizations. *Economic Modelling*; 69:1-12.
- Gordon, M. (1996). *What Makes Life Worth Living?: How Japanese and Americans Make Sense of Their Worlds*. University of California Press.
- Matz, S. C., Kosinski, M., Nave, G., & Stillwell, D. J. (2017). Psychological targeting as an effective approach to digital mass persuasion. *Proceedings of the national academy of sciences*, 114(48): 12714-12719.
- Roberts, B. W., & Yoon, H. J. (2021). Personality Psychology. *Annual Review of Psychology*, 73: 489-516.
- SHL (1999a). OPQ32 Manual and Users' Guide. Thames Ditton, Surrey: SHL Group.
- Youyou, W., Kosinski, M., & Stillwell, D. (2015). Computer-based personality judgments are more accurate than those made by humans. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(4): 1036-1040.
- Millon, T., Millon, C.M., Meagher, S.E., Grossman, S.D., Ramnath, R. (2012). *Personality disorders in modern life*: John Wiley & Sons.
- Stander, M., Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, Job insecurity and employee engagement, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-8.
- Tiger, L. (2011). Dr Lionel Tiger's Four Pleasure Model. Taken from the link <https://actino.co.uk/design/dr-lionel-tigers-four-pleasure-model>.
- Yuen-Onn, C., Kee-Luen, W. (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian higher education institutions. *Academic Research International*, 1 (3), 236-245.