



بررسی تأثیر کاراکترولوژی ریختی روانی بر انتخاب سرمایه انسانی

(مورد مطالعه: سازمان فناوری اطلاعات ایران)

مهديه عربی^۱ - زهره آقابائی دهاقانی^۲ - لیلا سعیدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰

چکیده

با ارزش ترین سرمایه یک سازمان، نیروی انسانی آن می باشد. بنابراین، توجه به ویژگی های شخصیتی این سرمایه با ارزش در عصری که استخدام و آموزش و نگهداشت بسیار هزینه بر و دشوار است امری اجتناب ناپذیر می باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان تأثیر ویژگی های شخصیتی به لحاظ رفتار روانشناسی و مرفولوژی بر انتخاب سرمایه انسانی طراحی شده است. روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از نظر هدف یا ماهیت از نوع کاربردی است. روش گردآوری داده ها به صورت میدانی و کتابخانه ای و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان فناوری اطلاعات ایران ۴۵۰ نفر بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی ساده به تعداد ۲۰۷ نفر انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره انجام گرفت. روایی تحقیق با استفاده از روایی محتوای از طریق اساتید محترم و خبرگان مورد سنجش قرار گرفته همچنین روایی سازه پرسشنامه های مذکور مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی تحقیق نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ سنجیده شد که میزان آلفا ۰/۸۸۲ است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای کاراکترولوژی ریختی روانی بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر مثبتی معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: کاراکترولوژی ریختی روانی، انتخاب سرمایه انسانی، شخصیت، سرمایه انسانی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

mahdiyeh.arabi@gmail.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، ایران. *babaii321@gmail.com*

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، گرایش تصمیم گیری و خط مشی گذاری دولتی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

leilasaedi88@gmail.com

مقدمه

با یک دید عمیق می‌توان گفت رشد نوین اقتصادی نتیجه انقلابی علمی است که خود آن نیز ناشی از رشد نظام مند دانش علمی است (کاظمی و همکاران: ۱۳۹۸). برای دهها سال، اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه‌ای به نام مدیریت کارکنان بود. این وظایف بدون توجه به اینکه چگونه به یکدیگر مرتبط هستند، انجام می‌شدند. اما اکنون حوزه‌ای به نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی آن طور که در حال حاضر درک می‌شود، به جای رد یا حذف، تعمیمی از نیازمندی‌های سنتی اداره اثربخش کارکنان است. در این حوزه درک مناسبی از رفتار بشری و مهارت استفاده از این درک و بینش نیاز است. هم چنین داشتن دانش و درک از وظایف مختلف کارکنان و آگاهی از شرایط محیطی ضروری است (شرمان^۱، بوهلندر و چرودن^۲، ۱۹۸۸: ۴).

یکی از رویکردهای غالب در کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، رویکرد مبتنی بر منابع است. یکی از منابع اصلی که سازمان‌ها سعی می‌کنند از طریق آن مزیت رقابتی برای خود کسب کنند، منابع انسانی است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۴). امروزه منابع انسانی، و فعالیت‌ها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان عواملی برای رسیدن سازمان به موفقیت شناسایی شده‌اند (گست^۳، ۲۰۰۱: ۱۰۹۵). از دیدگاه سازمان‌ها، دراختیارداشتن منابع انسانی شایسته، باقابلیت و دارای مهارت‌های لازم بسیار مهم است، زیرا می‌تواند ذوق فردی و قابلیت سازمانی را توسعه دهد. از این رو، هدف سازمان‌ها در فضای امروزی، توسعه سازمانی موفق و سودآور با کمک منابع انسانی فرهیخته‌ای است که فرصت دستیابی به آمال و آرزوها خود را از طریق مشارکت در کارهای چالشی به دست می‌آورند (پائووه^۴، ۲۰۰۹: ۱۳۵)، بنابراین به کارگیری رویکرد مبتنی بر منبع در منابع انسانی در سال‌های اخیر باعث

است صاحب نظران مفاهیم جدیدی را مطرح کنند. از جمله بیکر^۵ (۱۹۶۴) مفهوم سرمایه‌ی انسانی (بارنی^۶، ۱۹۹۱: ۱۰۵) بیانگر این است که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا اقتناع و ارضای فراوان‌تر در آینده درآید. چنین سرمایه «انسانی» است چرا که جزئی از انسان را تشکیل می‌دهد (عماد زاده، ۱۳۷۵: ۳۰-۲۹). در عصر فرا صنعتی استخدام و بکارگیری سرمایه انسانی و ویژگی‌های روانی و شخصیتی متقاضیان شغل با پست مورد نظر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از سوی دیگر تأثیر رفتار که ناشی از شخصیت کارکنان بر عملکرد سازمان، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد. یک اصل کلی این است که خصوصیات و تفاوت‌های فردی داوطلبان مورد نظر با وظایف شغلی آنها مطابقت داشته باشد. برای اینکه عملکرد کارکنان در سازمان به صورت چشمگیری ارتقاء یابد لازم است که مهارت‌ها، استعدادها و خصوصیات خلقی و جسمی افراد در نظر گرفته شود.

آنائو^۷ (۲۰۰۷) یکی از روانشناسان معتقد بود افراد براساس نوع شخصیت و نحوه تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند اگر این نوع شخصیت با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود نیز موفق‌تر خواهد بود (بریری، ۱۳۸۴). بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی تحت تأثیر شرایط و فرهنگ خانوادگی شکل می‌گیرد به همین جهت افراد از لحاظ شخصیت مشابه یک دیگر نیستند اما به هرحال، در مواردی که به گروه‌های فرهنگی واحدی تعلق دارند و در جامعه نقش واحدی را ایفا می‌کنند و شاید از جهت اینکه ساختمان بدنی مشابهی را به ارث برده است به برخی افراد شبیه است و چون تجارب گذشته او همان تجارب گذشته دیگران نیست، بنابراین در نوع خود بی‌همتا است چرا که هر امر ارثی و هر محیطی در نوع

می‌شوند اگر به طور صحیح و منطقی پایش نگردند خسارت‌های جبران ناپذیری را به همراه خواهند داشت (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

گزینش و انتخاب کارکنان بردول^{۱۱} و رایت^{۱۱} (۲۰۰۴) خاطر نشان می‌کنند که استخدام و گزینش فرآیندهایی معطوف به شناسایی جذب و ایمن سازی افراد مناسب برای رودرویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. دو اصطلاح "استخدام پایان یافت" و "گزینش شروع شد" اغلب به طور مداوم، به عنوان مبحثی به کار برده می‌شوند. هر چند به منظور تجزیه و تحلیل، بهتر است که این دو را از هم جدا کنیم، ولی استخدام در بیشتر تعاریف ما نیمه نخست و گزینش نیمه دوم را شامل می‌شود. استخدام معطوف به شناسایی و جذب داوطلبان موردنظر و گزینش معطوف به انتخاب مناسب ترین‌ها است. گزینش نمایانگر مرحله نهایی تصمیم سازی در فرآیند استخدام به شمار می‌رود. استخدام و گزینش، گذرگاهی برای بکارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان است. یک محیط تجاری که به طور فزاینده‌ای رقابتی و جهانی است، ضمن همراهی با نیاز به کیفیت و خدمت رسانی به مشتری، اهمیت استخدام و گزینش افراد مناسب را افزایش داده و به عنوان «کارفرمای انتخاب» مورد ملاحظه قرار گرفته است (آذر، احمدی و سبط، ۱۳۸۹).

متأسفانه امروزه در سازمان‌های دولتی و خصوصی در مرحله گزینش و انتخاب به جنبه‌های شخصیتی کارکنان و متقاضیان مشاغل اهمیت چندانی داده نمی‌شود و عدم توجه مدیران ارشد سازمان‌ها به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و نادیدگرفتن استعداد آنها سبب ایجاد مسئله‌ای اساسی در سازمان‌ها شده است که گاهی اوقات در غالب فرسودگی شغلی از آن نامبرده می‌شود که فشار روانی و عملکرد نامناسب را به دنبال خواهد داشت. کوکس^{۱۲} بیان می‌کند که «بهتر است که به فشار

خود بی نظیر است اما این بی همتایی اساساً مربوط به شرایط و مکان و ترتیب زمانی اوضاعی بحرانی و مؤثر است که در جبران زندگانی پیش آمده اند و نهایتاً شخصیت و چهره فرد را با افراد دیگر متفاوت ساخته است (انوشه، ۱۹: ۱۳۸۵).

احساسات و خلیقات، رفتار و استعداد هایی که داریم همه در صورتمان نمایان است. چگونه؟ این همان چیزی است که مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است. پروژه لسللی برادر^{۱۳} نمونه بسیار خوبی از این تحقیقات است که در مورد رابطه میان احساسات اصلی و برخی از حالات، به عمل آمده است. نتایج تحقیقات وی به آن چه پیش از این به طور ناخودآگاه باور داشتیم، پشتوانه علمی می‌بخشد. (فالفر^{۱۴}، ۱۳۸۴)

رابطه بین پیش بینی شخصیت با استفاده از چهره شناسی و استفاده از مقیاس شخصیت در نتیجه شخصیت یک موضوع مهم است که محققان و متخصصان رادر زمینه روانشناسی و سلامت روانی اشغال کرده‌است، زیرا بر تعامل افراد با خودشان و دیگران تأثیر می‌گذارد. این مطالعه نشان داده است که چگونه قیافه در تعیین نوع شخصیت دلالت می‌کند که با استفاده از ویژگی‌های بدن درک شده‌است. مطالعه نشان داد که قضاوت در مورد شخصیت به سرعت و به راحتی و با دقت قابل‌توجه از طریق ویژگی‌های بسته بدنی با اصول چهره امکان پذیر است. این امر برای این منظور طراحی شده است که از طریق مقایسه بین مقیاس شخصیت و مقیاس چهره تایید شده است (الابولبان و همکاران ۲۰۱۸).

ویژگی شخصیتی، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به هدف‌های از پیش تعیین شده را هموار سازد تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین کنند رفتار فرد در سازمان باشند و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار

لحاظ شناسایی شایستگی فردی نیروی انسانی را بررسی می‌نماید و هدف اصلی در این پژوهش شدت میزان تأثیر شخصیت به لحاظ کارکترولوژی ریختی روانی بر انتخاب سرمایه انسانی می‌باشد که در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است، همچنین برای اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی متقاضیان برای ورود به سازمان و ارزیابی عملکرد کارکنان موجود، از مقیاس‌های گوناگون فیزیکی و روانشناختی استفاده می‌شود، چراکه هیچ فردی را نمی‌توان یافت که از لحاظ ویژگی‌های ظاهری و نهانی شخصیت، کاملاً مشابه یکدیگر باشند. بنابراین، وقتی داوطلبین مناسب را جهت تصدی شغل مورد نظر انتخاب کردیم، ابتدا باید ویژگی‌های شخصیتی لازم جهت تصدی شغل مورد نظر را به وسیله روش تجزیه و تحلیل شغل مشخص سازیم و خصیصه‌های روانی آن شغل را با اجرای تحقیقات و مطالعه در زمینه ویژگی‌های شخصیتی متصدیان موفق، آن شغل خاص را ترسیم کنیم.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

کاراکترولوژی ریختی روانی بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

(۱) رفتار روانشناسی بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر دارد.

(۲) شناسایی خصوصیات از نظر ابعاد چهره یا مرفولوژی بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر دارد.

پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی و استفاده مناسب از منابع انسانی هر یک از افراد دارای استعداد و علایق متفاوتی هستند و می‌توانند در اجتماع جایگاه متناسب با توانایی

روانی به عنوان جزئی لاینفک در یک فرآیند در حال پیشرفت نگاه کرد که افراد را در فعل و انفعالات داخلی با محیط خود درگیر کرده باعث می‌شود که افراد آن فعل و انفعالات را ارزیابی کنند و در صدد مشکلات بوجود آمده برآیند. (نارن دارسینگ^{۱۳}، ۷۵: ۱۳۹۶)

ادواردز^{۱۴} پیشنهاد می‌کنند که فشار روانی، نتیجه «عدم سازگاری میان شخص (از نظر شخصیت، استعدادها و توانایی‌ها) و محیط و در نتیجه عدم توانایی او از عهده برآمدن از مسائلی است که در نتیجه این ناسازگاری به وجود می‌آید.» (نارن دارسینگ، ۷۵: ۱۳۹۶)

در حال حاضر سازمان‌ها به آزمون‌های شخصیت، هوش، استعداد و مهارت توجه زیادی ندارند و کمتر از آن بهره می‌گیرند چرا که روایی آزمون‌ها برعهده سازمان گذاشته شده است و باید به اثبات برسد که آزمون، ویژگی‌هایی را می‌سنجد که رابطه مستقیمی با تصدی فرد در شغل مورد نظر دارد. بنابراین، چنانچه فردی در این آزمون رد شده باشد می‌تواند ادعا کند که به وسیله آزمون، چیزی به غیر از شایستگی فرد برای تصدی شغل مورد نظر سنجیده شده که سازمان باید خلاف این ادعا را اثبات کند. باتوجه به هزینه‌های سنگین پیگیری و دشواری اثبات رابطه میان شایستگی فردی و آزمون، بسیاری از سازمان‌ها متحمل چنین ریسک بزرگی نمی‌شوند، پس در نتیجه دست به حذف این قبیل آزمون‌ها می‌زنند، اما مشکل اصلی بی‌توجهی سازمان‌ها به طراحی آزمون‌هایی با روایی و پایایی پایین می‌باشد که در نتیجه عدم استفاده از آزمون‌های مذکور در انتخاب سرمایه انسانی به نفع سازمان نیست و برای رفع این مشکل باید از آزمون‌های معتبری که به دست روانشناسان صنعتی و متخصصین این زمینه استفاده شود. از این رو، در این پژوهش با طراحی آزمون‌هایی که هم به لحاظ شخصیت و مرفولوژی و هم به

نظام نوین مدیریت

در نظام‌های مدیریتی نوین شیوه‌های و واژه‌هایی جدید چون مدیریت دانش، رفتار سازمانی، مدیریت زمان، آینده پژوهی و سایر دانش‌های جدید، مفاهیمی گسترده‌تر از تعریف مدیریت بیان می‌کنند و می‌توانند شیوه‌های مدیریتی را در نهادهای جامعه را تغییر داده و به سمت رشد و بهره‌وری بیشتر هدایت کنند. رفتار سازمانی یکی از شیوه‌های جدید مدیریتی است. علاوه بر اهمیت دادن به منابع انسانی و ساختاری درست برای استفاده از افراد در سازمان و نهادها باید یک رفتار تدوین شده اصولی و استاندارد که در یک سازمان نهادینه شود تا ساختار آن نظام مدیریتی به گونه‌ای درست و مطلوب شکل بگیرد و همچنین بتواند از افراد به شیوه‌ای درست در اجرایی کردن اهداف سازمانی خود استفاده کند (صابری، ۱۳۹۵: ۲۸۱).

تأثیر تفاوت‌های شخصیتی در انتخاب شغل

تفاوت‌های فردی در شخصیت می‌تواند بر انتخاب شغل نیز اثر بگذارد. براساس نظریه جان هالند^{۱۵} (۱۹۷۳) مردم تمایل دارند شغلی را انتخاب کنند که با شخصیت آنان، همخوانی داشته باشد. علاوه بر آن، اگر فرد قادر باشد شغل و حرفه‌ای را انتخاب کند که با شخصیت وی همسویی داشته باشد، احتمال اینکه در کار خود خوشحال باشد و به کارش نیز برای مدتی طولانی ادامه دهد، بیشتر است (جمشید محمدی، ۱۳۹۷: ۲۴).

یکی از روش‌های مطالعه تفاوت‌های فردی در شخصیت آن است که بینیم مردم در صفات شخصیتی مهم با یکدیگر تفاوت دارند. سالها قبل هنری موری^{۱۶} (۱۹۳۸) فهرستی از نیازهای انسانی ارائه داد که بعداً «صفات شخصیتی» نام گرفتند. نیازها در صفات شخصیتی به شیوه‌های مختلف بر مردم اثر می‌گذارند. مثلاً افراد سلطه‌جو غالباً جذب پست‌های رهبری و مدیریت می‌شوند، خود را درگیر جر و بحث یا

هایشان داشته باشند. مدیریت منابع انسانی یعنی دادن جایگاه متناسب با توانایی‌های هر فرد در جامعه، به نحوی که فرد در موقعیت مناسبی قرار گیرد تا بتواند بازده بیشتری داشته باشد. موقعیت اجتماعی یا جایگاه شغلی فرد باید با روحیات و استعدادهایش همسو باشد و فرد از وظیفه و کار خود لذت ببرد. و اگر فعالیت فرد برای او مسرت بخش باشد فرد بهتر می‌تواند از توانایی‌هایش استفاده کند و کارایی بیشتری داشته باشد. پس ارتباطی همسو و مکمل بین فرد انسانی به عنوان منبع و ساختار اجرایی یک مدیر که می‌خواهد این منابع انسانی را بشناسد و آنها را در جایگاه درست قرار دهد، وجود دارد. ساختار و شیوه اداره و استفاده درست از منابع انسانی نیاز به مدیریتی دارد که از ماهیت فرد انسانی شناخته کافی داشته باشد تا بتواند افراد را در یک سیستم به شیوه‌ی درستی بکار گیرد و افراد هم در چنین سیستم یا سازمانی احساس کنند که جایگاهی مناسب با توانایی‌هایشان به آنها داده شده و همین بازده و راندمان کاری یک سازمان را بهبود می‌بخشد. (صابری، ۱۳۹۵: ۲۷۹).

مدیریت اثرگذار

برای مدیریت بهتر و نتیجه بخش باید به علوم جامعه شناسی و روانشناسی آگاهی داشت علل رفتاری افراد را به درستی فهمید و شیوه‌ای درست برای برخورد با افراد را در ساختار نظام مدیریتی نهادینه کرد. ساختاری که هم روند اداره و مدیریت یک سازمان را بهبود بدهد و هم افراد آن سازمان طبق این ساختار مدیریتی عمل کنند و از روش مدیریتی سازمان و همچنین از نحوه کار و فعالیت خود راضی باشند. و بدیهی است که بازده چنین نهاد و سازمانی با این همسویی و یکپارچگی، بازده‌ای ایده آل خواهد بود (صابری، ۱۳۹۵: ۲۸۰).

مشاجره با دیگران می‌سازند (جمشید محمدی، ۱۳۹۷: ۲۱).

در کتاب مشهوری که مانستربرگ^{۱۷} در سال ۱۹۱۳ منتشر کرد مطرح نمود که بعضی از کارکنان برای بعضی از کارها، مناسب‌تر از دیگران هستند؛ یعنی علاقه و استعداد همه کارکنان برای انجام دادن هر کاری به یک میزان نیست و از این نظر، میان آنها تفاوت‌هایی وجود دارد. اگرچه این مطلب تازگی نداشت و افلاطون دوهزار و پانصدسال پیش در کتاب جمهوریت خود آن را مطرح کرده بود. مانستربرگ در تجربیات خود به دنبال یافتن این بود که «چگونه می‌توان بهترین فرد را برای کار پیدا کرد، بهترین عملکرد را داشت و بهترین نتیجه را بدست آورد» (سعادت، ۱۳۸۶: ۱۶).

ارزیابی شخصیت بر اساس ویژگی‌های مورفولوژیکی صورت سابقه طولانی تلاش برای ارزیابی شخصیت وجود داشته است، بر اساس ویژگی‌های مورفولوژیکی صورت، یک روش به عنوان فیزیوگنومی شناخته می‌شود. ارسطو زمانی پیشنهاد کرد. که ویژگی‌های صورت می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی را تا حدودی منعکس کند. شخصیت نوعی ساختار روان‌شناختی است که در آن چند ویژگی فردی پایدار و قابل‌اندازه‌گیری برای توضیح رفتارهای مختلف مردم به کار می‌رود. مطالعات توسط تودوروف و همکاران و دیگران نشان داده‌اند که متخصصان می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی فرد را از ظاهر صورت او استنباط کنند و از آن برای پی‌گیری جرایم، کمپینها و مراقبت‌های پزشکی استفاده کنند (جیاشو^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۱).

تعداد فزاینده‌ای از مطالعات، تصاویر چهره را به شخصیت مرتبط کرده‌اند. ثابت شده است که انسان‌ها قادر به درک برخی از ویژگی‌های شخصیتی از چهره یکدیگر با درجه‌ای از دقت هستند. علاوه بر

حالت‌های هیجانی و رفتارهای غیر کلامی دیگر انتقال اطلاعات در مورد فرایندهای روان‌شناختی فرد از طریق چهره، تحقیقات نشان داده‌اند که استنتاج‌های معتبر در مورد ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند حتی بر اساس تصاویر ساکن صورت با حالت خنثی صورت پذیرد (الکساندر کاجور^{۱۹}، همکاران، ۲۰۲۰).

مرفولوژی آزمایش‌های روانی و خصوصیات خلقی مرفولوژی یا ریخت شناسی، امکان شناسایی کاراکتر را میسر می‌سازد، اینگونه شناسایی از قرون پیش وجود داشته و با گذشت زمان توسعه و تکامل یافته است. آنچه از کاراکترشناسی تا زمان بقراط معمول بوده به عنوان «امزجه بقراطی» خلاصه می‌گردد و هرکدام از امزجه بقراطی و سایر مکاتب کاراکترولوژی در دو قسمت ریخت شناسی یا مرفولوژی و تیپ شناسی یا خصوصیات روانی به طور موجز و مختصر تحریر می‌گردد (انوشه، ۱۳۸۵: ۴۴).

دکتر کورمن^{۲۰} روان شناس شهپر، سیستمی در کارکترولوژی ریختی روانی را بر اساس انبساط و انقباض بنا نهاد. دکتر کورمن از نظر مرفولوژی توجه به تکامل یافتگی قسمت‌هایی از چهره دارد و چون هر قسمت از چهره در اعمال و رفتار و صفات انسانی مؤثر و دخیل است، بنابراین کاراکترولوژی خود را بر مبنای آن بنا نهاد (انوشه، ۱۳۸۵: ۶۸). دکتر کورمن و دیگر انسان شناسان متوجه شدند که بعضی از قسمت‌های صورت معرف اعمال و صفات و خصوصیات دیگر روانی می‌باشد. به این معنی که رشد و انبساط آن قسمت‌ها بیانگر فکر و تمایلات هر فرد است (انوشه، ۱۳۸۵: ۷۰).

سرخ‌های بدنی مطابق با سرخ‌های روانی شخصیت، سازمانی متحرکی (دینامیکی) از منظومه‌های روانی و بدنی در درون فرد است که سبب سازگاری بدیع او با محیط می‌شود و این مسأله بدیع

سال و بین هزاران نفر انجام می‌گیرد (انوشه، ۱۳۸۵: ۵).

محققان در تقسیم بندی ساختار ریخت روانی، هر قسمت از چهره را در اعمال و رفتار و صفات و دیگر خصوصیات روانی دخیل می‌دانند. در تحلیل خصوصیات مرفولوژی صورت و اجزای آن با استفاده از سیستم‌های مختلف کاراکترولوژی و مسائل مختلف تجربی و آمار تحقیقی مطالب را ارائه نموده اند (انوشه، ۱۳۸۵: ۷۲).

آویزر^{۲۳}، تروپ و تودوروف^{۲۴} در آزمایش‌های متعددی شواهدی برای فرضیه خود یافتند که نشان می‌داد جفت شدن چهره‌های عاطفی با بدنهایی که احساسات متناقض با چهره را بیان می‌کنند، به طور قابل توجهی در شناسایی احساسات چهره اختلال ایجاد می‌کند. در واقع، وضعیت بدن و مورفولوژی نشان داده شده است که بر احساسات ادراکی فرد تأثیر می‌گذارد، حتی زمانی که شرکت کنندگان انگیزه دارند اطلاعات بدن را نادیده بگیرند. اگرچه تأثیر اجسام بر درک احساسات ثابت شده است، اما تأثیر تغییرات سیستماتیک در ریخت شناسی بدن بر استنباط ویژگی‌های شخصیتی کمتر مشخص است. درک احساسات از درک ویژگی متفاوت است زیرا احساسات اغلب گذرا و پویا هستند در حالی که (برخی) ویژگی‌های شخصیتی پایدارتر هستند. (ترنس^{۲۵} و همکاران، ۲۰۲۱: ۲)

سنخ شخصیتی و انتخاب شغل

چهره خوانی در کسب و کار که در دهه ۱۹۶۰ روانشناس آمریکایی به نام پل آکمن^{۲۶}، چهره خوانی در کسب و کار را برای اولین بار مطرح کرد او به این نتیجه رسیده بود که صورت یکی از ابزارهای ارتباطی مؤثر است. آکمن بر این باور بود که حالت‌ها در واقع زایده تحولی جهانی است؛ اصول پایه‌ای در این رابطه وجود دارد که باید درباره صورت آموخته

بودن یا بی همتایی شخصیت را باید به نحو روشن تری تبیین کرد. مسلم است که فرد انسانی در همه چیز بی همتا نیست. «کلاک هون» و «موری» و «اشنایدر» خاطر نشان می‌سازند که از برخی جهات هر انسانی: (۱) به همه مردم شبیه است؛ (۲) به بعضی از مردم شبیه است؛ (۳) به هیچکس شبیه نیست (انوشه، ۱۳۸۵: ۱۸-۱۹).

سنخ‌های بدنی که در ابتدای قرن^{۱۹}، پزشک آلمانی با نام ارنست کرچمر^{۲۱} نظریه‌ای با عنوان «سنخ شناسی» مطرح کرد. «از نظر کرچمر ساختار بدن، فیزیولوژی شخصیت را تعیین می‌کند.» (ساعتچی، ۱۳۷۷: ۲۹۲). سنخ‌های بدنی مطابق با سنخ‌های روانی، این طبقه بندی می‌توانست پایه طبقه بندی سنخ‌های بدنی و مطابقت آن با سنخ‌های روانی باشد، در همان دوران روان شناسی به نام ویلیام شلدن^{۲۲} معروف ترین و مقبول ترین تیپ شناسی که نظریاتش بیش از همه تیپ شناسان جدید مورد استعمال و کاربرد دارد پروفیسور شلدون استاد دانشگاه هاروارد می‌باشد که نظریات او بر اساس مرفولوژی آزمایش‌های روانی و خصوصیات خلقی افراد پایه ریزی و تألیف گردیده است (انوشه، ۱۳۸۵: ۵۱). ساختمان سرشتی انسان مهم ترین نظریه دقیق تری ارائه داد، از نظر او علت ایجاد و تکامل رفتار بشر است و میان چگونگی ساختمان بدن و رفتار آدمی و اهمیت عوامل زیستی و ارثی در تشکیل و تحول شخصیت رابطه قطعی وجود دارد. (ساعتچی، ۱۳۷۷: ۳۱۸) پرفسور شلدون بین صدها نفر آزمایش شونده براساس اندازه گیری‌های قسمت‌های مختلف بدن و اجزای مرکب آن و وضع کلی اندام، انسانها را به سه تیپ تقسیم می‌نماید. البته مطالعات کاراکترولوژی و در نتیجه دریافت عمیق شخصیت هر انسانی از طریق تحقیق در ژن و مطالعه مسائل مربوط به وراثت افراد، بررسی فیزیولوژیکی و کیفیت آزمون‌ها و اندازه گیری اعضاء و وضع اندام‌ها، معاینات بدنی، دست شناسی و خط شناسی و امتحان هوش و نحوه معاشرت و برخورد با مسائل اجتماعی طی چندین

ویژگی‌های صورت پیش بینی کرد، در حالی که جسارت اجتماعی بدترین نتیجه را دریافت می‌کند. در نهایت نتیجه طبقه بندی و رگرسیون نشان می‌دهد، که اگر غیر ممکن نباشد، برای پیش بینی هوش از ویژگی‌های چهره و ویژگی اثر انگشت برای یافتن اطلاعاتی که با مطالعات قبلی همخوانی داشته باشد دشوار است.

تناسب فرد با سازمان

در سال‌های اخیر، صاحب نظران مدیریت توجه زیادی به مفهوم تناسب فرد - محیط^{۳۱} داشته اند. این تناسب با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و با میزان ترک خدمت، ارتباط معکوس دارد (لاور و کریستوف^{۳۲}، ۲۰۰۱) تناسب فرد - محیط، دارای انواع مختلفی است که عبارتند از: سازگاری افراد با حرفه‌های خود^{۳۳}، تناسب فرد - سازمان^{۳۴}، تناسب فرد - شغل^{۳۵}، تناسب گروه-سازمان^{۳۶}. هرچند این تناسب‌ها از لحاظ مفهومی با هم متفاوتند، ولی شواهدی تجربی مبنی بر این تفاوت وجود ندارد (ابزری و دیگران، ۱۳۸۹) در این میان، تناسب فرد- شغل و تناسب فرد - سازمان، مفاهیم عمومی تری هستند (کارلس^{۳۷}، ۲۰۰۵) کریستوف (۱۹۹۶) تناسب فرد - سازمان را به صورت سازگاری میان افراد و سازمانی که در آن فعالیت دارند تعریف می‌کند. این تناسب زمانی رخ می‌دهد که: الف. یکی از این دو (فرد و سازمان) نیاز دیگری را برآورده سازد؛ ب. خصوصیات مشترکی را با هم به اشتراک گذارند؛ یا این که ج. هر دو حالت پیشین اتفاق افتد (ین و مورمن^{۳۸}، ۲۰۱۱).

شخصیت و رضایت شغلی

فیشر^{۳۹} و هانا^{۴۰} رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش

شود. اگر شما بدانید، باید به کدام بخش صورت نگاه کنید مفاهیم باور نکردنی و شگفتی‌های نهفته در چهره را به زبان واقعی در خواهید آورد (قلی زاده، ۱۳۹۷).

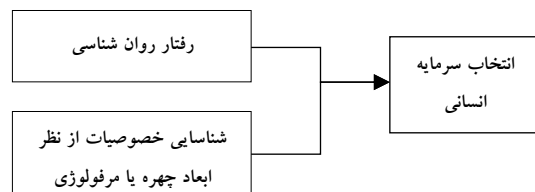
مجموعه عوامل سازنده شخصیت و علت پی بردن انسانها به شخصیت یکدیگر تا حد زیادی از طریق مشاهده چهره، ابتدا به فصل‌هایی از کتاب روانپزشکی امروز^{۲۷} اثر دیوید استافورد کلاک^{۲۸} پرداخته و سپس به بررسی اجزاء چهره و نگرش کلی بر فنوتیپ افراد می‌پردازیم. علم قیافه شناسی که کشیش سوئسی به نام جان کاسپر لاوتر^{۲۹} را می‌توان یکی از بنیان اثرگذار در رشد علم قیافه شناسی دانست. او مقاله‌هایی را درباره این علم عجیب نوشت که برای اولین بار در سال ۱۷۷۲ در آلمان به چاپ رسید و مورد توجه عام قرار گرفت. لاوتر با کنکاش در علم قیافه شناسی سعی داشت تا به اسرار دیدنی و فهم در زندگی انسان‌ها دست یابد. او در تلاش بود تا بدین وسیله به ارتباط مابین اندام‌های موروثی و خصیصه‌های فیزیولوژیکی مثل رنگ موی طبیعی، رنگ چشم، ساختمان صورت پی برد (قلی زاده، ۱۳۹۷: ۱۸).

پیش بینی ویژگی‌های شخصیتی و هوش از چهره انسان

ریژن شین و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان چهره خوانی مدرن: تحقیقات درباره پیش بینی ویژگی‌های شخصیتی و هوش از چهره انسان انجام شده. علاوه بر ویژگی‌های اثر انگشت مبتنی بر تصویر اثر انگشت نیز مورد بررسی قرار گرفته است نتایج طبقه بندی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی آگاهی از قاعده و هوش را می‌توان به طور قابل اطمینانی پیش بینی کرد و اینکه ویژگی‌های زنان را می‌توان دقیق‌تر از مردان پیش بینی کرد. با این حال، آزمایش‌های رگرسیون نشان می‌دهد که پیش بینی نمرات برای صفات شخصیتی فرد و هوش دشوار است. هم طبقه بندی و هم نتایج رگرسیون نشان می‌دهند که آگاه از قاعده و هوش را می‌توان از

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل زیر می‌باشد که در آن انتخاب سرمایه انسانی به عنوان متغیر مستقل، رفتار روان شناسی و شناسایی خصوصیات از نظر ابعاد چهره یا مرفولوژی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱: نمودار مدل مفهومی

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی پیمایشی محسوب می‌شود. روش تحقیق در مطالعه حاضر به لحاظ سطح تحلیل توصیفی است و از روش پیمایشی استفاده شده است. کاربردی به این جهت که دانش جدیدی را که کاربرد مشخصی درباره فرآورده یا فرآیندی که واقعیت دارد دنبال می‌کند. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان فناوری اطلاعات ایران ۴۵۰ نفر بوده‌اند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی ساده به تعداد ۲۰۷ نفر انتخاب شدند.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. سپس از پرسشنامه چهره، جهت آزمون فرضیات برای ابعاد چهره یا همان مرفولوژی چهره از پرسشنامه چهره شناسی که از ۱۵ سوال تشکیل شده است. پرسشنامه چهره شناسی از طریق مرفولوژی و آزمایش‌های روانی و خصوصیات خلقی از نظریه تیپ شناسی پرفسور شلدون بهره گرفته شد، همچنین پرسشنامه سرمایه انسانی: جهت آزمون فرضیات برای ابعاد انتخاب سرمایه انسانی از پرسشنامه انتخاب نیروی انسانی که از ۱۵ سوال تشکیل شده

راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مزمت می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (شفیع آبادی، ۱۳۸۷: ۴۴).

به نظر هاپاک^{۴۱} «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (سفیری، ۱۳۷۷).

رابطه فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی

فرسودگی شغلی به عنوان کاهش توانایی افراد برای مواجه شدن با استرس و اختلال‌های عملکردی مزمن موجود در شغل تعریف می‌شود (مسلج^{۴۲}، ۱۹۹۳، ۲۰). فرسودگی شغلی به وسیله سه عامل پنهان شامل؛ خستگی بیش از حد، احساس بدبینی یا کناره گیری از شغل و احساس ناکارآمدی توصیف می‌شود. محققان علت بروز فرسودگی شغلی را در عدم تطابق میان یک فرد با محیط و ویژگی‌های شغلی در ارتباط می‌دانند (مسلج، شافلی و لیتز^{۴۳}، ۲۰۰۱، ۴۰۰).

هالسلین و همکاران^{۴۴} (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی به ویژه رفتارهای فرا نقشی در محل کار از الگوی حفظ منابع استفاده نمودند» انجام شد. آنان دریافتند فرسودگی عاطفی با عملکرد تکلیفی رابطه منفی و با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد، به طوری که چنین راهبردی تلاش منطقی برای افزایش حمایت اجتماعی به منظور کاهش فرسودگی شغلی است.

کرونباخ و از نرم افزار Spss ورژن ۲۲ استفاده شد، که بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردیده و میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه بررسی شد و نتایج در جدول شماره (۲) به نمایش درآمده است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

توصیف جنسیت از ۲۰۷ پاسخگوی مورد بررسی جنسیت ۵۰/۲ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۹/۸ درصد زن می‌باشند. توصیف میزان تحصیلات ۱/۰ درصد از پاسخ دهندگان دیپلم ۷/۷ درصد فوق دیپلم، ۷۸/۳ درصد لیسانس ۱۱/۶ درصد فوق لیسانس و ۱/۴ درصد دکتری هستند. توصیف سابقه خدمت ۷/۲ درصد از پاسخ دهندگان زیر ۱۰ سال، ۲۸/۰ درصد ۱۰-۱۵ سال، ۳۷/۲ درصد ۱۵-۲۰ سال، ۲۷/۵ درصد ۲۰ سال به بالا هستند. میانگین نمرات متغیر بر مبنای رفتار روانشناسی، میانگین نمرات متغیر بر مبنای خصوصیات از نظر مرفولوژی بیانگر این موضوع است که پاسخ دهندگان در سطح متوسط به بالا قرار دارند، میانگین نمرات متغیر بر مبنای اهمیت غربالگری رزومه بر انتخاب سرمایه انسانی، میانگین نمرات متغیر بر مبنای اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی بر انتخاب سرمایه انسانی، میانگین نمرات متغیر بر مبنای اهمیت مصاحبه بر انتخاب سرمایه

است. پرسشنامه نیروی انسانی از سیستم انتخاب شامل روش هایی است که تصمیم گیرندگان با پردازش اطلاعات می‌کوشند کسی را انتخاب کنند که ویژگی‌های او موجب بالاترین احتمال موفقیت در شغل شود بهره گرفته شده است که از ۱۵ گویه به منظور سنجش اهمیت تأثیر مراحل انتخاب نیروی انسانی در سازمان فناوری اطلاعات ایران استفاده شود.

جدول ۲: نتایج محاسبه‌ی ضریب آلفای کرنباخ برای پرسشنامه پژوهش

عامل	ضریب آلفای کرنباخ
شناسایی بر مبنای رفتار روانشناسی	۰/۹۴۸
شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی	۰/۸۶۸
اهمیت غربالگری رزومه	۰/۶۶۵
اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی	۰/۶۷۱
اهمیت آزمون شخصیت	۰/۸۷۱
اهمیت مصاحبه	۰/۸۷۲
اهمیت بررسی سابقه	۰/۷۴۳
اهمیت نمونه کار	۰/۸۲۲

آزمون مزکور دارای اعتبار محتوا و صوری است که این اعتبار توسط اساتید متخصص و استاد راهنما، مشاور و دیگران به تأیید رسید. همچنین برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از روایی سازه (تحلیل عاملی) با استفاده از نرم افزار amos 23 استفاده شد (شکل ۴). به منظور اندازه گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	حداکثر	حداقل	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شناسایی بر مبنای رفتار روانشناسی	۲۰۷	۳۶/۰۰	۱۰/۰۰	۱۷/۱۴	۶/۵۳۴	۴۲/۶۹
شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی	۲۰۷	۲۰/۰۰	۵/۰۰	۸/۲۳	۳/۷۳۸	۱۳/۹۷
اهمیت غربالگری رزومه بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۹/۰۰	۳/۰۰	۳/۶۳	۱/۳۰۷	۱/۷۰۹
اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۷/۰۰	۲/۰۰	۳/۳	۱/۲۸۷	۱/۶۵۷
اهمیت آزمون شخصیت بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۸/۰۰	۲/۰۰	۴/۲۴	۲/۱۴	۴/۵۸۰
اهمیت مصاحبه بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۱۰/۰۰	۳/۰۰	۴/۴۵	۱/۹۴	۳/۷۶۳
اهمیت بررسی سابقه بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۶/۰۰	۲/۰۰	۲/۵۷	۰/۹۹۲	۰/۹۸۴
اهمیت نمونه کار بر انتخاب سرمایه انسانی	۲۰۷	۱۰/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۶	۲/۰۴۶	۴/۱۸۵

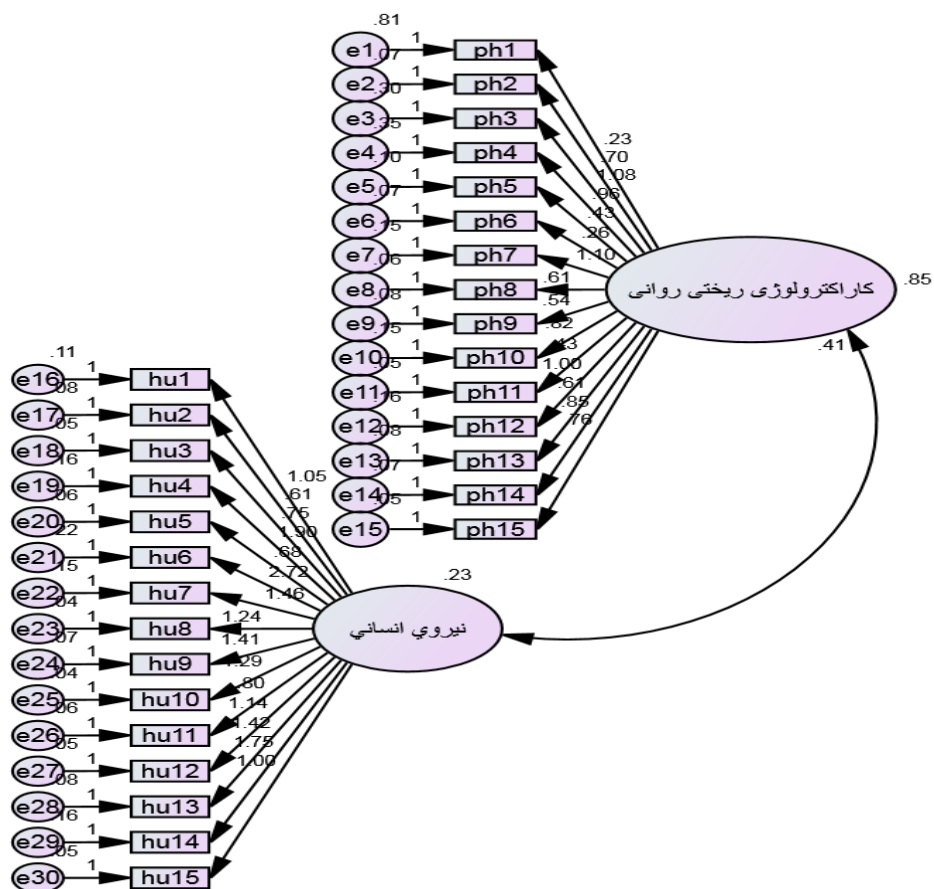
انسانی بیانگر این موضوع است که پاسخ دهندگان در سطح متوسط به بالا قرار دارند، میانگین نمرات متغیر بر مبنای اهمیت بررسی سابقه بر انتخاب سرمایه انسانی بیانگر این موضوع است که پاسخ دهندگان در سطح متوسط قرار دارند، میانگین نمرات متغیر بر مبنای اهمیت نمونه کار بر انتخاب سرمایه انسانی بیانگر این موضوع است که پاسخ دهندگان در سطح متوسط به بالا قرار دارند که توصیف متغیرهای پژوهش می‌باشد (جدول ۳).

بررسی نرمال بودن متغیرها
نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون کلموگرف اسمیرنوف نشان می‌دهد که معنی‌داری متغیرهای تحقیق از سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ بالاتر است، لذا در این سطح فرض یعنی نرمال بودن داده‌ها رد نمی‌شود، بنابراین می‌توان گفت که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال است پس جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است.

ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود در سطح خطای $0/01$ متغیرهای تحقیق بالاتر از $0/01$ می‌باشد که نشان دهنده این موضوع است که از توزیع نرمال پیروی می‌کند. (سطح معنی‌داری $<0/01$). بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و رگرسیون چندگانه برای آماراستنباطی استفاده کرد.

مقادیر بارهای عاملی و t به دست آمده برای متغیرهای آشکار مختلف نشان می‌دهد که تمامی آنها همبستگی معنی‌داری با متغیرهای پنهان دارند.



شکل ۴. ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل

جدول ۵: نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

متغیرها	نتایج آزمون
شناسائی بر مبنای رفتار روانشناسی	۰/۱۸۰
شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی	۰/۲۳۶
اهمیت غربالگری رزومه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۴۵۴
اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۲۲۰
اهمیت آزمون شخصیت بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۲۰۵
اهمیت مصاحبه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۳۲۸
اهمیت بررسی سابقه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۴۱۸
اهمیت نمونه کار بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۲۴۹

*سطح خطا ۰/۰۱ می‌باشد

آزمون فرضیه‌های پژوهش

۰/۱۲۱ و آماره t برابر با ۱/۷۵۳ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۳ اهمیت غربالگری رزومه ۰/۱۱۰ و آماره t برابر با ۱/۵۸۳ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۴ اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی ۰/۲۷۵ و آماره t برابر با ۴/۱۰۳ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۵ اهمیت آزمون شخصیت ۰/۳۴۲ و آماره t برابر با ۵/۲۱۲ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۶ اهمیت مصاحبه ۰/۳۲۲ و آماره t برابر با ۴/۸۶۲ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۷ اهمیت بررسی سابقه ۰/۱۵۰ و آماره t برابر با ۲/۱۷۶ می‌باشد، مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۸ اهمیت نمونه کار ۰/۲۳۶ و آماره t برابر با ۴/۹۳۰ می‌باشد که تمامی متغیرهای بررسی شده حکایت از معنی‌دار بودن

براساس نتایج تحقیق مقدار ضریب استاندارد و آماره t در تمامی متغیرهای بررسی شده حکایت از معنی‌دار بودن آنها بر انتخاب سرمایه انسانی می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان نمود که متغیرهای مذکور بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر دارد. براساس مقدار ضریب تعیین بدست آمده برای این فرضیات نشان داد که فرضیه‌های مذکور میزان تغییرات متغیر انتخاب سرمایه انسانی را پیش بینی می‌نمایند.

براساس نتایج تحقیق مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۱ شناسائی بر مبنای رفتار روانشناسی ۰/۱۷۰ و آماره t برابر با ۲/۴۷۵ می‌باشد و مقدار ضریب استاندارد برای فرضیه ۲ شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیات پژوهش

فرضیات	تعداد ضریب استاندارد	آماره t	ضریب اطمینان ضریب تعیین	نتیجه آزمون
شناسائی بر مبنای رفتار روانشناسی	۰/۱۷۰	۲/۴۷۵	۹۵٪	تایید فرضیه
شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی	۰/۱۲۱	۱/۷۳۵	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت غربالگری رزومه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۱۱۰	۱/۵۸۳	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۲۲۰	۴/۱۰۳	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت آزمون شخصیت بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۳۲۲	۵/۲۱۲	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت مصاحبه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۳۲۲	۴/۸۶۲	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت بررسی سابقه بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۴۱۸	۲/۱۷۶	۹۵٪	تایید فرضیه
اهمیت نمونه کار بر انتخاب سرمایه انسانی	۰/۲۴۹	۴/۹۳۰	۹۵٪	تایید فرضیه

که به طور کلی محقق به این نتیجه رسید که کاراکترولوژی ریختی روانی بر انتخاب سرمایه انسانی تأثیر می‌گذارند. رفتار روانشناسی و شناسایی خصوصیات از نظر ابعاد چهره یا مرفولوژی که تماما تاکید بر شناخت هرچه بهتر شخصیت متقاضیان تصدی شغل و کارکنان شاغل در سازمان دارد و شناخت شخصیت موجب انتخاب افرادی با ویژگی‌های مطابق با مشاغل مورد نظر، هماهنگ با فرهنگ سازمانی می‌شود که با گذر از مراحل انتخاب سرمایه انسانی، تمام کسانی که مراحل قبلی در فرایند انتخاب را گذرانده اند باید شایسته انتخاب تصدی شغل در سازمان باشند، که در نتیجه مسئول اداره‌ای که متقاضی در آنجا قرار است مشغول به کار شود تصمیم نهایی را اتخاذ می‌کند.

در خصوص کارکنان شاغل در سازمان نیز شناسایی شخصیت به لحاظ رفتار روانشناسی و مرفولوژی به این مهم دست یافتیم که به چه میزان کارکنان شاغل در سازمان از تأثیرات شخصیت و فرایند انتخاب سرمایه انسانی آگاهی دارند.

منابع و ماخذ

- آذر، عادل؛ احمدی، پرویز و محمد وحید سبط (۱۳۸۹)، طراحی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده کاوی (مورد: استخدام داوطلبان آزمون‌های ورودی یک بانک تجاری در ایران)، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۴، صص ۳-۲۲.
- آرمان، مانی، (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در صنعت پتروشیمی). مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. ص ۱۱۴
- ارجیس، کریس. (۱۳۶۹). شخصیت و سازمان. فصلنامه علمی- پژوهشی فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۴ شماره ۱: ۱۰۰-۸۸

آنها بر انتخاب سرمایه انسانی می‌باشد. بنابراین با براساس مقدار ضریب تعیین بدست آمده برای این فرضیات نشان داد که شناسایی بر مبنای رفتار روانشناسی ۲/۹ درصد و شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی ۱/۵ درصد، اهمیت غربالگری رزومه ۱/۲ درصد، اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی ۷/۶ درصد، اهمیت آزمون شخصیت ۱۱/۷ درصد، اهمیت مصاحبه ۱۰/۳ درصد، اهمیت بررسی سابقه ۲/۳ درصد، اهمیت نمونه کار ۱۰/۶ درصد از تغییرات متغیر انتخاب سرمایه انسانی را پیش بینی می‌نمایند. نتایج آزمون رگرسیون برای بررسی فرضیه‌ها به بررسی رابطه رگرسیونی نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش (در جدول ۶) بیان شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این که نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت فراوانی دارد و با تخصصی شدن مشاغل این مورد پررنگ‌تر نیز شده است امری مسلم است (طه زاده، ۱۳۹۲: ۷۶). شناخت ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند راه گشای مدیر در اتخاذ تدابیر مناسب در جهت رفع کاستی‌ها و نواقص باشد.

به طور کلی محقق به این نتیجه رسید که شناسایی بر مبنای رفتار روانشناسی و شناسایی خصوصیات از نظر مرفولوژی مورد توجه هر دو گروه زنان و مردان شاغل در این سازمان قرار گرفت و نظر آن‌ها نسبت به شدت تأثیر این متغیرها را در انتخاب سرمایه انسانی در حد بالای گزارش دادند و همچنین نظر زنان و مردان شاغل در این سازمان نسبت به اهمیت غربالگری رزومه و اهمیت آزمون‌های توانایی جسمی و ذهنی، اهمیت آزمون شخصیت، اهمیت مصاحبه، اهمیت بررسی سابقه و اهمیت نمونه کار در انتخاب سرمایه انسانی تقریباً یکسان بوده و شدت تأثیر این متغیرها را در حد بالایی دانستند که بر انتخاب سرمایه انسانی در حد متوسط رو به بالا و بالایی گزارش شد

- انوشه، محمد (۱۳۸۵). کتاب فراسوی چهره‌ها، بررسی دینامیک رفتار از طریق چهره شناسی. مشهد: انتشارات اعتماد.
- بابائیان، ع؛ سامانی، ی؛ کرمی، ن، ۱۳۹۳، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی، ناجا، ۹، (۳۷)، ۹-۲۹.
- بریری، ماهرخ (۱۳۸۴)، «بررسی ارتباط صفت‌های شخصیت و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلانتری»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روان شناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، صص ۲۶-۱۴.
- بو، فرانسیس (۱۳۶۹). چهره شناسی و ویژگی‌های فردی: مترجم دکتر غلامرضا افشار. تهران، انتشارات شیرودی، چاپ نهم: صص ۱۵۲-۹-۱۸. صص ۲۰۸-۳.
- شرین، کاظمی (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمان (مورد مطالعه: پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران. فصلنامه علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران).
- دارسینگ، نارن (۱۳۹۴). مترجم دکتر حسین زارع، سمیه داودی، سعید طالبی. انتشارات آبیژ.
- رایکمن، ریچارد (۱۳۸۷). نظریه‌های شخصیت. مترجم: مهرداد فیروز بخت. تهران، نشر ارسباران ویراست نهم، چاپ اول: رسالت مدیریت دولتی. ۳. ش. ۶-۵: ۴۳ تا ۵۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۴). روانشناسی کار کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت. تهران: چاپ هفتم. ویراست دوم.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷)، جامعه شناسی اشتغال زنان، تیان، صص ۷۶.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۶)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای، تهران: انتشارات رشد.
- صابری، علی (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی. کنفرانس بین المللی ایده‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. صص ۲۷۹ و ۲۸۰ و ۲۸۱.
- طه زاده، مسعود (۱۳۹۲). وفاداری سازمانی. پرتال جامع علوم انسانی. دوره پنجم، شماره ۶ و ۷. صص ۷۶ فالفر، مک (۱۳۸۴). کتاب چهره خوانی. مترجم سیدمنصور واحدی. تهران: انتشارات دات: صص ۹-۱۰.
- کیدوری، امیر حسین (۱۳۹۲). سیستم اثربخشی ارزشیابی عملکرد کارکنان. مبانی، رویکردها و روش‌ها. رساله دکتری. آموزش عالی. دانشگاه شهید بهشتی.
- مصطفی، عماد زاده (۱۳۷۵)، «مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش»، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ هفتم.
- Alexander Kachur, Evgeny Osin, Denis Davydov, Konstantin Shutilov & Alexey Novokshonov. Assessing the Big Five personality traits using real-life static facial images. *Jornal of Scientific Reports (2020) 10: 8487.*
- Beardwell I., L. Holden, T. Claydon. *Human Resource Management*. Harlow: FT/Prentice Hall; 2004.
- Becker, B.; Gerhart, B. (1996). The Impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39 (4), 779-801.
- Carless S. A. (2005). Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptances Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (3) 78, pp. 411-429.
- Cowling A., C. Mailer. *Managing Human Resources*. 2nd Edition. London: Edward Arnold; 1990.
- Guest, D. (2001). Human resource management: When research confronts theory. *Human Resource Manage*, 12 (7), 1092-1106.
- Halbesleben JR, Wheeler AR, Paustian-Underdahl SC. 2013. The impact of furloughs on emotional exhaustion, self-rated performance, and recovery experiences. *J. Appl. Psychol.* 98 (3): 492-503.
- Jia Xu, Weijian Tian, Guoyun Lv, Shiya Liu, and Yangyu Fan. Facial Personality Prediction Based on Deep Learni. *Hindawi Journal of Advanced Transportation Volume 2021, Article ID 5581984.*
- La uver, J. K. & Kristof A. L. (2001). Distinguishing between Employees.

یادداشت‌ها

- ¹ Sherman
- ² Bohlander & Chruđen
- ³ Guest
- ⁴ Paauwe
- ⁵ Backer
- ⁶ Barney
- ⁷ Anao
- ⁸ Leslie Brother
- ⁹ Mc Falfer
- ¹⁰ Bradwell
- ¹¹ Wright
- ¹² Cox
- ¹³ Naren Darsing
- ¹⁴ Edwards
- ¹⁵ John Holland
- ¹⁶ Henry Murray
- ¹⁷ munsterberg
- ¹⁸ Jia Xu
- ¹⁹ Alexander Kachur
- ²⁰ Corman
- ²¹ Ernest Krechmer
- ²² H.Sheldon
- ²³ Aviezer
- ²⁴ Trope & Todorov
- ²⁵ Terence
- ²⁶ Poul Akman
- ²⁷ Psychiatry today
- ²⁸ David Stafford Clark
- ²⁹ Johan Capser Lavatert
- ³⁰ Rizhen Qin et al
- ³¹ Person-Environment (P-E) Fit
- ³² Lauver & Kristof
- ³³ Individuals' Compatibility with their Vocation (P-V)
- ³⁴ Person-organization (P-O) Fit
- ³⁵ Person-Job (P-J) Fit
- ³⁶ Person-Coworkers/Group (P-G) Fit
- ³⁷ Carless
- ³⁸ Yen & Murrmann
- ³⁹ V.E.Fisher
- ⁴⁰ J.V.Hanna
- ⁴¹ R.Hoppock
- ⁴² Maslach
- ⁴³ Schaufeli & Leiter
- ⁴⁴ Halbesleben et al

- Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, (3) 59, pp. 454-470.
- Mohammad L. Abulaban. (2018). Sahar S. Muzher & Ahmad M.Thawabieh
- The Relationship between Predicting Personality Using Physiognomy and Through Using Personality Scale. *World Journal of Social Science Journal*. Vol. 5, No. 2.
- Paauwe, J. (2009). HRM and performance: Achievements, methodology-cal issues and prospects. *Journal of Management Studies*, 46 (1), 129-142.
- Porter K., P. Smith, R. Fagg. *Leadership and Management for HR Professionals*. Oxford: Butterworth Heinemann; 2006.
- Rizhen Qin. Wei Gao. Huarong Xu. Zhanyi Hu. (2016). *Modern Physiognomy: An Investigation on Predicting Personality Traits and Intelligence from the Human Face*. arXiv: 1604.07499v1 [cs.CV] 26 Apr 2016.
- Sherman, A. W., Bohlander, G.W., and Chruđen, H. J. (1988) Terence J. McElvaney, Magda Osman, Isabelle Mareschal. Perceiving threat in others: The role of body morphology. McElvaney TJ, Osman M, Mareschal I (2021) Perceiving threat in others: The role of body morphology. *PLoS ONE* 16 (4): e0249782. Yen, CH. L. & Murrmann, S. K. (2011). The Influence of Context Orientation on Job Seeker Perceptions of Recruitment, PersonOrganization Fit, and Job Application Intention in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, (2) 10, pp. 315-330.