



فصلنامه مدیریت عملیات

سال اول، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی

کارکنان شرکت صنایع خاک چینی ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

غفار تاری\*

حبیب رسولی دولت‌آباد\*\*

#### چکیده:

هدف این مقاله بررسی انطباق تیپ‌های شخصیتی کارکنان شاغل در شرکت صنایع خاک چینی ایران با مدل تناسب شخصیت و شغل هالند و تاثیر این انطباق بر کارایی آنان می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از شاخه همبستگی می‌باشد. داده‌های پژوهش بوسیله دو پرسش نامه و همچنین استعلام اطلاعات از پرونده کارگزینی کارکنان جمع آوری شد. پرسش نامه اول تعیین تیپ شخصیتی کارکنان براساس تئوری هالند بوده و پرسش نامه دوم جهت برآورد کارایی کارکنان می‌باشد. جامعه آماری شامل بخشی از کارکنان شاغل در شرکت صنایع خاک چینی ایران به تعداد ۱۱۵ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۷ نفر نمونه انتخاب شدند. برای سنجش روایی پرسشنامه از نظر خبرگان و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که پرسشنامه رغبت سنجی با ضریب آلفای ۰/۸۰۶ و پرسشنامه کارایی با ضریب آلفای ۰/۸۴۶ مورد تایید قرار گرفت. نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون شاپیرو ویلک بررسی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که تطبیق مشاغل در بین کارکنان خاک چینی ایران از نظر تئوری تناسب شخصیت و شغل هالند در سطح قابل قبولی صورت گرفته است. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین تناسب شخصیت شغلی با محیط شغلی و کارایی کارکنان وجود دارد. در یافته‌های فرعی رابطه مثبت بین متغیر تناسب شخصیت با شغل و کارایی در تیپ‌های شخصیتی متهور و متعارف ملاحظه گردید.

**واژگان کلیدی:** تناسب شغلی، تیپ‌های شخصیتی، نظریه هالند، کارایی، رغبت‌های شغلی

\* استادیار گروه مدیریت، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران (نویسنده مسئول)، gh\_tari@marandiau.ac.ir

\*\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران

## ۱- مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، موفقیت، بقا، و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد (ترنس، ۱۳۷۷)<sup>۱</sup>. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی، استخدام و تأمین نیروی انسانی لازم برای سازمان می‌باشد. در صورتی که این مرحله مدیریتی، صحیح انجام نگیرد، حضور افراد نامناسب در سازمان‌ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۷۸). عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (رمزگویان، ۱۳۹۲).

بهبودی عملکرد و افزایش بهره‌وری و انجام اقدامات لازم و مؤثر برای آنها، یکی از مهمترین چالش‌های سازمان‌ها در قرن ۲۱ می‌باشد. دستیابی به اهداف سازمانی، نیازمند کارکنان توانمند جهت انجام وظایف محوله است تا بتوانند متناسب با تغییرات سریع سازمانی و محیطی، به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر اثربخشی خود بیفزایند (زاهدیان و همکاران، ۱۳۹۸). در این بین بهبود کارایی کارکنان یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها است، به این دلیل که افزایش کارایی منجر به رشد و سودآوری سازمان‌ها می‌شود. علاوه بر این، کارایی بالاتر از طریق مزیت رقابتی منجر به کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت کاری می‌شود. بر طبق تحقیقات انجام شده موفقیت یک سازمان عمدتاً به کارایی کارکنان آن متکی است (پارسای و همکاران، ۱۳۹۹) لذا یک کارمند کارآمد به عنوان یک دارایی ارزشمند در هر سازمانی تلقی می‌شود (العلی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

---

<sup>۱</sup> . Mitchell, Terrence R.

<sup>۲</sup> . Musaed S. AlAli

بررسی عوامل مختلفی که کارایی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند، موضوع تحقیقات بسیاری بوده است. در این راستا، بسیاری از صاحب‌نظران بر روی دو عامل توانایی و انگیزش تاکید کرده‌اند (پارسای و همکاران، ۱۳۹۹). کارایی، میزان نسبت دستیابی به هدف و یا کار انجام شده به منابع مصرف شده است. علل متعددی موجب کاهش کارایی سازمان می‌شود که هر یک دارای وزن و تاثیر متفاوتی است. این عوامل می‌توانند در نتیجه تجهیزات نامناسب، قوانین دست و پاگیر، فرهنگ جامعه و سازمان، عوامل خارجی، مسائل داخلی سازمان و ... باشند. معمارزاده و مهرنیا (۱۳۸۹) در تحقیق خود ۸۲ عامل مؤثر در کارایی را شناسایی و به سه دسته؛ عوامل برون سازمانی، درون سازمانی و فردی تقسیم‌بندی کرده‌اند. تاثیر "تناسب تیپ شخصیتی با شغل" یکی از عوامل شناسایی شده در تحقیق مذکور می‌باشد.

موضوع تناسب شخصیت و شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد. بخش اعظمی از مشکلاتی که گاهی اوقات در برخی سازمان‌ها رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد برمی‌گردد (ابطحی، ۱۳۸۱). تناسب شغلی منجر به پیامدهای رفتاری و نگرشی می‌شود. یافته‌ها حاکی از آن است که تناسب شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است همچنین به طور ضعیف تری پیامدهای رفتاری مانند عملکرد شغلی و رفتارهای تابعیت سازمانی (OCB)<sup>۱</sup> را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (ون کوور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان داده است که افراد بیشتر به دلیل عدم تناسب شغلی به سمت شکست یا عدم موفقیت پیش می‌روند تا به علت کمبود مهارت‌ها یا عدم وجود میل به خوب کارکردن (پائول و آنانتارمان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

---

<sup>۱</sup> . Organizational participation behavior

<sup>۲</sup> . Van couver, Tony

<sup>۳</sup> . Paul Rn, Anantharman Ak,

برخی شخصیت را امری ذاتی یا ژنتیکی و عده ای آن را اکتسابی دانسته اند. گروهی نیز عقیده دارند که شخصیت با تلفیقی از این دو عامل شکل می‌گیرد. شخصیت؛ مجموع کل راه‌هایی است که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد یا بدان وسیله روابط متقابل ایجاد می‌کند. نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد نموده و به سوی آرمان‌ها و اهداف پیش می‌رود (حسینیان و یزدی، ۱۳۹۶).

چون شخصیت را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری در افراد در نظر گرفت، پس می‌توان عوامل به وجود آورنده این ویژگی‌ها، یعنی ویژگی‌های جسمی را ساخته وراثت و بخش دیگر آن را زاده عوامل اجتماعی یا محیطی در نظر گرفت. مقصود از وراثت عواملی است که به هنگام تشکیل جنین وجود دارند. شکل فیزیکی انسان، جذابیت صورت، جنس، خلق و خوی، ترکیب ماهیچه‌ها، میزان انرژی و سلامت جسمی از جمله خصوصیات است که معمولاً بخش یا تمامی آنها تحت تأثیر وجود پدر و مادر بوده بر اساس آن شکل می‌گیرد. موقعیت یا وضعیت عامل دیگری است که در خصوص شکل‌گیری شخصیت، به دو عامل ارث و محیط اضافه شده است، در حالی که ماهیت شخصیت فرد، دارای ثبات رویه و پایدار است ولی، در موقعیت‌های مختلف تغییر شکل پیدا می‌کند (رابینز و جاج، ۱۳۸۹).

روان‌شناسان معتقدند، افراد براساس تیپ شخصیت و تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا می‌کنند، اگر این تیپ شخصیتی با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود موفق‌تر خواهد بود (بریری، ۱۳۸۴). شغلی را که انتخاب می‌کنید اگر به آن علاقمند نباشید و فقط به این دلیل که در دسترس بوده است انتخاب و به آن اشتغال بورزید، ممکن است بعداً برایتان خسته‌کننده و نامطبوع باشد (حسینی، ۱۳۷۹).

شرایط تناسب و انطباق شغل با خصوصیات شخصیتی، به بهترین شکل در تئوری تناسب شخصیت و شغل<sup>۱</sup> جان هالند شرح داده شده است. هالند در بررسی‌های

---

<sup>۱</sup> . Holland Personality-Job fit theory

پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و بطور کلی در زندگی حرفه‌ای او داشته باشد (حکیم آرا، ۱۳۷۴). براساس این نظریه، افراد جامعه را می‌توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ شخصیتی واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور (سوداگریا کارآفرین) و متعارف (قراردادی) طبقه‌بندی کرد. هر تیپ ویژگی‌های خاص خود را دارد و محصول تعامل خاصی بین عوامل ژنتیکی و محیطی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). برای رسیدن به رضایت شغلی نیاز است تا کارکنان وظایفی متناسب و مشابه با ویژگی‌های شخصیتی خود را انجام دهند. اگر چه تنها این موارد کافی نیست ولی شخصیت کارکنان دارای بعد بخصوصی است که باید در نظر گرفته شود. به عنوان یک قانون هر چه هماهنگی بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت از کار بیشتر خواهد شد (تایگر، ۱۴۰۰). با استناد به نظریه هالند برای اینکه افراد از رضایت شغلی برخوردار باشند، توجه به تناسب شخصیت و شغل کارکنان یک امر ضروری است (حسینی و دریجانی، ۱۳۹۳).

تیپ واقع گرا، علاقمند به کار با وسایل و ماشین آلات و بی علاقه به فعالیت‌های آموزشی و درمانی بوده و اهل عمل، خودمحمور، صرفه جو، سرسخت و مصر می‌باشد. فرد جستجوگر علاقمند به پژوهش علمی ریاضی، فیزیک، شیمی، زیست شناسی است و بی علاقه به فعالیت‌های متهورانه کنجکاو، دقیق، تحلیل گر، پیچیده، کناره گیر، منتقد و خوددار می‌باشد. تیپ هنری علاقمند به فعالیت‌های پیچیده، ابتکاری و هنری بوده، بی علاقه به کارهای قراردادی، عاطفی، ابرازگر، خیال پرداز، شهودی، آرمان گرا و مستقل است. افراد اجتماعی، علاقمند به امور آموزشی و درمانی و بی علاقه به امور فنی و ماشینی هستند. آنها اهل همکاری، اهل معاشرت، صبور، مسئول، صمیمی و امدادگر هستند. تیپ متهور، علاقمند به فعالیت‌های رهبری، مدیریت، سیاسی و کسب درآمد اقتصادی و بی علاقه به امور پژوهشی است، وی فردی ماجراجو، با انرژی، مطمئن بخود و هیجان طلب است. فرد متعارف، علاقمند به امور دفتری، تنظیم اطلاعات

نوشتاری و پردازش داده‌ها، بی‌علاقه به امور بی‌نظم و هنری می‌باشد. این تیپ محتاط، مطیع، صرفه‌جو و دوراندیش است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

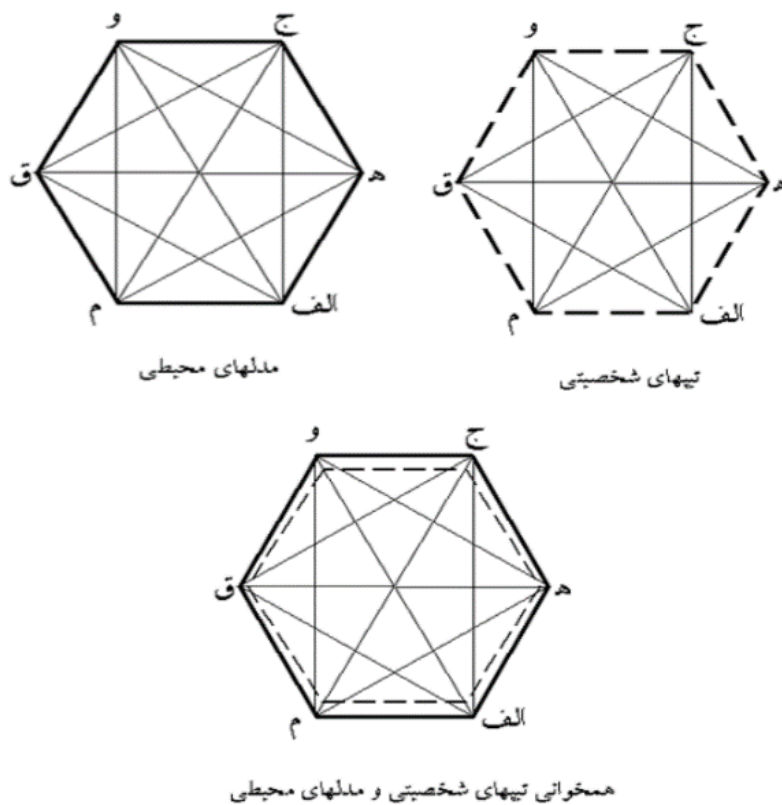
همچنین تیپ‌های شخصیتی مختلف دارای ارتباط معینی باهم هستند، مثلاً تیپ واقع‌گرا، از نظر ویژگی‌های شخصیتی بیشتر نزدیک به تیپ جستجوگر و تیپ قراردادی است و با تیپ اجتماعی در تضاد است. شکل ۱ روابط بین این تیپها را از نظر میزان شباهت و یا عدم شباهت بر حسب نزدیکی و دوری فاصله آنان بر روی شش ضلعی نشان می‌دهد.



شکل ۱- روابط بین تیپ‌های شخصیتی مدل هالند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱)

از طرف دیگر، در این نظریه شش مدل محیطی (اعم از محیط شغلی، محیط تحصیلی و غیره) نیز وجود دارد. این مدل‌ها عبارتند از: محیط واقع‌گرایانه، محیط جستجوگرانه و غیره. هر محیط تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد. شکل ۲-الف هم روابط بین این محیط‌ها را از نظر میزان شباهت و یا عدم شباهت با توجه به نزدیکی و دوری فاصله آنان بر روی شش ضلعی نشان می‌دهد. اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد

و الگوی محیطی او را بدانیم می‌توانیم برخی از نتایج اینگونه جور شدن‌ها را پیش‌بینی کنیم. در واقع براساس این نظریه حالت ایده‌ال از نظر جور شدن تیپ شخصیتی و محیط شغلی یا تحصیلی و غیره زمانی اتفاق می‌افتد که این دو شش ضلعی یعنی شش ضلعی تیپها و شش ضلعی محیطها، منطبق بر یکدیگر باشند. یعنی تیپ شخصیتی واقع‌گرا در محیط واقع‌گرایانه، تیپ جستجوگر در محیط جستجوگرانه و به همین ترتیب بقیه تیپ‌های شخصیتی هم در محیط مناسب خود قرار گیرند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).



شکل ۲ - تیپ‌های شخصیتی و مدل‌های محیطی (شفیع آبادی، ۱۳۹۱)

با توجه به اهمیت کارایی کارکنان در موفقیت سازمان و اینکه بر اساس مدل هالند امکان پیش‌بینی کارایی بر اساس رغبت شغلی یا تناسب شخصیت و شغل وجود

دارد، این تحقیق بدنبال بررسی انطباق یا عدم انطباق تیپ‌های شخصیتی کارکنان کارخانه خاک چینی ایران با مشاغل مربوطه براساس نظریه هالند و همچنین رابطه بین این انطباق و کارایی کارکنان می‌باشد. در این راستا فرضیه‌های تحقیق حاضر بصورت زیر تدوین گردیده است:

۱ - تطبیق مشاغل در بین کارکنان شرکت صنایع خاک چینی ایران از نظر تئوری تناسب شخصیت و شغل هالند در سطح قابل قبولی صورت گرفته است.

۲- ارتباط معنی داری بین کارآیی شغلی و انطباق نظریه تناسب شخصیت و شغل هالند در بین کارکنان شرکت صنایع خاک چینی ایران وجود دارد.

## ۲- پیشینه پژوهش

موضوع تناسب شخصیت و شغل و همچنین کارایی در بین نظریه‌های مختلف شخصیت شناسی و شغل یابی بیشترین سهم را در جذب کارهای پژوهشی داشته و در این باره پژوهش‌های مختلفی در طی سال‌های گذشته انجام شده که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

پارسای و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر کارآیی کارکنان پلیس راه و راهور پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ۵ متغیر مستقل انگیزش، فرهنگ سازمانی، شیوه فرماندهی، توانمندسازی و شرایط محیطی تاثیرگذاری زیادی بر کارآیی کارکنان راه و راهور غرب استان تهران دارد. سه متغیر شیوه فرماندهی، انگیزه و شرایط محیطی به ترتیب بیشترین همبستگی و تاثیرگذاری را داشته‌اند.

قربان‌پور و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی نقش میانجی‌گرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی رابطه مستقیم با رفتار کارآفرینانه دارد و نقش میانجی‌گرانه‌ای در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ایفا می‌کند. به دیگر سخن



بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی ..... ۱۵۵

صرف نظر از تیپ های شخصیتی هالند با ورود خودکارآمدی به معادله کشش افراد به سمت رفتار کارآفرینانه بیشتر می شود. بنابراین برای ایجاد رفتار کارآفرینانه باید به ایجاد و تقویت شاخصه های رفتاری تیپ های شخصیتی هالند و خودکارآمدی پرداخته شود.

یزدان شناس و حبیبی زاد (۱۳۹۶) به بررسی نقش ادراک از ویژگی های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق فعال و آوای کارکنان پرداخته اند. یافته های تحقیق ضمن تایید تاثیرگذاری شخصیت فوق فعال بر آوای کارکنان نشان داد استنباط کارکنان از ویژگی های شغل و نیز ادراک از حمایت سازمانی نقشی تعدیل کننده در رابطه مذکور ایفا می کنند به طوری که با افزایش استنباط مثبت کارکنان از ویژگی های شغل و حمایت سازمانی، تاثیرگذاری شخصیت فوق فعال بر آوای کارکنان نیز افزایش می یابد. ضمن اینکه نقش تعدیل کنندگی استنباط از ویژگی های شغل بیشتر از نقش تعدیل کنندگی ادراک از حمایت سازمانی بود.

حسینی و دریجانی (۱۳۹۳) به بررسی تناسب بین شخصیت و شغل و تاثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه پرداخته اند. نتایج تحقیق نشان داده است کارکنانی که دارای مشاغلی متناسب با شخصیت شان بوده اند از رضایت شغلی و عملکرد بالاتری نسبت به سایر گروه ها برخوردار بوده اند.

محمدی و دیگران (۱۳۹۳) طی یک پژوهش رابطه بین تناسب شخصیت- شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را در شرکت فولاد خوزستان بررسی کرده اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین تناسب شخصیت- شغل و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا وجود تناسب شخصیت- شغل، برای بهره وری بیشتر و عملکرد بالاتر ضروری است.

بابائیان، کرمی و سامانی (۱۳۹۳) با بررسی در باره رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های ماموریتی ناجا نتیجه گیری کرده اند که افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی شخصیتی خود شغلی را انتخاب نمایند می توانند با

تعهد، حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل استرس زیاد به کار بپردازند و مثر ثمرتر باشند.

معمارزاده و مهرنیا (۱۳۸۹) در پژوهشی با موضوع "بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی»" به بررسی تناسب شخصیت شاغل و شغل در مشاغل پرخطر که احتمال بالای شهادت، نقص عضو، شکنجه و اسارت وجود دارد پرداختند. آنها در این تحقیق با مطالعه نمونه‌هایی از نیروهای عملیاتی نظامی، نیروهای آتش‌نشانی و امدادی، ۸۲ عامل مؤثر در کارایی را شناسایی و به سه دسته؛ عوامل برون سازمانی، درون سازمانی و فردی تقسیم‌بندی کرده‌اند. تأثیر "تناسب تیپ شخصیتی با شغل" یکی از عوامل شناسایی شده در تحقیق مذکور می‌باشد. در این تحقیق از شانزده تیپ شخصیتی معرفی شده به وسیله کاترین و ایزابل بریگز سه تیپ شخصیت ISTP, ISTJ, ESTP 1 به عنوان متناسب‌ترین تیپ برای مشاغل پرخطر مورد مطالعه شناخته شدند.

نجاری، کرمانی و حسینی (۱۳۹۳) در پژوهشی در بررسی رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا نتیجه‌گیری نموده‌اند که تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا می‌تواند موفقیت شغلی درونی و بیرونی را تبیین کند.

گتا و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تناسب کارگر و شخصیت شغلی در طول زمان پرداخته‌اند. نکات برجسته این تحقیق نشان می‌دهند که پنج ویژگی بزرگ افراد و مشاغل با رضایت شغلی مرتبط هستند؛ تناسب با شخصیت متصدی شغل دیگر، از نظر رضایت شغلی مهم نیست. تحلیل سطح پاسخ، روابط غیرخطی تناسب بین شخصیت و شغل و رضایت شغلی را نشان می‌دهد؛ تغییر در تناسب شخصیت به طور قابل توجهی با تغییر در رضایت شغلی ارتباط ندارد. نتایج نشان داد که تغییر در تناسب فرد و شغل به تغییر همزمان در رضایت شغلی مرتبط نبود و تغییر بعدی در رضایت شغلی را پیش‌بینی نکرد. تحلیل‌های سطحی نشان داد که

شخصیت کارگر و شغل در درجه اول به طور مستقل با سطح رضایت شغلی مرتبط است و میزان تأثیرات برای ویژگی‌های شخصیتی مختلف، متفاوت است.

تورنروس، جوکلا و هاکولین<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی در بین مشاغل پرداخته‌اند. ما متوجه شدیم که بین گروه‌های شغلی در همه صفات مدل پنج عاملی تفاوت‌های متوسطی وجود دارد. شخصیت روان رنجوری و گشودگی با میانگین شخصیت متناظر ارتباط متقابل داشتند و برای این ویژگی‌ها، تناسب بین شخصیت فرد و میانگین شخصیت شغل، موجب تفاوت در رضایت شغلی می‌شود.

زو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در مقاله‌ای با عنوان "تناسب فرد با شغل: تطبیق استعداد مناسب برای شغل مناسب" بیان کرده‌اند که تناسب فرد- شغل فرآیند تطبیق استعدادهای مناسب برای شغل مناسب با شناسایی شایستگی‌های استعدادی است که برای شغل مورد نیاز است. آنها در این تحقیق یک مدل شبکه عصبی متناسب با شغل برای تطبیق صلاحیت استعداد با الزامات یک شغل پیشنهاد کرده‌اند. مدل ارائه شده یک شبکه عصبی دوبخشی است که می‌تواند به طور موثر نمایش مشترک تناسب فرد- شغل را از برنامه‌های شغلی تاریخی بیاموزد. به طور خاص، با توجه به طراحی ساختار نمایندگی سلسله مراتبی، مدل ارائه شده نه تنها می‌تواند برآورد کند که آیا یک نامزد متناسب با یک شغل است یا خیر، بلکه می‌تواند با اندازه‌گیری فواصل بین بازنمایی‌های نهفته مربوطه، مشخص کند که کدام یک از موارد مورد نیاز در آگهی شغلی توسط داوطلب برآورده می‌شود. در این تحقیق، آزمایش‌های گسترده روی مجموعه داده‌های دنیای واقعی در مقیاس بزرگ به وضوح عملکرد مدل ارائه شده را از نظر پیش‌بینی تناسب فرد- شغل تأیید کرده است.

---

<sup>۱</sup> . Törnroos, Jokela and Hakuline

<sup>۲</sup> . Chen Zhu et Al.

پاسلرو دیگران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در یک متاآنالیز رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و توانمندی‌های تحصیلی را از منظر جنسیت و سن بررسی نموده‌اند. یافته‌های آنها نشانگر وجود رابطه ضعیف تا متوسط بین تیپ‌های شخصیتی هالند و توانمندی‌های تحصیلی است. آنها رابطه مثبتی بین تیپ واقع‌گرا با دانش مکانیکی، تیپ جستجوگر و دانش محاسبات عددی، تیپ هنری و توانمندی‌های کلامی و همچنین رابطه منفی بین تیپ اجتماعی و توانمندی مکانیکی و رابطه مثبت اما بسیار ضعیفی بین تیپ متعارف و سرعت ادراک ملاحظه نموده‌اند. برخلاف هالند آنها بین تیپ‌های متهور و اجتماعی با مهارت‌های کلامی ارتباط منفی یافته‌اند. رابطه مثبت بین تیپ جستجوگر با توانمندی‌های تجسمی و کلامی و رابطه مثبت بین تیپ واقع‌گرا و توانمندی‌های تجسمی و محاسباتی از دیگر یافته‌های آنان می‌باشد. بطور خلاصه در حالی که تیپ‌های واقع‌گرا، جستجوگر و هنری دارای ارتباط با توانمندی‌های تحصیلی هستند ولی آنها ارتباط بسیار ضعیف یا منفی بین تیپ‌های متهور و اجتماعی با این توانمندی‌ها یافته‌اند. براساس یافته‌های آنان رابطه بین تیپ‌های هالند با توانمندی‌های تحصیلی تاثیر زیادی از عامل جنسیت نگرفته و نتایج بدست آمده برای مردان و زنان تا حد قابل قبولی مشابه است. در عین حال نتایج نشان دهنده تاثیر سن نمونه‌ها در روابط بدست آمده می‌باشد.

نای و دیگران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) با بررسی جامع ادبیات رغبت (تناسب) شغلی که بیش از ۶۰ سال تحقیق و مطالعه را تحت پوشش قرار می‌دهد، با یک متاآنالیز صحت ادعاهای نظریه هالند و وجود ارتباط بین آن و کارایی را بررسی نموده‌اند. این جستجو ۶۰ مورد مطالعه و حدود ۵۶۸ ضریب همبستگی که به رابطه بین تناسب شخصیتی و عملکرد اشاره دارند را شناسایی نموده است. نتایج آنها نشان داده است که تناسب شخصیتی بطور متوسطی به کارایی و همچنین عدم ترک محل کار و ادامه تحصیل در محیط دانشگاهی مرتبط بوده و از قدرت پیش‌بینی برخوردار می‌باشد. آنها ضریب همبستگی

---

<sup>۱</sup> . Katja Pässler et al

<sup>۲</sup> . Nye, C. D. et all

بین تناسب شخصیتی و جنبه‌های موفقیت شغلی و سازمانی را جمع بندی نموده‌اند که از بین روش‌های مختلف بکار برده شده برای ارزیابی رابطه بین رغبت (تناسب) شغلی و کارایی روش هدایت شغلی بر اساس آزمون شغلی - شخصیتی هالند<sup>۱</sup> SDS دارای پائین ترین ضریب همبستگی می‌باشد. این ضریب برای میانگین نمونه‌های بررسی شده با روش SDS برابر ۰/۲۰ است در حالیکه روش مبتنی بر ترجیحات شغلی<sup>۲</sup> به ضریب با میانگین ۰/۲۶ اشاره می‌کند.

گرچی و دیگران (۲۰۱۱) با هدف بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و هیجان‌خواهی در کارمندان آتش نشانی و شهرداری زنجان چند پرسش و فرضیه را مورد آزمون قرار دادند. نتایج نشان داد که در این گروه بین تیپ واقع‌گرا و هیجان‌خواهی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در تیپ‌های شخصیتی دیگر با هیچ یک از شاخص‌های هیجان‌خواهی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. نتایج همچنین نشان داد که همبستگی بین تیپ شخصیتی و هیجان‌خواهی در آتش‌نشان‌ها در مقایسه با کارمندان بیشتر است. نتایج آنها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مانند هیجان‌خواهی، علایق شغلی و تیپ شخصیتی را می‌توان برای تعیین اینکه چه شغلی برای افراد با علایق و ویژگی‌های مختلف بهتر است استفاده کرد.

ایدکینگ و دیگران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) با انجام یک متاآنالیز رابطه بین رغبت (تناسب) شغلی و کارایی را با استفاده از داده‌های ۷۴ تحقیق و ۱۴۱ نمونه مستقل بررسی نمودند. آنها اعتبار کلی این پیش‌بینی را در مقیاس تناسب فردی، با ضریب همبستگی برابر ۰/۱۴ برای کارایی شغلی، معادل ۰/۲۶ برای موفقیت آموزشی، برابر ۰/۱۹ برای اهداف موثر بر گردش مالی و ۰/۱۵ برای گردش مالی واقعی بدست آورده‌اند. با توجه به نوع معیار عوامل متعددی در تعدیل اثر روابط ظاهر شدند. به عنوان مثال اعتبار برآوردها، وقتی که رغبت (تناسب) بصورت نظری با کاری که در شغل هدف انجام می-

---

<sup>۱</sup> . Self Directed Search (SDS)

<sup>۲</sup> . Vocational Preference

<sup>۳</sup> . Van Iddekinge et all

شد مرتبط می‌گشت افزایش می‌یافت. نوع معیار رغبت (تناسب) شغلی نیز اعتبار پیش-بینی را تعدیل می‌کرد به‌طوریکه برای معیارهای طراحی شده برای ارزیابی یک شغل یا حرفه خاص در مقایسه با معیارهای طراحی شده برای ارزیابی رغبت‌ها (تناسب‌ها) جداگانه مشاغل شش‌گانه مدل هالند طراحی شده بود، اعتبار پیش‌بینی افزایش بیشتری می‌یافت. بطورکلی، آنها با نتایجشان نشان می‌دهند که ممکن است تناسب حرفه‌ای برای پیش‌بینی عملکرد کارکنان و گردش مالی، امکانات بسیاری بیشتر از آنچه پژوهشگران فکر می‌کردند ارائه بدهد.

### ۳- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل آن بخش از کارکنان شاغل در کارخانه شرکت صنایع خاک چینی ایران می‌باشد که حداقل دارای یک سال سابقه کار مستمر و متمرکز در این شرکت بوده و همچنین اطلاعات مربوط به سوابق کاری و عملکردی مرتبط با موضوع تحقیق برای آنها کامل بوده باشد. از کل شاغلین تعداد ۱۱۵ نفر مشمول این شرایط بودند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی با تخصیص متناسب استفاده شد و حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۸۷ نفر تعیین گردید.

برای جمع‌آوری داده‌های آماری به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو پرسش‌نامه استفاده شد. هدف پرسش‌نامه اول که از سایت مادسیج تهیه گردید و استاندارد می‌باشد، تعیین تیپ شخصیتی اعضاء جامعه آماری براساس تئوری هالند و نهایتاً برآورد متغیر تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی است. پرسش‌نامه دوم که توسط محقق ساخته شده است، مربوط به متغیر کارایی می‌باشد که با استفاده از نظرات و تجارب مدیران خاک چینی ایران و تائید خبرگان تدوین شد.

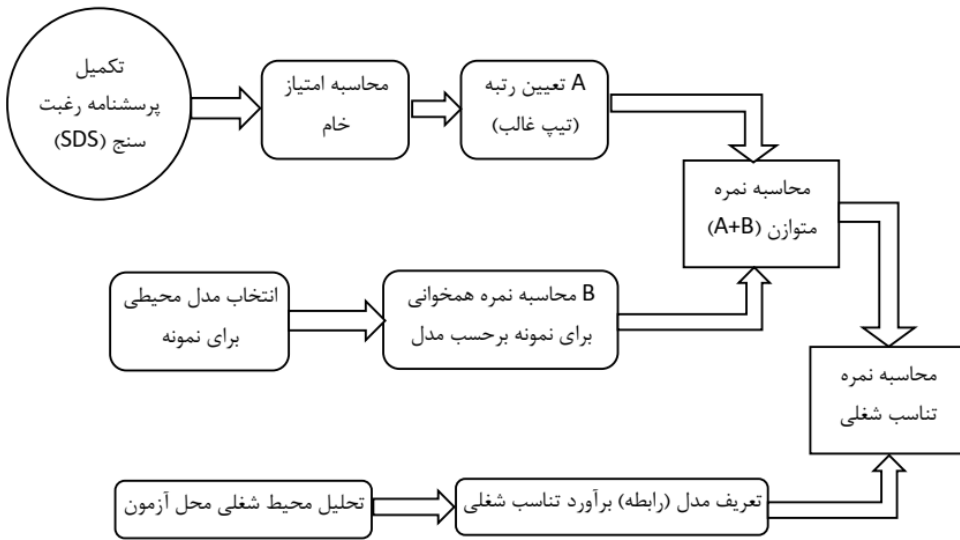
روایی پرسش‌نامه رغبت (شخصیت) سنجی هالند که در اکثر کشورها از جمله ایران جهت رغبت‌سنجی و هدایت شغلی تحصیلی استفاده می‌شود، قابل قبول می‌باشد. همچنین پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد به کار رفته در این پژوهش، حاصل تجربه چندین ساله روش‌های مختلف ارزیابی کارایی و عملکرد بوده و روایی آن هم قابل قبول است. برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های رغبت (شخصیت) سنجی و همچنین پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. در جدول (۱) نتایج آزمون آلفای کرونباخ جهت ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها ارائه شده است.

**جدول ۱ - نتیجه آزمون آلفای کرونباخ پرسش‌نامه کارایی و رغبت سنجی**

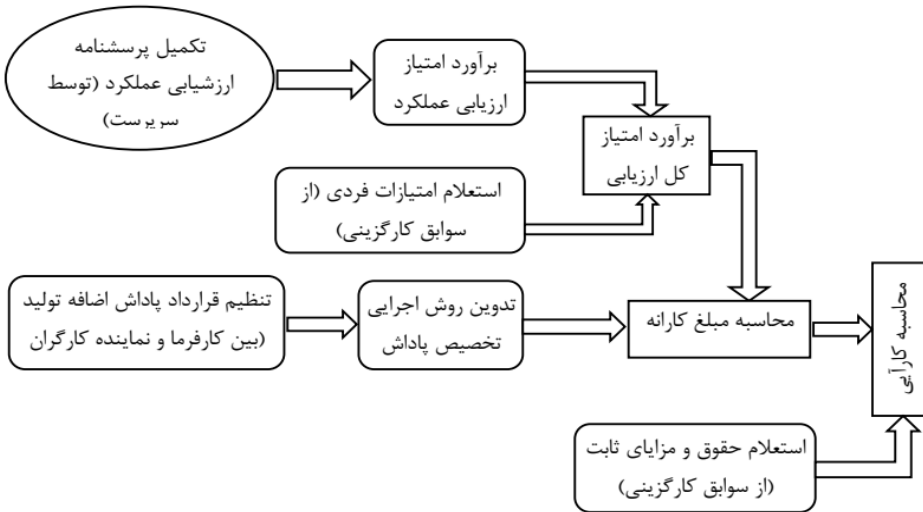
تعداد نمونه	آلفای کرونباخ	تعداد آیتم
۴۵	۰/۸۴۶	۱۰
۸۷	۰/۸۰۶	۶

این پرسش‌نامه‌ها طی روش و مراحل مشخص شده در شکل ۳ برای محاسبه تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط و شکل ۴ برای محاسبه کارایی شغلی به کار گرفته شدند.

برای محاسبه تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط ابتدا پرسش‌نامه رغبت-سنجی توسط نمونه تکمیل شد. سپس طبق روش ذکر شده در صفحات بعدی امتیازات خام از روی پرسش‌نامه‌های تکمیل شده محاسبه و بر اساس آنها تیپ شخصیتی برتر (غالب) نمونه تعیین گردید. با توجه به ساختار سازمان و ماهیت محیط آزمون، مدل‌های محیطی تعریف و طبق روش بخش‌های آتی میزان تناسب رغبت (شخصیت) شغلی نمونه با محیط شغلی در قالب نمره تناسب شغلی محاسبه گردید.



شکل ۳- مراحل محاسبه رغبت (شخصیت) شغلی (محقق)



شکل ۴- مراحل محاسبه کارآیی (محقق)

#### ۴- یافته‌های پژوهش

محاسبه نمرات خام و تعیین تیپ شخصیتی



بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی ..... ۱۶۳

بعد از تکمیل پرسشنامه، نمرات خام هر فرد برای تیپ‌های شخصیتی شش‌گانه بر اساس پاسخ‌های داده شده محاسبه می‌گردد. هر کدام از سوالات بخش‌های ۱ الی ۳ و همچنین بخش‌های خودسنجی ۴ و ۵ پرسشنامه از شش جدول حاوی تعدادی گزینه تشکیل یافته است. گزینه‌های موجود در هر جدول مرتبط با یکی از تیپ‌های شخصیتی شش‌گانه هالند می‌باشد. تعداد گزینه‌های انتخاب شده از هر جدول بیانگر شدت ارتباط فرد با آن تیپ شخصیتی می‌باشد. نمره خام هر فرد ( $KX$ ) برای هر کدام از تیپ‌های شخصیتی که بیانگر میزان گرایش فرد به آن تیپ شخصیتی است، از رابطه زیر محاسبه گردد:

$$KX = \sum_{i=1}^5 NX_i$$

$NX_i$ : تعداد گزینه انتخاب شده برای تیپ شخصیتی  $X$  در بخش  $i$  ام (از بخش‌های پنجگانه)

بعد از محاسبه نمرات خام فرد در شش تیپ شخصیتی، تیپ شخصیتی غالب وی (که در آن بالاترین نمره خام را کسب نموده) تعیین می‌شود. برحسب امتیازات اکتسابی فرد برای هر تیپ، به تیپ شخصیتی که بالاترین امتیاز را کسب نموده، رتبه ۶ و به تیپ شخصیتی با پائین‌ترین امتیاز رتبه ۱ داده می‌شود.

مرحله بعدی برآورد نمره همخوانی است. نمره همخوانی بیانگر میزان تناسب و همخوانی تیپ شخصیتی فرد با هریک از محیط‌های شغلی مدل‌های محیطی هالند می‌باشد. اگر تیپ شخصیتی فرد کاملاً منطبق و همخوان با محیط شغلی مدنظر باشد، حداکثر نمره همخوانی (۴) را می‌گیرد و در غیر اینصورت نمرات کمتری بدست می‌آید. مرتبط با محیط آزمون از بین محیط‌های شغلی شش‌گانه هالند نمرات همخوانی با سه محیط شغلی واقع‌گرایانه، متهورانه و متعارف انتخاب و محاسبه گردیده که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نمرات همخوانی تیپ شخصیتی در محیط شغلی

محیط شغلی / تیپ شخصیتی	واقعگرا	جستجوگر	هنری	اجتماعی	متهور	متعارف
محیط واقع گرایانه	۴	۳	۲	۱	۲	۳
محیط متهورانه	۲	۱	۲	۳	۴	۳
محیط متعارف	۳	۲	۱	۲	۳	۴

و در انتها نمره متوازن هر فرد از رابطه زیر برای هر یک از تیپ‌های شخصیتی محاسبه می‌شود.

$$\text{نمره همخوانی} + \text{رتبه} = \text{نمره متوازن}$$

#### محاسبه نمره تناسب شغلی<sup>۱</sup>

نمرات متوازن در تیپ‌های شش‌گانه که در بخش قبل برای هر فرد بدست آمده بیانگر میزان تناسب و همخوانی فرد با هر کدام از محیط‌های شغلی در مدل محیطی هالند، بدون توجه به وضعیت اشتغال فعلی است. لذا برای برآورد تناسب بین رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی لازم است ابتدا محیط‌های شغلی که هر کدام از نمونه‌های آزمون در آن شاغل هستند شناسایی و مطابق با محیط‌های شغلی مدل هالند تبیین شوند.

بخش عمده مشاغل محل آزمون در محیط شغلی "واقعیت‌گرا"، محیط شغلی "قراردادی" و محیط شغلی "متهورانه" قرار می‌گیرند. بدین ترتیب که مشاغل با ماهیت "اپراتور- تکنسینی" دارای ویژگی‌های محیط واقعیت‌گرا، مشاغل با ماهیت "کارمندی" دارای ویژگی‌های محیط قراردادی و مشاغل با ماهیت "سرپرستی" دارای ویژگی‌های محیط متهور هستند. البته متناسب با تشابهات محیطی تاکید شده در مدل‌های محیطی نظریه هالند برای مشاغل اپراتور تکنسینی درصدی از فضای این محیط‌های شغلی "جستجوگرانه" و "قراردادی" خواهد بود. برای افراد شاغل در مشاغل کارمندی

۱. این تحلیل با الگوبرداری از روش مندرج در صفحه ۹ راهنمای رغبت‌سنج تحصیلی شغلی رادسیچ با عنوان محاسبه نمرات رشته‌های تحصیلی مختلف انجام شده است.

بخشی از فضای محیط "متهورانه" و "واقعیت‌گرانه" می‌باشد. همین دیدگاه را می‌توان به محیط شغلی سرپرستی هم تعمیم داد و نتیجه‌گیری نمود که در کنار ویژگی متهورانه برای سرپرستان، داشتن ویژگی‌های محیط‌های اجتماعی و قراردادی در ایفای بهتر نقش آنها مفید خواهد بود مطالب ذکر شده در روابط ریاضی جدول ۳ جمع‌بندی شده‌اند.

جدول ۳ - روش محاسبه نمرات تناسب رغبت شغلی در محیط‌های شغلی اصلی شرکت صنایع خاک چینی ایران

رابطه ۱	$(3 \times R + I + C) / 5 =$ نمره تناسب شغلی محیط شغلی اپراتور و تکنسینی
رابطه ۲	$(3 \times C + R + E) / 5 =$ نمره تناسب شغلی محیط کارمندی
رابطه ۳	$(3 \times E + C + S) / 5 =$ نمره تناسب شغلی محیط سرپرستی

بدین ترتیب نمره تناسب محیط شغلی اپراتور- تکنسینی ترکیبی از نمره متوازن تیپ واقع‌گرا با ضریب ۳ و نمره متوازن تیپ‌های جستجوگر و قراردادی با ضریب ۱ می‌باشد. محیط شغلی کارمندی را ترکیبی از نمره متوازن تیپ قراردادی با ضریب ۳ و نمره متوازن تیپ‌های واقع‌گرا و متهورانه با ضریب یک تشکیل داده و محیط شغلی سرپرستی را ترکیبی از نمره متوازن تیپ متهورانه با ضریب ۳ و نمره متوازن تیپ‌های قراردادی و اجتماعی با ضریب یک تشکیل می‌دهند.

**محاسبه نمرات تناسب رغبت شغلی با هر کدام از محیط‌های شغلی**

در محیط شغلی اپراتور تکنسینی بهترین شرایط انطباق نمونه با محیط شغلی زمانی است که حداکثر امتیازات مقدور کسب شده باشد. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده، حداکثر مقدار ممکن نمره کسب شده توسط نمونه برای تیپ R، رتبه ۶ و همخوانی ۴ بوده و نمرات تیپ‌های I و C ردیف‌های مقدور بعدی را دارند.

**جدول ۴- حداکثر نمرات متوازن قابل کسب در محیط شغلی اپراتور-تکنسینی**

امتیاز(نمره)/تیپ	واقع گرا	جستجوگر	هنری	اجتماعی	متهور	متعارف
رتبه	۶	۵	-	-	-	۴
نمره همخوانی	۴	۳	۲	۱	۲	۳
نمره متوازن	۱۰	۸	-	-	-	۷

حداکثر نمره قابل اکتساب تناسب رغبت با محیط برای محیط شغلی اپراتور-تکنسینی با جای گذاری مقادیر نمره متوازن جدول ۴ در رابطه جدول ۳ بدست می آید.

$$\text{حداکثر نمره تناسب رغبت شغلی با محیط اپراتور تکنسینی} = (3 \times 10 + 8 + 7) / 5 = 9$$

حداقل نمره متوازن محیط شغلی نیز وقتی است که نمونه کمترین رتبه ممکن را کسب نموده باشد در این حالت مقادیر نمره متوازن به شرح جدول ۵ خواهد بود و با جای گذاری آنها در روابط جدول ۳ حداقل نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی فرد با این محیط بدست می آید.

**جدول ۵- حداقل نمرات متوازن قابل کسب در محیط شغلی اپراتور-تکنسینی**

امتیاز(نمره)/تیپ	واقع گرا	جستجوگر	هنری	اجتماعی	متهور	متعارف
رتبه	۱	۲	-	-	-	۳
نمره همخوانی	۴	۳	۲	۱	۲	۳
نمره متوازن	۵	۵	-	-	-	۶

$$\text{حداقل نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی محیط اپراتور تکنسینی} = (3 \times 5 + 5 + 6) / 5 = 5/2$$

حد نصاب شرایط تطبیق با محیط شغلی اپراتور تکنسینی، کسب نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی بیشتر از میانگین می باشد.

$$\text{میانگین نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط اپراتور تکنسینی} = 7/1 = (9 + 5/2) / 2$$

بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی ..... ۱۶۷

دامنه نمرات تناسب رغبت شغلی برای محیط شغلی کارمندی و سرپرستی نیز مشابه محیط اپراتور تکنسینی می‌باشد. محدوده نمرات تناسب رغبت شغلی با محیط‌های ذکر شده در جدول ۶ جمع‌بندی شده‌اند.

نمره تناسب رغبت شغلی	حداکثر	حداقل	میانگین
محیط شغلی اپراتور تکنسینی	۹/۰	۵/۲	۷/۱
محیط شغلی کارمندی	۹/۰	۵/۲	۷/۱
محیط شغلی سرپرستی	۹/۰	۵/۲	۷/۱

#### محاسبه کارایی

مبنای محاسبه کارایی، پرسش‌نامه ده سوالی ارزیابی عملکرد می‌باشد. همان‌طور که در شکل ۴ نشان داده شده است بعد از تکمیل پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد که توسط مدیر یا سرپرست قسمت انجام می‌شود امتیاز ارزیابی عملکرد تعیین شده و با امتیاز فردی نمونه که از سوابق پرسنلی وی استخراج می‌شود جمع شده و نهایتاً امتیاز کل وی برآورد می‌گردد.

در شرکت صنایع خاک چینی ایران یکی از ابزارهای انگیزشی پرداخت کارانه می‌باشد. سرپرستان و مدیران در قالب پرسش‌نامه ده سوالی و بر حسب عملکرد، امتیازی به فرد اختصاص می‌دهند که مبنای تخصیص کارانه است. برای برآورد مبلغ کارانه ابتدا امتیاز کل هر نفر که شامل دو بخش امتیاز ارزیابی عملکرد در قالب پرسش-نامه ده سوالی و امتیاز فردی است محاسبه می‌شود. امتیاز ارزیابی عملکرد حداکثر ۱۰۰ واحد و امتیاز فردی حداکثر ۶۵ واحد می‌باشد. امتیاز فردی بر اساس سوابق کاری، گروه شغلی، تحصیلات، پست شغلی و امتیاز ویژه مدیریت<sup>۱</sup> توسط کارگزینی و بر اساس جدول ۷ محاسبه و اعلام می‌شود.

۱- امتیاز ویژه مدیریت برای هر فرد بصورت موردی ماهانه مشخص می‌گردد و به امتیازات فردی اضافه شده و لحاظ می‌شود.

### جدول ۷- محاسبه امتیازات فردی کارکنان

امتیاز مدرک تحصیلی	امتیاز سابقه کار	امتیاز گروه شغلی	امتیاز پست شغلی
فوق دیپلم؛ ۱؛ لیسانس؛ ۳؛	سابقه کار هر سال	هر گروه شغلی ۰/۵	سرپرست ۸؛ کارشناس ۱۰؛
فوق لیسانس؛ ۴؛ دکتری ۵	۰/۵ امتیاز	امتیاز	رئیس ۱۲؛ مدیر ۱۶؛ معاون ۱۸

کل مبلغ پاداش اضافه تولید کارگاه<sup>۱</sup> بر مجموع امتیازات کل همه کارکنان تقسیم شده و نرخ پاداش اضافه تولید کارگاه بدست می‌آید. مبلغ کارانه هر نفر از حاصل ضرب مجموع امتیاز ارزیابی عملکرد و امتیاز فردی در نرخ پاداش اضافه تولید و با توجه به بخشی از کل مبلغ اضافه تولید کارگاه که به نسبت تعداد کارکنان هر واحد بین سرپرستان تسهیم شده محاسبه می‌گردد. در این پژوهش برآورد کارایی فرد در جامعه آماری بر مبنای روش پرداخت کارانه از رابطه زیر صورت گرفته است.

$$\text{کارایی} = \text{کارانه تقسیم بر حقوق و مزایای ثابت شغلی}$$

بدین ترتیب که هر چقدر کارانه دریافتی فرد که در واقع نمادی از عملکرد وی است نسبت به حقوق و مزایای ثابت وی بیشتر باشد، بیانگر کارایی بالاتر است.

#### بررسی فرضیه های تحقیق

تیپ شخصیتی غالب هر فرد عبارت است از تیپ شخصیتی که بالاترین رتبه را بر اساس روشی که در بخش قبلی تشریح شد کسب نموده باشد. بالاترین رتبه ممکن بر اساس مدل هالند ۶ می‌باشد که بیانگر کسب بیشترین امتیاز خام در تیپ شخصیتی مربوطه می‌باشد. در برخی افراد بالاترین امتیاز خام برای دو یا تعداد بیشتری از تیپ‌های شخصیتی با هم مساوی بوده و در نتیجه رتبه حاصله نیز مساوی است. در این وضعیت

۱- کل مبلغ پاداش اضافه تولید کارگاه (واحد) از قرارداد پرداخت پاداش افزایش تولید کارگاه براساس آیین نامه مصوب ۹۰/۹/۶ و ضوابط و روش های اجرایی شماره ۹۶۶۸۴ مورخ ۹۰/۹/۲۶ اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی فی‌مابین شورای اسلامی کار و کارفرما محاسبه و تعیین می‌گردد.

تیپ شخصیتی فرد دوگانه یا سه گانه است. توزیع فراوانی تیپ‌های شخصیتی غالب برای پاسخ‌گویان در جدول ۸ نشان داده شده است.

بیشترین فراوانی مربوط به تیپ واقع‌گرا با ۲۱ نفر (۲۴/۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به تیپ هنری با ۲ نفر (۲/۳ درصد) می‌باشد. فراوانی تیپ اجتماعی برخلاف انتظار برای محیط صنعتی موضوع پژوهش و البته همسو با سایر پژوهش‌های مبتنی بر نظریه هالند که در ایران انجام شده بیشتر از فراوانی تیپ‌های متعارف و متهور است.

جدول ۸- توزیع فراوانی تیپ‌های شخصیتی غالب پاسخ‌گویان

نماد تیپ غالب	شرح تیپ غالب	فراوانی	درصد
R	واقع‌گرا	۲۱	۲۴/۱۴
S	اجتماعی	۲۰	۲۲/۹۹
C	متعارف	۱۳	۱۴/۹۴
E	متهور	۱۱	۱۲/۶۴
I	جستجوگر	۹	۱۰/۳۴
A	هنری	۲	۲/۳
ES	اجتماعی- متهور	۲	۲/۳
RE	متهور- واقع‌گرا	۲	۲/۳
AS	اجتماعی- هنری	۱	۱/۱۵
IE	متهور- جستجوگر	۱	۱/۱۵
IS	اجتماعی- جستجوگر	۱	۱/۱۵
REC	متعارف، متهور، واقع‌گرا	۱	۱/۱۵
RES	اجتماعی، متهور، واقع‌گرا	۱	۱/۱۵
RIS	اجتماعی، جستجوگر، واقع‌گرا	۱	۱/۱۵
RS	اجتماعی- واقع‌گرا	۱	۱/۱۵
جمع		۸۷	۱۰۰

وجود تیپ‌های شخصیتی شش‌گانه هالند و رابطه بین این تیپ‌ها از دیگر یافته‌های این تحقیق در جامعه آماری مورد مطالعه است. با توجه به نتایج جدول ۹

سطح معنی داری برای آزمون اسپیرمن برای هیچ کدام از شخصیت ها کمتر از ۰/۰۱ بوده و بنابراین بین تیپ های شخصیتی پاسخ گویان ارتباط معنی داری وجود ندارد و وجود تیپ های مستقل شخصیتی شش گانه هالند در جامعه آماری قابل تأیید می باشد.

**جدول ۹- آزمون همبستگی اسپیرمن بین تیپ های شخصیتی شش گانه پاسخ گویان**

رتبه تیپ شخصیتی	جستجوگر	متهور	اجتماعی	هنری	قراردادی	واقع گرا
ضریب تناسب	۱	-۰/۲۵۸	-۰/۱۰۸	-۰/۳۰۲	-۰/۲۴۶	-۰/۱۶۶
سطح معنی داری	.	*۰/۰۱۶	۰/۳۱۹	**۰/۰۰۴	*۰/۰۲۲	۰/۱۲۵
تعداد نمونه	۸۷	۸۷	۸۷	۸۷	۸۷	۸۷
ضریب تناسب	-۰/۲۵۸	۱	-۰/۱۸۵	-۰/۲۸۱	۰/۰۲۳	-۰/۱۹۸
سطح معنی داری	*۰/۰۱۶	.	۰/۰۸۶	**۰/۰۰۸	۰/۸۳۲	۰/۰۶۶
ضریب تناسب	-۰/۱۰۸	-۰/۱۸۵	۱	-۰/۰۷۳	-۰/۰۵۸	-۰/۲۶۸
سطح معنی داری	۰/۳۱۹	۰/۰۸۶	.	۰/۵۰۱	۰/۵۹۲	*۰/۰۱۲
ضریب تناسب	-۰/۳۰۲	-۰/۲۸۱	-۰/۰۷۳	۱	-۰/۱۶۲	۰/۰۰۳
سطح معنی داری	**۰/۰۰۴	**۰/۰۰۸	*۰/۰۰۸	.	۰/۱۳۳	۰/۹۷۸
ضریب تناسب	-۰/۲۴۶	۰/۰۲۳	-۰/۰۵۸	-۰/۱۶۲	۱	-۰/۴۹۱
سطح معنی داری	*۰/۰۲۲	۰/۸۳۲	۰/۵۹۲	۰/۱۳۳	.	**۰/۰۰
ضریب تناسب	-۰/۱۶۶	-۰/۱۹۸	-۰/۲۶۸	۰/۰۰۳	-۰/۴۹۱	۱
سطح معنی داری	۰/۱۲۵	۰/۰۶۶	*۰/۰۱۲	۰/۹۷۸	**۰/۰۰	.

\* معنی دار در سطح ۰/۰۵

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱۰ ارائه شده است.

**جدول ۱۰- آزمون شاپیرو ویلک برای نرمال بودن توزیع متغیرها**

متغیر مورد مطالعه	آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری
نمره تناسب رغبت شغلی با محیط	۰/۹۷۳	۸۷	۰/۰۷۱
کارایی	۰/۹۸۸	۸۷	۰/۶۰۸



بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی ..... ۱۷۱

به دلیل اینکه در آزمون شاپیرو- ویلک سطح معناداری برای متغیرهای کارایی و نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ است، فرض نرمال بودن توزیع داده‌های مذکور تأیید می‌شود.

برای بررسی فرضیه اول تحقیق از آزمون فرض آماری میانگین یک جامعه و یا آزمون t تک نمونه‌ای مستقل استفاده گردید. همانطور که قبلاً اشاره شد حد نصاب شرایط تطبیق با تمام محیط‌های شغلی کسب نمره تناسب رغبت شغلی بیشتر از میانگین یعنی ۷/۱ می‌باشد. نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای مستقل در جدول ۱۱ ارائه شده است.

#### جدول ۱۱- نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای نمره تناسب رغبت شغلی (فرضیه اول)

مقدار مبنای آزمون = ۷/۱					
T	درجه آزادی	سطح معنی داری	میانگین تفاضل	فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل	
				پائین	بالا
۴/۹۶۷	۸۶	۰	۰/۴۳۲۲	۰/۲۵۹	۰/۶۰۵

با توجه به مقدار T محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون، می‌توان نتیجه گرفت که تطبیق مشاغل در بین کارکنان خاک چینی ایران از نظر تئوری تناسب شخصیت و شغل هالند در سطح قابل قبولی صورت گرفته است.

فرضیه دوم مبنی بر وجود ارتباط میان متغیرهای تحقیق، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. جدول ۱۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

#### جدول ۱۲- ماتریس همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته تحقیق (فرضیه دوم)

متغیرها	تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون
نمره تناسب رغبت شغلی و نمره کارایی	۸۷	*۰/۰۲۹	۰/۲۳۵

\* معنی دار در سطح ۰/۰۵

همان گونه که مشاهده می شود در سطح ۹۵ درصد رابطه معنی داری بین نمره تناسب رغبت (شخصیت) شغلی و کارایی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۲۳۵ می باشد. نتیجه این که فرضیه دوم پژوهش، مبنی بر وجود ارتباط میان کارایی شغلی کارکنان و تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی پذیرفته می شود.

وجود یا عدم وجود ارتباط میان متغیرهای تحقیق در جامعه آماری براساس تیپ شخصیتی غالب به عنوان یافته های فرعی و با استفاده از روش همبستگی پیرسون بررسی شد. ملاحظه شد که همبستگی بین متغیرها در تیپ های شخصیتی هنری، جستجوگر، واقع گرا و اجتماعی معنی دار نمی باشد ولی در تیپ های متعارف و متهور معنی دار است. نتایج این بررسی در جدول ۱۳ ارائه گردیده است

جدول ۱۳ - ماتریس همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته تحقیق (یافته های فرعی)

متغیرها	کارایی	
	همبستگی پیرسون	۰/۶۲۶
تناسب رغبت (شخصیت) شغلی	متعارف	۰/۰۲۲*
	تعداد نمونه	۱۳
با محیط متهور	همبستگی پیرسون	۰/۶۶
	متهور	۰/۰۱**
	تعداد نمونه	۱۴

\* معنی دار در سطح ۰/۰۵

\*\* معنی دار در سطح ۰/۰۱

##### ۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات مشابه که روی نظریه هالند انجام گرفته همخوانی داشته و نشان می دهد که تناسب شخصیت با شغل در حد متوسطی می تواند کارایی شغلی فرد را پیش بینی کند. ضریب همبستگی بدست آمده در این تحقیق تا حد

زیادی با مقادیر حاصله از سایر محققین که با روش SDS موضوع را بررسی نموده‌اند همخوانی دارد.

همان‌طور که در تحقیق (نای<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۱۲) قابل‌ملاحظه است از بین روش‌های مختلف بکار برده شده برای ارزیابی رابطه بین تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط و کارایی، روش SDS که در تحقیق حاضر به کار برده شده است دارای پائین‌ترین مقدار همبستگی می‌باشد. این ضریب برای میانگین نمونه‌های بررسی شده با روش SDS برابر ۰/۲۰ است در حالی که روش مبتنی بر ترجیحات شغلی<sup>۲</sup> به ضریب با میانگین ۰/۲۶ اشاره می‌کند.

در این تحقیق همبستگی بین تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی و کارایی کارکنان در تیپ‌های متعارف و متهور نسبتاً قوی و بالاست و این یافته با اصول کلی نظریه هالند مبنی بر اینکه با ایجاد تناسب بین شخصیت و شغل افراد انتظار افزایش کارایی داریم همخوانی دارد، چرا که تیپ‌های شخصیتی متعارف و متهور به ترتیب با محیط‌های شغلی کارمندی و سرپرستی که از مشاغل اصلی محیط آزمون هستند متناظر می‌باشد. البته مقادیر بدست آمده برای ضریب همبستگی از میانگین مقادیر بدست آمده در سایر بررسی‌ها بیشتر است.

همچنین، بر خلاف انتظار، در تیپ شخصیتی واقع‌گرا که بیشترین فراوانی را در بین تیپ‌های شناسایی شده در محیط آزمون دارد، ارتباط معنی‌داری بین تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی و کارایی ملاحظه نمی‌شود و این در تضاد با مفاهیم مربوط با نظریه هالند می‌باشد.

برای افزایش سطح کارایی تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود. تاثیر نه چندان زیاد متغیر تناسب رغبت (شخصیت) شغلی با محیط شغلی بر کارایی در این پژوهش عنوان می‌کند که ارتقاء کارایی را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست. لذا لازم

---

<sup>۱</sup> Nye et all

<sup>۲</sup> Vocational Preference

است ضمن این که در زمان استخدام سعی شود افراد کارآمد و متناسب جذب شوند به عوامل دیگر موثر در کارایی هم توجه گردد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر قابل ارائه می‌باشد.

- ۱- در زمان استخدام سعی شود افراد کارآمد و متخصص جذب شوند؛ جهت انتخاب آنها اجرای آزمون‌های شفاهی و کتبی از جمله شناخت تیپ شخصیتی ضرورت دارد.
- ۲- متناسب با محیط آزمون در آزمون SDS عناوین شغلی که مفهوم‌شان تحت تاثیر فرهنگ و وضعیت محیط آزمون است از لیست مشاغل پرسش‌نامه حذف و یا عنوان مشابهی بجای آن درج شود.
- ۳- گزینه‌های هر جدول آزمون SDS دارای ضریب ارزشی بر حسب شدت وابستگی به محیط شغلی یا تیپ شخصیتی باشند و در محاسبات اعمال گردند. در سوال ۴ آزمون SDS در بخش توانایی‌ها، بهتر است عبارت توانایی مکانیکی به عبارت توانایی تعمیرات فنی تغییر یابد.
- ۴- تطبیق و تقسیم‌بندی مشاغل موجود در واحدهای صنعتی نمونه بر اساس مدل‌های محیطی شش‌گانه هالند توسط محققین بررسی شود. همچنین وجود رابطه و شدت آن بین تناسب رغبت (شخصیت) شغلی و کارایی در تیپ‌های شخصیتی جداگانه مخصوصاً تیپ شخصیتی واقع‌گرا در کارخانجات و واحدهای صنعتی توسط سایر محققین بررسی شود.

#### فهرست منابع

ابطحی، سید حسین (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی (جلد ۲)، تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

امامی، مصطفی؛ قلی پور، رحمت الله؛ پورابراهیم، سهراب و دلاوری، جواد (۱۳۸۹)، بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۰)، ۱۴۹-۱۶۷.

بابائیان علی؛ کرمی، ذبیح الله و سامانی، یوسف (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با

بررسی تناسب شخصیت و شغل بر اساس تئوری هالند و رابطه آن با کارایی شغلی ..... ۱۷۵

- عملکرد شغلی رسته‌های ماموریتی ناجا، فصل نامه منابع انسانی ناجا، شماره ۳۷، ۹-۲۸.
- بریری، ماهرخ (۱۳۸۴) بررسی صفات شخصیتی و رضایت شغلی در کارکنان پلیس کلاتری، تهران، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- پارسای، رضا؛ حبیب زاده، اصحاب؛ عباسی، مراد و صادقی، محمدصادق (۱۳۹۹). عوامل موثر بر کارایی کارکنان پلیس راه و راهور. *مطالعات مدیریت ترافیک*، ۵۹، ۲۳-۴۶.
- تایگر، پاول و تایگر باربارا (۱۴۰۰)، شغل مناسب شما: کاری که برای آن ساخته شده اید، انجام دهید. ترجمه مهدی قراجه داغی و حسین رحیم منفرد، تهران، انتشارات نقش و نگار، چاپ یازدهم.
- زاهدیان، مرجان؛ فردانش، هاشم؛ حاتمی، جواد و نقی پور، کیومرث (۱۳۹۸). مقایسه اثربخشی و کارایی سه روش "کارآموزی الکترونیکی"، "نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی" و "تجمیع کارآموزی الکترونیکی با نظام پشتیبانی عملکرد الکترونیکی" با یکدیگر بر بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان شرکت بیمه دی). *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۶(۲۰)، ۲۷-۵۵.
- حسینی، سیده شکوفه و دريجانی، علی (۱۳۹۳). تناسب بین شخصیت و شغل و تاثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی. *پژوهشگر (مدیریت)*، ۱۱(۳۶)، ۱۱-۱۸.
- حسینیان سیمین و یزدی، سید منوره (۱۳۹۶)، *حرفه مناسب شما چیست*، تهران، انتشارات کمال تربیت، چاپ پنجم.
- حکیم آرا، محمدعلی (۱۳۷۴)، *هنجاریابی سیاهه خودپژوهی هالند SDS*، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- درگاهی، حسین و شهام، گلسا (۱۳۸۹). مطالعه مدیران بیمارستان ها از نظر سازگاری شغل با شخصیت. *مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران*، ۲۸(۲)، ۱۵۳-۱۶۲.
- رابینزاستیفن و تیموتی جاج، (۱۳۸۹)، *رفتار سازمانی*، ترجمه زارع مهدی، (جلد ۱)، تهران، انتشارات نص.

رمزگویان غلامعلی و حسن پور، کاووس (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت دارایی، *مجله اقتصادی*، ۱۳(۴و۳)، ۳۳-۴۸.

شفیع آبادی عبدالله، (۱۳۸۶)، *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای*، (جلد ۱۶)، تهران، رشد.

قربان پور لقمجانی، امیر؛ ابراهیمی بردر، مسعود؛ رضائی، سجاد و غلامی، علیرضا (۱۳۹۸). نقش میانجی‌گرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۰)، ۱۳۷-۱۶۴.

محمدی جیران، فرج الله رحیمی، اسلام فاخر و قاسم شعبی، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین تناسب شخصیت - شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، (مورد مطالعه، کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان)، *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت - چالشها و راهکارها*، شیراز.

معمارزاده غلامرضا و احمد مهرنیا، (۱۳۸۹)، بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پر خطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی». *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۴(۳ (پیاپی ۶۸))، ۲۲۷-۲۴۹.

میرسپاسی ناصر، (۱۳۷۸)، تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است، *دانش مدیریت*، ۴۴(۷۹۵)، ۳-۲۷.

نجاری رضا؛ کرمانی، بهناز و حسینی، فرزاد (۱۳۹۳)، رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا، *ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۱۸(۷)، ۴۲۶-۴۳۲.

یزدان‌شناس، مهدی و حبیبی‌زاد، وحید (۱۳۹۶). نقش ادراک از ویژگی‌های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق‌فعال و آوای کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۶(۸۵)، ۳۱-۵۵.

Acorn, S., Ratner, P. A., & Crawford, M. (1997). Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. *Nursing research*, 46(1), 52-58.

AlAli, M. S. (2020). Staff efficiency effects on financial performance: A case study on Kuwaiti banks. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 6(8), 59-63.

Ghetta, A., Hirschi, A., Wang, M., Rossier, J., & Herrmann, A. (2020). Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. *Journal of vocational behavior*, 119, 103412.

Gorji, Z., Fathi, E., Varzaneh, A. & Khoshkonesh, A. (2011). The relationship between Holland's personality types and sensation seeking in Firemen and Clerks of municipality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15(2), 3737-3742.

Nye C.D., Su R., Rounds J. & Drasgow F, (2012), Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research, *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384-403.

Paul, AK & R.N, Anantharaman. (2004). Influence of HRM practices on organizational commitment: A study among software professionals in India. *Human Resource Development Quarterly*. 15(1). 77 - 88.

Pässler Katja, Andrea Beinicke, Benedikt Hell, (2015), Interests and intelligence: A meta-analysis, *Intelligence*, 50, 30-51.

Van couver Tony, (2003), *Professions in the class system of present day societies*. Currnt sociology.

Van Iddekinge, Chad H., Roth Philip L., Putka Dan J., Lanivich Stephen E., (2011), A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol 96(6), Nov 2011, 1167-1194.

Tornroos, M., Jokela, M., Hakulinen, C., (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences*, 145, 82–88.

Zhang D. & Bruning E., (2011), Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(1), 82-103.

Zhu C., Zhu H., Xiong H, Ma C, Xie F, Ding P, and Li P. (2018). Person-job fit: Adapting the right talent for the right job with joint

۱۷۸ ..... فصلنامه مدیریت عملیات، سال اول، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

representation learning. *ACM Transactions on Management Information Systems*. 9(3), 1–17.