



// بهداشت و سلامت روان //

تناسب شغل و شخصیت

ناهید محمودیان

کلیدواژه‌ها: شخصیت، شغل، تیپ‌های شخصیتی.

تناسب شغل و شخصیت

یکی از تدابیر برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام غلط اولیه نیروی انسانی در سازمان‌ها به وجود می‌آورد، ایجاد تناسب شغل یا حرفه با نوع شخصیت است که موجب رضایت شغلی می‌شود. با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و نیازهای جامعه باید از تحقیقات و بررسی‌های انجام شده و موفق در این زمینه بهره گرفت. یکی از نظریه‌های مهم هدایت شغل نظریه جان هالند است.

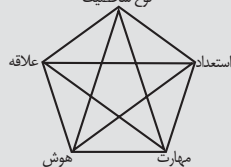
جان هالند، نظریه پرداز معروف تناسب شغل و شخصیت در سال ۱۹۱۹ م متولد شد و در سال ۱۹۵۲ به درجه دکتری روان‌شناسی از دانشگاه میوسوتا نائل آمد. وی در ۱۹۶۴ رئیس سازمان تحقیقات و استاد دانشگاه آیوا گردید.

هالند نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار کرده است:

۱. انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد؛
۲. انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. وی شش نوع تیپ شخصیتی را

شخصیت است. آنچه در شرایط فعلی کشور ملاک انتخاب یا حتی انتصاب قرار می‌گیرد تنها مهارت داوطلب است که شرط احراز شغل تلقی می‌شود؛ آن‌هم در قالب میزان تحصیلات و تجربه کاری. در حالی که یافته‌های تحقیق و تجربه جوامع موفق نشان می‌دهد که راز موفقیت سازمان‌ها و رضایت کارکنان آن‌ها چیزی فراتر از صرفاً تأکید بر مهارت است که در خیلی از موارد حتی به مهارت هم به عنوان شرایط احراز شغل توجه چندانی نمی‌شود. در تحقیقی که یکی از مراکز استخدام توکیو انجام داده، سازمان‌های بزرگ و موفق ژاپن در گزینش داوطلبین کار، ابتدا به نوع شخصیت مناسب، بعد به جسارت و شهامت و سپس به مهارت آن‌ها بیشترین توجه و تأکید را دارند. چنین توجهی بعد از ژاپن در صحنه مدیریت سازمان‌های امریکایی صورت گرفته است.

نوع شخصیت



شکل ۱

انتخاب یک حرفه جلوه‌ای از شخصیت است (هالند)
منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف می‌شود و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی. افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر تفاوت دارند. موفقیت در انجام کار مستلزم توانایی و استعداد خاصی است. برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغل افراد نه تنها کمکی ارزنده در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه می‌کند بلکه سبب رضایت و موفقیت در کارایی فرد نیز می‌شود.

مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی بر ۵ ویژگی شخصیت، استعداد و علاقه و هوش و مهارت در موفقیت نیروی انسانی جهت پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغل تأکید دارند. در اینجا تأکید اصلی بر نوع



شغل مناسب	ویژگی‌های شخصیت	نوع شخصیت
مکانیک، متصدی دستگاه حفاری، کارگر خط مونتاژ و کشاورز	کپرو، بافراست، اثبات، سازشکار و مرد عمل	واقع‌گرا. کارهایی را ترجیح می‌دهد که به مهارت، قدرت بدنی و هماهنگی نیاز دارند
اقتصاددان، زیست‌شناس، ریاضی‌دان و گزارشگر رسانه‌های گروهی	تحلیل‌گر، کنج‌جو و مستقل	کاوشگر. کارهایی را ترجیح می‌دهد که به فکر کردن، سازمان‌دهی و درک موضوع نیاز دارند
مددکار اجتماعی، روان‌شناس بالینی، معلم و مشاور	صمیمی، گرم، دوستانه و دارای روحیه همکاری	اجتماعی. کارهایی را ترجیح می‌دهد که بتوان به دیگران کمک کرد
حسابدار، مدیر شرکت، مسئول دایره دریافت و پرداخت بانک و مسئول بایگانی	سازشکار، کارآمد، مرد عمل، بدون قدرت تخیل و انعطاف‌ناپذیر	سنت‌گرا. کارهایی را ترجیح می‌دهد که مستلزم اجرای قوانین، بودن ابهام و منظم باشد
وکیل، مسئول بنگاه معاملاتی، متخصص روابط عمومی و مدیر سازمان کوچک	دارای اعتماد به نفس، جاه‌طلب و بلند پرواز، برانرژی و سلطه‌جو	سوداگر. کارهایی را ترجیح می‌دهد که جنبه حرف زدن و گفتاری داشته باشد تا بتوان با قدرت بیان دیگران را تحت تأثیر قرار داد
نقاش، موسیقی‌دان، نویسنده و تزییناتی	خیال‌پرداز، درهم ریخته، آرمان‌گرا، پراحساس و اهل حرف (نه عمل)	هنرمند. کارهایی را ترجیح می‌دهد که مهم و نامنظم باشد و برای انجام آن‌ها باید دارای ابتکار عمل و خلاقیت بود

شکل ۲

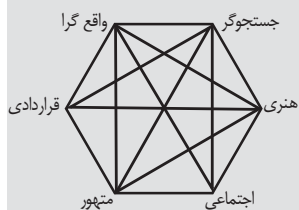
سرانجام میزان موفقیت فرد را با استفاده از این آزمون‌ها می‌توان اندازه‌گیری کرد:

- بررسی توانایی شناختی؛
- شناخت توانایی فیزیکی و حرکت؛
- سنجش شخصیت و میزان علاقه فرد؛
- پیشرفت؛
- و آزمون‌های رایانه‌ای.

منابع

۱. هالند، جان ال، (۱۳۷۹) حرفه شما چیست؟ ترجمه دکتر سیمین حسینیان، انتشارات کمال تربیت.
۲. شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۹) راهنمایی و مشاوره شغل و حرفه‌ای، رشد.
۳. رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی (جلد اول)، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات وزارت امور خارجه.
۴. دسلر، گری (۱۳۷۸) مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. مهدیزادگان، ایران، تیپ‌های شخصیتی و انتخاب شغل، نشریه نوید.
۶. میرسپاسی ناصر (۱۳۷۸) تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، دانش مدیریت.

براساس شباهتشان به یکی از تیپ‌های شخصیتی تقسیم کرد. (شکل ۲ و ۳) هالند یک پرسش‌نامه در رابطه با اولویت‌های شغلی تهیه کرده است که ۱۶۰ عنوان شغل دارد. کسی که به این پرسش‌نامه پاسخ می‌دهد، در واقع شغلی را که دوست دارد یا دوست ندارد برای خود مشخص می‌کند. بدین ترتیب تعیین شغلی که فرد از نظر شخصیتی آن را مناسب خود می‌داند از این پاسخ‌نامه‌ها استفاده می‌شود.



شکل ۳

چگونه می‌توان در عمل افراد را آزمود؟

بسیاری از ویژگی‌های داوطلبان مانند توانایی‌های شناختی (ذهنی) توانایی‌های فیزیکی و حرکتی، شخصیت، علاقه و

در مقابل شش نوع محیط شغلی مطرح می‌کند و معتقد است هر تیپ محصول تعامل خاص بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیک، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است.

هر کدام از تیپ‌های شخصیتی به محیطی نیاز دارد که هماهنگ و سازگار با آن خصوصیات باشد. به عبارت دیگر هر فرد در جست‌وجوی محیطی است که بتواند از مهارت‌ها و توانایی‌های خود به نحوی مطلوب بهره‌گیرد و به موفقیت و رضایت شغلی مورد قبول نایل آید.

سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط به سازگاری بیشتر با شغل و حرفه و در نهایت رضایت شغلی منجر می‌گردد. چنین سازشی باعث انتخاب مناسب‌تر، پیشرفت شغلی مقبول‌تر، ثبات عاطفی و روانی، فعالیت و خلاقیت بیشتر و رشد خصوصیات فرد می‌شود و عدم تناسب محیط و تیپ شخصیتی نیز نارضایتی، تغییر شغل، عدم موفقیت و بی‌ثباتی عاطفی و روانی را دامن می‌زند. براساس دیدگاه هالند افراد را می‌توان