



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی)) دوره ۱، شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱



مقاله پژوهشی

ارائه مدلی جهت بهبود عملکرد کارکنان وظیفه در آجا مبتنی بر تناسب شغل و شاغل

(مطالعه موردی: نیروی پدافند هوایی آجا)

رضا خان احمدلو^۱، جواد سلطانیان^۲

۱- دکترای مدیریت تکنولوژی، دانشگاه تهران، ایران

۲- دکترای علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

ایجاد و افزایش رضایت شغلی دارای نقش کلیدی در بهبود و ارتقای عملکرد سازمان‌ها و نیز بهره‌وری افراد دارد. برای این منظور تناسب شاغل و شغل دارای ضرورت است. در سازمان‌های پیشرفته و پیچیده امروز دنیا که نیروی انسانی یک سرمایه مهم و اصلی محسوب می‌شود استفاده از مفهوم تناسب شغلی در جهت بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار مهم و موضوع قابل توجهی است. تناسب شغلی در سازمان به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در به‌کارگیری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. عدم وجود تناسب بین فرد و شغل او می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان به‌خصوص سازمان‌های نظامی در پی داشته باشد. این مسئله در نیروی پدافند هوایی آجا از منظرهای دیگر نیز دارای اهمیت است. به علت وجود مشاغل حساس در نیروی پدافند هوایی در صورت عدم به‌کارگیری اثربخش و مناسب کارکنان وظیفه در این نیرو، اثرات منفی بسیاری به بار خواهد آمد. لذا این پژوهش چارچوبی جهت تناسب شغل و شاغل در کارکنان وظیفه در نیروی پدافند هوایی آجا به‌منظور بهبود و ارتقای عملکرد فراهم نموده است.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹

کلمات کلیدی:

بهبود عملکرد، تناسب شغل و شاغل، کارکنان وظیفه، نیروی پدافند هوایی.



نویسنده مسئول:

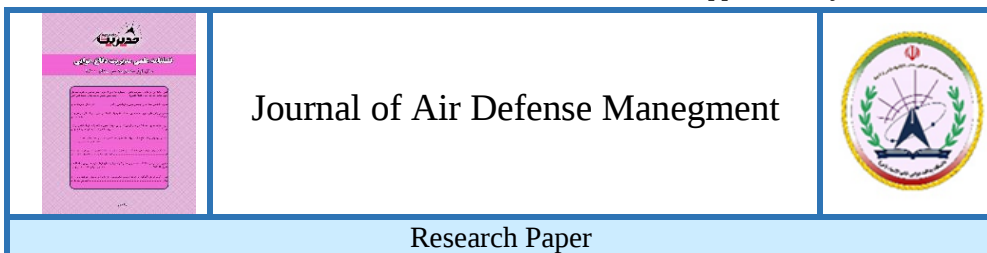
رضا خان احمدلو

ایمیل:

RezaKhanahmadloo@gmail.com

استناد به مقاله: رضا خان احمدلو، جواد سلطانیان، ارائه مدلی جهت بهبود عملکرد کارکنان وظیفه در آجا مبتنی بر تناسب

شغل و شاغل (مطالعه موردی: نیروی پدافند هوایی آجا). فصلنامه علمی (مدیریت دفاع هوایی) دوره ۱، شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱.



**Provide a model for improving the performance of on-duty personnel based on job-to-job suitability
(Case study: AJA Air Defense Force)**

Reza Khanahmadloo¹, Javad Soltanian²

1- Phd of Technology Management, Tehran, Iran

2- Phd of Strategic Science, Tehran, Iran

Article Information

Accepted: 1400/11/10

Received: 1400/04/09

Keywords:

Performance Improvement, Job-to-Job Fit, Duty Staff, Air Defense Force

Abstract

Creating and increasing job satisfaction plays a key role in improving and enhancing the performance of organizations as well as the productivity of individuals. For this purpose, the fit of the job and the job is necessary. In today's advanced and complex organizations in the world where human resources are an important and main asset, the use of the concept of job fit in order to better use and utilize the knowledge, abilities and skills of human resources is very important and significant. Job fit in the organization is considered as an effective strategy in the use of human resources. Lack of balance between the individual and his job can lead to many costs for the organization, especially military organizations. This issue is important in AJA air defense force from other perspectives as well.



Corresponding anuthor:

Reza Khanahmadloo

Email:

RezaKhanahmadloo@gmail.com

HOW TO CITE: Reza Khanahmadloo, Javad Soltanian. Provide a model for improving the performance of on-duty personnel based on job-to-job suitability (Case study: AJA Air Defense Force). Journal of Air Defense Manegment, Vol. 1, No, 1, 1401.

۱. مقدمه

سازمان‌ها برای بالا بهبود عملکرد و کارایی‌شان سعی می‌کنند افرادی را استخدام کنند که برای حرفه موردنظر مناسب باشند. اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها باهم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابجایی کارکنان به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی به او واگذار کرد (پورکیانی و جلالی جوران، ۱۳۸۸). به‌منظور عدم شکست افراد در انجام دادن وظایف اثربخش شغلی خود در سازمان، و نیز همسو نمودن ویژگی‌های شخصیت و شغلی کارکنان، لازم است در زمینه‌ی مطالعات مرتبط با شخصیت در کار توجه شود. کار، عنصر مهم و البته سازنده جوامع و سازمان‌ها است؛ برای اینکه کار با ازخودبیگانگی همراه نباشد، باید از نظر فنی، فیزیولوژیک و روانشناسی در وضعیت مساعدی باشد. باید اوضاع اقتصادی و اجتماعی که کار در آن انجام می‌شود به‌گونه‌ای باشد که شاغل احساس کند کارش منصفانه و به‌تناسب مهارت و کوشش اوست و شرایط فعالیت آنان در مقایسه با سایرین منصفانه باشد. از آنجایی که انجام کار در قالب شغل شکل می‌گیرد، لازم است ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و لحاظ گردد.

باید شغل و مراحل انجام آن را به‌خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گمارد. تناسب شغل با شاغل در سازمان به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. اگر شغل به‌گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. استفاده از مفهوم تناسب شغلی در جهت بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است. تناسب شغل با شاغل یکی از اقسام تناسب فرد با محیط پیرامون خود است. عدم تناسب بین فرد و شغل او می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد. تناسب شغلی در سازمان به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در به‌کارگیری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. تناسب شغل - شاغل سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد تعریف شده است و به‌عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی‌های فرد همان دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های شغلی ضرورت پیدا می‌کند، رشد و بهبود شخصیت افراد یکی از اصول زیربنای جوامع پیشرفته است. لذا به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمان‌ها بر روی این نیروی باارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در بارور نمودن آن دارند. منابع انسانی در سازمان زمانی مفید و کارآمد هستند که از روحیه قوی، شادابی بالا و رضایتمندی خوبی برخوردار باشند و این به خاطر آن است که عملکرد کارکنان سازمان تا حد زیادی نشأت گرفته از میزان رضایت شغلی آن‌ها است. راضی نمودن، راضی نگه‌داشتن و در سطح عالی خوشحال نگه‌داشتن کارکنان امری است که نیازمند

تلاش بوده و فرایندی مداوم دارد. سازمان‌ها باید افراد را با محیط درونی خود سازگار نمایند و از امکانات و موقعیت بتوانند استفاده بهینه در جهت رشد، پیشرفت و موفقیت خود و سازمان خود، ببرند که این امر از طریق وجود تناسب و هماهنگی بین شاغل و شغل حاصل می‌شود. در سازمان‌های پیشرفته و پیچیده امروز دنیا که نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب می‌شود استفاده از مفهوم تناسب شغلی در جهت بهره‌گیری و به‌کارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است. صاحب‌نظران مدیریت، نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی و بقای سازمان قلمداد کرده‌اند، رشد و توسعه سازمان نیز در گرو انتخاب و گزینش صحیح نیروی انسانی است.

نیروی پدافند هوایی آجا نیز از این قاعده مستثنا نیست. آنچه امروزه در مورد مسئله‌ی به‌کارگیری نیروهای انسانی متناسب در این سازمان مشاهده می‌شود این است که نیروی انسانی بخش وظیفه، افراد متقاضی را بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی و بدون در نظر گرفتن شرایط و خصوصیات لازم برای احراز مشاغل مختلف و ویژگی‌های هر شغل و بر اساس تجارب گذشته خود به کار می‌گیرند. ارائه چنین چارچوبی، باعث می‌شود که به‌کارگیری سربازان وظیفه از منظر علمی ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌ها و مهارت‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد و تناسب کارکنان وظیفه با شغل آن‌ها به بهترین نحو برقرار شود. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، این پژوهش درصدد بررسی این است که ارتباط ویژگی‌های شغل و شاغل در کارکنان وظیفه در نیروی پدافند هوایی آجا چیست؟ علاوه بر موارد یادشده این مسئله در نیروی پدافند هوایی آجا از منظرهای دیگر نیز دارای اهمیت است. به‌کارگیری اثربخش نیروهای وظیفه در سازمان‌های نظامی علاوه بر اینکه همواره از سیاست‌های این نهادها بوده است و به علت مشاغل حساس این سازمان‌ها در صورت عدم به‌کارگیری اثربخش می‌تواند اثرات منفی بسیاری به بار آورد. علاوه بر آن از آنجاکه سازمان با نیروهای موقتی روبرو است که در گزینش اولیه آن‌ها نمی‌تواند از طریق آزمون‌های استخدامی نیروها مورد نظر خود را جذب کند. باید در راهکاری ثانویه تلاش نماید تا از نیروهای خود حداکثر بهره‌گیری را بنماید. همچنین در میان نیروهایی که انگیزه مالی در فعالیت آن‌ها وجود ندارد، ایجاد راهکاری جهت تناسب شغل و شاغل می‌تواند انگیزه بهتری جهت فعالیت در این نیروها به وجود آورد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ شخصیت و مفهوم آن

شخصیت را می‌توان جمع کل راه‌هایی دانست که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است که بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند ترسیم می‌شود؛ یعنی، شخصیت اجتماعی که فرد به اجتماع خود ارائه می‌دهد، جامعه بر اساس آن او را ارزیابی می‌کند. شخصیت معادل با شهرت، حیثیت اجتماعی، خصوصیات پسندیده جسمی و روانی، سنگینی و متانت، خوش‌روئی و بسیاری از صفات مطلوب اجتماعی دیگر

بکار می‌رود. شخصیت یک انسان بالغ، به‌وسیله ارث و محیط تشکیل و با موقعیت‌های مختلف تعدیل می‌شود. در زمان فعلی نیز از دیدگاه عام، شخصیت به کل صفات و خصوصیات فرد اطلاق می‌شود یعنی درواقع وضع عمومی بدن، مهارت رغبت‌ها، عادت‌ها، وضع ظاهر، احساسات و هیجانات، خصوصیات اخلاقی، فعالیت و معتقدات افکار خود را دربر می‌گیرد که در فرد به‌صورت دائم وجود دارند. هرچند که روانشناسان در تعریف شخصیت به اتفاق نظر نرسیده‌اند، ولی همه آن‌ها در این امر متفق‌القول‌اند که شخصیت کل صفات و خصوصیات فرد است. این صفات و خصوصیات در فرد دائمی است و موجب می‌شود که فرد با محیط ارتباط برقرار کند. بنا بر آنچه گفته شد، روانشناسان بر آن به اتفاق رسیده‌اند می‌توان شخصیت را چنین تعریف کرد: شخصیت کل صفات، خصوصیات و کیفیات فرد است که در او جنبه دائمی داشته و او را از سایرین متمایز می‌سازد و موجب می‌شود که فرد با محیط خود ارتباط و سازش برقرار کند (خسروی، ۱۳۸۲).

شخصیت از بنیادی‌ترین مفاهیم روانشناسی است. روانشناسی شخصیت حوزه‌ای است که به بررسی ویژگی‌های فردی اعم از هیجانی و روانی می‌پردازد که معمولاً قابل پیش‌بینی‌اند و در زندگی روزمره قابل پیگیری هستند که از دید روانشناسی عبارت است از کل خصوصیات انسان. پس همه‌ی افراد در هر سن و موقعیتی دارای شخصیت هستند که از شخصیت بحث می‌شود کل موجودیت یک انسان با توجه به خصوصیاتش در نظر گرفته می‌شود. پس هر آنچه افراد در تعامل با محیط انجام می‌دهند می‌تواند ناشی از شخصیت آن‌ها باشد (بحرانی، ۱۳۸۲).

شخصیت می‌تواند از عوامل متعدد موروثی و محیطی و موقعیت و وضعیت تأثیر پذیرد بنابراین، شخصیت یک انسان بالغ به‌وسیله دو عامل ارث و محیط تشکیل و با موقعیت‌های مختلف تعدیل می‌شود. از این منظر وراثت عواملی است که به هنگام تشکیل جنین وجود دارند. شکل فیزیکی انسان، جذابیت صورت، جنس، خلق‌وخوی، ترکیب ماهیچه‌ها، میزان انرژی و سلامت جسمی ازجمله خصوصیات است که معمولاً بخش یا تمامی آن‌ها تحت تأثیر وجود پدر یا مادر بوده و بر اساس آن شکل می‌گیرند. اگر قرار بود همه‌ی خصوصیات فردی به‌وسیله‌ی وراثت تعیین شود، در آن صورت این ویژگی‌ها به هنگام تولد کاملاً مشخص می‌شد و هیچ نوع آموزش و تجربه‌ای نمی‌توانست آن‌ها را تغییر دهد. مورد دیگر عوامل محیطی است که در تشکیل شخصیت مؤثرند عبارت‌اند از؛ فرهنگی که شخص در آن بزرگ می‌شود، نخستین شرایطی که برای او به وجود می‌آید، هنجارهای بین افراد خانواده، دوستان و گروه‌های اجتماعی، سایر عوامل ذی‌نفوذی که وی آن‌ها را تجربه می‌کند و محیطی که افراد در آن‌ها قرار می‌گیرند. همه‌ی این‌ها در تشکیل شخصیت انسان‌ها نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند. مورد دیگر موقعیت است. شخصیت فرد، درحالی‌که دارای ثبات رویه و پایدار است، ولی در موقعیت‌های مختلف تغییر می‌کند، خواست‌ها و میل‌های گوناگون، در موقعیت‌های مختلف، باعث می‌شوند که شخص در هر موقعیتی جنبه‌ی خاصی از شخصیت خود را ابراز نماید (رابینز، ۱۳۹۰).

۲-۲ مفهوم تناسب شخص - سازمان و انواع آن

تناسب شخص - محیط به همانندی بین توانایی‌ها، نیازها، و ارزش‌های کارکنان و تقاضاها، پاداش‌ها و ارزش‌های سازمانی اطلاق می‌شود. مشخص شده است که بین تناسب شخص - محیط و تعهد سازمانی همبستگی مثبت، و بین تناسب شخص - محیط و تغییر شغل همبستگی منفی وجود دارد. علاوه بر آن چنین تناسبی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی افراد شود (ریجو، ۱۳۹۲).

این تطابق‌های شخص با محیط می‌تواند ابعاد متعددی داشته باشد که از آن جمله می‌توان به تطابق شخص - حرفه، تطابق شخص - گروه، تطابق شخص - شغل، تطابق شخص - سازمان، تطابق شخص - محیط که از منظری دیگر نیز قابل تقسیم‌بندی می‌باشد. بر اساس این دیدگاه که بر پایه نحوه سنجش و اندازه‌گیری تطابق استوار است، تطابق شخص - محیط به سه نوع تقسیم می‌شود که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱: انواع تطابق شخص - محیط

انواع تطابق	مفهوم تطابق
تطابق ادراک شده شخص - محیط (تطابق مستقیم شخص - محیط)	این نوع از تطابق به ادراک فرد از میزان تطابقش با محیط اشاره دارد. برای سنجش و اندازه‌گیری این نوع از تطابق، مستقیماً از افراد پرسیده می‌شود که آیا معتقدند یک تطابق خوب بین آن‌ها و محیطشان (و یا هر جنبه از محیط مانند سازمان، کار، گروه کاری و ...) وجود دارد یا نه. بسیاری از نظریه‌پردازان و پژوهشگران تطابق بر این عقیده‌اند که مطالعات مختلف در حیطه تطابق باید بر این نوع از تطابق یعنی تطابق ادراک شده تمرکز کنند، زیرا تطابق ادراک شده به میزان بیشتری با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی ارتباط داشته و از همبستگی بالاتری با آن‌ها برخوردار است. مطالعات مختلف نیز از این عقیده حمایت می‌کنند.
تطابق عینی شخص - محیط (تطابق غیرمستقیم شخص - محیط)	این نوع از تطابق، توجهی به میزان ادراک فرد از تطابقش با محیطی (و یا هر جنبه از محیط) که در آن قرار دارد، نمی‌کند. بلکه تلاش می‌شود میزان تطابق فرد با محیطش از طریق منابع مختلف و چندگانه مورد بررسی قرار گیرد. برای سنجش این نوع از تطابق، متغیرهای مربوط به شخص و محیط او به‌طور جداگانه و از منابع مختلف اندازه‌گیری می‌شوند. برای مثال جهت سنجش متغیرهای مربوط به شخص، از نظرات همکاران، سرپرستان، مدیران و... در مورد او استفاده می‌شود. همچنین جهت سنجش متغیرهای مربوط به محیط، از افراد و منابع مختلف استفاده می‌گردد.
تطابق ذهنی شخص - محیط	در این روش برای سنجش میزان تطابق شخص با محیطش (و یا هر جنبه از آن) از فرد می‌خواهند که ویژگی‌هایش را از طریق خود گزارش دهی ابراز نماید. سپس ذهنیات فرد را در مورد ویژگی‌های محیطی (و یا هر جنبه از آن) که در آن کار می‌کند، می‌پرسند و فرد آن‌ها را ابراز می‌دارد. سپس میزان شباهت و یا تفاوت بین این دو اظهار نظر فرد در مورد خودش و محیطش را بررسی می‌کنند هر چه این شباهت بیشتر باشد، گفته می‌شود که تطابق فرد با محیطش (و یا هر جنبه از آن) بیشتر است. از آنجاکه سازمان‌ها می‌توانند به سهولت پیامدهای تطابق شخص - شغل و تطابق شخص - سازمان را بر عملکرد مشاهده کنند، پژوهشگران رفتار سازمانی، به‌طور قابل توجهی تمرکز بیشتری را بر این دو نوع تطابق متوجه ساخته‌اند (باقری، ۱۳۸۷).

۲-۳ سنجش محیط در تئوری هالند

تلاش‌های اولیه‌ی هالند در سنجش محیط بر این فرضیه بنانهاده شده بود که بخش عمده‌ای از

تأثیرات محیطی از طریق سایر افراد منتقل می‌شود. این فرضیه برای بار نخست توسط هالند و با این مضمون که افراد محیط را می‌سازند، شکل گرفت و وی را در طبقه‌بندی محیط‌های شغلی با آگاهی داشتن از تیپ‌های شخصیتی افراد متصدی و یا جویای آن مشاغل یاری رساند. یک شغل واقع‌گرا، شغلی است که افراد واقع‌گرا به آن دست می‌یابند. این اصل طبقه‌بندی سپس به سایر واحدهای محیطی نیز تعمیم داده شد. به همین شکل، کارمندان هر الگوی شخصیتی می‌تواند ارزیابی‌کننده‌ی یک محیط تجاری باشد. هالند با مطالعه افراد در کسب و کارهای با ویژگی‌های به‌خصوص به‌مرور دریافتند که نه تنها افراد بلکه فعالیت‌ها و ساختارهای سازمانی یک محیط را می‌توان به‌صورت واقع‌گرا، جستجوگر و امثال آن طبقه‌بندی نمود. چنین تشخیصی امکان ارزیابی ویژگی‌های محیطی را به شکلی مستقل از ویژگی‌های افراد در آن فراهم آورد. این خصوصیت، یک ویژگی بسیار مطلوب برای بررسی اثر محیط بر متصدی آن است. (گتفردسون و ریچاردز، ۱۹۹۹).

جدول ۲: تناسب شغل با شخصیت

نمونه شغل	ویژگی‌های شخصیتی	نوع شخصیت
مکانیک، کارگر هرس، کارگر خط مونتاژ، کشاورز	کمر، اصیل، پایدار، استوار، مطیع، اهل عمل	1- واقع‌گرا: فعالیت‌های فیزیکی را ترجیح می‌دهد که نیاز به مهارت، توانایی و هماهنگی دارند
زیست‌شناس، اقتصاددان، ریاضی‌دان، گزارشگر	تحلیل‌گر، مبتکر، کنجکاو، مستقل	2- کاوشگر: فعالیت‌هایی را ترجیح می‌دهد که به تفکر سازمان‌دهی و درک موضوع نیاز دارد.
مددکار اجتماعی، معلم، مشاور،	معاشرتی، اهل دوستی اهل همکاری فہیم	3- اجتماعی: فعالیت‌هایی را ترجیح می‌دهد که شامل کمک به دیگران و بهبود حال آن‌ها می‌شود.
حسابدار، مدیر شرکت، کارمند باپیکاری	مطیع، کارآمد، عمل‌گرا، رک و راست	4- سنت‌گرا: فعالیت‌های آیین‌نامی، دستورالعملی و غیر جاه‌طلبانه را ترجیح می‌دهد
حقوق‌دان، کارشناس روابط عمومی	متکی به خود، بلندپرواز، پرتوان، سلطه‌جو	5- سوداگرا: فعالیت‌های کلامی و لفظی را ترجیح می‌دهد که فرصت تحت تأثیر قراردادن دیگران و کسب قدرت را داشته باشد.
نقاش، موسیقی‌دان، نویسنده	خیال‌پرداز، نامرتب، آرمان‌گرا، عاطفی	6- هنرگرا: فعالیت‌های مبهم و غیرمنظم را که بیان خلاقیت در آن روا داشته می‌شود، ترجیح می‌دهد.

بر اساس نظریه جان هالند افراد را می‌توان بر اساس شباهتشان به یکی از شش تیپ شخصیتی که عبارت‌اند از: واقع‌گرا، هنری، اجتماعی، متهور، جستجوگر و قراردادی طبقه‌بندی کرد. این طبقه‌بندی کلی است و در جزء حدود ۱۲۱ الگوی مختلف شخصیتی را شامل می‌شود. با بررسی تاریخچه زندگی و مشاهده رفتار فرد، می‌توان غلبه یکی از این انواع تیپ‌های شخصیتی بر سایر انواع آن را ملاحظه کرد. درعین حال ممکن است در تعدادی از افراد نیز ترکیبی از هر شش نوع

ویژگی شخصیتی فوق وجود داشته باشد. هالند معتقد است با مشاهده دقیق رفتار انسان می‌توان دریافت که یکی از این شش نوع ویژگی شخصیتی نسبت به سایر انواع غلبه بیشتری دارد. هر چه فرد به یک تیپ شخصیتی شباهت بیشتری داشته باشد، امکان آنکه رفتارها و ویژگی‌های خاص آن تیپ را ارائه دهد بیشتر است. همچنین می‌توان محیطی که افراد در آن زندگی می‌کنند را بر اساس شباهتشان به شش مدل محیطی شامل: واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی توصیف کرد. چنانچه بین تیپ شخصیتی افراد و محیطی که در آن قرار می‌گیرند، هماهنگی وجود داشته باشد، رضایت شغلی بیشتر می‌شود (پورکیانی و جلالی جوران، ۱۳۸۸).

۴-۲ تناسب شغل با شخصیت

اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی، استخدام و تأمین نیروی انسانی لازم برای سازمان است. در صورتی که این مرحله مدیریتی، صحیح انجام نگیرد، حضور افراد نامناسب در سازمان‌ها باعث ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعدد می‌گردد که رفع این مشکلات را می‌توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که این امر پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. افراد از لحاظ استعدادها، علائق، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوت‌اند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه تنها کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شود. تدابیری وجود دارد که یکی از این تدابیر ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است. بدیهی است که افراد دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند مشاغل هم از همین ویژگی‌ها برخوردارند. بر اساس این شیوه تلاش‌های زیادی انجام گرفته تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند. (جلالی جوران و پورکیانی، ۱۳۸۸).

۵-۲ پیشینه تحقیق

کربلایی سلمانپور ممقانی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی سازگاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد با شغل مدیریت در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران" دریافتند مدیران مورد مطالعه چهار ویژگی شخصیتی مدیریتی را دارا بودند و فراوانی تیپ شخصیتی درون‌نگر در بین مدیران از بقیه موارد بیشتر بود. بین ویژگی شخصیتی مدیران قاطع/جسور با نوع دانشکده نیز تفاوت معناداری مشاهده شد. در این مقاله بیان می‌شود حدود نیمی از مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران دارای تیپ شخصیتی مدیر هستند. این پژوهش پیشنهاد نموده است به لحاظ ارتقا عملکرد مدیران، علاوه بر انجام آزمون‌های دیگر، از آزمون تناسب شغل با شخصیت نیز استفاده شود. حریری و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "تحلیل رابطه ابعاد شخصیتی کتابداران با نوع کار و تعهد سازمانی: مطالعه موردی کتابخانه‌های دانشگاهی همدان" بیان کردند: هدف تحقیق حاضر تحلیل رابطه پنج عامل ابعاد شخصیتی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان با نوع کار و مدل سه بعدی تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) است. پژوهش با استفاده از روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ی آزمون‌های

پنج عاملی شخصیت و مدل سه بعدی تعهد سازمانی است. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای شخصیتی برونگرایی و روان رنجور خویی یا تهییج‌پذیری با تعهد عاطفی سازمانی و متغیر شخصیتی باز بودن و خلاقیت با تعهد هنجاری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین نوع کار و تعهد مستمر سازمانی، بین متغیر شخصیتی برونگرایی و خلاقیت با نوع کار رابطه معناداری وجود دارد که البته این دو متغیر در بخش خدمات فنی بیشترین نمود را داشته‌اند. از بین متغیرهای تعدیلی (جنسیت، تأهل، سن و تحصیلات) بین متغیر تأهل با تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. شواهد حاکی از این است که تعهد سازمانی و نوع کار تحت تأثیر ابعاد شخصیتی کارکنان کتابخانه قرار دارد. این عوامل نه تنها بر عملکرد کتابداران بلکه بر بهبود کیفیت بهره‌وری سازمانی تأثیر دارد. توصیه می‌شود مسئولین کتابخانه‌ها دقت لازم را برای جلوگیری از تضاد کار-شخصیت در کتابخانه‌ها به عمل آورند.

منتظر غیب و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی" به بررسی رابطه بین فرسودگی در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی منطقه سه شهر تهران پرداختند؛ و از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه خود پژوهی جان هالند استفاده کردند. از طریق رگرسیون گام‌به‌گام به تبیین فرسودگی شغلی معلمان از طریق تیپ‌های قراردادی، واقع‌بین، اجتماعی، هنری، تهوری و جستجوگر پرداخته شده است. نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی هالند با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند به این صورت که فرسودگی شغلی در تیپ اجتماعی کمتر، در سه تیپ واقع‌بین، قراردادی و تهوری بیشتر است. همچنین هیچ رابطه‌ای بین تیپ هنری و فرسودگی شغلی دیده نشد. کاربردی که این تحقیق دارد این است که افرادی را که استعداد و توانایی موفقیت در کار معلمی را دارند با توجه به تیپ شخصیتی آن‌ها تشخیص داده و آن‌هایی را که دارای اجتماعی هستند در اولویت قرار گیرند.

بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا" دریافته‌اند برونگرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی این ارتباط معنادار می‌باشد. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر می‌باشد. تقی‌زاده (۱۳۹۱) در پایان‌نامه خود با عنوان "رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هنری، اجتماعی و متهور جان هالند با استرس شغلی معلمان زن مدارس دخترانه‌ی راهنمایی و متوسطه شهرستان لنگرود" بیان نمودند پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی و تیپ‌های شخصیتی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد روابط

منفی و معناداری بین استرس شغلی با تیپ شخصیتی هنری و استرس شغلی با تیپ شخصیتی اجتماعی وجود دارد همچنین معلوم شد بین استرس شغلی و تیپ شخصیتی متهور رابطه‌ی معناداری وجود ندارد با توجه به نتایج به‌دست‌آمده توصیه می‌شود در به‌کارگیری معلمان به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها توجه شود.

براتی و همکارش (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان "رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با فشار روانی و عملکرد" بیان نمودن که هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی با فشار روانی و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی است. ۱۵۸ نفر از کارکنان شرکت محل اجرای پژوهش که به‌صورت تصادفی انتخاب شده بودند، به ابزارها پاسخ دادند. ابزارها عبارت‌اند از: فهرست واری عملکرد وظیفه‌ای بیرنه و همکاران، فهرست واری عملکرد زمینه‌ای کونوی، پرسشنامه نشانگرهای ویژگی‌های شخصیتی از سوسیر. نتایج نشان داد که روان نژادی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری، فشار روانی و وظیفه‌شناسی و گشودگی نسبت به تجربه، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند توصیه‌هایی برای مدیران و سازمان‌ها ارائه شد. محمدی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین تناسب شخصیت-شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان)" بیان نمودند در سال‌های اخیر مدیریت منابع انسانی بر ویژگی‌های شخصیتی شاغل و تناسب آن با شغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت در پیشبرد اهداف سازمان و افزایش تعهد و عملکرد شغلی، تأکید دارد. این مطالعه باهدف بررسی رابطه بین تناسب شخصیت-شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بر روی یک نمونه تصادفی ۲۲۱ نفر از کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان انجام شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌هایی که از طریق پرسشنامه‌های معتبر گردآوری شده است نشان می‌دهد شرکت فولاد خوزستان از نظر تناسب شخصیت-شغل در موقعیت مناسبی (بالتر از میانگین) قرار دارد، همچنین نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل نشان داد که بین تناسب شخصیت- شغل با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

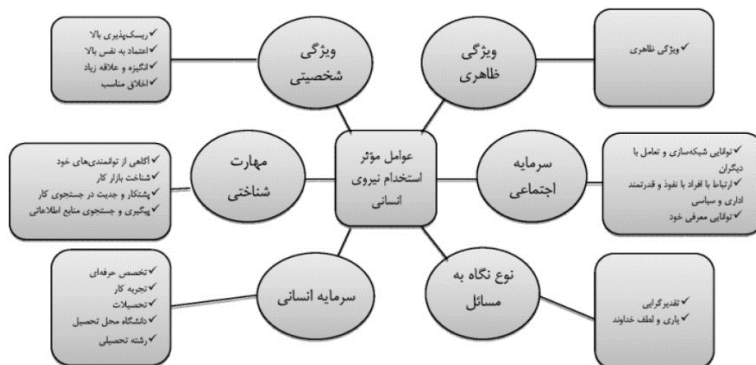
قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان: مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران" بیان نمودند: هدف اصلی این پژوهش بررسی تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی می‌باشد. فرضیات تحقیق با انجام آزمون تأثیر معنادار و مثبت آن‌ها به اثبات رسید، به این معنا که کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری داشته‌اند. نتیجه دیگری که از این پژوهش به دست آمد گویای این واقعیت بود که فقط حدود ۱۱ درصد از کارکنان این شرکت از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بودند. حسینی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص" به بررسی شاخص‌های مرتبط با تناسب شغل و شاغل می‌پردازد. در این پژوهش شاخص‌های مختلف مؤثر بر جذب نیروی انسانی استخراج گردیده است و در تعامل با خبرگان و بر اساس روش AHP اولویت‌بندی گردیده است.

این مقاله اولویت متغیرهای تأثیرگذار در شغل را در دو بخش سازمان‌های عمومی و خصوصی برمی‌شمارد.

جدول ۳: متغیرهای تأثیرگذار در شغل

ابعاد به ترتیب اولویت در بخش عمومی	ابعاد به ترتیب اولویت در بخش خصوصی
دانش و تحصیلات	سوابق و تجربیات
مهارت و توانایی‌ها	دانش و تحصیلات
خصوصیات روحی و روانی	مهارت و توانایی‌ها
سوابق و تجربیات	خصوصیات روحی و روانی
استخدام و جذب	عوامل اقتصادی و اجتماعی
عوامل اقتصادی و اجتماعی	استخدام و جذب
خصوصیات روحی و روانی	مشخصات فردی

معمارزاده و مهرنیا (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر" جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی" به بررسی شخصیت‌های متناسب برای شغل‌های عملیاتی پرخطر مانند مشاغل عملیاتی نظامی، نیروهای آتش‌نشانی و امدادی پرداخته است و بیان داشته است که ISTJ و ESTP و همچنین ISTP شخصیت‌های مناسب برای این مشاغل است. حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمان‌های دولتی ایران" به بررسی عوامل مؤثر بر استخدام در سازمان‌های دولتی پرداخته است. در این مقاله مدلی به شرح زیر به کار برده شده است.



شکل ۱: مدل عوامل مؤثر بر استخدام

آذر و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "طراحی مدل هوشمند تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها با رویکرد داده‌کاوی" به بررسی رابطه انواع استعداد شاغلان و تناسب آن با شغل پرداخته است. این پژوهش استعداد را به چهار نوع استعداد فردی، دانش، تجربه و الگوهای تکرارشونده افکار، رفتار و احساسات تقسیم نموده است. این پژوهش سپس معیارهای مرتبط با هر نوع استعداد

را استخراج نموده است و بر اساس آن میزان تناسب شاغلین را با شغل آن‌ها مدنظر قرار داده است.

جدول ۴: معیارها، زیرمعیارها، نحوه اندازه‌گیری و محدوده نمره

متنظر نگوش به استعداد	معیار	زیرمعیار	نحوه اندازه‌گیری	محدوده نمره
استعداد به عنوان الگوهای تکرار شونده افکار، رفتار واحساسات	تفکر راهبردی	تحلیل گر، گذشته‌نگر، آینده‌نگر، ایده پرداز، درونداد، متفکر، یادگیرنده، راهبردی	نمره شاغل از پرسشنامه قوت یاب گالوب	$1 \leq x_{ij} \leq 9$
	ایجاد ارتباط	سازگار، پرورش دهنده، هم‌پیوند، همدل، همسوکننده، حامی، فردگرا، مثبت‌نگر، رابطه‌مدار	نمره شاغل از پرسشنامه قوت یاب گالوب	$1 \leq x_{ij} \leq 9$
	تأثیر گذاری	فعال‌ساز، فرمانده، ارتباطی، رقابت‌جو، پیشینه‌ساز، اعتماد به نفس، ممتاز، جذاب	نمره شاغل از پرسشنامه قوت یاب گالوب	$1 \leq x_{ij} \leq 9$
	اجرا	دست‌یابنده، هماهنگ‌کننده، معتقد، عادل، محتاط، منضبط، هدف‌مند، مسئولیت‌پذیر، حلال مشکلات	نمره شاغل از پرسشنامه قوت یاب گالوب	$1 \leq x_{ij} \leq 9$
استعداد به عنوان دانش	رشته	رشته‌های دانشگاهی مرتبط با شغل مربوطه	رشته تحصیلی شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	مقطع	کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری	مقطع تحصیلی شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	دانشگاه	دانشگاه سراسری، آزاد اسلامی، پیام نور، غیر انتفاعی	دانشگاه شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	دوره‌های تخصصی	دوره‌های تخصصی مورد نیاز شغل	نمره شاغل	$0 \leq x'_{ij} \leq 500$
استعداد به عنوان تجربه	سابقه در شغل فعلی	۱ تا ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵ تا ۲۵ سال، ۲۵ سال به بالا	سابقه در شغل فعلی شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	کل سابقه کاری	۱ تا ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵ تا ۲۵ سال، ۲۵ سال به بالا، به همراه	کل سابقه کاری شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	سن	۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۰ تا ۳۵ سال، ۳۵ تا ۴۰ سال، ۴۰ تا ۵۰ سال، ۵۰ سال به بالا	سن شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
استعداد به عنوان ویژگی‌های فردی	جنسیت	مرد، زن	جنسیت شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	وضعیت تأهل	مجرد، متأهل	وضعیت تأهل شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$
	نوع قرارداد	رسمی، پیمانی، قراردادی	نوع قرارداد شاغل	$1 \leq x'_{ij} \leq 9$

نتایج پژوهش نشان می‌دهد بالارفتن در سلسله‌مراتب سازمانی موجب افزایش تناسب شاغلان با شغل آن‌ها است به گونه‌ای که شاغلان سطوح عملیاتی به نسبت سطوح مدیران ارشد تناسب کمتری با شغل خود دارند. این تناسب در سطوح عملیاتی در حدود ۶۳٪، در مدیران میانی ۹۲٪ و در مدیران عالی ۱۰۰٪ برآورد شده است. تیموری و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان "اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی" به بررسی عوامل مؤثر بر جذب منابع انسانی بر اساس شایستگی پرداخته است و این عوامل را دسته‌بندی و اولویت‌بندی نموده است. نتایج این پژوهش انواع دسته‌بندی شایستگی‌ها و اولویت‌های آنان به شرح زیر است.

جدول ۵: اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر جذب نیروی انسانی

رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های تعیین معیارهای شایستگی حرفه‌ای	رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های تعیین معیارهای شایستگی رفتاری
۱	دانش فنی	۱	تیم‌گرایی
۲	توانایی حل مسئله و اخلاقیات	۲	مهارت اجتماعی
۳	اخلاق حرفه‌ای	۳	روحیه متناسب با شغل
۴	بومی بودن	۴	اعتماد به نفس
رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های تطبیق شایستگی‌ها با مشاغل	رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های اقدامات جذب نیروی انسانی
۱	ارزیابی شایستگی حرفه‌ای	۱	خواسته‌های حقوقی
۲	ارزیابی شایستگی رفتاری	۲	الزامات حقوقی و دستمزد
۳	ارزیابی موقعیت سازمانی	۳	خواسته‌های رفاهی
۴	ارزیابی مشاغل در محیط کسب و کار	۴	جذب از خارج سازمان
		۵	جذب از داخل سازمان
رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های اقدامات تأمین نیروی انسانی	رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های پیامدهای داخلی الگوی جذب
۱	پایه‌سازی فرایند استخدام	۱	توانمند سازی کارکنان
۲	غربال کردن متقاضیان	۲	افزایش عملکرد سازمان
۳	تخصیص سست	۳	کاهش هزینه‌های جذب
۴	آموزش حین خدمت	۴	چابک‌تر شدن سازمان
۵	اجتماعی کردن		
رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های پیامدهای خارجی الگوی جذب	رتبه	اولویت‌بندی مؤلفه‌های عوامل محیطی مؤثر در تعیین راهبردها
۱	عدالت محوری در جذب نیروی انسانی؛	۱	رقابت
۲	بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی	۲	سیاست‌ها و قوانین دولتی
۳	جذب و نگهداری نیروی متخصص در مناطق کم‌تر توسعه یافته و محروم	۳	بازار کار
		۴	وضعیت و پیش‌بینی صنعت

خواهان و پیراپونگ (۲۰۱۳) در مقاله‌ای تحت عنوان "تأثیر ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی اثر تنظیم کار برای ورود به بازار کار از فارغ‌التحصیلان جدید در تایلند" بیان نمودند هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از عوامل ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی با تنظیم کار از فارغ‌التحصیلان جدید دانشگاه تایلند می‌باشد. نمونه پژوهش ۳۱۱ فارغ‌التحصیل و ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه می‌باشد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و فاکتورهای رضایت شغلی نشان داد اثر مستقیمی را با فاکتور تنظیم کار و همچنین نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی اثر غیرمستقیمی را با تنظیم کار دارد.

۳. روش تحقیق

در این پژوهش در مرحله‌ی جمع‌آوری اطلاعات و تنظیم ادبیات موضوع و مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و برای یافتن اطلاعات لازم برای به‌منظور پاسخگویی به سؤالات پژوهش به‌طور عمده از روش میدانی و پرسشنامه‌ی محقق ساخته با الگوبرداری از پرسشنامه، ۵ ویژگی شخصیت و پرسشنامه شغلی هالند استفاده شده است. در این پژوهش جامعه‌ی آماری، کارکنان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا می‌باشند و روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی و نمونه در دسترس می‌باشد. پرسشنامه موردنظر از طریق دفتر تحقیقات برای کارکنان وظیفه ارسال گردید و ۹۰ نفر از کارکنان

وظیفه و فرمانده مستقیم آن‌ها اقدام به پاسخ به پرسشنامه نموده‌اند. روش به‌کاررفته برای محاسبه‌ی پایایی پرسشنامه روش آلفای کرونباخ بوده است که بر اساس آن پایایی تأیید شد. به‌منظور پردازش و تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه و تلخیص آن‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. آزمون میانگین در یک جامعه یعنی آزمون تی- استیودنت بر متغیرهای مستقل برای سنجش سطح ویژگی‌های کارکنان وظیفه و سطح رضایت و تناسب شغلی استفاده شده است. آزمون رگرسیون برای سنجش وجود رابطه‌ی خطی بین متغیرها استفاده شده است.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این قسمت اقدام به انجام آزمون رگرسیون جهت سنجش تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌شود. به این منظور ابتدا به بررسی آزمون‌های پیش‌نیاز نموده و در ادامه آزمون رگرسیون مرتبط اجرا می‌گردد.

در این تحقیق با توجه به نوع هدف پژوهش که در صدد بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته در گروه‌های شغلی متفاوت است، بررسی تأثیر متغیرها در کل متغیرها بار معنایی خاصی ندارد. با این وجود بررسی متغیرها در سطح کلی نشان‌دهنده آن است که ویژگی‌های شخصیتی و استعدادهای شغلی، مهارت‌ها و تحصیلات در سطح خطای ۱۰ درصد و سطح اطمینان ۹۰ درصد با معناداری ۰۰۰۹۹ معنادار می‌شود که در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶: آزمون رگرسیون اصلی چند متغیره

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.504	4	1.876	2.016	.099 ^b
	Residual	79.110	85	.931		
	Total	86.614	89			

و در میان متغیرهای مرتبط در سطح کلی سطح مهارت هالند در سطح خطای ۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌تواند بر متغیر تناسب شغلی اثرگذار باشد که نتایج در قالب جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷: معناداری ضرایب رگرسیونی چند متغیره

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.225	1.065		3.028	.003
	education	.079	.086	.101	.918	.361
	tech	-.126	.102	-.157	-1.235	.220
	person	-.223	.220	-.122	-1.010	.315
	haland	.444	.220	.213	2.020	.047

a. Dependent Variable: satis

همچنین جهت بررسی دقیق تر نقش متغیر مهارت های شغلی از آزمون رگرسیون تک متغیره برای مهارت های شغلی بهره برده شد که نتیجه در جدول ۸ نمایش دهنده معنادار بودن این متغیر در سطح خطای ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد با معناداری ۰/۰۴ است.

جدول ۸: آزمون رگرسیون اصلی تک متغیره مهارت شغلی

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.090	1	4.090	4.361	.040 ^b
	Residual	82.524	88	.938		
	Total	86.614	89			

a. Dependent Variable: satis

b. Predictors: (Constant), haland

با رگرسیون تک متغیره نیز مهارت هالند در سطح خطای ۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵٪ می تواند بر متغیر تناسب شغلی اثرگذار باشد که نتایج در قالب جدول ۹ قابل مشاهده است.

جدول ۹: معناداری ضرایب رگرسیونی تک متغیره شغلی

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.532	.597		4.240	.000
	haland	.453	.217	.217	2.088	.040

a. Dependent Variable: satis

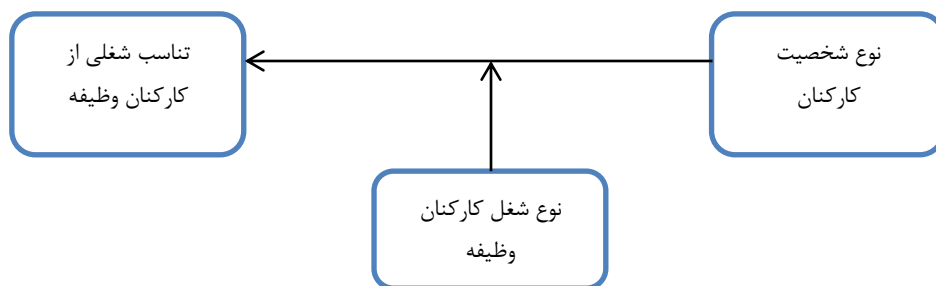
با پذیرفته شدن نقش مهارت به عنوان متغیر مؤثر به بررسی تأثیر متغیرهای مهارت های فنی،

شخصیت افراد، ظاهر و تحصیلات با ورود متغیر تعدیل گر نوع شغل به رابطه میان آن دو پرداخته می شود. بررسی نقش تعدیل گر شغل به عنوان متغیر تعدیل گر نشان دهنده آن است که متغیر شخصیت با ورود متغیر نوع شغل به عنوان تعدیل گر می تواند بر تناسب شغلی تأثیر بگذارد که این تعدیل گری قوی و با ضریب معناداری صفر بر رابطه دو متغیر وارد می شود. جدول ۱۰ نشان دهنده ضرایب معناداری است. در این مدل از آزمون معناداری زایل (Sobel) و از ضرایب تعاملی هایس (Hayes) بهره گرفته شده است. نتیجه این آزمون نشان دهنده این است که سطوح مختلف شغلی می تواند رابطه شخصیت افراد را با تناسب شغلی تحت تأثیر قرار دهد و در میان مشاغل مختلف شخصیت های مختلف می تواند بر تناسب شغلی مؤثر باشد.

جدول ۱۰: معناداری متغیر تعدیل گر شغل بر رابطه شخصیت-تناسب شغلی

OUTCOME VARIABLE:						
satis						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	,4356	,1897	,8161	6,7123	3,0000	86,0000
	p					
	,0004					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	8,5589	1,1424	7,4923	,0000	6,2880	10,8299
person	-1,8199	,4216	-4,3166	,0000	-2,6581	-,9818
job	-1,2838	,3078	-4,1708	,0001	-1,8957	-,6719
Int_1	,4698	,1078	4,3576	,0000	,2555	,6841
Product terms key:						
Int_1	:	person	x	job		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,1789	18,9884	1,0000	86,0000	,0000	

بر این اساس نوع رابطه مذکور به صورت شکل ۲ است.



شکل ۲: فرض های تعدیل گر مورد بررسی

علاوه بر این بررسی نقش تعدیل گر شغل به عنوان متغیر تعدیل گر نشان دهنده آن است که متغیر ظاهر افراد با ورود متغیر نوع شغل به عنوان تعدیل گر می تواند بر تناسب شغلی تأثیر بگذارد که این تعدیل گری با ضریب معناداری ۰/۰۱۳۷ بر رابطه دو متغیر وارد می شود. جدول ۱۱ نشان دهنده

ضرایب معناداری است. نتیجه این آزمون نشان‌دهنده این است که سطوح مختلف شغلی می‌تواند رابطه ظاهر افراد را با تناسب شغلی تحت تأثیر قرار دهد و در میان مشاغل مختلف ظاهر می‌تواند بر تناسب شغلی مؤثر باشد.

جدول ۱۱: معناداری متغیر تعدیل‌گر شغل بر رابطه ظاهر - تناسب شغلی

OUTCOME VARIABLE:

satis

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3406	,1160	,8903	3,7623	3,0000	86,0000	,0137

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,6762	,8705	6,5209	,0000	3,9457	7,4066
q49	-,5723	,2442	-2,3439	,0214	-1,0578	-,0869
job	-,6231	,2094	-2,9755	,0038	-1,0393	-,2068
Int_1	,1804	,0574	3,1438	,0023	,0663	,2944

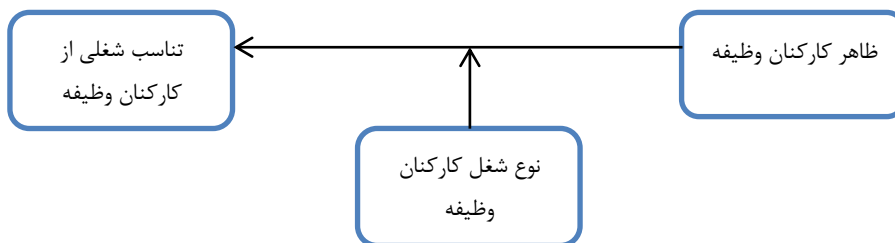
Product terms key:

Int_1	:	q49	x	job
-------	---	-----	---	-----

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,1016	9,8837	1,0000	86,0000	,0023

بنابراین سه متغیر شخصیت، مهارت شغلی و ظاهر افراد یکی به‌طور مستقیم و دو متغیر دیگر با حضور متغیر تعدیل‌گر نوع شغل می‌تواند بر تناسب شغلی کارکنان وظیفه مؤثر باشد که این رابطه به‌صورت شکل ۳ است.



شکل ۳: فرض‌های تعدیل‌گر مورد بررسی

نتایج نشان داد که در کلیت سطح دانش شامل سطح تحصیلات، سطح دانشگاهی و مهارت‌های فنی در کل نیروی نمی‌تواند منجر به تناسب شغلی کارکنان وظیفه گردد اما مهارت‌های شغلی به‌طور مستقیم و شخصیت و ظاهر افراد با تعدیل گروه‌های شغلی بر تناسب شغلی مؤثر هستند. از آنجاکه هدف در این پژوهش استخراج یک مدل با گرایش کاربردی است در ادامه تحلیل‌های یادشده به سطح گروه‌ها متمرکز می‌شود تا بتوان نتایج را برای هر گروه شغلی به‌طور جداگانه تحلیل نمود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

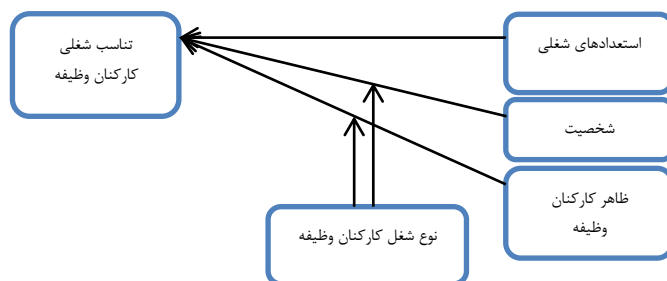
در این پژوهش تأثیر متغیرهای مستقل بر تناسب شغل و شاغل سنجیده شد. نتایج حاصل از آزمون

فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ و دقت پنج درصد مطابق جدول ۱۲ می‌باشد.

جدول ۱۲: بررسی فرضیه‌های پژوهش

متغیر اول	متغیر دوم	نوع رابطه	معناداری رابطه
استعدادهای شغلی	تناسب شغلی کارکنان	تأثیر مستقیم	تأیید
شخصیت	تناسب شغلی کارکنان	تأثیر مستقیم	رد
شخصیت	تناسب شغلی کارکنان	تأثیر با تعدیل‌گری گروه شغلی	تأیید
ظاهر کارکنان	تناسب شغلی کارکنان	تأثیر مستقیم	رد
ظاهر کارکنان	تناسب شغلی کارکنان	تأثیر با تعدیل‌گر	تأیید

بر اساس نتایج پژوهش مدل نهایی پژوهش به صورت شکل ۴ است.



شکل ۴: مدل نهایی پژوهش



شکل ۵: چارچوب نهایی پژوهش

چارچوب این پژوهش توانسته است بر اساس محیط پژوهش و تقسیم مشاغل در آن به گروه‌های مختلف از تئوری‌های متعدد روان‌شناختی و مدیریتی شرایط احراز را در لایه‌های مختلف شخصیت، گرایش شغلی و مهارت‌ها و خصوصیات فردی برای این شاغلان فراهم آورد. استفاده کاربردی از این

نتایج می‌تواند شاغلان را به‌طور مناسب‌تری به مشاغل موجود تخصیص بدهند تا عملکرد مناسب‌تری را ارائه نمایند. بر اساس نتایج چارچوب پژوهش ویژگی‌های گروه‌های شغلی را می‌توان به شرح جدول ۱۳ تفسیر نمود.

جدول ۱۳: ارتباط گروه‌های شغلی با ویژگی‌های چارچوب پژوهش

گروه شغلی	ویژگی‌ها
مهندسی	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های درون‌گرایی و خودمحوری دارند. این گروه از مشاغل نیاز به ارتباطات اجتماعی کمتری داشته و بر اساس استانداردهای علمی عمل می‌نمایند و در تعامل با استانداردهای نظامی رسمی عملکرد بهتری داشته باشند. از سوی دیگر از لحاظ گرایش شغلی واقع‌گرا و جستجوگر می‌باشند. میزان تحصیلات و سطح دانشگاهی بهتر می‌تواند موجب بهبود عملکرد این گروه در مشاغل خود باشد.
هنری	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های گشودگی دارند. این گروه از مشاغل نیاز به دریافت ایده‌های بیشتر در امور هنری دارند که شخصیت گشودگی می‌تواند عامل الهام در این زمینه و خلاقیت آنان باشد. از سوی دیگر از لحاظ گرایش شغلی هنری می‌باشند. میزان مهارت‌های هنری گرافیکی و تصویری می‌تواند منجر به بهبود عملکرد در این گروه شغلی باشد.
اداری	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های باوجدان و ضوابط‌گرا هستند. خصوصیت وجدان منجر به دقت و نظم و اعتماد بالا به آنان می‌باشد و ضوابط‌گرایی در معکوس گشودگی به آنان کمک می‌کند تا در یک محیط اداری نظامی امور اداری را با رسمیت بیشتر و بر اساس شرایط یک سازمان سلسله‌مراتبی دنبال نمایند. از سوی دیگر از لحاظ گرایش شغلی قراردادی و تهوری می‌باشند که این گرایش منجر به همخوانی روحیه افراد با محیط‌های اداری و مدیریتی است. میزان دانش آن‌ها با متغیرهای میزان و سطح کیفیت دانشگاهی و مهارت‌های اداری مانند تسلط به نرم‌افزارها و همچنین ظاهر افراد می‌تواند در بهبود عملکرد آن‌ها مؤثر باشد.
پزشکی	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های روان‌آزرده‌خویی دارند که منجر به نگرانی و حس مسئولیت بیشتر آنان در برابر بیماران می‌شود. گرایش جستجوگری و سطح دانش مرتبط نیز می‌تواند منجر به بهبود عملکرد آنان شود.
فنی - خدماتی	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های درون‌گرایی و باوجدان دارند که منجر به رفتار آنان بر اساس استانداردهای مربوطه و تمرکز بر کار با ویژگی درون‌گرایی و نظم و حس مسئولیت‌پذیری در باب عمل خود با تمرکز بر وجدان‌گرایی شود. همچنین گرایش شغلی آن‌ها واقع‌گرایی است که عملکرد آنان بر اساس مهارت‌های فنی تقویت می‌شود.
رزمی - عملیاتی	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به ویژگی‌های ثبات حسی در رابط معکوس با روان‌آزرده‌خویی و باوجدان است. ثبات حسی به این افراد کمک می‌کند تا آرامش بیشتری در زمان تنش‌ها داشته باشند و بتوانند بر اساس وجدان بالای خود با نظم بهتری عمل نموده و قابل‌اعتماد در موقعیت‌های رزمی باشند. این افراد نیز تمایل به واقع‌گرایی دارند و می‌تواند به عملکرد آنان کمک نماید.
انتظامات و تشریفات	این گروه شغلی از نظر شخصیت تمایل به وجدان بالا دارند که منجر به نظم بهتر آنان در امور انتظامی می‌شود. عمل نموده و قابل‌اعتماد در نظم دهی به امور می‌باشند. این افراد نیز تمایل به مهارت‌های اجتماعی دارند که بر اساس نوع شغلی آنان در تعامل با انسان‌ها می‌تواند مؤثر باشد. همچنین ویژگی‌های ظاهری و قد آنان می‌تواند موجب بهبود در عملکرد آنان در پست مرتبط باشد.

به علت اینکه هر گروه شغلی می‌تواند با ابعاد عمیق‌تری بررسی گردد، پیشنهاد می‌گردد در هر گروه با جامعه آماری وسیع‌تر، متغیرها بررسی گردد.

۱. پژوهش مشابهی با همین عنوان در سازمان نظامی دیگری انجام و نتایج مقایسه گردد.
۲. مطالعه مقایسه‌ای بین سازمان‌هایی با زمینه‌های متعدد صورت گیرد.

منابع

- [۱] ابائیان، سامانی؛ اله کرمی، ذبیح (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. منابع انسانی ناجا، ۲۸-۹، (۳۷) ۵.
- [۲] آذر، عادل؛ شفیعی نیک‌آبادی، مقدم & سنگی (۱۳۹۵)، طراحی مدل هوشمند تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها با رویکرد داده‌کاوی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۳۴-۱، (۴) ۸.
- [۳] آذر، عادل؛ شفیعی، محسن؛ مقدم، علیرضا؛ سنگی، محمد (۱۳۹۵)، طراحی مدل هوشمند تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها با رویکرد داده‌کاوی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۴، ص ۳۳-۱.
- [۴] باقری، علیرضا (۱۳۸۷)، بررسی تأثیرات تطابق ادراک‌شده شخص-شغل، شخص-سازمان و شخص گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۵] بحرانی، سید ابراهیم (۱۳۸۲)، بررسی مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی (منفعل و قاطع) دانش‌آموزان هنرستان‌های کاردانش شهرستان قزوین و تمایلات کارآفرینانه و عملکرد تحصیلی آنان در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- [۶] پورکیانی و جلالی جوران (۱۳۸۸)، تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت، میثاق مدیران، تهران.
- [۷] تقی‌زاده، فاطمه (۱۳۹۱)، رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی هنری، اجتماعی و متهور جان هالند با استرس شغلی معلمان زن مدارس دخترانه‌ی راهنمایی و متوسطه شهرستان لنگرود، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۸] تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبداللهی زین‌آبادی؛ حسن رضا (۱۳۹۷)، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۲۳۰-۲۰۷ (۲) ۱۰.
- [۹] حریری، نجلا؛ زارعی، دوخانی & فیروزه (۱۳۹۲)، تحلیل رابطه ابعاد شخصیتی کتابداران با نوع کار و تعهد سازمانی: مطالعه موردی کتابخانه‌های دانشگاهی همدان، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، (پاییز و زمستان)، ۴۴-۲۵ (۱۲) ۲۰.
- [۱۰] حسن‌پور، اکبر؛ یوسفی زنوز، رضا؛ موسوی، پریسا (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمان‌های دولتی ایران، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۲۸-۱۰۹ (۴) ۴.
- [۱۱] حسینی، میرزاحسن؛ رحمانی، زین‌العابدین؛ حبیبی، فثانه (۱۳۸۸)، شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول شماره سوم، ۲۵-۳۴.
- [۱۲] خسروی، مریم (۱۳۸۲)، تناسب شخصیت و شغل اطلاع‌رسانی، علوم اطلاع‌رسانی، دوره ۱، شماره ۳.
- [۱۳] رابینز، استیفن بی.؛ جاج، تیموتی ای. (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی، چاپ اول، ترجمه‌ی سید محمد اعرابی، محمدتقی زاده مطلق، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۴] ریجو، رونالد (۱۳۹۲)، زمینه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی، ترجمه: زهرا لبادی، پرویز صالحی، داود حسین‌زاده، نشر مازیار، تهران.

- [۱۵] قلی پور، رحمت اله؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی، متین؛ حسن، امامی مصطفی؛ رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۷، شماره ۲۰، ۱۱۹-۱۰۳.
- [۱۶] کربلایی سلمانپور ممقانی، لیدا؛ شهام، گلسا؛ درگاهی، حسین (۱۳۹۴)، بررسی سازگاری ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد با شغل مدیریت در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، پی‌اورد سلامت، ۹۶-۸۱، (۱) ۹.
- [۱۷] محمدی، جیران و رحیمی، فرج‌الله و فاخر، اسلام و شعییی، قاسم (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.
- [۱۸] معمار زاده، غلامرضا؛ مهرنیا، احمد (۱۳۸۸)، بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پر خطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴۹-۲۲۷، (۳) ۱۴.
- [۱۹] منتظرغیب، طیبیه؛ کیخانزاد، مهین (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدائی، دوره ۴، شماره ۱۰، ۹۲-۱۰۴.
- [۲۰] Gottfredson, L. S., & Richards Jr, J. M. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 57-73
- [۲۱] Na-Nan, K., & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2)