

تناسب نوع شخصیت و نوع شغل

تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است

دکتر ناصر میرسپاسی^۱

چکیده مقاله

منابع انسانی مهمترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها، به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی می‌شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌گردد. بیشترین تأکید در استخدام، مهارت داوطلب منعکس در تحصیلات و تجربه می‌باشد. مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی بر ۵ ویژگی: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت در موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغلی تأکید دارند. در این مقاله تأکید اصلی بر نوع شخصیت است که تاکنون در انتخاب و استخدام نیروی انسانی توجه چندانی به آن نشده است. برای ایجاد تناسب بین شخصیت و شغل، نیاز به ابزار و تکنیک‌هایی است که مورد توجه قرار گرفته است.

واژه‌های کلیدی

مدیریت منابع انسانی - بهره‌وری نیروی کار - استخدام - شخصیت نیروی انسانی.

مقدمه

جفری پفر،^۱ استاد رفتار سازمانی و متخصص منابع انسانی دانشکده مدیریت بازرگانی دانشگاه استنفورد در کتابی سرشناس، تحت عنوان «کسب مزیت‌های رقابتی از طریق منابع انسانی، بر مبنای مطالعات و تجربیات طولانی در شرکت‌های بزرگ» نظریه خود را چنین مطرح ساخته است:

«مزیت رقابتی غایی امروز در بازارهای بین‌المللی به چگونگی انتخاب، استخدام و اداره منابع انسانی بستگی دارد».^۲

در زمانی که نظریه پردازان و محققین ادعا می‌کنند، منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آید و ایجاد کننده مزیت رقابتی است و در شرایطی که تکنولوژی پیشرفته را بدون حضور منابع انسانی فرهیخته، ناتوان تلقی می‌کند^۳ شاهد مشکلات فراوان در این حوزه از منابع سازمان‌های کسب و کار هستیم. این مشکلات که بخش عمده وقت مدیران را به خود مشغول داشته است آثار مشهودی دارد که عمده‌ترین آنها پایین بودن کیفیت کار و بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت و خدمات کشور و در عین حال نارضایتی کارکنان سازمان‌ها می‌باشد.

با اینکه آثار این مشکلات مشهود است ولی متأسفانه ریشه و علت آن چندان مشخص نیست و به همین علت اغلب راه‌حل‌ها و اقدامات مدیران سازمان‌های کسب و کار برای کاهش این مشکلات، آثار ناپایدار و عمدتاً تسکینی دارد. در سازمان‌های غیرانتفاعی و خدماتی

1- Jeffrey Phoffer

۲- به منبع زیر مراجعه شود:

Jeffrey Phoffer, *Competitive Advantage Through People*, (Harvard Business School Press, 1994).

۳- به منبع زیر مراجعه شود:

Max Messmer., *Human Resources Kit for Dummies*, (New York, NY, IDG Books

دولتی که حساسیت چندانی در اقتصادی عمل کردن وجود ندارد، و حتی به رضایت ارباب رجوع در دریافت به موقع خدمات نیز چندان اهمیت داده نمی‌شود، طبعاً در مورد بهره‌وری نیروی کار نگرانی چندانی دیده نمی‌شود.

آنچه که نگارنده به عنوان مشاور مدیریتی تعدادی از واحدهای صنعتی و خدماتی کشور شاهد آن بوده و هستم این است که نظر مدیران بیشتر متوجه حقوق و مزایای کارکنان است که البته در شرایط فعلی جامعه حایز کمال اهمیت است. تعدادی از مدیران، عدم کارآیی منابع انسانی را ناشی از قوانین و مقررات مرتبط با مسایل منابع انسانی می‌دانند که این نیز به نوبه خود مقوله قابل توجهی است و به طور قطع در ایجاد مشکلات در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است.

اینکه با توجه به شرایط اقتصادی فعلی کشور و پائین بودن حقوق و مزایای کارکنان سازمان‌ها نسبت به هزینه زندگی و نرخ تورم توجه به ترمیم حقوق و مزایا یک ضرورت است و در اینکه بعضی از قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی دارای نارسایی‌هایی است و قوانین و مقررات به تعبیری جامعه را به سوی رشد و توسعه سوق نمی‌دهد کمتر می‌توان تردید نمود.^۱ ولی به علت پیرنگ جلوه‌گر شدن این موارد، مدیران و کارشناسان کمترین توجه را به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی سازمان‌های خود می‌نمایند. مقدمتاً لازم به ذکر است تدابیری که در جذب و استخدام، نگهداری، بهسازی و بکارگیری مؤثر منابع انسانی باید اعمال شود به صورت یک سیستم دارای تعاملاتی هستند و ضعف در هر یک از موارد مزبور، آثار نامطلوب خود را در برون داد^۲ این مجموعه منعکس خواهد نمود. به نظر نگارنده یکی از مشکلات و نارسایی‌های عمده در حوزه مدیریت منابع انسانی ناشی از توجه بیش از حد به بعضی از اجزاء این سیستم و رها کردن بقیه ابعاد آن است، یکی از مواردی که در شرایط فعلی کمترین توجه به آن معطوف شده است چگونگی جذب، انتخاب و انتصاب

منابع انسانی در سازمان‌های کشور است که این تدبیر بدون شک در رفتارهای بعدی کارکنان در سازمان‌ها، نقش اساسی دارد. یکی از پژوهش‌هایی که با نظارت نگارنده انجام گرفته، بخوبی اهمیت این مرحله از تدابیر مدیریت منابع انسانی را روشن ساخته است.

یافته این تحقیق حاکی از آن است که نحوه انتخاب داوطلبان کار، با ویژگی‌های مختلف رفتاری بعدی آنها در سازمان، از جمله کارایی که معمولاً سازمان‌ها سعی می‌کنند از طریق افزایش حقوق و مزایا به آن دست پیدا کند، همبستگی مستقیم دارد.^۱ (در جدول شماره ۱ نتیجه این تحقیق منعکس است)

جدول شماره ۱- همبستگی عوامل گزینش و رفتار کاری کارکنان

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان همبستگی	میزان خطای آماری	نتیجه آزمون با اطمینان ۹۵٪
۱	عوامل گزینش کارکنان	کارایی کارکنان	۸۲۹۳٪	...٪	تائید
۲	عوامل گزینش کارکنان	قابلیت در حس همکاری	۵۲۴۷٪	...٪	تائید
۳	عوامل گزینش کارکنان	معلومات شغلی و شخصی	۵۱۹۹٪	...٪	تائید
۴	عوامل گزینش کارکنان	خلاقیت و ابتکار	۵۱۶۷٪	...٪	تائید
۵	عوامل گزینش کارکنان	کیفیت و کمیت کار	۴۹۰۳٪	...٪	تائید
۶	عوامل گزینش کارکنان	مسئولیت پذیری	۴۷۹۲٪	...٪	تائید
۷	عوامل گزینش کارکنان	قابلیت‌های شخصی	۴۵۳۵٪	...٪	تائید

از سوی دیگر، آنچه که در شرایط فعلی کشور ملاک انتخاب، استخدام حتی انتصاب می‌باشد تنها مهارت داوطلب است که شرایط احراز شغل تلقی می‌شود، آنهم در مفهوم میزان تحصیلات و تجربه کاری مرتبط، در حالی که یافته‌های تحقیقی و تجربه جوامع موفق نشان

۱- علی اصغر امیراحمدی، مطالعه رابطه متقابل بین گزینش کارکنان با کارایی آنها،

می‌دهد که راز موفقیت سازمان‌ها و رضایت کارکنان آنها چیزی فراتر از صرفاً تأکید بر مهارت است در حالی که متأسفانه در خیلی از موارد، حتی به مهارت هم به عنوان شرایط احراز توجه چندانی نمی‌گردد.

در تحقیقی که توسط یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفته سازمان‌های بزرگ و موفق ژاپن بیشترین تأکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبین کار، به نوع شخصیت مناسب، در تقدم دوم جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند.^۱ البته چنین توجهی دیرتر از ژاپن وارد صحنه مدیریت در سازمان‌های آمریکایی شده است ولی این پدیده به تدریج رو به افزایش است. به طور نمونه در نظرخواهی که ۱۱۰۰ مدیر و کارشناس منابع انسانی توسط انجمن مدیریت آمریکا (AMA)، در سال ۱۹۹۷ بعمل آمده نتیجه‌گیری شده است که در سال ۱۹۷۷ تنها ۳۹ درصد شرکت‌ها از تست‌های نوع شخصیت برای انتخاب و انتصاب کارکنان خود استفاده کرده‌اند در حالی که در سال ۱۹۹۸ این نسبت به ۴۸ درصد افزایش یافته و روند آن در حال افزایش است.^۲

مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبین کار را که تا حد زیادی موفقیت آنان را در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و همچنین ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان تأمین می‌کند مورد تأکید قرار داده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت. این عوامل پنج‌گانه در عین حال که هر یک بطور مستقل در تناسب شغلی افراد مؤثر هستند، با یکدیگر تعاملات چند جانبه دارند که فرصت بحث در مورد همه این عوامل و تعاملات آنها نمی‌تواند در نگارش حاضر عنوان گردد. نمودار شماره ۱ عوامل مؤثر در انتخاب، استخدام و انتصاب نیروی انسانی و تعامل آنها را نشان می‌دهد.

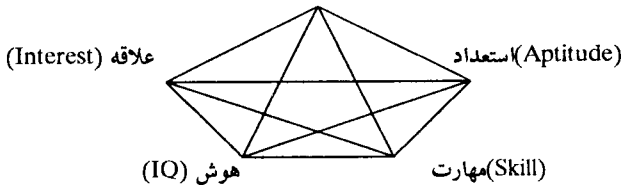
۱- برای آشنایی بیشتر در مورد این تحقیق به صفحه ۱۱۷ کتاب مدیریت منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات) اثر نگارنده مراجعه شود.

۲- برای آشنایی بیشتر با نتیجه این تحقیق به منبع زیر مراجعه شود:

با اینکه هر یک از عوامل پنج‌گانه ذکر شده در تناسب و موفقیت شغلی مؤثر است ولی در این نگارش تأکید اصلی بر نوع شخصیت است که تاکنون در انتخاب و استخدام، کمترین توجه به آن شده است. ناگفته نماند استعداد و شخصیت از یک همبستگی بالایی برخوردار می‌باشد. به طور مثال در صورتی که استعداد نشان دهد که شخص دارای استعداد MA می‌باشد.

(Personality Type)

نوع شخصیت



نمودار شماره ۱ - عوامل مؤثر در انتخاب و استخدام و انتصاب و تعامل آنها

(یعنی استعداد ریاضی و فنی) ^۱ با احتمال زیاد این استعداد با یکی از انواع شخصیت‌ها، مثلاً ISTJ که درون‌گرا و علم‌گراست، همبستگی بیشتری دارد. لازم به ذکر است، علیرغم اینکه در نظریه‌های ارائه شده رابطه مستقیمی بین استعداد و نوع شخصیت قایل شده‌اند ولی هر قدر هم این دو به هم شباهت داشته باشند، نباید این دو عامل با هم اشتباه شوند. نکته‌ای که لازم است یادآوری شود اینکه علاقه و مهارت در طول عمر خدمتی افراد تغییر می‌کند ولی استعداد و شخصیت، بویژه نوع شخصیت مسلط ^۲ تقریباً همیشه ثابت است. البته این بدان

۱ - به منبع زیر مراجعه شود:

معنا نیست که محیط تعلیم و تربیت در ایجاد و تغییر شخصیت بی تأثیر است ولی ادعای صاحب‌نظران این است که شخصیت‌های کمکی^۱ از شخصیت مسلط تغییر پذیرترند.^۲

مسئله‌ها مسائل و مشکلات منابع انسانی در سازمان‌های ایران ناشی از علل متعدد است و هر یک از این عوامل با یک ضریب همبستگی خاص می‌تواند رفتار سازمانی کارکنان را توضیح دهد که طبعاً بعضی از متغیرها در داخل سازمان‌ها قابل کنترل و تغییر نیستند. عوامل مرتبط با شرایط اقتصادی و سیاسی کشور و قوانین و مقررات استخدام از آن جمله است. بنابراین مدیران بیشتر باید توجه خود را به عوامل درون سازمانی و مدیریتی متمایل نمایند که قابل کنترل تر است.

نظر به اینکه اجزاء سیستم منابع انسانی در سازمان‌ها نیز تعاملات ویژه دارند و برای اصلاح این سیستم تمام اجزاء آن باید مورد توجه قرار گیرد ولی از آنجا که کمترین وقت صرف مرحله ورود اشخاص به سازمان‌ها می‌شود، تأکید این نگارش بر نشان دادن اهمیت این اقدام قابل کنترل، و جلب کردن توجه مدیران به این امر است. لازم به ذکر است که در کشورهای توسعه یافته صنعتی نیز اینگونه توصیه‌های علمی در مدیریت منابع انسانی به تدریج در حال رشد است و بعضی از مدیران سنتی هنوز هم اینگونه توصیه‌ها را براهی نمی‌پذیرند.

به نظر نگارنده آنچه که باعث کمتر بکارگرفته شدن شخصیت در استخدام و انتصاب شده است، عدم اطمینان از روایی^۳ و پایایی^۴ تست‌های شخصیت و مطمئن نبودن از نتیجه آن در انتخاب داوطلب و یا اعمال آن در انتصابات داخل سازمان‌ها است.

روایی یک تست شخصیت عبارت است از اینکه به چه میزان تست می‌تواند تنها شخصیت را اندازه‌گیری کند و نه استعداد، علاقه و یا خصوصیات دیگر؛ و پایایی عبارت

1- Axillary functions

است از اینکه به چه میزان تست نتایج قابل اتکاء و دقیقی ارائه می‌نماید. طبعاً بلحاظ اینکه میزان روایی و پایایی مطلق در هیچ تستی وجود ندارد معمولاً استانداردهای قابل قبولی برای این نوع تست‌ها مطرح گردیده^۱ که به صورت ضریب خاص قابل محاسبه است.^۲

تلاش‌هایی که اخیراً برای افزایش میزان روایی و پایایی تست‌های شخصیت اعمال گردیده است تا حدی باعث بکارگیری بیشتر آنها نسبت به گذشته شده است.^۳

ضرورت توجه و تأکید بیشتر بر انتخاب مناسب افراد برای مشاغل مختلف با تغییر نگرش‌های سنتی به نگرش‌های جدید از جمله روند افزایشی اهمیت دادن به شاغلین در سیستم‌های پرداخت و حقوق و مزایا^۴ و تغییر ساختارهای سازمانی و طراحی مجدد شغل‌ها در سازمان و لزوم جابجایی مدیران و کارکنان برای ایجاد تناسب شغلی، اهمیت دادن به شاغلین مشاغل استراتژیک در مقایسه با مشاغل اجرایی و عملیاتی^۵ و تحولاتی از این قبیل، معرف لزوم توجه و تأکید بر انتخاب و انتصاب در سازمان‌ها، بویژه سازمان‌های کسب و کار را اجتناب‌ناپذیر نموده است.

1- Standarderror

2- Reliability Coefficient, Validity , Coefficient

۳- به کتاب زیر مراجعه شود.

Scarpello and Iedvinka., **Personnel / Human Resource Management: Environments and Functions**, PWS-Kent Publishing Company, 1988, PP. 297-340.

۴- به منبع زیر مراجعه شود:

Thomas P. F Iannery, D. A. Hofrichter, P. E. Platten., **Dynamic Compensation for Changing Organization, People, Performance and Pay** (New York, The Free Press 1996) P.XV.

۵- به منبع زیر مراجعه شود:

Rosemary Harrison., **Human Resource Management Issues and Strategies** (Addison-

با توجه به مقدمه خلاصه فوق سعی نگارنده بر این است که مدیران علاقمند کشور را به استفاده از تدابیری از این قبیل که کمتر در کشور متداول است جلب نماید با این امید که به تدریج سازمان‌های کسب و کار که باید در صحنه‌های رقابت جهانی قرار گیرند بتوانند از طریق مدیریت مؤثر منابع انسانی یک مزیت رقابتی مؤثری را بوجود آورند.

تناسب شاغل و شغل فراتر از صرفاً تحصیل و تجربه

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 متعدد می‌گردد که رفع این عوارض را می‌توان در این مرحله پیش‌گیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. تردید نیست که مشکلات ناشی از ضعیف برخورد کردن در این مرحله را با ترمیم حقوق و مزایا نمی‌توان برطرف نمود.

برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی برای سازمان‌ها بوجود می‌آورد تدابیری وجود دارد که یکی از این تدابیر ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است. در مورد تناسب شغلی^۱ و آثار این تناسب بر رفتار کاری مطالعات زیادی انجام گرفته و در متون موجود منعکس است. نتایج تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که تناسب شغلی (متغیر مستقل) در عملکرد افراد و ایجاد رضایت شغلی (متغیر وابسته) مؤثر است^۲ که این یافته‌ها طبعاً خیلی ادعای تازه‌ای نیست، ولی در مورد اینکه شخصیت ذاتی و ارثی است یا شخصیت افراد قابل تغییر است و یا اصولاً چند نوع شخصیت وجود دارد و هر نوع دارای چه ویژگی‌هایی است، و مشاغل مناسب برای هر یک از انواع شخصیت کدامند؟ وفاق عمومی وجود ندارد.

تئوری‌های شخصیت را معمولاً به دو یا سه دسته تقسیم می‌کنند که هر دسته از تئوری‌ها منشاء شخصیت را متفاوت از دیگر تئوری‌ها می‌دانند و یکی از این تقسیم‌بندی‌ها عبارت است از تئوری‌هایی که منشاء شخصیت را عمدتاً به زمان شکل‌گیری کروموزوم‌های نطفه نسبت می‌دهند.^۱ تئوری‌هایی که محیط را در تشکیل شخصیت مؤثر می‌دانند^۲ در تعبیری دیگر تئوری‌های شخصیت را به سه دسته زیر می‌توان تقسیم نمود:

۱. تئوری تعارض^۳

۲. تئوری خود شکوفایی^۴

۳. تئوری تطابق^۵

دو دسته اول عمدتاً به ژنتیک و ارثی بودن شخصیت معتقدند با این تفاوت که اولی تعارض درونی برای شخصیت انسان قائل است. در حالی که تئوری‌های دوم انسان را از درون فاقد تعارض می‌داند که بسوی تکامل و شکوفایی حرکت می‌کنند.

دسته سوم تئوری‌های شخصیت به تعامل و تأثیر محیط تأکید دارد و شخصیت انسان را پدیده‌ای قابل تغییر می‌داند.

نگارنده معتقد است که رفتار ناشی از نظریه‌های دسته سوم تغییر شخصیت نیست بلکه تغییر نقش است. زیرا اگر به راحتی می‌توانستیم شخصیت افراد را تغییر دهیم حداقل هر کسب به دنبال تغییر شخصیت خود در راستای منافعش اقدام می‌کرد.^۶

1- Nomothetic

2- Idiographic

3- Conflict Theories

4- Self Fulfilling Theories

5- Consences Theories

۶- به منبع زیر مراجعه شود:

یک الگوی کاربردی ایجاد تناسب شخصیت و شغل

در اغلب متونی که در زمینه تناسب نوع شخصیت و شغل منتشر شده است توصیه شده که افراد برای اینکه با شغلشان تناسب داشته باشند باید ابتدا خود را بشناسند، سپس به دنبال شغل بروند. ضمن اینکه این توصیه درست است ولی این اقدام آنقدر که از سازمان‌ها که دارای امکانات تخصصی در این زمینه می‌باشند، بر می‌آید، از افراد که به دنبال شغل هستند ساخته نیست. بنابراین ستاد سازمان‌های بزرگ و متوسط باید مجهز به تخصص، توانایی و ابزارهایی باشند، تا اینگونه تناسب‌های شغلی را لزوماً از بدو استخدام بوجود آورند.^۱ سازمان‌های کوچک نیز می‌توانند از خدمات مؤسسه‌های مشاوره‌ای در این زمینه استفاده نمایند.

با عنایت به توضیحات فوق، مراحل بکارگیری الگوی کاربردی تناسب نوع شخصیت و شغل، با ارائه مقدمه‌ای در مورد شکل‌گیری الگوی مزبور، به شرح زیر مطرح شده است:

کاترین و ایزابل بریگز، شخصیت انسان را در چهار بُعد مطرح ساخته‌اند که با مطالعات گذشته روانشناسان نیز سازگار است. این دو صاحب‌نظر چهار بُعد شخصیت را به شرح زیر عنوان نموده‌اند.

- ۱- چگونه انسان با دنیای اطراف خود تعامل برقرار می‌نماید و انرژی و توانایی‌های خود را در چه جهتی سوق می‌دهد.
 - ۲- به چه نوع اطلاعاتی بیشتر توجه می‌کند.
 - ۳- چگونه تصمیم می‌گیرد.
 - ۴- به چه میزان ترجیح می‌دهد در شرایط سازمان یافته‌تری زندگی کند.
- صاحب‌نظران فوق‌الذکر هر یک از چهار بُعد ذکر شده را در راستای طیفی، به هشت نوع شخصیت تقسیم‌بندی نموده‌اند. (جدول شماره ۲)

۱- به کتاب زیر مراجعه شود:

جدول شماره ۲ - طبقه‌بندی ابعاد شخصیت^۱

E برون‌گرا	I درون‌گرا	۱- چگونه با دنیای اطراف خود تعامل می‌کنیم
S (اطلاعاتی) حسی	N (شعوری) (الهامی)	۲- به چه اطلاعاتی بیشتر توجه می‌کنیم
T فکری	F احساسی	۳- چگونه تصمیم می‌گیریم
J قضاوتی	P ادراکی	۴- چقدر ترجیح می‌دهیم در دنیای سازمان یافته‌ای زندگی کنیم

بر مبنای هشت بُعد منعکس شده در جدول شماره ۲ شانزده نوع شخصیت در نظر گرفته شده که هر یک از آنها ترکیبی خاص از هشت بُعد شخصیتی است. (جدول شماره ۳)

جدول شماره ۳ - شانزده نوع شخصیت مبتنی بر هشت بُعد شخصیت

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

مسئولیت سازمان‌ها مقدماً این است که تشخیص دهند افراد داوطلب استخدام به کدامیک از شانزده نوع شخصیت (جدول شماره ۳) نزدیک‌ترند. بهتر است افرادی هم که به

۱- حروف منعکس‌کننده هشت نوع شخصیت به ترتیب حروف اول واژه‌های زیر می‌باشد.

Exravert. Introvert

Sensing, Intution

Thinking, Feeling

دنبال شغل و حرفه هستند نیز شخصیت خود را شناسایی کنند که متأسفانه این ضرورت از طرف هیچ یک از طرفین صورت نمی‌گیرد.

مایر بریگز تستی را برای این منظور طراحی کرده‌اند که MBTI نام گرفته و مجوز استفاده از آن به انجمن مشاورین روانشناسی آمریکا اختصاص داده شد و به راحتی در اختیار عموم قرار نمی‌گیرد ولی نگارنده با استفاده از ویژگی‌هایی که برای چهار بُعد شخصیت مطرح است پرسشنامه‌ای با ۸۰ پرسش تنظیم نموده که اعتبار و دقت آن نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. توصیه نگارنده به ستادهای تخصصی سازمان‌ها در امور منابع انسانی این است که به تدریج سعی نمایند از تست‌های تعیین نوع شخصیت برای انتخاب داوطلبین استخدام استفاده نمایند و حتی به منظور اطمینان از تناسب شغلی پرسنل موجود در سازمان‌ها نیز، نوع شخصیت مدیران و سرپرستان و کارکنان موجود سازمان را شناسایی نمایند و در صورت مشاهده تناقض شدید بین نوع شخصیت و نوع شغل از طریق جابجایی در مشاغل^۱ اصلاحات لازم را انجام دهند.

قدم دوم در ایجاد تناسب نوع شخصیت و شغل، تشخیص تسلط و ترتیب تقدم هر یک از ابعاد چهارگانه شخصیت نسبت به یکدیگر است. چهار بُعد شخصیت را تیجر و همکارانش به صورت زیر نام‌گذاری نموده‌اند. بُعد درون‌گرا و برون‌گرا که دو نوع برخورد انسان با دنیای اطراف خود، و بُعد قضاوت و ادراک و دو نوع ترجیح سامان‌دهی به زندگی است. عنصر مسلط،^۲ و دو بُعد دیگر (حسی، شهودی و فکری، احساسی) را عنصر کمکی^۳ نامیده‌اند.^۴

1- Job Rottion

2- Dominant Fuction

3- Auxilary Function

۴- لازم به ذکر است که نامیدن این دو دسته ابعاد شخصیتی به نام ادراک و نقش قابل تعبیر است ولی انتخاب واژه اعتباری است و مهم این است که واژه‌ها با چه مفاهیمی بکار

سلسله مراتب نقش‌ها عناصر شخصیت

هر نوع شخصیت دارای سلسله مراتبی خاص در نقش‌های شخصیتی خود دارد. این سلسله مراتب، نقش‌ها را از قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین نسبت به هم مشخص می‌کند. ادعا شده است که علیرغم اینکه نقش‌های شخصیتی افراد در طول عمرشان تغییر می‌یابد ولی سلسله مراتب اولیه در طول عمر هر کس بطور ثابت باقی می‌ماند.

باید توجه داشت که این سلسله مراتب به هر چهار بُعد شخصیت مربوط نمی‌شود بلکه تنها به ابعاد نقش ربط پیدا می‌کند. در هر نوع شخصیت یکی از نقش‌ها، مهم‌ترین ویژگی‌های آن نوع شخصیت را معرفی می‌کند. یا به تعبیری دیگر یک نقش در هر شخصیت، کاپیتان کشتی است. این نقش را نقش مسلط نامیده‌اند. نقش بعدی در سلسله مراتب نقش‌ها، کمکی یا ثانویه نامیده شده است. این دو نقش شخصیتی مشخص می‌کند که هر کس چگونه اطلاعات مورد نیاز خود را کسب می‌کند و چگونه از آن استفاده و سرانجام چگونه تصمیم‌گیری می‌نماید.

نقش سوم که ادعا شده است همیشه وجه مخالف نقش کمکی و نقش چهارم همیشه وجه مخالف نقش مسلط خواهد بود.

ارتباط سیکل عمر انسان و توسعه نوع شخصیت

در مورد اینکه شخصیت انسان در طول عمرش تحولاتی را دنبال می‌کند اظهار نظرهای مختلف شده است که بعضی نظریات برای بُعد محیط و تربیت بیشتر از جنبه ذاتی آن، اهمیت قایلند. بعضی دیگر از صاحب‌نظران شخصیت اصلی را تغییرناپذیر ولی شخصیت‌های مرتبه سوم و چهارم را از طفولیت تا زمان پیری تغییرپذیر می‌دانند و ادعا شده است هر چه سن انسان بالا می‌رود انسان به آنچه هست نزدیکتر می‌شود. مقوله توسعه شخصیت در طول عمر انسان بحث مفصلی است که تحلیل آن نیاز به فرصت جداگانه دارد در این مختصر لازم است اشاره شود که شخصیت انسان در طول عمرش دستخوش تغییراتی می‌شود که این تغییرات عمدتاً مرتبط با نقش سوم و چهارم نوع شخصیت است زیرا نقش‌های مسلط کمتر در طول

خلاصه کرده‌اند که معمولاً در امور استخدامی دو مرحله اول (۶ سالگی و ۱۲ سالگی) کاربرد چندانی ندارد.

نوع شخصیت

چهارم	سوم	کمکی	مسلط
۵۰ سالگی	۲۵ سالگی	۱۲ سالگی	۶ سالگی تولد

گرچه دو مرحله اول در آموزش و پرورش که سمت دهی آموزشی و حرفه‌ای کودکان و نوجوانان را به عهده دارد حتماً باید مورد استفاده قرار گیرد ولی در امور استخدامی و ایجاد تناسب نوع شخصیت و شغل باید سلسله مراتب نقش‌های چهارگانه هر داوطلب استخدام یا هر یک از کارکنان موجود سازمان شناسایی شده، و در قدم سوم ایجاد تناسب شغلی و شخصیت، هر یک از افراد مشخص گردد و سرانجام در قدم چهارم، جستجوی دوجانبه داوطلبین، یا جستجوکنندگان کار و یا به تعبیر دیگر عرضه‌کنندگان نیروی کار و سازمان‌ها یا تقاضامندان نیروی کار، بطور کنجکاوانه و حتی‌المقدور علمی به دنبال ایجاد این تناسب باشند.

در خاتمه این نگارش بی‌مناسبت نیست به اختصار و بطور نمونه به پاره‌ای از مشاغلی که متناسب با هر یک از شخصیت‌های شانزده‌گانه است، اشاره شود شاید معرفی این مشاغل مسوولین سازمان‌های کسب و کار و شاغلین این سازمان‌ها را، تا حدی به فکر ایجاد چنین تناسبی فرو برود.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ENFJ

با توجه به اینکه نوع شخصیت ENFJ بطور متعارف هماهنگ کننده، سازگار کننده و برای

پنهان کننده مشکلات است، و سرانجام کمتر به اطلاعات دقیق متکی است، از این حرفه و مشاغل رضایت خاطر بیشتری حاصل می‌کند: روانشناسی، مشاوره، مترجمی، مردم‌یاری، معلم و آموزش دهنده، طراح، مدیر فروش، کارمند دفتر مسافری و توریستی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت INFJ

نوع شخصیت INFJ علاقمند به یافتن راه کارهای مختلف است، توانایی درک مفاهیم پیچیده دارد، علاقمند است به پرورش دیگران کمک کند، ولی در عین حال قابلیت انعطاف کمتری دارد و تا حدی یک بُعدی است، در ایجاد ارتباطات سخت است و مستقل و کامل‌گراست.

نمونه‌هایی از مشاغل و حرفه‌های متناسب با شخصیت INFJ عبارتند از: معلم کلاس‌های سطوح پائین، مشاور امور استخدامی، معلم دبیرستان، هنر، موسیقی، علوم اجتماعی، مشاور امور آموزشی، امور مذهبی، نویسندگی داستان، فیزیوتراپیست و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ENFP

نظر به اینکه نوع شخصیت ENFP نوع‌آور، متفکر، توانایی هماهنگ کردن استعداد خود و علایق دیگران را داراست و می‌تواند برای دیگران ایجاد انگیزه نماید ولی در عین حال، تفکر و کارش خیلی سازمان یافته نیست و حوصله وارد شدن به جزئیات را ندارد و زود حوصله‌اش سر می‌رود و در تنها کار کردن کارآیی زیادی ندارد، از مشاغل و حرفه زیر بیشتر رضایت خاطر پیدا می‌کند. روزنامه‌نگاری، نمایشنامه‌نویسی، هنرپیشگی، موسیقی‌دان، گزارش‌گر، طراح داخلی منازل، روابط عمومی، تبلیغات بازاریابی، ویرایش‌کننده و مدیر امور هنری و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت INFP

نوع شخصیت INFP ترجیح می‌دهد تنها و در شرایطی کار کند که خود اهداف را تأیید

نوآوری است، قابلیت بهره‌وری به صورت انفرادی دارد، در عین حال شخصیت نوع INFP در طرح‌ریزی واقع بین نیست، اگر کنترل کاری را که بعهده دارد از او بگیرند علاقه او بکار از بین می‌رود، اگر کار سمت و سویی که مورد نظر اوست پیش نرود، دلسرد می‌شود، در مورد تغییر عقیده خود قابلیت انعطاف ندارد، در کار کردن شرایط رقابتی با مشکل مواجه می‌شود. نمونه‌هایی از مشاغلی که نوع شخصیت INFP از آن احساس رضایت می‌کند استادی دانشگاه، محقق، کتابدار، مدرس و مبلغ مذهبی، مدرس علوم اجتماعی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ENTJ

این نوع شخصیت معمولاً بیشتر تمایل دارد در جایی کار کند که امکان ترفیع و ارتقاء به مقام بالا خیلی زیاد باشد، در شرایط مورد نظر خود، جاه‌طلب و سخت‌کار است، در عین حال این نوع شخصیت دارای این ویژگی‌ها است: پرتوقع و عیب‌جوست، به کار بیش از هر چیز دیگری اهمیت می‌دهد، ممکن است به علت تصمیم‌گیری سریع که در توانایی اوست از اطلاعات کمتر استفاده کند، کمتر به دیگران اجازه اظهار نظر می‌دهد.

نمونه‌هایی از مشاغلی که این نوع شخصیت از آن احساس رضایت می‌کند عبارتند از: مدیر اجرایی، مدیر ارشد، مدیر اداری، مدیر منابع انسانی، مدیر فروش، متخصص امور اطلاعاتی و شبکه، مشاور امور لجستیک، تحلیل‌گر اقتصادی، معاملات ملکی، بانک‌دار، وکیل مدافع، قاضی و نظیر آن.

مشاغل مناسب نوع شخصیت INTJ

نوع شخصیت INTJ در ایجاد سیستم‌ها توانایی برجسته دارد، از چالش‌های هوشی و خلاقیت لذت می‌برد، در تجزیه و تحلیل‌های نظری قوی است، در تنهایی بهتر کار می‌کند، مطالب پیچیده و دشوار را خوب می‌فهمد. در عین حال پس از حل مشکل و ایجاد و خلق پدیده‌های خود، آن را دنبال نمی‌کند، برای او دشوار است با اشخاصی که شایستگی کمتر از او دارند همکاری کند، بسیار مستقل است و با فرهنگ سازمان به سختی همسو می‌شود، در مورد

فوق‌الذکر از این مشاغل و حرفه‌ها احساس رضایت بیشتری می‌کند: امور تأمین ارتباطات، خدمات اطلاعاتی کامپیوتری، برنامه‌ریزی مالی، بانکداری، محقق علمی، تجزیه و تحلیل کننده سیستم‌های کامپیوتری، مهندس طراح، ستاره‌شناس، برنامه‌نویس کامپیوتر، برنامه‌ریز امور محیط زیست، تحلیل‌گر، پژوهشگر عملیات، مدرس دروس ریاضی، محقق امور داروسازی، پاره‌ای از امور فنی پزشکی مثل نواربردار قلب (کاردیولوژیست)، طراح استراتژی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب برای نوع شخصیت ENTP

نوع شخصیت ENTP دارای توانایی در کمک به حل مشکلات است، در شرایطی که کار پیش می‌رود علاقه به دنبال کردن دارد. در محافل عمومی علاقمند به صحبت کردن است و این توانایی را دارد. به نوآوری و تجزیه و تحلیل مسائل غیرشخصی تمایل دارد، اعتماد به نفس زیاد دارد و این باور را دارد که هر چه بخواهد می‌تواند به آن دست یابد. در عین حال، زمانی که مشکلات کاری یا شخصی انجام پروژه کاهش می‌یابد، علاقه به دنبال کردن کار یا پروژه را از دست می‌دهد، علاقه چندانی به ورود به جزئیات کاری و پیگیری ندارد، نسبت به کارهای تکراری و یکنواخت نفرت دارد و در مقابل روش‌های از قبل تعیین شده مقابله می‌کند، اغلب باعث توقف دیگران می‌شود و گاهی در معرفی توانایی‌های خود دچار اشتباه می‌شود.

پاره‌ای از مشاغل و حرفه‌هایی که باعث رضایت شخصیت نوع ENTP می‌شود عبارتند از: مشاغل سیاسی، تحلیلگر سیاسی، علوم اجتماعی، طراح سیستم‌های پرسنلی، مدیریت طراحی صنعتی، مشاور امور لجستیکی، بانکدار، مصاحبه‌کننده در رادیو و تلویزیون، طراح گرافیکی، عکاس، روزنامه‌نگار، بازیگر نمایش یا سینما و نظیر اینها.

مشاغل مناسب برای نوع شخصیت INTP

شخصیت نوع INTP دارای توانایی تجزیه و تحلیل سیستم‌هاست، خلاق است، از

متمرکز نماید. در عین حال، در بکارگیری عقاید ممکن است واقع‌بین نباشد، عقاید او برای دیگران پیچیده و اغلب مهم نیست، زود علاقه خود را به ادامه کار از دست می‌دهد، نسبت به تکرار مطالب و دستیابی به جزئیات بی‌حوصله است، نسبت به احساس و انتقادات دیگران حساس نیست. از این مشاغل بیشتر احساس رضایت می‌کند: نوآوری در بازاریابی و کالا، مشاوره در امور مدیریت تغییر، نرولوژیست، پزشک، جراح پلاستیک، داروساز، مهندس بیومدیکال، دام‌پزشک، باستان‌شناس، تاریخ‌دان و نظیر اینها.

مشاغل مناسب با نوع شخصیت ESTJ

این نوع شخصیت که معمولاً نگهدارنده هستند و نه ایجادکننده، دارای ویژگی‌های زیر است: خیلی نتیجه‌طلب و اجرایی است، به هدف توجه و تأکید بسیار دارد، در اتخاذ تصمیمات خیلی قوی است، در اجرای وظایفش پافشار است، موارد غیرمنطقی، ناسازگار، غیرعملی و غیراثربخش را به سختی رد می‌کند، در عین حال، نسبت به اشخاصی که از روش‌های از قبل تعیین شده تبعیت نمی‌کنند بی‌حوصله است، کارهای بدون راندمان را تحمل نمی‌کند، در کار دیگران بویژه زیردستان خود دخالت زیاد می‌کند، به راه‌کارهای اجتماعی نامشخص توجه ندارد، آمادگی مخالفت با دیگران با نقطه نظرهای خود را ندارند. این نوع شخصیت عمدتاً از این مشاغل و حرفه‌ها احساس رضایت بیشتری می‌کند: نمایندگی بیمه، بنگاه معاملات ملکی، مدیر امور قبرستان و کفن و دفن، آشپز، افسر ارتش، کارمند دولت، نگهبان، پلیس، کشاورز، کارگر ساختمان، تکنسین درمانگاه، کارمند بانک، تحلیلگر بودجه و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISTJ

شخصیت نوع ISTJ، دقیق و در همه کارها دستورات و روش‌های برقرار شده را اجرا می‌کند، توانایی فوق‌العاده در تمرکز فکر دارد و قادر است بدون تماس با دیگران بخوبی انجام وظیفه نماید، در حفظ و نگهداری سازمان بسیار تواناست، در کارش ثبات دارد. قابل اعتماد

خود با تغییر، مشکل دارد، تا از نتیجه عملی ایده‌های جدید مطمئن نشود آن را نمی‌پذیرد، تا حدی غیرقابل انعطاف است، ممکن است جزء آنچه که خود نیاز تلقی می‌کند متوجه نیازهای دیگر نباشد، ممکن است خود و تلاش‌های خود را برای سازمان دست کم بگیرد. شخصیت ISTJ در اشتغال با این مشاغل و حرفه احساس رضایت می‌کند: حسابدار، حسابرس، مدیر اداری، متخصص داده‌پردازی، حروف‌چینی کامپیوتری، افسر پلیس، کارآگاه، کارمند دولت، افسر ارتش، بنگاه معاملات ملکی، ممیز مالیاتی، تحلیل‌کننده بودجه و اعتبارات، مهندس، مکانیک و نظیر اینها.

مشاغل مناسب شخصیت ESFJ

معمولاً این نوع شخصیت را به کسی که روحیه "چه کاری می‌توانم برای شما بکنم" دارد، اتلاق می‌کنند. این شخصیت دارای این ویژگی‌ها است: هماهنگ‌کننده خوبی است، خیلی راحت با دیگران روابط دوستی برقرار می‌کند، روش خود را دنبال می‌کند، پرکار، بهره‌ور، با وجدان و وفادار است، بسیار سازمان یافته و قادر است اطلاعات مورد نیاز را در حافظه بسپارد و به موقع از آن استفاده کند. در عین حال، در مقابل انتقاد خیلی حساس است، در شرایط کار استرس‌زا دچار فشار عصبی می‌شود، در صورتی که مورد تقدیر و تشویق قرار نگیرد نسبت به کار بی‌علاقه می‌شود، سریع و بدون توجه به راه‌کارهای دیگر تصمیم‌گیری می‌کند، در انتخاب راه‌های نو برای انجام کارها تلاشی نمی‌کند، از تنها کار کردن خسته می‌شود و علاقمند است در کنار دیگران باشد. نوع شخصیت ESFJ در این مشاغل و حرفه احساس رضایت می‌کند: دستیار پزشک یا دندان‌پزشک، پرستار، اپتومتری، ادیومتری، تکنسین داروخانه، دام‌پزشک، فیزیکیال تراپیست، معلم کودکان، مربی ورزش، امور خیریه و خدمات مشاوره‌ای خانواده، فروشنده (تلفنی)، مدیر دفتر، خرده‌فروش، نمایندگی بیمه، مهماندار هواپیما، ماشین‌نویس، کارمند اداری و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISFJ

یکنواخت و وظایف پشت سر هم عالی است، به جزئیات کار توجه می‌کند، از کمک کردن به دیگران لذت می‌برد، به همکاران و زیردستان خود کمک می‌کند، بسیار وظیفه‌مدار است، به انجام وظیفه تحت عنوان شغل خیلی مقید است. در عین حال، خود را دست کم می‌گیرد و در مورد نیازها و ارزش‌های خود خیلی مطمئن نیست، اغلب بیش از حد متعارف کار می‌کند، به نتایج و آثار کار خود در آینده چندان توجه ندارد، با تغییرات مداوم نمی‌تواند خود را تطبیق دهد، در صورتی که احساس کند مورد نیاز نیست فوری نسبت به کار بی‌علاقه می‌شود. نوع شخصیت ISFJ از قرار گرفتن در این مشاغل و حرفه احساس رضایت می‌کنند: کارمند امور اداری بیمارستان، رادیولوژیست، پرستار ویژه، تکنسین داروخانه، کارمند مدرسه، کتابدار و نظیر آن، منشی، متصدی کار با کامپیوتر، طراح داخلی ساختمان، تکنسین برق، نوازنده موسیقی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ESTP

این نوع شخصیت در کسب اطلاعات و نگهداری آن در حافظه خود، بسیار قوی است، در انتخاب و اجرای وظایف خود واقع‌بین می‌باشد، معمولاً به انجام مذاکراتی که منجر به عقد قرارداد می‌شود علاقمند است، با آدم‌های متفاوت سازگار است، در بوجود آوردن امور کسب و کار قوی است. در عین حال، به نتایج بلندمدت کار توجه ندارد، نسبت به احساس دیگران بی‌تفاوت است، قوانین و مقررات را مخل کار کردن می‌داند، اغلب در مقابل جزئیات مراسم اداری بی‌حوصله است، در مقابل انجام دادن به موقع کار و رعایت برنامه زمانی کار احساس مسوولیت نمی‌کند. این نوع شخصیت از انجام این امور احساس رضایت می‌کند: افسر پلیس، مأمور آتش‌نشانی، پیراپزشک، کارآگاه، بازجو، کارمند بانک، خبرنگار، کارمند امور ورزشی و مربی تناسب اندام، نجار و تکنسین امور فنی، کشاورز، کارگر ساختمانی، آشپز، فروشنده ماشین، خرده‌فروش و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISTP

قابل درکی در اطلاعات بوجود آورد، از استفاده از دست‌های خود و ابزار لذت می‌برد، معمولاً از تنها کارکردن یا فقط کار کردن با اشخاصی که برای آنها احترام قائل است لذت می‌برد، منابعی که در اختیار اوست بخوبی بکار می‌برد. در عین حال، در برقراری ارتباط کلامی ناتوان است، حوصله شنیدن مطالب تئوریک را ندارد، زود بی‌حوصله می‌شود و یا به تعبیر دیگر حوصله‌اش سر می‌رود، نسبت به نیازها و احساس دیگران توجه چندانی ندارد، تا حدی غیرقابل پیش‌بینی و غیرقابل اعتماد است. این نوع شخصیت در این مشاغل و حرفه احساس رضایت بیشتری می‌کنند: رانندگی (مخصوصاً در مسابقات اتومبیل‌رانی)، شکارچی، مسوول اطلاعات و اخبار، خلبان و مسوول آتش‌نشانی، فروشنده لوازم ورزشی، مهندس و تکنسین برق، مربی فنی، مدیر امور لجستیکی و تدارکات، بیولوژیست دریایی، تکنسین رادیولوژی، فیزیولوژیک، تکنسین تعمیر کامپیوتر و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ESFP

نوع شخصیت ESFP به این ویژگی مشهور است، "نگران نباش، خوش‌باش" و دارای این ویژگی‌ها است: اجرایی و واقع‌بین با داشتن یک عقل سلیم مطلوب، از مشاغل با فعالیت زیاد لذت می‌برد، در مقابل تغییر قابل انعطاف است، در محیط کار شرایط زنده و خوبی را بوجود می‌آورد، خوب ارتباط برقرار می‌کند (حتی با تلفن)، نسبت به همکاران و ارباب رجوع حس تشریک مساعی دارد. در عین حال، معمولاً از قبل کارها را برنامه‌ریزی نمی‌کند، در مقابل عمل عکس‌العمل سریع نشان می‌دهد، تنها کار کردن را، حتی برای یک مدت کوتاه، دوست ندارد، در نظم درآوردن رفتار خود و دیگران مشکل دارد، کنایه‌ها و اشارات غیرمستقیم را کمتر دریافت می‌کند، این نمونه‌های مشاغل و حرفه مناسب برای این افراد است: معلم کودکان، مربی ورزش، مسوول امور مبارزه با اعتیاد، نرس قسمت اورژانس، مربی، دستیار پزشک و دندانپزشک، تکنسین ارتوپدی، تکنسین ماساژ، کارمند دفاتر مسافری و توریستی، عکاس و فیلم‌بردار و نظایر آن.

مشاغل مناسب شخصیت نوع ISFJ

این نوع شخصیت دارای این ویژگی‌ها می‌باشد: اجرایی و واقع‌بین، از مشاغل فعال لذت می‌برد، در محیط کار شادی می‌آفریند، در مکالمه حضوری و تلفنی به خوبی ارتباط برقرار می‌کند، نسبت به همکاران و مشتریان احساس دلسوزی می‌کند، در عین حال، به موقع برنامه‌ریزی نمی‌کند و در مورد به موقع انجام گرفتن امور نیز چندان نگران نیست، حساس است و زود از خود عکس‌العمل نشان می‌دهد، حتی در یک مدت کوتاه علاقه به تنها کار کردن ندارد، در ایجاد نظم در کار خود و دیگران دشواری دارد، نکات و پیام‌های غیرمستقیم را به سختی دریافت می‌کند. این نوع شخصیت از کار کردن در این مشاغل و حرفه بیشتر احساس رضایت می‌کند: نگهداری بچه و کار در مهد کودک، مربی ورزش، نرس اورژانس، دستیار دندانپزشک، دستیار ارتوپد، انجام دهنده کمک‌های اولیه، تکنسین داروخانه، تکنسین رادیولوژی، عکاس، ظاهرکننده فیلم، کارشناس روابط عمومی و نظیر اینها.

مشاغل مناسب نوع شخصیت ISFP

نوع شخصیت ISFP به کارهایی که جنبه کمک کردن دارد، علاقمند است بویژه مشاغل حرفه‌ای، تغییر را می‌پذیرد و خود را به زودی با شرایط جدید تطبیق می‌دهد، زمانی که احساس کند کارش مهم است سخت‌کوش است، نسبت به سازمان خود وفادار و نسبت به رؤسا فرمانبردار است، در شرایط محیطی پشتیبانی‌کننده و مطمئن خوب حرکت می‌کند. در عین حال، معمولاً رفتار دیگران را بدون توجه به علت یا علل آن به راحتی می‌پذیرد، تا چیزی را به چشم نبیند به آن دل نمی‌بندد، از خود در مقابل انتقاد عکس‌العمل انتقادی نشان می‌دهد، نسبت به آماده‌سازی خود قبل از کار بی‌علاقه است و در نظم دادن به کار خود دشواری دارد، در مقابل مقررات و بوروکراسی زیاد، احساس محدودیت شدید می‌کند، این نوع شخصیت از این مشاغل و حرفه بیشتر احساس رضایت می‌کند: طراحی لباس، نجاری، جواهر فروش، باغبان، نقاشی، سرآشپز، نرس، تکنسین ارتوپدی، تکنسین رادیولوژی و دستیار پزشک و دندانپزشک، تعلیم دهنده حیوانات، اپراتور کامپیوتر، مکانیک، جنگل‌بان و

جمع بندی

همانگونه که در متن ملاحظه شد بخش عمده‌ای از رضایت شغلی ناشی از تناسب شخصیت و حرفه است که این تناسب عمدتاً به عوامل علاقه، مهارت و توان انجام کار، استعداد و نوع شخصیت و حتی هوش مرتبط است. در مورد اهمیت علاقه نسبت به کار، توانایی انجام کار و استعداد، مطالب زیادی در متون مرتبط وجود دارد ولی اهمیت نوع شخصیت در ایجاد تناسب شغلی تاکنون کمتر مورد توجه بوده که در این نگارش سعی شده است به این مقوله پرداخته شود.

همانگونه که در نمونه‌هایی از مشاغل متناسب با انواع شخصیت ملاحظه شد هر نوع شخصیت طیفی از مشاغل را پوشش می‌دهد که برای پاره‌ای از نوع شخصیت‌های دیگر نیز مناسب است ولی در یک سری مشاغل احساس رضایت بیشتری می‌شود. همین روی هم افتادگی و ابهامات است که از اهمیت بکارگیری نوع شخصیت در امور استخدامی و انتصاب کاسته است. مسلماً برای ایجاد تناسب شغلی از جمله، در توجه به نوع شخصیت، نیاز به ابزار و تکنیک‌های ویژه است که فرصت ارائه همه آنها در یک مقاله نیست. با این وصف اشاره به این نکته ضروری است که اگر تست‌های تعیین نوع شخصیت با مصاحبه‌های تخصصی همراه باشد طبعاً اعتبار سنجش‌ها را دقیقتر می‌کند. در توصیه‌های جدید که دخالت مدیران و سرپرستان اجرایی را در امور استخدامی و انتخاب داوطلب توصیه می‌کنند، به نظر نگارنده، حضور مدیران اجرایی در مصاحبه‌ها تعیین نوع شخصیت، زمانی مفید خواهد بود که این مدیران از آموزش‌های لازم برای انجام مصاحبه‌های استخدامی برخوردار شده باشند.

تأکید مجدد این نکته در خاتمه این نگارش بر این نکته ضروری است، در عین حال که داوطلبان کار باید در ایجاد تناسب نوع شغل و حرفه با نوع شخصیت خود اصرار بورزند ولی با توجه به اینکه سازمان‌ها تخصص و امکانات اینگونه تست‌ها و مصاحبه‌ها را بیشتر در اختیار دارند، انجام اینگونه عملیات را بیشتر از سوی سازمان‌ها می‌توان انتظار داشت.