جمهوری اسلامی ایران

وزارت نیرو

شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل

کمیته تحقیقات

(طرح تحقیقات کاربردی)

تدوین شناسنامه شخصیتی- روانی- تخصصی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل

سازمان مجری:

دانشگاه کاشان

پژوهشگران:

محمد حامد روحانی بیدگلی، زهرا حسن‌زاده بیدگلی، فاطمه علی‌پور کاشی

زمان انتشار: زمستان ۱۴۰۳

تدوین شناسنامه شخصیتی– روانی– تخصصی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل

چکیده

در عصر نوین و مفهومی حاضر یکی از شاخص‌های کلیدی در انتخاب نیروی انسانی علاوه بر مهارت تخصصی و حرفه‌ای توجه به ویژگی‌های شخصیتی و درواقع مهارت‌های نرم کاربردی در محیط کار نیز ضروری است. هدف تحقیق حاضر تدوین شناسنامه روانی- شخصیتی- تخصصی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل در راستای توسعه شایستگی‌ها و عملکرد مطلوب شغلی با درنظرگرفتن دو سطح مهارت و انگیزه سازمانی می‌باشد. روش تحقیق حاضر از نوع آمیخته به معنای استفاده از رویکردهای کمی و کیفی در فرایند پژوهش بوده و جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل (۲۵۰) نفر بوده که ۱۸۲ نفر در فرایند پژوهش شرکت داشته‌اند. نتایج و خروجی‌های پژوهش شامل ارائه کارنامه رفتاری- شخصیتی به تفکیک کارکنان، نقاط موردنیاز و بهبود رفتاری بر اساس خروجی آزمون‌ها و ارائه رهنمودهای آموزشی در دو سطح مهارت توسعه فردی و مهارت‌های رفتارسازمانی متناسب با تحلیل نتایج ارائه شده است. هم‌چنین، از منظر بلوغ‌یافتگی سازمانی درصد ۸۹/۱ درصد کارکنان در وضعیت بلوغ‌یافته، ۰/۵ درصد کم‌تر بلوغ‌یافته، ۱۱/۰۹ در کم‌تر بلوغ‌یافته انگیزه پایین و ۹/۳۴ درصد بلوغ نیافته می‌باشند که این وضعیت با طول رشد و عمر سازمانی فرد (سال‌های فعالیت) در ارتباط است.

کلیدواژه‌ها: شخصیت‌شناسی، مهارت، انگیزه، بلوغ‌یافتگی، شرکت آب منطقه‌ای اردبیل

۱– مقدمه

امروزه انتخاب بهترین و کارآمدترین انسان‌ها برای نقش‌ها و وظایف سازمانی یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمانی است. کارکنان و نیروی انسانی سازمان عامل کلیدی موفقیت در دنیای کسب‌وکار مدرن پویا و رقابتی است. درواقع کارکنان سازمان سرمایه‌های آن سازمان هستند. سرمایه به‌نوعی از دارایی گفته می‌شود که به سازمان امکان می‌دهد پول بیشتری کسب کند یا در غیر این صورت سازمان را به اهدافش نزدیک‌تر می‌کند. برای نمونه ماشین‌آلات، ابزارها و تجهیزات سرمایه هستند. سرمایه انسانی نیز، مجموعه دانش و مهارت‌های افراد است که سازمان می‌تواند برای پیشبرد اهداف خود از آن استفاده کند.

یکی از استراتژی‌های کارآمد در توسعه‌سازمانی انتخاب نیروهای انسانی بلوغ‌یافته و توجه به بلوغ‌یافتگی سازمانی است. بلوغ در لغت به رشد یا شرایط کامل ترجمه می‌شود. بلوغ سازمانی همان فرایند و سیر تکاملی سازمان است. در سازمانی که در مسیر تکامل حرکت می‌کند نه‌تنها فرآیندها، آمادگی‌ها و توانایی‌ها به‌واسطه شیوه‌های کیفی بیان می‌شوند، بلکه تک‌تک افراد آن برای ساختن خود تلاش می‌کنند (کاسیچ و همکاران، ۲۰۲۰).

عوامل و مؤلفه‌های مختلفی در بلوغ‌یافتگی و رشد سازمانی اهمیت دارد. دو عامل مهم انگیزه و تمایل جهت کسب شغل و فعالیت در حوزه نقش تعریف‌شده می‌باشد. انگیزه به‌عنوان نوعی تمایل و انرژی درونی است که فرد برای فعال کردن و حفظ رفتار خود برای رسیدن به هدف به کار می‌گیرد و به‌عنوان نیاز درونی برای کسب شغل مطرح می‌باشد. یکی از مباحث بسیار مهم در دهه اخیر جهان، بحث سرمایه انسانی سازمان‌ها است. کارکنان توانمند یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یادانش نهادینه‌شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. کارکنان یک دارایی ارزشمند شامل دانش و مهارت‌های یک فرد که شرکت می‌تواند آن را برای دستیابی به اهدافش به خدمت بگیرد.

توانمندسازی کارکنان و برنامه‌های توسعه نیروی کاری ازآن‌جهت دارای اهمیت است که برای دست‌یابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت‌های انسانی نیاز است. در این میان توجه به فرایند انتخاب نیروی انسانی کارآمد مهم‌ترین

گام در راستای توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد. عموماً برای سازمان‌ها پیش می‌آید که پس از مدتی از فعالیت کارکنان خود با آن‌ها به چالش خورده و جهت تبیین و اجرای اهداف به یکدیگر دچار مشکل می‌شوند. در بسیاری از مواقع آنچه در این همکاری صورت نپذیرفته تناسب شغل با شاغل و به‌نوعی هم‌نوایی علایق و مهارت‌ها با نیازهای سازمانی می‌باشد (سلطانی و بهرامی‌نژاد جونقانی، ۱۳۸۹).

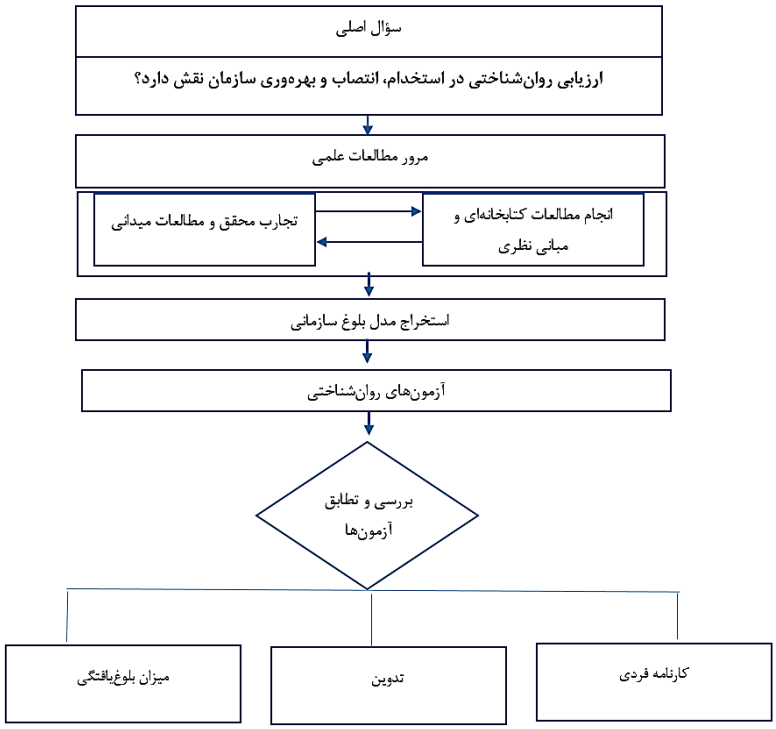
یک نیروی شایسته سازمانی باید بتواند اهداف فردی‌اش را با اهداف سازمانی‌اش همسو کند. بنابراین توجه به فرایند انتخاب نیروی انسانی شایسته عامل بسیار مهمی در موفقیت سازمانی است در انتخاب و فرایند به‌کارگیری نیروی انسانی در سازمان‌ها رویه‌ها و دستورالعمل‌های متفاوتی دنبال می‌گردد. برخی از سازمان‌ها به بعد مهارتی فرد از جنبه (دانش تخصصی و تحصیلی فرد) توجه دارند و برخی برایشان انگیزه (کشش درونی برای کسب مهارت و شغل) مهم می‌باشد. برخی هم هستند که در فرایند به‌کارگیری نیروی انسانی مجموعه‌ای عوامل مانند ویژگی‌ها حرفه‌ای، فردی، سابقه فعالیت و ... را در نظر می‌گیرند. یکی از ابزارهای کاربردی در حال حاضر آزمون‌های روان‌شناختی است که ابزاری مناسب برای همتاسازی بین الزامات شغل و شاغل است. بی‌تردید، این همتاسازی درگرو تحلیل شغل و انتخاب ابزارهای معتبر و پایا در سنجش ویژگی‌های فرد شاغل می‌باشد (پورسبزعلی و همکاران، ۱۳۹۵). به‌طورکلی پروژه حاضر تدوین شناسنامه روانی- شخصیتی تخصصی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل در سال ۱۴۰۳ را دنبال می‌کند.

در راستای سؤالات اصلی پروژه دریافتی از سوی کارفرما اهداف ذیل دنبال می‌گردد: ۱) شناسایی فرآیند ارزیابی روان‌شناختی به‌عنوان مؤلفه استخدام ۲) شناسایی مهم‌ترین تدابیر سازمانی در راستای هم‌سویی مدیران با ارزیابی روان‌شناختی ۳) شناسایی مهم‌ترین عوامل شخصیت در افزایش و بهره‌وری سازمانی. هم‌چنین هدف اصلی تحقیق پاسخ‌گویی به سؤالات ذیل است: ۱) آیا فرایند ارزیابی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی استخدام و به‌کارگیری کارکنان شناخته می‌شود؟ ۲) آیا تدابیری در جهت شناسایی تیپ‌های شخصیتی افراد از طرف مدیران ارشد سازمان صورت گرفته است؟ ۳) آیا شناسایی تیپ‌های شخصیتی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان تأثیرگذار خواهد بود؟

۲- روش تحقیق

خلاصه‌ای از روش اجرای این پژوهش به‌صورت تیتروار به شرح زیر است: ۱) دریافت رزومه و اطلاعات عمومی افراد ۲) دریافت شرایط احراز شغل و ساختار سازمانی ۳) تکمیل تست‌های رفتاری و شخصیت شناسی شامل تست‌های شخصیت‌شناسی شغلی یا MBTI ۴) نمره‌گذاری آزمون ۵) انجام آزمون طرحواره یانگ ۶) انجام آزمون هوش هیجانی ۷) انجام آزمون خلاقیت ۸) آزمون سرسختی شغلی.

پس از انجام فرایندهای مورد اشاره شامل بررسی مدارک و مستندات و اخذ آزمون‌های رفتاری-شخصیتی و ... مراحل ذیل صورت گرفت: ۱) تحلیل نتایج هر یک از آزمون‌های رفتاری- شخصیتی به‌صورت مجزا ۲) ارتباط شاخص‌ها و مؤلفه‌های مرتبط آزمون‌ها با یکدیگر۳) وزن‌دهی و نمره‌گذاری آزمون‌ها با توجه به هدف اصلی تحقیق ۴) جمع‌بندی و نمره نهایی با در نظر گرفتن سه حوزه روان‌شناسی، رفتاری و مدیریتی ۵) ارائه کارنامه (شناسنامه شخصیتی) نهایی و گزارش سنجش و ارزیابی بلوغ‌یافتگی سازمانی.



شکل ۱- مدل اجرایی پاسخ‌گویی به سؤال پژوهش

۳- نتایج و بحث

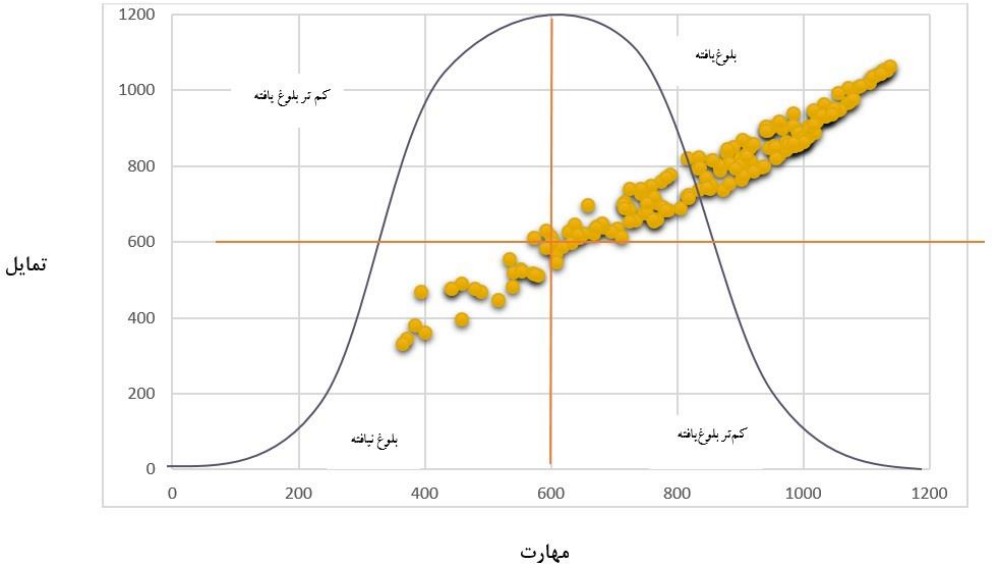
بر اساس روش‌شناسی ارائه‌شده در پروژه، پس از دریافت و بررسی اطلاعات عمومی افراد و مطالعه ساختار و شرایط شغل و شرح وظایف سازمانی کارکنان، اولین گام در حوزه ارزیابی روان‌شناختی انتخاب مناسب‌ترین تیپ‌های شخصیتی بر اساس شرح شغل و شرایط احراز شغلی موجود سازمانی بوده است. بر این مبنا در راستای تطابق اولیه منابع انسانی سازمان از جنبه مهارتی ابتدا با استناد به چارت تشکیلاتی سازمان مصوب ۱۴۰۳ و بررسی شرح شغل و وظایف هر یک از سمت‌های شغلی، مطالعه و تطابق شرایط احراز مشاغل اختصاصی و عمومی صنعت آب و برق مصوب امور تحقیقات و منابع انسانی، متدلوژی تطابق شخصیتی به شرح ذیل استخراج گردیده است: ۱- تبیین معیارهای مرتبط (ابعاد آزمون) ۲- تعیین حداقل نمره آزمون برای هر شغل ۳- نسبت معیارهای کلیدی در تیپ شخصیت ۴- نسبت نمرات معیارهای کلیدی ۵- نسبت نمره مطلوب و افزایش تأثیر بند چهار (شکل ۲).



شکل ۲- فرایند تدوین کتابچه شغلی

۳-۱- مدل بلوغ‌یافتگی

باتوجه‌به فرایند دنبال شده وضعیت بلوغ‌یافتگی سازمانی در حالت چهارگانه معرفی‌شده به شرح ذیل می‌باشد:

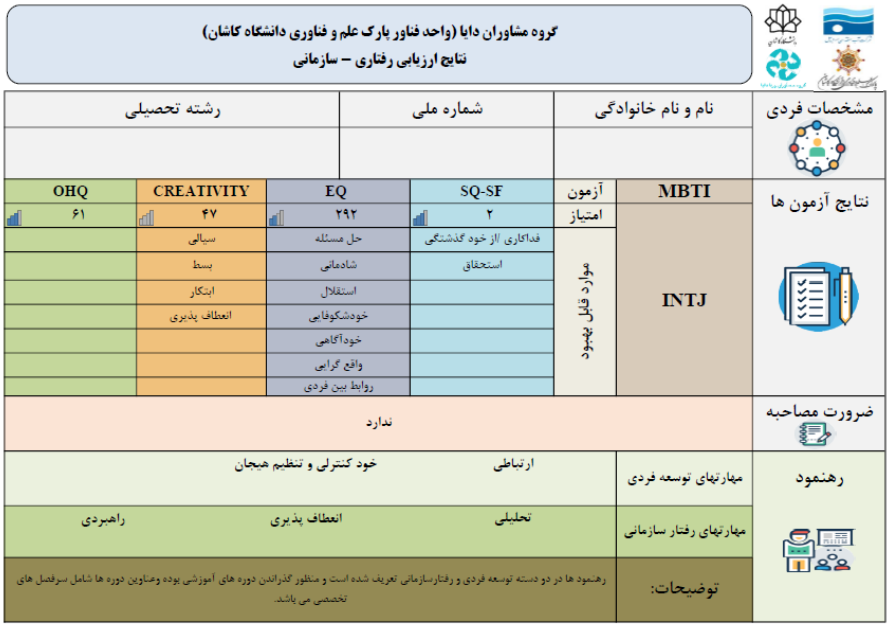


شکل ۳- حرکت میزان بلوغ‌یافتگی افراد در طول عمر سازمانی

نمودار فوق میزان بلوغ‌یافتگی منابع انسانی سازمان بر مبنای روش اجرای مطرح‌شده نشان می‌دهد: ۱۶۲نفر (۸۹/۰۱ درصد) در وضعیت بلوغ‌یافته راهبرد اجرایی(تفویض)، ۱نفر (۰/۵ درصد) کمتر بلوغ‌یافته راهبرد اجرایی (هدایت‌گری)، ۲ نفر (۱/۰۹ درصد) کمتر بلوغ‌یافته راهبرد اجرایی (برانگیختن) و ۱۷ نفر (۹/۳۴ درصد بلوغ نیافته راهبرد اجرایی (دستوری) می‌باشند. همچنین پس از اخذ تیپ شخصیتی کارکنان، ابتدا ویژگی‌های غالب کارکنان باتوجه به چهار ویژگی و ۱۶ حالت متفاوت در تست شخصیت‌شناسی MBTI شناسایی شده است. در کل تطابق‌ها نشان می‌دهد مدیران یا مسئولانی با ویژگی شخصیتی قضاوتی، غالب می‌باشند.

۳-۲- دوره‌های آموزشی شناسایی‌شده

روکش اصلی و در واقع نهایی در کارنامه شخصیت شناسی وجود دارد که موارد قابل‌بهبود در هر آیتم و مؤلفه را نشان می‌دهد و در بخش بعدی روکش قسمت ضرورت مصاحبه را نمایش می‌دهد که با توجه به بررسی آزمون‌ها و موارد قابل‌تأمل از سوی محققین، بر اساس ارتباط با مؤلفه‌ها و شاخص‌های موجود در هر آزمون ضرورت مصاحبه برای فرد در دو قالب ضرورت دارد/ ضرورت ندارد نمایش می‌دهد. در ادامه و در آخرین مورد رهنمودهایی برای هر یک از کارکنان ارائه‌شده است. منظور از رهنمود معرفی نیازها و ضرورت‌های آموزشی برای هر فرد با توجه به نتایج آزمون‌ها و داده‌های تحلیلی حاصل از آن می‌باشد که در دودسته مهارت‌های توسعه فردی و مهارت‌های رفتار سازمانی تعریف‌شده‌اند. معرفی دوره‌های آموزشی بر اساس مدل تحقیق و سؤال اصلی تحقیق تدوین‌شده بدین معنی که ارتباط هر دوره به تفکیک با مؤلفه‌ها و ابعاد موردبررسی در هر آزمون در نظر گرفته‌شده و بر مبنای آن دوره‌ی موردنیاز برای فرد نمایش داده می‌شود.



گروه مشاوران دایا (واحد فناور پارک علم و فناوری دانشگاه کاشان)
نتایج ارزیابی رفتاری – سازمانی

مشخصات فردی	نام و نام خانوادگی		شماره ملی		رشته تحصیلی	
نتایج آزمون ها	MBTI	آزمون	SQ-SF	EQ	CREATIVITY	OHQ
	INTJ	امتیاز	۲	۲۹۲	۴۷	۶۱
		موارد قابل بهبود	فداکاری /از خود گذشتگی	حل مسئله	سیالی	
			استحقاق	شادمانی	بسط	
				استقلال	ابتکار	
				خودشکوفایی	انعطاف پذیری	
				خودآگاهی		
				واقع گرایی		
				روابط بین فردی		
ضرورت مصاحبه	ندارد					
رهنمود	مهارتهای توسعه فردی	ارتباطی	خود کنترلی و تنظیم هیجان			
	مهارتهای رفتار سازمانی	تحلیلی	انعطاف پذیری	راهبردی		
	توضیحات:	رهنمود ها در دو دسته توسعه فردی و رفتارسازمانی تعریف شده است و منظور گذراندن دوره های آموزشی بوده وعناوین دوره ها شامل سرفصل های تخصصی می باشد.				

شکل ٤- صفحه نهایی و روکش کارنامه

۴– پیشنهادات

۴–۱– پیشنهاد برای سازمان‌های موردتحقیق

- استفاده از رویکردهای روان‌شناختی-رفتاری در جهت ارتقای سرمایه انسانی سازمان‌ها
- برگزاری جلسات منظم بین مدیران سازمان‌ها در راستای به‌روزآوری و نوآوری فرآیندهای منابع انسانی
- بازنگری اهداف استراتژیک، نیازهای سازمان در توسعه منابع انسانی
- برگزاری جلسات منظم بین مدیران و سرپرستان بخش‌های سازمانی باهدف تصمیم‌گیری بهتر مبنی برافزایش نوآوری‌های سازمانی و اجتماعی در فعالیت‌های مرتبط با نیروی انسانی

۴–۲– پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی (محققان آینده)

- بررسی تعالی و توفیق پیاده‌سازی مدل ۳۴۰۰۰ در سازمان
- بررسی نقش برنامه‌های استراتژیک بر مدیریت منابع انسانی
- تطبیق و تبادل تجربه و شبکه‌سازی الگوها و مدل‌های موفق منابع انسانی

۴–۳– پیشنهادهای اجرایی

الف– پیشنهادهای عملیاتی

در رابطه با پیشنهادهای عملیاتی پروژه و پاسخ‌گویی به سؤالات اصلی، اقدامات ذیل صورت‌گرفته که شرح کامل هر یک از موارد به‌پیوست گزارش نهایی پروژه ارائه شده است.

- تدوین کتابچه شخصیت‌شناسی شغلی با درنظرگرفتن شرح وظایف سازمانی، کتابچه شرایط احراز عمومی و تخصصی وزارت نیرو و تطابق آن با ویژگی‌های فردی- شخصیتی
- ارائه کارنامه روانی-شخصیتی به تفکیک هر یک از کارکنان
- بر مبنای شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد بررسی در هر یک از آزمون‌های رفتاری و مطابق با روش‌شناسی اجرایی پژوهش، در راستای توسعه فردی و رفتار سازمانی کارکنان با درنظرگرفتن گزارش تجمعی از وضعیت آزمون‌های اخذشده، ضرورت دوره‌های آموزشی و میزان فرآوانی و درصد هر یک از دوره‌ها مطابق با نتایج تحلیل به شرح ذیل می‌باشد. باتوجه به این‌که در انجام آزمون‌ها ممکن است شرایط و موقعیتی پیش بیاید که تمرکز و توجه فرد را کاهش دهد، ابتدای امر در مورد افرادی که ضرورت مصاحبه برای آن‌ها استخراج‌شده است درخواست می‌گردد مجددا آزمون‌های خود را تکمیل نموده و در مرحله بعد در مورد انجام مصاحبه/ عدم مصاحبه برای آنان به تشخیص کارفرما تصمیم‌گیری می‌گردد.

جدول ۱- دوره‌های آموزشی مورد نیاز سازمان

	مهارت‌های توسعه فردی		مهارت‌های رفتار سازمانی			
عنوان دوره	ارتباطی	خودکنترلی و تنظیم هیجانی	اخلاق کاری	راهبردی	انعطاف‌پذیری	تحلیلی
فراوانی	۱۷۲	۱۷۲	۴۰	۱۴۴	۱۴۲	۷۵
درصد	۹۴,۵	۹۴,۵	۲۱,۹	۷۹,۱۲	۷۸,۰۲	۴۱,۲

ب- پیشنهادهای راهبردی

در خصوص بهره‌وری و بهبود وضعیت سرمایه انسانی سازمان، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

-برنامه‌ریزی آموزشی هدفمند در ارتباط با استراتژی منابع انسانی سازمان و منطبق با مدل ۳۴۰۰۰ صورت پذیرد.

-انتخاب و گزینش افراد براساس نیازسنجی منطبق با الزامات موردنیاز صورت پذیرد.

-جابه‌جایی شغلی در سازمان با درنظرگرفتن نتایج شناسنامه شخصیتی و تطابق آن با کتابچه شغلی استخراج‌شده انجام پذیرد.

۵- محدودیت‌های تحقیق

- عدم تکمیل آزمون‌های رفتاری-شخصیتی در بازه زمانی تعیین‌شده
- جهت‌گیری جامعه هدف نسبت به هدف اصلی پژوهش
- تعدد و تنوع در آزمون‌های مورد سنجش و ارتباط بین آزمون‌ها

۶- مراجع

[1] پورسبزعلی، طاهره، مهرانی، رضا. ۱۳۹۵. رابطه یادگیری سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان. همایش ملی مدیریت توسعه (چالش‌ها، راهکارهای سازمان‌های خصوصی و دولتی).

[2] سلطانی، ایرج. بهرامی نژاد جونقانی، ریحانه. ۱۳۸۹. تأثیر بلوغ سازمانی بر سرآمدی سازمان در شرکت فولاد مبارکه. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۶۲: ۱۶۳-۱۹۳.

[3] Kasych, A., Vrbka, J., Rowland, Z., & Glukhova, V., (2020) Modern human resour managementmodels:Values,developmentapproaches, transformation. Quality Access to Success, 21(179): 72-79.

Preparation of the personality, psychological and professional profile of the employees of Ardabil reginal water company

Abstract

In the contemporary and conceptual era, one of the key indicators in human resource selection, alongside specialized and professional skills, is the consideration of personality traits and, indeed, the essential soft skills applicable in the workplace. The objective of the present study is to develop a psychological, personal, and professional profile for the employees of the Ardabil regional water company, aimed at enhancing competencies and job optimal performance,considering skills and Will. The research methodology employed in this study is a mixed-methods approach, involving the integration of quantitative and qualitative approaches in the research process. The statistical population consists of all employees of the Ardabil regional water company (250 individuals), with 182 participants involved in the research process. The results and outputs of the research include the provision of individualized behavioral-personality profiles for employees, identification of behavioral areas requiring improvement based on test outcomes, and the presentation of educational guidelines at two levels: personal development skills and organizational behavioral skills, tailored to the analysis of the results. Furthermore, from the perspective of organizational maturity, 89.1% of employees are classified as mature, 0.5% as less mature, 11.09% as less mature with low motivation, and 9.34% as immature. This status is correlated with the individual's organizational growth and tenure (years of service).

Keywords: *Personality, Skill, Motivation, Maturity, Ardabil regional water company.*