

۱-۱ مقدمه

هم اکنون بیش از نیم قرن از زمانی که پیتردراکر برای توصیف گروه جدیدی از کارکنان که سرمایه زمین و یا نیروی کار دیگر ابزار اصلی تولیدشان تلقی نمی‌گردد بلکه توجه شان بر استفاده موثر از دانایی معطوف می‌شد و منجر به ابداع واژه کارکنان دانایی شد نمی‌گذرد و امروزه کارکنان دانایی یا بهتر بگوییم دانشگران حرفه ای درصد بزرگ و رو به رشدی از کارکنان بزرگترین و موفق ترین سازمان‌های دنیا را تشکیل می‌دهند.

برایان و جویس (قدمی و همکاران ۱۳۸۴)

از سوی دیگر چرا تعداد زیادی از مردم موقعیت‌های خود را برای موفقیت از بین می‌برند این تنها به این علت نیست که این مدیران جدید هوش و مهارت لازم را برای شغل ندارند، این مدیران از آثار و خصوصیات فردی خود، ایدئولوژی‌ها و رفتارها روی انسان‌ها آشنایی نداشته و به موفقیت نمی‌رسند، در واقع توانایی خویش را قبل از پریدن در یک دیگ بزرگ آبخوش از ریابی نمی‌کنند

(ابدالی، ۱۳۸۴)

در این جهان موج سوم به سیطره ای دست می‌یابد که به شیوه‌های تازه خلق و بهره برداری از

دانایی مبتنی است

تافلر (جعفری، ۱۳۷۴)

امروزه سازمانهای آموزشی مخصوصا مراکز آموزش عالی رسالت تربیت انسانهای متخصص و نیز

تولید دانش را در جامعه بر عهده دارند

(رئوفی ۱۳۸۳)

بنابراین آموزش و پرورش همگانی در همه مراحل آن و آموزشهای تخصصی و کاربردی برای کارکنان و کارمندان بخش‌های عمومی و خصوصی به عنوان یکی از بزرگترین صنایع جهان شناخته شده است و هر کشوری در جهان سالانه بخش بزرگی از درآمدهای ملی خود را برای گسترش و بهبود کارهای آموزشی و پرورشی به کار می‌بندد و همواره برای افزایش این سرمایه گذاری تلاش می‌کند زیرا سودآور و کار ساز بودن آن در پیشرفت شاخص توسعه در فراهم آوردن نیروی انسانی کاردان و متخصص و پرورش مردم با فرهنگ و آگاه که سرمایه گذاری‌های مادی را می‌افزاید است.

وایلز (طوسی ۱۳۸۲)

سرمایه‌های انسانی بخشی از ثروت ملل هستند و گردش امور در آینده در گرو استعداد و قریحه انسانی است. بنابراین مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده نصیب سازمانهایی خواهد شد که بتوانند در بازار، گروهی متنوع، مشتمل بر بهترین و درخشانترین استعدادهای انسانی را جذب کنند.

(امینی ۱۳۷۸) (حمیدی ۱۳۸۳)

مدیران برای آنکه بتوانند در سمت خود کار آمد و موفق باشند باید از نظر ویژگی‌های شخصیتی با شغل خود انطباق داشته باشند زیرا که این عدم انطباق باعث عدم موفقیت آنها در وظایف محوله خواهد شد.

رابینز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹)

در این پژوهش سعی بر این است که به بررسی روابط بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان بپردازد، تا شاید بتوانیم گامی هر چند کوچک در جهت تعیین معیار متناسب در انتخاب مدیران اثر بخش برای مهمترین سازمان در امور تربیت دانشگران حرفه ای در عصر برتری خرد برداریم

۱-۲- بیان مسئله

کنون که عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به کار آیی و اثر بخشی عملکرد مدیران بستگی دارد (میر کمالی ۱۳۷۵) و جوب دقت سازمانها در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته به ویژه در دستگاه آموزش و پرورش زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت همه ی معلمان و متعلمان همواره سازد بیشتر آشکار می‌شود (صافی ۱۳۷۴) اگر افراد از نظر شخصیت متناسب با شغل و حرفه ای باشند که انجام می‌دهند متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه ای که به آنها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق تر خواهند شد رابینز (پارسایان و اعرابی ۱۳۷۹) از طرف دیگر عواملی که در انتخاب شغل دخالت دارند با عواملی که باعث موفقیت می‌شوند متفاوتند (به پروژه ۱۳۷۷). اینکه فرد داوطلب شغل الگوی خاص فکری، احساسی، رفتاری متناسب، با شغل را دارد (باکینگهام و کافمن ۱۳۸۰) از مهمترین مسائل در برگزیدن مدیران است زیرا که مدیران بخاطر تفاوت‌های فردی و شخصی مسائل را به شیوه‌های مختلف مدیریت می‌کنند و انجام وظایف و نحوه عمل آنها محصول دو مسئله ی مهم یعنی ویژگیهای شخصیتی و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند (گوئل کهن ۱۳۷۸). مدیران نقش تعیین کننده ای را در اثر بخشی سازمانها از جمله سازمانهای آموزشی به عهده دارند چرا که اثر بخشی سازمان را می‌توان از طرق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد. (شیرازی ۱۳۷۴)، حالا باید دید آیا عوامل درونی شخصیت از قبیل عواطف، احساسات، تفکر، یادگیری و هوش و یا عوامل برونی مثل شیوه قضاوت و ادراک یا تاثیر ارتباطی با موفقیت و اثر بخشی مدیران دارد یا خیر؟

جان‌هالند از جمله صاحب نظرانی است که می‌گوید انتخاب شغل بیانگر نوع شخصیت فرد است و او بر این اساس است که دست به انتخاب می‌زند، کتل بر این باور است که علائق و رغبت‌ها در ارتباط مستقیم با شخصیت فرد می‌باشد و چیز جداگانه‌ای نیست (به پروژه ۱۳۷۷)

انجام وظائف و نحوه عمل آنها محصول دو مساله مهم یعنی ویژگیهای شخصیتی آنان و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌کنند (گوئل کهن ۱۳۷۴).

نظریات فروید روانکاو برجسته اتریشی (یا به قولی آلمانی) درباره‌ی شخصیت موید تاثیر غرایز به عنوان مهمترین نیروهای برانگیزنده‌ی رفتار است او از انرژی نهفته‌ی که آن را "لیبیدو" می‌نامید صحبت می‌کرد که می‌تواند با جابجایی به اهداف جانشین در تعیین شخصیت فرد موثر باشد او معتقد به تحلیل رویا بود که نشان دهنده‌ی سه سطح شخصیت (من، فرا من، نهاد) است.

آدلر در بررسی شخصیت بیشتر به برانگیزهای اجتماعی و افکار هشیار (بجای فرآیندهای ناهشیار) معتقد بود یعنی شخصیت را نشانه‌های برتر عوامل اجتماعی می‌دانست تا زیستی و از معدود کسانی بود که ۴ تیپ شخصیتی را تدوین کرد.

راجرز نظریه خود را درباره‌ی شخصیت با جهتی انسان‌گرایانه بیان کرد از اصطلاحی به عنوان (خود پنداره) یاد می‌کرد که الگویی سازمان یافته و پایدار از ادراکات را بیان می‌کند، او معتقد بود که اگر چه خویشتن تغییر می‌کند ولی خصوصیات سازمان یافته، یکپارچه و ویژه خودپنداره همیشه حفظ خواهد شد.

آیسنک از دیگر صاحب نظران تپی شناسی و شخصیت معتقد به تحلیل عاملی و به شیوه آماری بود او پس از تحقیقات خود به دو بعد درون‌گرا - برون‌گر و روان‌آزرده پایدار و ناپایدار دست یافت

(جالب است که طبایع چهار گونه او بر اساس نظریات پزشکان قدیم با نظریات و ۴ تیپ ارائه شده توسط بوعلی سینا هم خوانی دارد.

نظریات کارل گوستاو یونگ روان کاو سوئیسی که بر اساس نظریات فروید بنا نهاده شده بود اما معتقد به تحلیل عاملی شخصیت بود او به عقاید فروید مفهوم ناهشیار جمعی را افزود او اظهار می داشت که در درون ما تنازعی بین پرسونا (نقابی که بر چهره داریم) و خویشتن شخصی برقرار است بر اساس نظریات یونگ که ۱۶ تیپ شخصیتی را ارائه می کند در رابطه با حرفه شکی نیست که تیپهای خاص برای بعضی از مشاغل مناسب یا مناسب هستند، تئوری شخصیتی تیپهای روانشناختی در توضیح ناسازگاریها و بروز درگیریها بین افراد کمک می کند. در واقع یونگ در نظریات خود قبل از هر چیز به چهار کنش فکر، هیجان، حس کردن، شهود در دو بعد برون گرایی و درون گرایی می پردازد یعنی ۸ تیپ شخصیتی و از این میان تیپهای آمیخته را بیان می کند که جمعا ۱۶ تیپ یا ریخت را تعریف می کند.

نظریات کارل گوستاو و یونگ مهمترین و عمیق ترین نظریات درباره شخصیت است اگر مدیران وظائف خود را به نحو احسن انجام دهند سازمان به هدفهایش خواهد رسید با توجه به اینکه از مهمترین ملاکهای ارزیابی سازمانها اثر بخشی است (پزشک ۱۳۷۹) پس با توجه به جایگاه نظام تعلیم و تربیت به ویژه نظام مدیریتی، مساله مهمی که مطرح می شود و باید مورد عنایت قرار گیرد. انتخاب صحیح متقاضیان پست مهم مدیریت است که باید در این رهگذر به تفاوتهای فردی و خصوصیات شخصیتی آنان توجه شود (کشمیری ۱۳۷۹). از آنجایی که مبنای ارزشیابی از رفتار مدیر توسط افراد و گروههای مختلف متفاوت است و سازمانهای عصر کنونی بر خلاف گذشته برای حفظ

خو شناسی، شهرت، بقاء خود نیازمند گروه‌های مختلف دیگر در کنار سهامداران و مالکان اصلی سازمان هستند (گیوریان ۱۳۸۲) و از سویی دیگر هنوز دانشمندان علوم سازمانی از اثر بخشی سازمانی تعریف خاصی ارائه نکرده اند در این پژوهش از رویکرد نوین اثر بخشی در قالب رضایت ذی نفعان بهره می‌گیریم ال دفت (پارسائیان و اعرابی ۱۳۸۱)، (برزگر ۱۳۸۳).

لذا در این پژوهش نظر گروه ذی نفعان (معلمان، انجمن اولیاء مربیان، دانش آموزان) مورد توجه قرار گرفته است.

رفتارهای مدیر اثر بخش آموزشی از دید ذی نفعان با این ۷ عنوان شاخص قابل بررسی است (علاقمند ۱۳۷۴)

۱- جو

۲- رهبریت

۳- تصمیم‌گیری

۴- مواد درسی

۵- نتایج

۶- منابع

(شیرازی ۱۳۷۴)

ارزشیابی (هوی و میکسل)

با توجه به کم بودن تحقیقات داخلی انجام گرفته در این زمینه خصوصا در رابطه با تئیهای شخصیتی یونگ مقصد محقق این است که دریابد آیا تیپ شخصیتی می‌تواند به عنوان معیاری برای انتخاب مدیران به شمار آید؟ این تحقیق روی مدیران ابتدایی ناحیه ۵ مشهد و نماینده ی معلمین،

انجمن اولیا و دانش آموزان صورت گرفته است به امید انتخاب شایسته مدیران در پستهای مدیریتی خصوصا مدیریت آموزشی.

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان آموزش و پرورش هر کشور به عنوان یکی از مهمترین، موثرترین و گسترده ترین سازمانهای مختلف اجتماعی است که مسئولیت انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی را به نسل نوحاسته جامعه به عهده دارد. این سازمان دستگاهی است که از دیر باز نقشی سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است و الگوی کلی نهادها و سازمانهای رسمی جامعه است.

(صافی ۱۳۷۴)

با توجه به اینکه پیشرفت هر جامعه به چگونگی آموزش و پرورش و غنای فرهنگی آن جامعه بستگی دارد و در پیشرفت مراکز آموزشی به مدیران به عنوان مهمترین عامل پیشرفت نگریده می شود (رئوفی ۱۳۷۵) مدیریت آموزشی از یکسو در بالابری توانمندی مردمان نقشی ازرنده داد و از سوی دیگر به جهت کمبود منابع و استفاده صحیح از آن در فرآیند توسعه به صورت غیر مستقیم بهره وری مادی کشور را فزونی می بخشد وایلز (طوسی ۱۳۸۲) با توجه به اینکه مدیریت آموزشی مدیریتی بی نظیر است و نمی توان آن را با هیچ نوع مدیریتی مقایسه کرد لذا باید دریافت که مدیران امروزه در جستجوی چیستند؟ به کجا می روند؟ چه می جویند؟ با نگاهی به اکناف این گیتی پهناور در می یابیم که در عصر ما کار آیی و اثربخشی والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است همه در جستجوی کار آیی بیشتر و اثر بخشی و بهره وری فزون ترند و تلاشهایی که دراین راستا شکل می گیرد (الوانی ۱۳۷۸) اثر بخشی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق اهداف یا انجام ماموریتهای

محواله به جنبه ی کمی قضیه توجه دارد که بیشتر در مفهوم کار آیی توجه می شود که امروزه تنها با این مفهوم در نظر گرفته نمی شود (ناصری ۱۳۸۳) با آن که اداره کردن مدرسه وظیفه ی مدیریت است علی رغم یکسان بودن وظایف، همه مدیران به یک شیوه عمل نمی کنند، این تفاوتها علاوه بر آن که امکان دارد از تفاوت سطح دانش، نگرش و نظام ارزشی آنها متاثر باشد از شخصیت متفاوت هر یک نیز سرچشمه می گیرد (غفوریان ۱۳۸۲) با توجه به جنبه های روان شناسی مدیران و شخصیت آنان که یکی از عوامل اسای در موفقیت آنان به شمار می رود (نیکپور ۱۳۷۳). آگاهی از تفاوت های شخصیتی و فردی می تواند ما را در حل بسیاری از دشواریها یاری دهد. وقتی قبول کردیم که انسانها در تواناییهای ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند در پی این نخواهیم بود که از همه رفتارهای یکسانی انتظار داشته باشیم ما می توانیم تفاوت های فردی را از نظر عاطفه، سرعت واکنش، تیز بینی، شیوه قضاوت و سایر جنبه های رفتار بررسی کنیم (رسول زاده ۱۳۸۰) با توجه به اینکه در هر سازمان مشاغل گوناگونی وجود دارد. لازمه انجام وظایف برخوردار از تواناییهای شخصیتی است، لذا باید افرادی را برگزینیم تا آمادگی لازم و انگیزه کافی داشته باشند، این مسئله می تواند پاسخگوی برخی از مشکلات مربوط به ضعف کارآیی، افت اثر بخشی، ضعف بهره وری و عدم ثبات شغلی باشد (جوکار ۱۳۷۹) چنانچه افراد متناسب با شغل نباشند. پس از ارضاء نیاز اولیه خود از شغلشان دلزدگی پیدا کرده و این حالت به نوبه خود باعث عدم رضایت شغلی، فرار از مسئولیت و کاهش اثر بخشی می شود. این پژوهش، با توجه به شرایط کنونی جامعه به کسانی که متقاضی کار هستند کمک می کند تا بتوانند با برنامه ریزی قبلی، حتی در زمانی دانش آموزی و دانشجویی خود را محک بزنند و امکانات و توانایی های خویش را ارزیابی کنند و بر اساس آن هدفها و راههای زندگی خود را برگزینند و به

سویس گام بردارند همچنین اگر سازمانهای بزرگ و کوچک درصد گزینش کارمند یا انتخاب و انتصابات افرادی با شخصیتی متناسب با سازمان هستند و اگر می‌خواهند در طول خدمت کارکنان و مدت عمر سازمان یک مسیر شغلی^۱ قابل انعطاف و متناسب با نیازهای متقابل افراد و سازمان طراحی کنند و به کار بستن اینگونه تدابیر مدیریتی در همبسته کردن افراد با سازمان می‌تواند بسیار موثر شد. (میر سپاسی ۱۳۷۸)

۱-۴- اهداف پژوهش

- ۱- تعیین تیپهای شخصیتی مدیران ابتدایی ناحیه ۵ مشهد
- ۲- شناسایی و تعیین میزان اثر بخشی مدیران
- ۳- تعیین رابطه بین تیپهای شخصیتی و اثر بخشی مدیران مدارس ابتدایی.
- ۴- کمک به غنی کردن پژوهشهای داخلی در این زمینه

۱-۵- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ی اصلی: بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنها رابطه معنی دار وجود دارد
فرضیه‌های فرعی:

- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی (ESTJ) هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند.
- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی (ISTJ) هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

¹ Career

- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی (ESTP) هستند از اثر بخشی متوسط برخوردارند.

- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی (ISTP) هستند از اثر بخشی پایین برخوردارند.

۱-۶- متغیرها و تعاریف آنها

متغیر مستقل: در این پژوهش متغیر مستقل عبارتست از تیپهای شخصیتی مدیران

متغیر وابسته: در این پژوهش متغیر وابسته عبارتست از اثر بخشی مدیران

متغیر تعدیل کننده: در این پژوهش متغیر تعدیل کننده عبارتست از میزان تحصیلات،

جنسیت، رشته تحصیلی

متغیر کنترل کننده: در این پژوهش متغیر کنترل کننده عبارتست از مقطع آموزشی

۱-۶-۱ تعاریف نظری متغیرها

۱- منظور از چهار تیپ در این پژوهش این موارد می باشد.

الف) ESTJ (ب) ISTJ (ج) ESTP (د) ISTP

الف تیپ ESTJ: کسانی دارای تیپ شخصیتی ESTJ هستند که عمل گرا، واقع گرا، درگیر با

امور واقعی و ملموس و در به دست گرفتن امور تجاری و واقعی گرایش داشته مدیران خوبی هستند

سازمان دهی و جهت دادن فعالیتها را دوست دارند.

ب) تیپ ISTJ: کسانی که دارای تیپ شخصیتی ISTJ هستند آرام، جدی، موفق در کارها، با

تمرکز و توجه کامل، به دنبال حقایق معلوم منطقی و واقعیت گرا هستند.

ج) تیپ ESTP: کسانی که دارای تیپ شخصیتی ESTP هستند که در لحظه حل مشکل خوب عمل می‌کنند، نگران نیستند، از هر چیزی که پیش آید لذت می‌برند، سازگار و صبورند.

د) تیپ ISTP: کسانی که دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند آرام، محتاط، تماشاگر، خونسرد، مشاهده‌گر و تحلیل‌گر زندگی می‌باشند.

۲- اثر بخشی: در اینجا منظور از اثر بخشی میزان یا درجه ای است که یک سازمان هدفهایش را تحقق بخشد (رضایت ذی نفعان، معلمان، اولیا دانش آموزان، دانش آموزان)

۱-۶-۲ تعاریف عملیاتی متغیرها

۱- در این پژوهش تیپهای شخصیتی مدیران به وسیله پرسشنامه مایرز-بریگز فرم G سنجیده می‌شود. و منظور از تیپهای شخصیتی موارد ذیل است.

ESTJ: نمره ایست که آزمودنی در پاسخ به سوالات در ردیفهای E، S، T، و J به دست می‌آورد و چنانچه آزمودنی نمرات بیشتری را در ردیفهای فوق نسبت به سایر ردیفهای پرسشنامه کسب نماید در این تیپ قرار می‌گیرد.

ISTJ: نمره ایست که آزمودنی در پاسخ به سوالات در ردیفهای I، S، T، و J به دست می‌آورد چنانچه آزمودنی نمرات بیشتری را در ردیفهای فوق نسبت به سایر ردیفهای پرسشنامه کسب نماید در این تیپ قرار می‌گیرد.

ESTP: نمره ایست که آزمودنی در پاسخ به سوالات در ردیف‌های E, S, T, و P به دست آورد

چنانچه آزمودنی نمرات بیشتری را در ردیف‌های فوق نسبت به سایر ردیف‌های پرسشنامه کسب نماید در این تیپ قرار می‌گیرد.

ISTP: نمره ایست که آزمودنی در پاسخ به سوالات در ردیف‌های I, S, T, و P به دست می‌آورد

چنانچه آزمودنی نمرات بیشتری را در ردیف‌های فوق نسبت به سایر ردیف‌های پرسشنامه کسب نماید در این تیپ قرار می‌گیرد.

۲- اثر بخشی: در این پژوهش اثر بخشی توسط پرسشنامه ی محقق ساخته مورد سنجش قرار

می‌گیرد و پس از نمره گذاری با استفاده از نمرات به دست آمده پرسشنامه ۲۵٪ از نمرات بالا به

عنوان اثر بخشی بالا، ۲۵٪ از نمرات پایین به عنوان اثر بخشی پایین و ۵۰٪ به عنوان متوسط لحاظ

می‌شود.

۱-۷- تعاریف اصطلاحات

سازمان: سازمان سیستمی است که فعالیت‌های دو یا چند نفر در آن به منظور خاصی هماهنگ شده

است،

چستر بارنارد (غنوی ۱۳۷۷)

سازمان آموزشی: یک نهاد اجتماعی است که در یک جامعه برای تامین قسمتی از نیازهای

آموزشی مردم جامعه به وسیله ی عده ای از همان مردم تاسیس می‌شود.

(میر کمالی ۱۳۷۸)

مدیران مدرسه: افرادی که با ابلاغ رسمی از سوی مسئولین مناطق یا ادارات آموزش و پرورش برای اداره واحدهای آموزشی حداقل به مدت یکسال تحصیلی گمارده شده و تحت عنوان مدیر دبستان فعالیت می‌نمایند. (میرکمالی ۱۳۷۸)

تیپ: مقصود از تیپ الگوی صفات ثابت یا ویژگی‌های دیگری است که به عنوان معیاری برای طبقه بندی اشخاص در گروه‌ها عمل می‌کند (افلاک سیر و همکاران ۱۳۷۳)

تیپ شناسی: به نقل از (دبر ۱۹۸۵) عبارتست از مطالعه تیپها و فرآیند طبقه بندی در نحوه‌های مختلف. (افلاک سیر و همکاران ۱۳۷۳).

فصل ۲

پیشینه پژوهش

۲-۱ شخصیت^۱

شخصیت از واژه لاتین پرسونا گرفته شده است که به نقاب هنر پیشه‌ها در نمایش اشاره دارد. روان‌شناسی شخصیت به آنچه معمولاً به ماهیت انسان مربوط می‌شود می‌پردازد، نظریه پردازان شخصیت به کلیت انسان می‌پردازند و تلاش می‌کنند تا روابط پیچیده میان جنبه‌های مختلف کنش انسان و روابط پیچیده ی بین انسانها را بررسی کنند آنان معتقدند که شخصیت انسان به صورت یک کل سازمان یافته عمل می‌کند و در پرتو چنین کلیت و سازمانی نیز باید شناخته شود. در لغت شخصیت این معنا مستتر است که هر فردی واحد منحصر به فرد و به اصطلاح عوام تک است و هیچ شخص دیگری را نمی‌توان یافت که کاملاً شبیه او باشد.

۲-۲ تعاریف شخصیت

هر فرد پدیده ای منحصر به فرد و یگانه است و نظریه پردازان شخصیت می‌کوشند تا روابط پیچیده بین ابعاد متفاوت کردار فرد را دریابند، با مطالعه شخصیت افراد خصوصیات که بر اساس آن فردی از فرد دیگر متمایز می‌شود روشن می‌گردد (شاملو ۱۳۷۲، ص ۱۳)

برخی از روانشناسانی شخصیت جنبه‌های بیوشیمیایی و فیزیولوژیک رفتار آدمی را مطالعه کرده و روش‌های مناسب آن را به کار می‌برند برخی دیگر به مشاهده و بررسی رفتار مشهود فرد می‌پردازند برخی شخصیت را بر حسب خصوصیات نظیر فرآیند ناهشیاری می‌دانند، از جمله روانشناسی نسبی

¹ prsonality

که شخصیت را بر اساس صفت بارز یا رگه‌های مشخص شخصیتی تفسیر و توجیه می‌کند کاتل می‌باشد. (شاملو، ۱۳۷۲، ص ۱۵ و ۱۴)

اریک فرم در تعریف شخصیت چنین می‌گوید: شخصیت مجموع کیفیت‌های موروثی و اکتسابی است که او را منحصر به فرد می‌کند (لارنس، ۱۹۹۴)، ص ۵۰)

شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شکل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست. نظام مورد بررسی ما شامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی (قابل مشاهده) است، به ویژه ارتباط این سه جنبه با یکدیگر در ساختن شخصیتی بی‌مانند و منحصر به فرد بسیار با اهمیت است. پروین و جان (جوادی ۱۳۸۱) ص ۴)

همچنین می‌توانیم بگوییم که شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های پایدار و بی‌نظیر است که ممکن است در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند.

شولتز و سیدنی‌الن (محمدی ۱۳۷۸)، ص ۱۵)

هنگامی که روان‌شناسان درباره شخصیت صحبت می‌کنند. مقصودشان مفهومی پویاست که بیانگر رشد و تکامل کل سیستم روانی شخص است یعنی به جای توجه به اجزا به کل توجه می‌کند، تعریفی که گوردن آل پرت حدود ۵۰ سال پیش برای شخصیت ارائه کرد هنوز زبانزد همگان است که گفت: شخصیت، همان شخصیت پویا در درون فرد است که از سیستم‌های روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عاملی است که تعیین‌کننده سازش فرد با محیطش می‌باشد.

رابینز (پارسایان و اعرابی ۱۳۷۹)

شخصیت فرد مجموعه ای نسبتاً با ثبات از مشخصات، تمایلات، خلق و خوی که مجموعه عوامل تعیین کننده تشابهات و تفاوت‌های رفتاری است .

(سالواتور، ۱۹۸۹ ، صفحه ۲۴۳) (نوری تاجر، ۱۳۷۵)

یونگ شخصیت هر فرد را محصول تاریخ قرون و اعصار جدید او می‌داند و به نظر وی ساختار شخصیتی عبارتست از چند سیستم جدا اما مربوط به هم که مهمترین این سیستمها عبارتند از ایگو^۱، ناخود آگاه شخصی^۲، عقده‌های آن^۳ ناخود آگاه جمعی^۴ ارگی تایپ‌های آن ارگ‌ها^۵، پرسونا^۶، آنیما^۷، سایه^۸، آنیموس^۹.

۲-۳ حوزه‌های شخصیت

حوزه‌هایی که نظریه‌های شخصیت باید به آن بپردازد به شرح زیر است.

(۱) ساختار یا واحدها یا سنگ بنای شخصیت

(۲) فرآیندها یا جنبه‌های پویای شخصیت از جمله انگیزه‌ها

(۳) نمو رشد یا این که انسان چگونه به صورت انسان ویژه ای که هر کدام از ما هستیم

(۴) آسیب شناسی یا ماهیت و علل کنش ناسازگار ناسازگاران ی شخصیت

^۱ Igo

^۹Animus

^۲ Personal un conscious

^۳ complex

^۴ Collective unconscious

^۵ Acche

^۶ Persona

^۷ Anima

^۸ shadow

(۵) تغییر یا این که افراد چگونه تغییر می‌کنند و چرا بعضی اوقات در برابر تغییر مقاوم هستند و یا قادر به تغییر نیستند.

۲-۳-۱ ساختار

نظریه‌های شخصیت را می‌توان با توجه به مفاهیمی که برای پاسخگویی به سوالات چه چیز، چطور، چرا به کار می‌برند مقایسه کرد در واقع مفهوم ساختار به جنبه‌های پایدارتر مقاوم تر و شخصیت اطلاق می‌شود در این برداشت ساختارها با اجزاء بدن یا مفاهیم مثل اتم و مولکول قابل مقایسه اند مفاهیمی ساختاری مفاهیمی مثل پاسخ، عادت، صفات و تیپ را در نظر می‌گیرد.

مفهوم تیپ با دسته بندی تعداد قابل توجهی از صفات مختلف معنی پیدا می‌کند و در مقایسه با مفهوم صفت به نظم و عمومیت بیشتری در رفتار دلالت می‌کند وقتی فردی درجه ای از صفت خاصی را دارد در تیپ خاصی قرار می‌گیرد مثل تقسیم بندی افراد به درونگرا و برون گرا یا طبقه بندی افراد بر حسب این که به دیگران گرایش دارند یا دوری می‌کنند.

پروین و جان (جوادی ۱۳۸۱)

۲-۳-۲ فرآیند

به جز روش ساختاری می‌توان آنها را از نظر مفاهیم پویا و انگیزشی مورد استفاده در توجیه رفتار نیز باهم سنجید سه نوع مفهوم سازی در انگیزش مورد توجه روان شناسان شخصیت بوده است انگیزه‌های مبتنی بر لذت، انگیزه‌های رشد، (خود شکوفایی) و انگیزه‌های شناختی.

انگیزه‌های لذات گرایانه بر کسب لذت و دوری از درد استوار است که خود به دو دسته کاهش تنش و الگوهای مشوق تقسیم می‌شوند در کاهش تنش این نیازهای زیستی درون ارگانسیم هستند که موجب تنش می‌شوند و فرد با ارضاء این نیازها در صدد کاهش تنش بر می‌آید، اصطلاح سائق معمولاً در مورد این تنش‌ها معنی پیدا می‌کند. در مقابل این الگوها الگوهای مشوق قرار می‌گیرد که بر هدف‌ها، نتایج و انگیزه‌هایی که فرد در جستجوی آنهاست تاکید می‌شود.

دسته دوم نظریه‌های انگیزش بر تلاش ارگانسیم در دستیابی به رشد و خود بسندگی تاکید دارند. در این دیدگاه افراد در جستجوی رشد و به منصف ظهور رساندن توانائی‌های خود هستند حتی اگر به قیمت افزایش تنش تمام شود.

دسته سوم نظریه‌های انگیزشی نظریه‌های شناختی هستند، در این نظریه‌ها انگیزش، بر تلاش انسان در درک و پیش بینی رویدادهای جهان تاکید می‌شود. بر اساس این نظریه‌ها فرد به جای جستجوی لذت یا خود-بسندگی، نیاز به ثبات یا دانستن دارد.

۲-۳-۳ رشد و نمو

یکی دیگر از مباحث مهم در روانشناسی شخصیت تاکید بر تفاوت‌های فردی و رشد ویژگی‌های منحصر به فردی است که موجب بالندگی ما شده است. معمولاً عوامل تعیین کننده شخصیت به دو گروه تعیین کننده ی ارثی و محیطی تقسیم می‌شود.

- عوامل ارثی نقش عمده ای در تعیین شخصیت دارند و این تاثیر به خصوص در مورد ویژگی‌هایی است که خاص هر فرد است تحقیقات اخیر ثابت کرده اهمیت عوامل ارثی در ویژگی‌هایی چون هوش

و خلق و خو بیشتر است تا آرمان و باورها و در کل ژن‌ها در ساختن موارد اشتراک و تفاوت‌های افراد نقش مهمی به عهده دارند.

- تعیین کننده محیطی و تاثیرات آن موجب شباهت افراد به یکدیگر می‌شود، همین طور تجارب افراد موجب می‌شود که هر یک، موجودی منحصر به فرد باشند در این میان فرهنگ بسیار حائز اهمیت می‌باشد، هر فرهنگ دارای باورها، شعائر و الگوهایی از رفتارهای اکتسابی است که نهادینه شده و مورد تایید قرار گرفته است. یعنی اکثر اعضاء یک فرهنگ، خصوصیات مشترکی را دارا هستند. فرهنگ بر کلیه جنبه‌های زندگی ما موثر واقع می‌شود، یعنی بر نحوه بیان نیازهایمان و نیز راه‌های ارضاء آنها، تجارب ما از هیجان‌های مختلف و نحوه بیان احساسات خود، نوع رابطه ما با دیگران و خودمان، غم و شادی، چگونگی کنار آمدن با مرگ و زندگی و دید ما نسبت به سلامت و بیماری اثر می‌گذارند.

طبقه بندی اجتماعی که در نتیجه ی عضویت فرد در فرهنگ ایجاد می‌شود، بدون توجه به گروه اجتماعی فرد جنبه‌های کمی از شخصیت قابل درک است. طبقه اجتماعی فرد از اهمیت ویژه برخوردار است عوامل تشکیل دهنده طبقه ی اجتماعی در تعیین پایگاه اجتماعی فرد نقشی که ایفا می‌کند، وظایفی که بر عهده دارد و امتیازاتی که از آن برخوردار است تاثیر می‌گذارد. خانواده نیز صرف نظر از شباهت‌هایی که به وسیله ی عوامل محیطی به وجود می‌آید، مانند عضویت در یک فرهنگ، طبقه ی اجتماعی به تنوع قابل توجهی در عملکرد شخصیتی اعضاء منجر می‌شود والدین گرم و مهربان یا سرد و خشن می‌توانند حمایت مفرط و یا حس مالکیت یا استقلال را ایجاد کنند والدین حداقل به سه شیوه تعیین کننده بر فرزندان خود تاثیر می‌گذارند.

- ۱- با رفتارهای خود موقعیت‌هایی می‌آفرینند که رفتارهای خاصی را در فرزندانشان بر می‌انگیزانند مثلاً ایجاد ناکامی به پرخاشگری منجر می‌شود.
- ۲- سر مشق‌هایی برای همانند سازی کودکان.
- ۳- به طور انتخابی، بعضی از رفتارها را تشویق می‌کنند.
- گروه همسالان پاسخی است که می‌توان به سوال تفاوت کودکان در یک خانواده داد محیط خانوادگی مشترک و شخصیت‌های متفاوت نشان دهنده ی این واقعیت است که چیزهایی که کودکان از خانواده می‌آموزند در برابر تاثیرات گروه همسالان محو می‌شوند این گروه همسالان است که فرد برای پذیرش قوانین و رفتارهای جدید اجتماعی آماده می‌کند و تجاربی را فراهم می‌کند که تاثیرات طولانی و پایدار بر شخصیت می‌گذارد.

۲-۳-۴ آسیب شناسی روانی و تغییر رفتار

- در تبیین جنبه‌های مختلف رفتار انسان باید بتوان توضیح داد که چرا بعضی افراد با فشارهای روانی زندگی روزانه کنار می‌آیند و به طور کلی به ارضاء دست پیدا می‌کنند.
- در حالی که بعضی واکنش‌های آسیب شناختی (رفتار غیر عادی) از خود بروز می‌دهند

۲-۴ مضامین عمده در نظریه شخصیت

- در طول تاریخ نسبتاً کوتاه نظریه‌های شخصیت، بعضی از مضامین به کرات در مقابل نظریه پردازان قرار داشته است. در واقع نحوه برخورد روان شناس با این مضامین ویژگی‌های عمده ی هر نظریه را

تعیین می‌کند. بنابراین میزان توجه نظریه پرداز و چگونگی تحلیل او به ما کمک می‌کند تا این مضامین را بهتر بشناسیم.

- نگرش فلسفی به انسان: زمینه و زیر بنای نظریه‌های معینی شخصیت را نگرش

فلسفی نسبت به ماهیت اصلی انسان تشکیل می‌دهد برای مثال یک نظریه انسان را موجودی دارای منطق قدرت انتخاب و تصمیم گیری به حساب می‌آورد (دیدگاه عقلی) و دیگری انسان را موجودی تابع سائق‌ها، بی اراده و نامعقول (دیدگاه حیوانی) و نظریه سوم انسان را موجودی می‌داند که به طور خودکار به محرک‌های بیرونی واکنش نشان می‌دهد (دیدگاه ماشینی) در حالی که دیدگاه چهارم انسان را به صورت یک نظام پردازش و شبهه رایانه می‌داند (دیدگاه رایانه ای)

- تعیین کننده درونی و بیرونی رفتار: همه ی نظریه‌های شخصیت بر این باورند که

عوامل درونی ارگانیک و رویدادهای محیط اطراف در تعیین رفتار فرد موثرند اما در تغییر این ارتباط متفاوتند به عنوان مثال تفاوت نظریه فروید و اسکینر؛ فروید بر این عقیده بود که نیروهای ناشناخته ی داخلی انسان را کنترل می‌کنند و اسکینر عقیده داشت که انسان بر محیط اثر نمی‌گذارد بلکه این محیط است که انسان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، فروید انسان را موجود فعال و موجد رفتار معرفی می‌کند و اسکینر انسان را قربانی منفعل رویدادهای محیطی به حساب می‌آورد. امروزه اکثریت قریب به اتفاق پژوهشگران بر تاثیر متقابل "فرد-موقعیت" تاکید دارند اگر چه اختلافات اساسی همچنان پا بر جاست.

ثبات در موقعیت‌ها در طول زمان: تا چه اندازه شخصیت از موقعیتی به موقعیت دیگر ثبات دارد؟ در مورد این مساله نیز روان شناسان شخصیت، مواضع متفاوتی دارند، بعضی بر یکسانی رفتار در موقعیت‌های مختلف اصرار دارند و بعضی دیگر صحبت از تغییر پذیری آن می‌کنند به مساله ثبات شخصیت مساله ی پیچیده ای است و پاسخ به آن تا حدودی به آن جنبه از شخصیت بستگی دارد که مورد مطالعه است از بعضی افراد انتظار تغییر بیشتری در بعضی از ویژگی‌های شخصیت می‌رود یعنی آمادگی بیشتری دارند ولی در بعضی دیگر نه مثلا یک کودک پرخاشگر در بزرگسالی ممکن است پرخاشگری خود را به گونه ای دیگر نشان دهد.

۲-۴-۱ وحدت رفتار و مفهوم خویشتن

چگونه می‌توان ماهیت یکپارچه ی بسیاری از رفتارها را توجیه کرد، یعنی این واقعیت را که رفتارهای ما معمولا دارای الگو و ساختار است و به صورت تصادفی و بدون نظم بروز نمی‌کند اکثر روان شناسان بر این باورند که نه تنها رفتار انسان از فعالیت بخش‌های خاص ناشی می‌شود بلکه ارتباط این بخش‌ها با یکدیگر نیز به رفتار جهت می‌دهد. اینکه رفتار انسان گاهی در هم ریخته و ناهماهنگ است می‌توان شک کرد که اشکال عمده ای وجود دارد چیزی که به رفتار یکپارچگی می‌دهد خویشتن است، مفهوم خویشتن به طور سنتی به سه دلیل مورد تاکید قرار گرفته است:

اول اینکه آگاهی از خویشتن نشان دهنده ی جنبه مهمی از تجربه ی پدیدار شناختی یا ذهنی

انسان است

دوم اینکه تعداد قابل توجهی از تحقیقات نشان می‌دهد که چگونگی احساس انسان از خود در بسیاری از موقعیت‌ها بر رفتار او اثر می‌گذارد

سوم اینکه مفهوم خویشتن برای بیان جنبه‌های سازمان یافته و درهم تنیده کنش شخصیت به کار رفته است. نظریه پردازان معروفی چون "گوردون آلپورت" معتقدند که به دلیل عدم کاربرد مفهوم خویشتن، تلاش‌های بسیاری از روانشناسان در تبیین یکپارچگی، سازماندهی و یگانگی انسان بی‌ثمر مانده است. هر نظریه پرداز در غیاب مفهوم خویشتن ناچار است مفهوم دیگری را بپرورد که جنبه‌های درهم تنیده ی کنش انسان را بیان کند.

۲-۴-۲ سطوح مختلف آگاهی و مفهوم ناهشیار

پنجمین مضمون مورد توجه بسیاری از نظریه پردازان شخصیت، چگونگی تبیین نقش سطوح مختلف هشیاری در کنش انسان است اغلب روانشناسان امکان وجود سطوح مختلف هشیاری قبول می‌کنند، اثرات مواد مخدر همراه با علاقه ی افراد به مرام‌ها و شیوه‌های مراقبه در شرق موجب شده است که توجه روان شناسان شخصیت به حالات گوناگون هشیاری افزایش پیدا کند. اغلب معتقدند که همیشه عوامل رفتارمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد که یا به آنها توجه نداریم یا از آنها آگاه نیستیم، البته بسیاری از روانشناسان، از نظریه ی فروید درمورد ناهشیار ناخودند احساس می‌کنند که این نظریه در تبیین پدیده‌هایی بسیاری به کار رفته است ولی خود را در معرض تحقیق تجربی قرار نداده اما برای پدیده‌هایی چون لغزش‌های لفظی، رویاها، ناتوانی گاه و بیگاه در تبیین منطقی رفتارها و

توانایی ما در یاد آوری رویدادهای گذشته و به ظاهر فراموش شده چه توضیح دیگری داریم؟ آیا انسان از بعضی امور مطلع و از بعضی دیگر بی خبر است؟

۲-۴-۳ رابطه بین شناخت، عواطف و رفتار مشهود

شخصیت شامل شناخت (فرآیندهای فکری، عواطف (هیجان‌ها و احساسات) و رفتار مشهود است. پژوهش در همه این موارد، مورد توافق تمام روان‌شناسان نیست و در مواردی هم که چنین است اختلافات زیادی در مورد رابطه این سه با یکدیگر وجود دارد.

روان‌شناسان شخصیت در توجه یا اهمیت نسبی که به هر یک از این موضوعات می‌دهند از یکدیگر متفاوتند، این تفاوت گذاری از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا تعیین می‌کند که چه امری مورد پژوهش قرار گرفته، چگونه انجام گرفته و ارزیابی شخصیت به چه طریق بوده است.

به عبارت دیگر در مطالعه افکار، احساسات و رفتار انسان روش‌های مختلف برای پژوهش و ارزیابی شخصیت وجود دارد. بررسی رابطه بین این پدیده‌ها، با توجه به شخصیت هر فرد می‌تواند جالب باشد.

۲-۴-۴ اثرات گذشته، حال و آینده بر رفتار

اینکه آیا افراد زندانی گذشته‌ی خویشتن هستند تحت تاثیر نگاه به آینده قرار دارد، بدون تردید نظریه پردازان توافق دارند که رفتار تنها تحت تاثیر عواملی است که در حال حاضر فعالند، در این صورت تنها زمان حال است که در درک رفتار اهمیت دارد ولی زمان حال می‌تواند تحت تاثیر تجارب دور یا نزدیک گذشته نیز قرار گیرد. همین طور آنچه که فرد در زمان حال به آن فکر می‌کند، می‌تواند

تحت تاثیر افکاری باشد که به آینده ی دور یا نزدیک مربوط است. افراد درمیزان توجه به گذشته یا آینده از یکدیگر متفاوتند، روان شناسان شخصیت نیز در میزان این توجه باهم متفاوت هستند در یک طرف پیوستار، نظریه روان کاوی قرار دارد که به تجارب یادگیری اولیه اهمیت می‌دهد و در طرف دیگر نظریه شناختی واقع شده است که بر برنامه‌های آینده تاکید دارد. به هر حال سوال مهم در اینجا است که چگونه تجارب گذشته و پیش بینی‌های آینده را تفسیر کنیم و آنها را به آنچه در حال حاضر در جریان است ارتباط دهیم.

۲-۵ نظریه‌های شخصیت

۲-۵-۱ نظریه روان کاوی در شخصیت

زیگموند فروید (۱۸۵۶-۱۹۳۹)

۲-۵-۲ زندگینامه

"نگاهت را متوجه درون کن، به اعماق وجودت بنگر، یاد بگیر اول خودت را بشناسی"

فروید در ششم ماه مه ۱۸۵۶ در شهر فریبرگ متولد شده در ۴ سالگی به اتریش مهاجرت کرد و تا ۸۰ سال بعد در وین ماند پدر سخت گیر و خود کامه او و مادر مهربان و دوست داشتنی اش از خاطراتی است که تاثیر زیادی بعدها روی نظریه فروید گذاشت فروید تحت توجهات مادرش و باهوش سرشار و با تسلط بر زبانهای آلمانی و عبری لاتین، یونانی، فرانسوی و انگلیسی تسلط یافت و بعدها ایتالیایی و اسپانیایی را خودش یاد گرفت از میان مشاغل معدود برای یهودیان وارد دانشکده پزشکی شد وی که شدیداً به دنبال شهرت بود از طریق آزمایشات فیزیولوژیکی روی نخاع شوکی ماهی

خدمت شایسته ای به این رشته کرده سپس تحقیق و طبابت را باهم آغاز کرد، فروید علاوه بر تجربیات دوران کودکی، گرایشات رایج ضد یهودیت، در این سنین شخصا افسردگی، اضطراب را تجربه می کرد.

وی در سال ۱۸۸۶ به مدت یکسال با روان پزشک فرانسوی ژان شارکو که به کمک هیپنوتیزم بیماران را درمان می کرد همکاری کرد، در ۱۸۹۷، یک سال پس از مرگ پدر در حالی که از افسردگی رنج می برد تحلیل از خویش را آغاز کرد و از این جا بود که پاسخها را در ناهشیار خود می جست "بهبود من فقط از طریق کارکردن با ناهشیار امکان پذیر می شود و کوشش های هشیار کفایت نمی کند" و این تحلیل از خود تا پایان زندگی اش ادامه داشت، در ۱۹۸۰ شیوه های جدید درمانی را آغاز کرد. در ۱۹۰۰ در کتاب تحلیل رویا قسمتهایی از نظریات روان کاوی اش را، منتشر کرد در ۱۹۰۲ جامعه روان کاوان را تشکیل داد. تا ۱۹۱۰ در جامعه پزشکی خود و ۶ رساله اش بایکوت شدند ولی به تدریج کتابهایش و سخنرانی هایش رونق گرفت، در خلال جنگ جهانی زندگی خوبی نداشت و سرانجام در ۲۶ سپتامبر ۱۹۳۹ در سن هشتاد و سه سالگی درگذشت، حتی کسانی که او را به سختی نقد می کنند و او را فردی ناشکیبا می خوانند قبول می کنند که وی اشتیاقی وصف ناپذیر به حقیقت یابی داشت و در ۲۰ سال آخر زندگی علیرغم ۳۳ جراحی به دلیل سرطان فک مطالعاتش را با شهامت وامانت داری تا آخرین روز زندگی اش ادامه داد.

پروین، جان (جوادی و همکاران، ۱۳۸۱)

۲-۵-۳ نظریه روان پویشی^۱ فروید(روانکاوی در شخصیت):

از نظر فروید غرایز عناصر اصلی شخصیت هستند، نیروهای برانگیزنده ای که رفتار را سوق می دهند و جهت آن را تعیین می کنند، غرایز شکلی از انرژی هستند، انرژی فیزیولوژیکی تغییر شکل یافته ای که نیازهای بدن را به امیال ذهنی پیوند می دهد، محرکهای این غرایز درونی هستند و این ذهن است که انرژی بدنی را به میل تبدیل می کند، ما همیشه مقدار خاصی از تنش غریزی را تجربه می کنیم مردم ممکن است راههای مختلفی برای بر طرف کردن نیازهایشان را انتخاب کنند برای مثال ممکن است سائق جنسی به وسیله ی رفتار دگر خواهی جنسی، هم جنس خواهی یا رفتار خود انگیزی جنسی ارضا شود او معتقد بود که انرژی روانی می تواند به هدفهای جانشین جابه جا شود و این جابه جایی در تعیین شخصیت فرد اهمیت ویژه ای دارد.

۲-۵-۴ سطوح شخصیت: هشیار^۲، نیمه هشیار^۳ و ناهشیار^۴

طرح اولیه ی فروید شخصیت را به سه سطح تقسیم کرد: هشیار، نیمه هشیار و ناهشیار هشیار شامل تمام احساسها و تجربه هایی است که در هر لحظه ی معین از آنها آگاهییم مثل لمس کردن خودکار. فروید هشیار را جنبه ی محدودی از شخصیت می دانست و در تشبیه ذهنی ذهن به کوه نحوه یخ هشیار را بخش بالای سطح آب می دانست یعنی نوک کوه یخی مهمتر از آن به نظر

^۱ -Psycho dynamic

^۲ - conscious

^۳ -pre conscious

^۴ - unconscious

فروید، ناهشیار می‌باشد که بخش بزرگتر و نادیدنی زیر سطح آب است که نظریه روان کاوی بر این بخش تمرکز دارد. اعماق وسیع و تاریک آن، جایگاه غرایز است. ناهشیار شامل نیروی سوق دهنده ی عمده در پشت کل رفتار است و مخزن نیروهایی است که نمی‌توانیم آنها را ببینیم یا کنترل کنیم.

نیمه هشیار بین این دو سطح قرار می‌گیرد. نیمه هشیار، مخزن خاطرات، ادراک‌ها و افکاری است که ما در لحظه به صورت هشیار از آنها آگاه نیستیم ولی می‌توانیم آنها را به راحتی به هشیاری فرا خوانیم.

۲-۵-۵ ساختار شخصیت: نهاد، من و فرامن^۱

نهاد

فروید بعداً نظر خود را درباره سه سطح شخصیت تغییر داد و سه ساختار اساسی را در آناتومی شخصیت معرفی کرد نهاد با نظر پیشین فروید درباره ی ناهشیار مطابقت دارد.

نهاد مخزن غرایز و "لیبیدو"^۲ (انرژی روانی که توسط غرایز آشکار می‌شوند) است. نهاد ساختار قدرتمند شخصیت است زیرا تمام انرژی لازم برای دو جزء دیگر را فراهم می‌کند. نهاد طبق آنچه فروید آن را "اصل لذت"^۳ نامید عمل می‌کند، نهاد از طریق ارتباطی که با کاهش تنش دارد در جهت افزایش لذت و دوری از درد عمل می‌کند. نهاد به تعویق انداختن ارضا را به هر دلیل تحمل نمی‌کند و

۱ Id

۲ ego

۳ supvego

۴ Libido

۵ Pleasure Principle

ما را تحریک می‌کند که بخواهیم، نهاد به نظر فروید ساختاری خود خواه، لذت جو، بدوی، غیر اخلاقی، سمج و عجول است و مانند نوزادی است که وقتی نیازهایش بر طرف شود دیگر گریه نمی‌کند او نمی‌داند چگونه نیازهایش را بر طرف کند تنها راهی که می‌داند این است که از طریق عمل بازتاب و کامروایی توهمی یا تجربه ی خیالپردازی به مقصودش برسد که فروید آن را اندیشه در فرآیند نخستین نامید.

من^۱

اغلب کودکان یاد می‌گیرند که آنها نمی‌توانند از افراد دیگر غذا بگیرند مگر اینکه بپذیرند با پیامدهای آن روبرو شوند. کودک در حال رشد یادگرفته است که با دنیای بیرونی هوشمندانه و منطقی برخورد کند و تواناییهای او ادراک و تشخیص، قضاوت و حافظه ی خود را پرورش دهد، توانایی که بزرگسالان برای برآوردن نیازهای خود به کار می‌برند. فروید این توانایی‌ها را اندیشه در فرآیند ثانوی خواند.

ما می‌توانیم این ویژگی‌ها را تحت عنوان عقل یا معقول بودن جمع بندی کنیم و آنها در دومین ساختار شخصیت فروید، من، وجود دارند که ارباب منطقی شخصیت است: که هدفش کمک به نهاد برای به دست آوردن کاهش تنش است، من از واقعیت آگاه است، تصمیم می‌گیرد که چه وقت و چگونه غرایز نهاد می‌توانند بهتر ارضا شوند در واقع، من، زمانها و مکانهای مناسب و از نظر اجتماعی پذیرفتنی که تکانه‌های نهاد را ارضا خواهد کرد تعیین می‌کند. من جلوی ارضای نهاد را نمی‌گیرد بلکه

¹ ego

می‌کوشد آن را بر حسب درخواستهای واقعیت، به تعویق اندازد یا هدایت مجدد کند، من به شیوه‌ای عملی و واقع‌بنیانه، محیط را درک و دستکاری می‌کند و از این رو گفته می‌شود که او طبق "اصل واقعیت"^۱ عمل می‌کند. این اصل مقابل "اصل لذت" است که نهاد بر اساس آن عمل می‌کند فروید رابطه من و نهاد را به سوار کاری بر روی یک اسب تشبیه کرد. نیروی بی تجربه و وحشی اسب باید توسط سوار کار هدایت، واریسی و مهار شود در غیر این صورت اسب می‌تواند فرار کند و سوار کار را بر زمین اندازد. من میانجی میان نهاد و واقعیت است و بین آنها سازش برقرار می‌کند.

فرامن^۲

نهاد و من، تصویر کامل فروید از ماهیت انسان را نشان نمی‌دهند، مجموعه نیروهای سومی نیز وجود دارد، مجموعه‌ی قدرتمند و عمدتاً ناهشیار. دستورات و اعتقاداتی که در کودکی آنها را فراگیری می‌کنیم، عقاید درست و غلط ما، به زبان روزمره، این اصول اخلاقی درونی را "وجدان" می‌خوانیم که فروید آنها را فرامن می‌خواند اساس این جنبه‌ی اخلاقی شخصیت، معمولاً در سن ۵ یا ۶ سالگی آموخته می‌شود و در ابتدا شامل مقررات رفتاری است که توسط والدین ما تعیین شده‌اند. کودکان از طریق تحسین، تنبیه و درس عبرت یاد می‌گیرند که چه رفتارهایی را والدینشان خوب یا بد می‌دانند. رفتارهایی که کودکان به خاطر آنها تنبیه می‌شوند یک قسمت از فرامن یعنی وجدان را تشکیل می‌دهد. قسمت دوم فرامن، "خود آرمانی"^۳ است که شامل رفتارهای خوب یا درستی است که

¹ Reality principle

² Superego

³ Ego-ideal

کودکان برای آنه تحسین شده اند. سرانجام این پذیرش و طردها درونی شده و به تدریج توسط خود فرد اجرا می شود کنترل والدینی جای خود را به خود گرادانی می دهد، هر گاه عملی مخالف با این که اخلاقی انجام دهیم یا حتی فکر انجام آن را بکنیم، احساس گناه یا شرم می کنیم، فرامن برای رسیدن به اصول اخلاقی بسیار بی رحم است و از نظر جدیت شبیه نهاد است هدف فرامن این نیست که درخواستهای لذت جویی نهاد را به تعویق اندازد بلکه میخواهد کاملا جلوی آنها را بگیرد خصوصا درخواستهای پرخاشگری و جنسی.

فرامن نه مانند نهاد برای لذت تلاش می کند و نه مثل من برای دستیابی منطقی به اهداف بلکه تنها برای کمال اخلاقی می کوشد پس من ارباب سومی هم دارد و ان فرامن است. به قول فروید، من بیچاره وضعیت دشواری دارد، از سه طرف به آن فشار وارد می شود، سه نوع خطر آن را تهدید می کند: نهاد، واقعیت و فرامن. نتیجه ی اجتناب ناپذیر این برخورد، هنگامی که من خیلی شدید تحت فشار قرار دارد، رشد اضطراب است.

۲-۶ نظریه نوروآن کاوی

کارل یونگ (۱۸۷۵-۱۹۶۱)

۱-۶-۲ زندگینامه

"زندگی من داستان تحقق بخشیدن به ناهشیار است. همه چیز در ناهشیار، ابزار بیرونی را

می جوید و شخصیت نیز می خواهد از شرایط ناهشیار خود تکامل یابد."

کشیشهایی با ردای سیاه، مرگها و مراسم تدفین، والدین رنجور ازدواجی ناموفق، تردیدها و تعارضات مذهبی، رویاهای عجیب و غریب و عروسک چوبی برای همدمی همگی معرف سالهای کودکی دشوار و ناخشوند کارل یونگ که در سوئیس به دنیا آمده بودند یونگ نه با پدر کشیشش ارتباط خوبی داشت و نه با مادر مجنونش، رویاهای غار و حفر زمین او جهت رویکرد او به شخصیت انسان را برایش نشان می‌داد، مانند فروید نظریه ی او هم به نوعی زندگی نامه شخصی است، در کودکی به او لقب هیولایی غیر اجتماعی دادند برعکس فروید که به روابط میان فردی اهمیت می‌داد او به تمرکز درون فرد اهمیت فوق العاده داد یونگ پس از تحصیل پزشکی در سال ۱۹۰۰ در بیمارستان روانی اوژن بلولر واضع اصطلاح اسکیزوفرنی شروع به کار و پژوهش کرد، علیرغم ارتباط نزدیک با فروید یک پیرو انتقادی بود و در ۳۸ سالگی درست مثل فروید دچار رویداد روان رنجوری شد و درست مثل او از طریق کاوش در رویاهایش خود را نجات داد سپس به تدوین نظریه ی شخصیتش پرداخت. باقی عمر یونگ هم از نظر شخصی وهم حرفه ای پر ثمر و در پژوهش و نگارش گذشت.

شولتز، دوان والس (محمدی، ۱۳۷۸)

یونگ در ۱۹۱۴ از فروید جدا شد و مکتب فکری خود را با نام روان شناسی تحلیلی بنیان گذاشت، یونگ مثل آدلر از تاکید بیش از حد بر غریزه ی جنسی نگران بود و به جای آن لیبیدورا به عنوان انرژی تعمیم یافته زندگی تلقی کرد. او عقیده داشت که لیبید و شامل تلاش‌هایی برای کسب لذت و خلاقیت نیز هست. یونگ تاکید فروید پر ناهشیار را می‌پذیرد ولی مفهوم ناهشیار جمعی را به آن اضافه می‌کند که مفهوم آن مجموعه ای از تجارب نسل‌های گذشته است یعنی بخشی از میراث انسان و حلقه ی زنجیری است که ما را با میلیون‌ها سال تجربه ی گذشته پیوند می‌دهد " این زندگی روانی

حاصل ذهن اجداد گذشته ی ما، نحوه ی تفکر و احساس آنها و نیز نحوه برداشت این افراد از زندگی، جهان، خدا و انسان است."

یکی از بخش‌های عمده ی ناهشیار جمعی، تصورات یا نمادهای جهان شمولی است که به طرح‌های اولیه معروف است مثل مادر در افسانه ی پریان، رویاها، اسطوره‌ها دلیل این که این طرح‌ها، بخشی از ناهشیار جمعی ما هستند این است که در بین اعضاء تمام فرهنگ‌های گذشته و معاصر دیده می‌شود.

جنبه ی دیگر نظریه ی یونگ تاکید او بر این نکته است که چگونه افراد بانبروهای مخالف درون خود منازعه می‌کنند. برای مثال بین صورت یا نقابی که به دیگران عرضه می‌کنیم (پرسونا) و خویشتن شخصی و خصوصی فرد، تنازعی برقرار است. اگر افراد بیش از حد بر نقاب تکیه کنند ممکن است شناخت خود را از خویشتن را از دست بدهند و نسبت به این که کی هستند تردید کنند، از طرف دیگر نقاب بخشی از زندگی اجتماعی است همین طور بین ابعاد زنانه و مردانه ی وجود ما هر مرد جنبه ی زنانه ای (آنیما) دارد و هر زن جنبه ی مردانه ای (آنیموس). اگر مردی بعد زنانه اش را انکار کند تاکید ی افراطی بر سلطه و قدرت دارد و سرد و بی احساس است و همین‌طور بالعکس زنی که بعد مردانه اش را انکار کند.

تقابل دیگر در نظریه ی یونگ بین دورن گرایی و برون گرایی است، هر کس به یکی از این دو طریق با جهان ارتباط برقرار می‌کند، در حالت درونگرایی، جهت گیری اصلی فرد به درون و به جانب خویش است فرد درون گرا، دو دل، متفکر و محتاط است در مقابل فرد برون گرا به بیرون و به جهان خارج گرایش دارد. فرد برون گرا، درگیر، فعال و متهور است. در این دیدگاه هر فرد وظیفه دارد که

وحدت خویش را پیدا کند. از نظر یونگ وظیفه ی مهم ما در زندگی این است که هماهنگی یا یکپارچگی نیروهای ذکر شده با سایر نیروهای متخاصم را به دست آوریم. "شخصیت به عنوان تحقق کامل غنای وجود ما، آرمانی دست نیافتنی است ولی دست نیافتنی بودن، نقطه ی مقابل یک آرمان نیست، زیرا آرمانها فقط تابلوی راهنما هستند نه هدف"

۲-۶-۲ نکات برجسته ی نظریات یونگ

با انتقال تفکر روان پویشی از اروپا به امریکا، تاکید این نظریه پردازان بیشتر به جنبه های اجتماعی معطوف شد تا بر نیروهای زیستی موثر در رفتار. پروین، جان (جوادی و همکاران، ۱۳۸۱)

یونگ معتقد بود که شخصیت علاوه بر گذشته توسط آینده شکل می گیرد و تاکید بیشتری بر ناهشیار است. تصور یونگ از ماهیت انسان نسبت به فروید خوشبین تر و کمتر جبر گرایانه بود و می گفت بخشی از شخصیت فطری و بخشی دیگر آموخته شده است سنجش سنخ نمای مایزر-بریگز ابزار او بود. شولتز و همکاران (محمدی، ۱۳۷۸)

۲-۷-۲ روان شناسی فردی

آلفرد آدلر (۱۸۷۰-۱۹۳۷)

۱-۷-۲ زندگینامه

"هدف از وجود انسان، چیرگی، کمال، ایمنی و برتری است هر کودکی با موانع بسیاری زیادی در زندگی مواجه می شود، به طوریکه هیچ کودکی تا به حال بدون تلاش برای شکلی از معنا پرورش نیافته است"

بیماری سخت ذات الریه، آگاهی از مرگ و حسادت نسبت به بردار بزرگتر سالم معرف دوران کودکی اوست داستان کودکی او یک تراژدی است او حقارت‌ها و ضعف‌های زیادی را تحمل کرد. خود وی می‌گوید کسانی که با زندگینامه ی من آشنايند بين واقعيت‌های کودکی من و دیدگاه‌هایی که بیان کرده ام هماهنگی می‌بينيد، آدلر نیز وارد دانشکده پزشکی شد و نهایتاً ترجیح داد در عصب شناسی و روان پزشکی تخصص یابد، ۹ سال همکاری آدلر با فروید در سال ۱۹۰۲ آغاز شد هنگامی که هفته ای یکبار با یونگ و دو نفر دیگر در منزل فروید از روانکاوی سخن می‌گفتند او پیرو فروید نبود و توسط او روان کاوی نشد، در ۱۹۱۰ به آنکه رئیس انجمن روان کاوی وین بود همچنان از فروید انتقاد می‌کرد تا اینکه در ۱۹۱۱ کلا قطع ارتباط کرد و ساختن رویکرد خودش را آغاز کرد و از اینکه او را شاگرد فروید خطاب کنند عصبانی می‌شد. در ۱۹۱۲ انجمن روان شناسی فرد نگر را بنیاد نهاد، در سال ۱۹۲۹ به امریکا رفت و کارش را ادامه داد، او به خاطر سخنرانی‌هایش به شهرت ملی رسید و در حالیکه برای ایراد ۵۶ سخنرانی توانکاه مشغول گردش در اروپا بود دچار حمله قلبی شده و در اسکاتلند درگذشت.

۲-۷-۲ بررسی نظریات آدلر

شاید مهمترین دلیل جدایی آدلر از فروید تاکید بیشتر او بر انگیزه‌های اجتماعی و افکار هشیار به جای غرایز جنسی و فرآیندهای ناهشیار بود، آدلر در اوایل زندگی حرفه ای خود به حقارت‌های عضوی و چگونگی جبران آن توجه کرد. فردی که یک نقص عضو دارد ممکن است برای تقویت آن عضو سایر اعضا تلاش کند. آدلر در ابتدا به ضعف‌های بدنی توجه داشت اما به تدریج به احساس حقارت و

مکانیسم‌های دفاعی برای پنهان کردن یا کاهش این احساسات دردناک علاقمند شد در حالی که پیروان نظریات فروید تاکید "روز ولت" بر شدت عمل وانجام کارهای بزرگ را به عنوان دفاعی بر علیه اضطراب اختگی به حساب می‌آوردند، آدلر و پیروانش احتمالا آن را نشانه ای از مکانیسم‌های دفاعی بر علیه احساس حقارت مربوط به ضعف‌های کودکی می‌دانند. به نظر آدلر چگونگی تلاش فرد برای کنار آمدن با احساساتی از این نوع بخشی از روش زندگی وی می‌شود یعنی به صورت یک جنبه ی مشخص از کار کردهای شخصیتی او در می‌آید.

این مفاهیم بیانگر تاکید بیشتر بر عوامل اجتماعی است تا عوامل زیستی، آدلر از "میل به قدرت" به عنوان نشانه ای از تلاش‌های ارگانیسم برای "سازگاری" با احساس در ماندگی حاصل از تجارت کودکی می‌داند. این اصرار تدریجا به تاکید بر تلاش برای برتری تبدیل شد این تلاش در شکل روان آزاده خود می‌تواند، با گرایش به قدرت و کنترل دیگران بیان شود و در شکل سالم به صورت نیرو محرکه ای در جهت ارتقاء به سوی اتحاد و کمال نظریه ی آدلر از این رو قابل توجه است که بر چگونگی پاسخ افراد به احساسات مربوط به خویشتن و اهدافی که رفتار آنها را در آینده جهت می‌دهد تاکید دارد و همچنین این که چگونه ترکیب تولد فرزندان می‌تواند در شد اجتماعی آنها موثر باشد. پروین وهمکاران(جوادی و همکاران، ۱۳۸۱)

منظور از سبک زندگی، الگوهای منحصر به فرد، ویژگیها و رفتارهایی هستند که به وسیله آنها برای کمال می‌کوشیم. چهار تیپ مطرح شده از نظر آدلر عبارتند از:

- (۱) تیپ سلطه گر، که علاقه اجتماعی ندارد و بی ملاحظه به دیگران حمله ور می‌شود.
- (۲) تیپ گیرنده که به دیگران وابسته است و انتظار دریافت هر چیزی از آنها را دارد.

۳) تیپ اجتناب کننده، که از مشکلات زندگی دوری می‌کند.

۴) تیپ سودمند اجتماعی ما که به وسیله همکاری با دیگران با مشکلات کنار می‌آیند.

بطور کل تصور آدلر از ماهیت انسان از تصور فروید امیدوار کننده تر است او فکر می‌کند مردم بی

نظیرند و از اراده‌ی آزاد و توانایی شکل دادن به رشد خود برخوردارند.

۲-۸ نظریه اختلالات شخصیتی

کارن هورنای (۱۹۵۲-۱۸۸۵)

۲-۸-۱ زندگینامه

"همیشه بدبختی اصلی - نداشتن صمیمیت و محبت واقعی است."

کارن دانیلین در دهکده‌ی نزدیک هامبورگ آلمان متولد شد. از کودکی به برادرش رشک می‌ورزید. او پدری مذهبی، مستبد، متکبر و عبوس و ساکت و مادر جذاب و آزاد اندیشی که دائما با پدرش در جدال بود داشت مشاجره‌های مکرر والدینی که شک داشت او را دوست داشته باشند جزء تجربه‌های کودکی او برای ریشه‌های نظریه‌ی شخصیت او می‌باشد هورنای با اینکه ادعا می‌کرد نظریه‌ی جدیدی ندارم و نمی‌خواهم مکتب جدیدی را ایجاد کنم ولی با انتقادهای گسترده از فروید در واقع مکتب جدیدی بنا نهاد، او در طول زندگی برای محبت جستجو کرد و سعی می‌کرد با تحصیل در رشته پزشکی و رفتار بی بند و بار جنسی بیشتر شبیه یک مرد عمل کند حتی در طول مدت ازدواج و پس از آن. او از روان کاوی هم نتیجه‌ای نگرفت که در ۱۹۹۴ به وسیله کارل ابراهام انجام گرفت.

سپس به امریکا مهاجرت کرد و از سال ۱۹۳۲ تا ۱۹۵۲ هورنای در موسسه‌های روانکاوی شیکاگو و نیویورک خدمت کرد. او بنیانگذار انجمن پیشرفت روانکاوی و موسسه روان کاوی امریکا بود.

۲-۸-۲ بررسی نظریات هورنای

هورنای با توجه به سه نکته مهم نظرات خود را مطرح می‌کند:

اولی اینکه که اظهارات فروید در مورد زنان موجب شد که هورنای به تاثیرات فرهنگی بیندیشد دوم اینکه هورنای با روانکاو دیگری به نام اریک فروم در ارتباط بود و وی آگاهی هورنای را نسبت به تاثیرات بیشتر کرد.

سوم اینکه مطالعات هورنای در تفاوت ساختار شخصیت بیماران اروپایی و امریکایی اهمیت تاثیرات فرهنگی را تایید کرد علاوه بر این این مطالعات او را به این نتیجه رساند که روابط بین فردی، محور همه عملکردهای سالم و آشفته ی شخصیت می‌باشد. از نظر او عملکرد روان آزوده به چگونگی تلاش فرد در انطباق با اضطراب بنیادی مربوط است و فرد روان آزوده بین سه روش پاسخ دچار تعارض است. این سه الگو عبارتند از:

"گرایش به دیگران"، "مخالفت بادیگران" و "دوری از دیگران" سه شخصیت حاصل این وضعیت‌هاست، شخصیت مطیع، شخصیت پرخاشگر، شخصیت جدا هر سه الگو با عدم انعطاف شخصی و فقدان ارضاء استعدادهای بالقوه ی فردی که جوهر همه بیماری‌هایی روانی است مشخص می‌شوند. در مورد زنان او معتقد است که از نظر زیستی زن مستعد گرایش‌های آزاد داوطلبانه، ضعف، وابستگی، سلطه پذیری و قربانی کردن خود نیست بلکه این گرایش‌ها نشانگر تاثیر قدرتمند عوامل اجتماعی است.

۲-۹ نظریه روان پزشکی بین فردی

هری استاک سالیوان (۱۸۹۲-۱۹۴۹)

۲-۹-۱ زندگینامه

از میان تمام نظریه پردازان بررسی شده سالیوان تنها نظریه پرداز است که در امریکا به دنیا آمده و در همان جامعه به تحصیل پرداخته است او تنها کسی است که با فروید تماس مستقیم نداشته و در ضمن کسی است که بر نقش اجتماعی و عوامل بین فردی در رشد انسان بیشترین تاکید را داشته است. در واقع، نظریه او به عنوان نظریه روان پزشکی بین فردی که در سال ۱۹۵۲ مطرح کرد شناخته می‌شود.

سالیوان به روابط اولیه نوزاد و مادر در رشد اضطراب و رشد مفهوم خویشتن اهمیت زیادی می‌داد. اضطراب ممکن است در تعامل اولیه مادر با نوزاد به وی منتقل شود بنابراین از همان ابتدا، اضطراب ماهیتا بین فردی است و خویشتن که مفهومی حساس در تفکر سالیوان است نیز منشا اجتماعی دارد. مفهوم خویشتن از احساساتی ناشی می‌شود که از تماس به دیگران و از ریابی‌های انعکاس یافته یا ادراک شده بوسیله ی کودک به دست آمده است.

تاکید سالیوان بر تاثیرات اجتماعی از نظریه‌های او در مورد رشد انسان مشهود است. این نظرات در تاکید سالیوان بر دوره ی نوجوانی و قبل از نوجوانی شایان ذکر است. مقبولیت اجتماعی، اعتبار و عزت نفس کودک نیز در خلال مرحله ی نوجوانی اهمیت پیدا می‌کند.

۲-۹-۲ بررسی نظریات سالیوان

با گسترش علاقه به اختلالات مربوط به مفهوم خویشتن، توجه روان کاوان به خصوص به مفهوم خود شیفتگی و شخصیت خود شیفته جلب شده است. جریان رشد سالم خویشتن و خود شیفتگی، مستلزم دستیابی فرد به مفهوم روشنی از خویشتن، داشتن سطح پایدار و معقولی از عزت نفس، احساس غرور از پیشرفت، آگاهی از نیازهای دیگران و جوابگویی به نیازهای آنهاست، همان طور که پاسخگویی نیازهای خود نیز هست "خود شیفتگی شخصیت" با اختلال در مفهوم خویشتن، آسیب پذیری عزت نفس، نیاز به تحسین دیگران و فقدان همدردی با نیازها و احساسات سایر افراد توأم است. در حالی که "شخصیت خود شیفته" از احساس بی ارزشی و فقدان قدرت رنج می برد (شرم و احساس حقارت) با خیالپردازیهایی در مورد قدرت و موفقیت نامحدود در مورد اهمیت خود، بزرگنمایی افراطی می کند. این افراد خود را مستحق دریافت محبت و تحسین دیگران و شخصیتی خاص و یگانه می دانند. این افراد در قبال دیگران بخشنده اند. ولی از لحاظ هیجانی چنین نیستند و همدلی دیگران را به شدت مطالبه می کنند. این افراد می توانند از خود و دیگران تصویری ایده آل ارائه کنند ولی در مواقع دیگر، دیگران و خود را به طور کلی خوار جلوه دهند. به طور خلاصه یافته‌های به دست آمده از تحقیقات آزمایشی، موبد مشاهدات بالینی در مورد آسیب پذیری خود شیفتگان در مقابله با ضربات وارده به عزت نفس خود و نیز پاسخ خشم آلود آنها به این ضربات است. نظریه دلبستگی و روابط شخصی بزرگسالان: این نظریه به تاثیر تجارب اولیه بر رشد و ارتباط آن به کار کرد بعدی شخصیت مربوط است گر چه این نظریه به طور خاص بخشی از نظریه ی روان کاوی یانظریه ارتباط بین اشخاص نیست ولی نقاط مشترکی با آنها دارد در اینجا بحث از نظام رفتاری

دل بستگی است بر اساس این نظریه، نوزاد در حال رشد از مراحل از رشد دل بستگی به افرادی که از او مراقبت می کنند به ویژه مادر می گذرد در این مطالعات نوزادان را از نظر دل بستگی در یکی از این سه دسته طبقه بندی می کنند. "امن" (هفتاد درصد نوزادان) "مضطرب اجتنابی" (بیست درصد نوزادان)، و "مضطرب-مردد" (ده درصد نوزادان). از این نظر این تحقیقات حائز اهمیت است که تفاوت های فردی در دل بستگی، تفاوت هایی را در روابط بین فردی در بزرگسالی و خصوصا در روابط رمانتیک به وجود می آورد یا خیر؟ آیا سبک های اولیه دل بستگی "امن، مضطرب، اجتنابی و مردد" با سبک های روابط عاشقانه فرد مرتبط است درست شبیه تداومی که در الگوهای رفتاری عاطفی "نظریه روان کاوی" مطرح شده است.

کارسالیوان از نظر تاکید بر عوامل اجتماعی، تاکید بر رشد خویشتن و سهم عمده ای که وی در درمان "اسکینروفرنی" داشته از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

۲-۱۰ نظریه پدیدار شناختی (فرد-محور)

کارل راجرز (۱۹۸۷-۱۹۰۲)

۲-۱۰-۱ زندگینامه

"ارگانیزم یک گرایش و تلاش اساسی دارد، شکوفا کردن، نگهداری کردن و بهبود بخشیدن به ارگانیزم تجربه گر"

کارل راجرز هشتم ژانویه ۱۹۰۲ در شهر اوک پارک واقع در ایالت ایلینوی تولد یافت. راجرز در خانواده ای سخت گیر و از لحاظ مذهبی، سازش ناپذیر و پایبند به اخلاق تربیت شد والدین او همواره

سعادت فرزندان خود را در نظر داشتند و احترام به سخت کوشی را در آنها پرورش می‌دادند. دو جریان عمده ای که بر کار راجرز تاثیر داشته است، از خلال توضیحاتی که در مورد اوان زندگی خود می‌دهد، مشهود است یکی توجه به مسایل مذهبی و اخلاقی، که قبلا شرح داده شده و دوم، احترام به روش‌های علمی ظاهرا موضع از مشاهده ی تلاش‌های پدر در اداره ی مزرعه با اصول علمی و مطالعات راجرز در زمینه کشاورزی علمی ناشی شده است راجرز تحصیلات دانشگاهی خود را از دانشگاه ویسکانسین و با رشته کشاورزی آغاز کرد ولی بعد از دو سال، اهداف حرفه ای خود را تغییر داد و به کسوت کشیشی روی آورده او در خلال سفر خود به شرق در سال ۱۹۲۲ فرصت یافت تا التزام دیگران به سایر آموزه‌های مذهبی و انزجار و تنفر دو ملت فرانسه و آلمان را که در غیر این صورت، مردمی دوست داشتنی بودند مشاهده کنند این تجربیات باعث پیوستن او به دانشکده الهیات شد و بعدها در مقام یک روانشناس بالینی در دانشکده تربیت معلم موفق به اخذ دکترا گرفت.

۲-۱۰-۲ بررسی نظریات و کارهای راجرز

راجرز و همکاران او، که بیشتر گرایش انسان گرایانه داشتند در سال ۱۹۶۸ موسسه ای به نام مرکز مطالعه ی انسان به وجود آوردند گسترش این فعالیتها موجب تغییراتی در کارل راجرز به این شرح شد:

از کار با افراد پریشان به کار با افراد عادی، از درمان فردی به گروهی و از تحقیق تجربی به مطالعه ی پدیدار شناختی افراد.

از نظر راجرز، نظریه، انسان و زندگی در هم آمیخته اند، او در فصلی از کتاب خود با عنوان (این منم) چهار ده اصلی را که از هزاران درمان و تحقیق آموخته بود می‌شمرد که اهم آنها عبارتند از:

- ۱- "در روابط خود با انسان‌ها به این حقیقت دست یافته‌ام که اگر به گونه‌ای رفتار کنم که واقعا نیستم، در طولانی مدت کمک کننده نخواهد بود.
- ۲- دریافته‌ام که پذیرش دیگران بسیار پاداش دهنده است.
- ۳- برای من تجربه، منبع، بسیار موثقی است.
- ۴- آن چه در هر یک از ما بسیار خصوصی و یگانه است احتمالا تنها عاملی است که اگر به دیگران بگوییم ارتباط عمیق برقرار می‌شود.
- ۵- انسان‌ها اصولا جهت مثبت دارند، هر چه بیشتر مورد قبول باشند برای اصلاح مستعد تر می‌شود.
- ۶- زندگی در بهترین شکل خود فرآیندی است در حال تغییر و شدن که هیچ چیز در آن ثابت نیست".

۲-۱۰-۳ تشکیل رویکرد پدیدار شناختی راجرز

همان طور که قبلا گفتیم بیشترین تاکید راجرز بر "فرآیند روان درمانی" است و نظریه راجرز در شخصیت، حاصل نظریه او در درمان است. رویکرد "پدیدار شناختی"، بر خلاف تاکید روان کاوی بر سائق‌ها غرایز، ناهشیار، کاهش تنش و تاکید بر سال‌های اولیه در رشد شخصیت، بر ادراک، احساس و گزارش‌های فردی، خود شکوفایی و فرآیند تغییر تکیه دارد.

۲-۱۰-۴ ساختار شخصیت از دیدگاه راجرز

مفهوم خویشتن مهمترین مفهوم ساختاری در نظریه کارل راجرز از شخصیت است. به نظر راجرز هر فرد، رویدادها و تجربه‌های پیرامون خود را دریافت می‌کند و به آنها معنا می‌بخشید. این مجموعه ادراکی و معنایی، میدان پدیداری فرد را به وجود می‌آورد. بخش‌هایی از میدان پدیداری که انسان آنها را به عنوان "خود"، "مرا" یا "من" می‌شناسد خویشتن را به وجود می‌آورد. مفهوم "خود پنداره" الگویی سازمان یافته و پایدار از ادراکات را بیان می‌کند. اگر چه خویشتن تغییر می‌کند ولی خصوصیات سازمان یافته، یکپارچه و ویژه "خود پنداره" همیشه حفظ می‌شود.

در این مفهوم، دو نکته ی قابل توجه دیگر نیز وجود دارد. نخست اینکه مفهوم خویشتن به منزله وجود فرد کوچکی در درون ما نیست. این خویشتن، کاری انجام نمی‌دهد. انسان خویشتنی ندارد که رفتار او را کنترل کند بلکه این خویشتن نشان دهنده مجموعه ای سازمان یافته از ادراکات است.

دوم اینکه به طور کلی، مجموعه تجارب و ادراک‌هایی که "خویشتن" نامیده می‌شود در حیطه ی آگاهی است یعنی می‌توان آنها را هشیار کرد، اگر چه افراد تجربیاتی دارند که به آن آگاهی ندارند، "خود پنداره" در اصل هشیار است راجرز معتقد است که چنین تعریفی از خویشتن صحیح و برای تحقیق ضروری است به نظر او در صورتی که خویشتن بر اساس موارد ناهشیار تعریف شود نمی‌توان آن را به صورت عینی مطالعه کرد.

۲-۱۱ یازهای زیستی و روانی در پیدایی شخصیت

آبراهام مازلو (۱۹۷۱-۱۸۶۸)

۲-۱۱-۱ زندگینامه

مازلو در شمار مهمترین نظریه پردازان نهضت توانائی‌های انسان است. او کسی بود که این دیدگاه را به عنوان نیروی سوم در روان شناسی امریکا معرفی کرد. او سایر نیروها (یعنی روانکاو و رفتار گرایی) را به دلیل دید بدبینانه، منفی و محدودی که در مورد انسان داشتند مورد انتقاد قرار داد. مازلو معتقد بود که افراد اصولاً خوب یا خنثی هستند ولی شدید نیستند و نیز این که در هر انسان کشتی به جانب رشد یا به کمال رساندن توانایی‌های نهفته وجود دارد و آسیب شناسی روانی حاصل انحراف یا نومیدی از این ماهیت اساسی انسان است. جامعه معمولاً موجب این انحراف یا نومیدی است و وقتی ما این انحراف را ماهیت اصلی ارگانیسم فرض کنیم مشکل پیش می‌آید مازلو به این مسئله توجه کرده و هم از این باور حمایت کرده که بهتر است افراد بتوانند در بیان خود آنها بوده و خودشان باشند.

علاوه بر این دید کلی نظارت مازلو به دو جهت اهمیت داشته است، اولاً، او در انگیزش انسان نظری ارائه می‌کند که در آن بین نیازهای زیستی مانند گرسنگی، خواب، تشنگی و نیازهای روان شناختی همچون عزت نفس، عواطف و تعلق تفاوت موجود است. ما نمی‌توانیم به عنوان یک موجود زیستی بدون غذا و آب زندگی کنیم و همین طور نمی‌توانیم به عنوان یک موجود روان شناختی و بدون ارضاء نیازهای دیگر به طور کامل رشد کنیم. بنابراین نیازها را می‌توان به صورت سلسله مراتبی از نیازهای زیستی تا نیازهای مبرم روان شناختی تنظیم کرد.

مازلو بر این عقیده است که روان شناسان بیشتر به نیازهای زیستی پرداخته و نظریه‌هایی در شخصیت ارائه کرده اند که بر اساس آن انسان فقط به کمبود پاسخ می‌دهد و در جستجوی کاهش تنش است مازلو ضمن عدم انکار انگیزش ما را به شناخت انگیزش که بر مبنای کمبود نباشد هدایت می‌کند که حتی ممکن است افزایش تنش به دنبال داشته باشد. این انگیزش وقتی انسان خلاق باشد به وجود می‌آید تا توانائی‌های نهفته خود را تحقق بخشد دومین سهم مازلو (۱۹۵۴) مطالعه وسیع در مورد افراد سالم، کامل و "خود شکوفا" بود. نتیجه ی تحقیق او این بود که افراد خود شکوفا دارای چه ویژگی‌هایی هستند؟

"خود و دیگران را به صورتی که هستند قبول می‌کنند، می‌توانند به نیازهای خود شان بپردازند ولی تمایلات و نیازهای دیگران را نیز درک کنند و به صورت مکانیکی پاسخ نگویند بلکه با چند نفر ارتباط صمیمانه و عمیق داشته و خود انگیزه خلاق عمل کنند، در مقابل هم‌رنگی مقاومت کنند و در حالی که به واقعیات گردن می‌نهند وجود خودشان را نیز اثبات کنند".

پروین و جان (جوادی و همکاران، ۱۳۸۱)

۱۲-۲ نظریه رویکرد صفات در شخصیت

گوردون آل پرت (۱۹۶۷-۱۸۹۷)

۱-۱۲-۲ زندگینامه

"وقتی که فرد پخته و بالیده شده، پیوند با گذشته قطع می‌شود".

آلپورت که در مونته زومای ایندیانا به دنیا آمد، از چهار پسر خانواده کوچکتر بود، مادرش معلم و پدرش پزشک بود. آلپورت به خاطر اختلاف سنی در خانواده و خارج آن منزوی بود. "من حوزه ی

فعالیت‌های خودم را ساختم. این حوزه‌ای خاص بود، زیرا من مناسب جمع پسران معمولی نبودم" در دوران طرد کودکی حقارت را تجربه کرد و کوشید با ممتاز شدن آن را جبران کند او ردپای برادرش فلوید را که به او حسادت می‌کرد تا دریافت درجه دکترا دنبال کرد. این تلاش برای همچشمی کردن با فلوید ممکن است حس هویت آلپورت را تهدید کرده باشد، ممکن است برای دفاع از فردیت خود، با بیان این نکته که انگیزه‌ها و علایق بزرگسالان، خود مختار یا مستقل از سر چشمه‌های کودکی آنهاست، برای رد کردن همانند سازی اش با فلوید برانگیخته شده باشد او در دوران دانشجویی نمرات بالایی گرفت و مسئولیت‌های گوناگونی در دانشگاه به عهده داشت. او نوشت " من / از این فعالیتها احساس شایستگی می‌کردم (برای جبران احساس حقارت." آلپورت در ۱۹۲۲ پس از اخذ درجه دکتری ۴۰ سال به انجام پژوهش درباره ی شخصیت و روان شناسی اجتماعی و تعلیم دادن مشغول بود او در تمام این سالها به این موضوع اذعان داشت که شخصیت دوران کودکی و بزرگسالی از یکدیگر جداست و روی یک پیوستار نیست شخصیت کودکی یک شخصیت زیستی است و شخصیت بزرگسالی یک شخصیت روان شناختی و کارکرد بزرگسالی از دوران کودکی جداست و محدود به تجربیات گذشته ی انسان نمی‌شود، او معتقد بود که هر کس شخصیتی بی همتاست.

۲-۱۲-۲ بررسی نظریات آلپورت

آلپورت در کتاب خود با عنوان (الگو و رشد در شخصیت) قبل از اینکه تعریف‌های خود از شخصیت را ارائه دهد، ۵۰ تعریف را بررسی کرد "شخصیت عبارت است از سازمان دهی پویایی نظام‌های روانی فیزیولوژیکی درون فرد که رفتار و افکار شاخص را تعیین می‌کند"

منظور آلپورت از سازماندهی پویا این است که اگر چه شخصیت همواره تغییر و رشد می‌کند (یعنی پویاست)، این رشد، رشدی سازمان یافته است، روانی فیزیولوژیکی به معنی آن است که شخصیت به صورت یک واحد از کارکرد ذهن و بدن تشکیل می‌شود نه کاملاً ذهنی نه کاملاً زیستی بلکه ترکیبی از هر دو، منظور آلپورت از تعیین می‌کند این است که همه ی جنبه‌های شخصیت رفتارها و افکار خاصی را فعال یا هدایت می‌کند. رفتار و افکار هم به معنی آن است که هر چیزی که فکر می‌کنیم و انجام می‌دهیم، شاخص یا نمونه ماست پس هر فردی بی همتاست.

او معتقد بود که شخصیت کودک و بزرگسال از هم جداست. بنابراین تاکید ما بر هشیار به جای ناهشیار و بر حال و آینده به جای گذشته، شناسایی یگانگی به جای عمومیت با شباهت‌ها در همه ی افراد و تمرکز بر هنجار به جای نابهنجار از این جا ناشی می‌شود او سه تیپ صفات فردی را معرفی کرد "اصلی، مرکزی و ثانوی".

صفات اصلی بیانگر یک آمادگی فراگیر و شخصی در زندگی فرد است و در واقع، هر عمل وی تحت تاثیر آن قرار می‌گیرد. برای مثال می‌گوییم فردی ماکیا ولی عمل می‌کند منظور صفت نیکولو ماکیاولی است که یک فرمانده موفق در دروه ی رنسانس بوده است در مورد فرد آزارگر این صفت از نام مارکی دو ساد که قبلاً به سادیسزم (آزارگر) بوده گرفته شده. بطور کلی عده معدودی از افراد دارای صفات اصلی هستند.

صفات محوری یا مرکزی (مثل درستی، مهربانی، و جرات) نشان دهنده ی آمادگی‌هایی است که دامنه ی فراگیر بودن آنها از اصلی نیز کمتر است.

صفات ثانوی نشان دهنده ی آمادگی‌هایی است که حداقل فراگیری، همسانی و قابلیت مشاهده را دارند، به عبارت دیگر افراد، دارای صفاتی هستند که درجات مختلفی از اهمیت و فراگیری را دارند. او عقیده داشت که صفات اغلب در یک موقعیت خاص و نه در هر موقعیت برانگیخته می‌شوند مثلاً از فرد پرخاشگر نیز می‌توان انتظار داشت که رفتار خود را تعدیل کند به شرط این که آن موقعیت ما رفتار غیر پرخاشگرانه را اقتضا کند. همین طور فرد درون‌گرا ممکن است در بعضی موقعیت، رفتار برون‌گرا داشته باشد.

۲-۱۳ نظریه چندبعدی شخصیت

هانس، جی، آیسنک (۱۹۹۷-۱۹۱۶)

۲-۱۳-۱ زندگینامه

هانس، جی آیسنک در سال ۱۹۱۶ در آلمان متولد شد و سپس در زمان آزار و اذیت نازی‌ها جلازی وطن کرد و در انگلستان اقامت گزید. نظریه آیسنک تحت تاثیر پیشرفت‌های روش شناختی در شیوه آماري تحليل عاملی، تیپ شناسی کریچمر و یونگ، تحقیقات شیریل برت در وراثت، تحقیقات آزمایشی پاولف در شرطی شدن کلاسیک و نظریه ی یادگیری روان شناس آمریکایی کلارک‌هال قرار داشته است. اگر چه آیسنک در تحقیقات خود از نمونه‌های عادی و بیمار هر دو سود برده است بیشتر تحقیقات او در بخش روان پزشکی بیمارستان مارس در انگلستان انجام گرفت.

زندگی آیسنک با انرژی و قدرت تولید فراوان توصیف شده و یکی از بانفوذترین و قابل استنادترین روان شناسان قرن بیستم است. او در دهه ۱۹۸۰ به تاسیس و ویراستاری مجله (شخصیت‌ها و

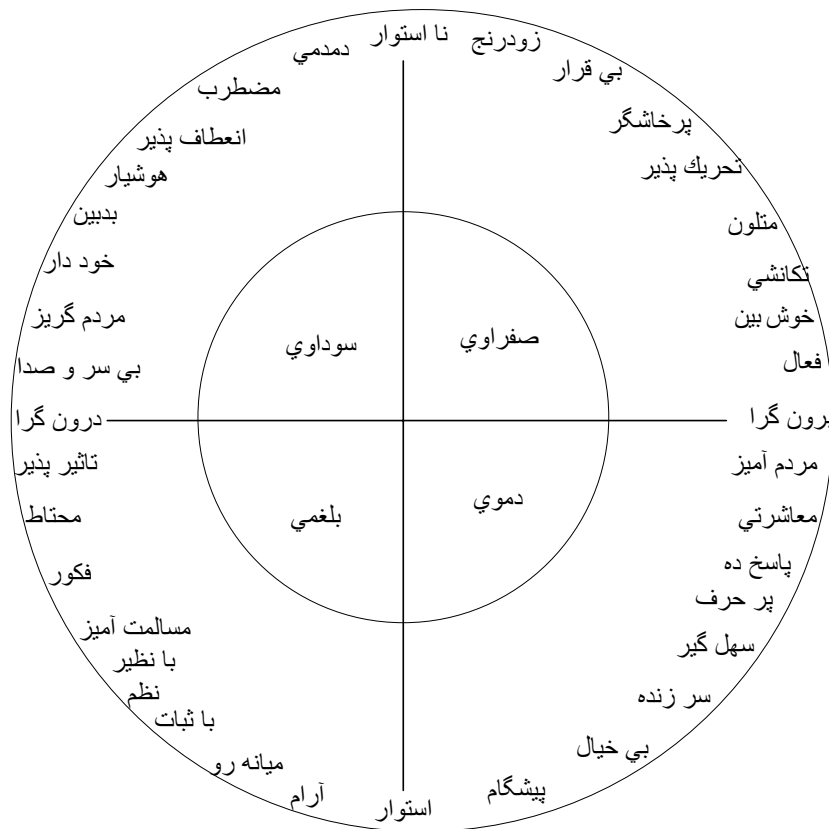
تفاوت‌های، فردی همت گماشت که جمله ای بین المللی بود و در درجه اول به پژوهش درباره صفات شخصیت خلق و خود و مبانی زیستی آن می‌پرداخت. آیسنک نسبت به همه این موضوعات توجه عمیقی داشت او در سال ۱۹۹۷ و بعد از تجدید چاپ سه جلد از کتاب‌های اولیه خود و اندکی بعد از تمام کردن آخرین کتابش (هوش: نگاهی جدید) دار فانی را وداع گفت.

۲-۱۳-۲ بررسی نظریات آیسنک

آیسنک همیشه یکی از منتقدین سخت نظریه روان کاوی بوده است و اگر چه از نظریه صفات پشتیبانی می‌کند بر لزوم تهیه ابزار کار آمد اندازه گیری ضرورت ابداع نظریه ای ابطال ناپذیر و اهمیت دستیابی به مبنایی زیستی برای هر صفت تاکید دارد. شیوه یی آماری تحلیل عاملی، مبنای اندازه گیری و طبقه بندی صفات آیسنک را تشکیل می‌دهد. تحلیل عاملی شیوه ای است که در آن تعداد متنابهی از پرسش‌های یک آزمون در مورد تعداد زیادی از افراد اجرا می‌شود سپس نتایج تحلیل آماری (یعنی اجتماعی بودن) را می‌توان با توجه به ویژگی‌های مشترک، سوالات یا رفتارهای مرتبط با یکدیگر، تفسیر و نامگذاری کرد. آیسنک با تحلیل عامل‌های بیشتر (ثانوی) به ابعاد اصلی یا زمینه‌های این عوامل یا صفات نیز دست یافت که به این ابعاد اصلی "تیپ" گفته می‌شود. بنابراین برای مثال، بعنوان مثال صفاتی چون اجتماعی بودن، تکانشی بودن، فعالیت، سرزندگی و تحریک پذیری را می‌توان زیر عنوان مفهوم تیپ برون گرا در یک گروه جمع کرد. در اینجا اگر چه از اصطلاح تیپ استفاده می‌شود، باید توجه داشت که در واقع، این اصطلاح دارای دو حد نهایی بالا و پایین است و افراد ممکن است در نقاطی بین این دو حد قرار گیرند.

۲-۱۳-۳ ابعاد اساسی شخصیت

آیسنک در نخستین تحقیقات خود به دو بعد شخصیت دست یافت و آنها را درون گرا - برون گرا و روان آزرده خو (از لحاظ عاطفی پایدار- ناپایدار) نام نهاد. رابطه ی این دو بعد اصلی شخصیت با طبایع چهار گانه ای که به وسیله پزشکان یونانی بقراط و گالن معرفی شده ویژگی های شخصیتی بیشتری را در بر می گیرد در شکل آمده است.



شکل ۲-۱-۲ رابطه ۲ بعد شخصیت بر مبنای تحلیل عاملی و طبایع ۴ گانه یونانی (آیسنک ۱۹۷۰)

پروین و جان، لارنس و الیور، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ت محمد جعفر جوادی

روان شناسان منتقد اظهار کرده اند که تفسیر تفاوت های فردی با دو یا سه بعد امکان پذیر نیست.

۱۴-۲ نظریه رویکرد تحلیلی عاملی صفات

ریموند کتل (۱۹۰۵-۱۹۹۸)

۱-۱۴-۲ زندگینامه

ریموند کتل در ۱۹۰۵ در دوانشیر انگلستان دیده به جهان گشود او در سال ۱۹۲۴ لیسانس یا شیمی از دانشگاه لندن فارغ التحصیل و سپس به روانشناسی روی آورد. او در سال ۱۹۲۹ از همان دانشگاه موفق به درجه ی دکترا شد. در ۱۹۳۷ پس از مطالعاتی روی شخصیت وارد دانشگاه هاروارد و کلارک و دوک شده و به تدریس پرداخت در خلال این ۲۰ سال استاد تحقیق در روان شناسی و مسئول آزمایشگاه ارزیابی شخصیت در دانشگاه ایلینوی بود او بیش از ۲۰۰ مقاله و ۱۵ کتاب نوشت. در ابتدا او پس از مطالعه ی تحلیل عامل در تحقیقی تلاش کرد یک نظریه ی دارای سلسله مراتبی از شخصیت ایجاد کند همچنین علاقمند بود مانند جدول مندلیف در شیمی شیوه تحلیل عاملی روان شناسی را به جانب جدول ادواری وی از عناصر شخصیت سوق دهد.

۲-۱۴-۲ بررسی نظریات کتل در شخصیت

مهمترین عنصر ساختاری نظریه کتل، صفت است که قبلا به عنوان آمادگی قبلی یا زمینه از آن یاد شد. منظور از "صفت" این است که رفتار انسان در طول زمان و در موقعیت‌های مختلف دارای الگو و نظم خاصی است از میان تفاوت‌های بسیاری که در صفات می‌تواند وجود داشته باشد دو مورد مهمتر است یکی تفاوت میان سه صفت توانش، خلقی، پویشی و دیگری تفاوت بین دو صفت سطحی و عمقی.

"صفات توانشی" به مهار توانائی‌هایی مربوط است که موجب کنش موثر فرد می‌شود مثل هوش.

"صفات خلقی" به زندگی هیجانی فرد و سبک رفتاری او مربوط است مثل آرامش در کار کردن یا

سریع بودن

"صفات پویشی" به کوشش و انگیزیش زندگی فرد و نوع اهدافی که برای وی مهم است مربوط

می‌شود، در مجموع این صفات پایدارترین عناصر شخصیت شناخته شده اند.

تفاوت بین صفات سطحی و عمیقی به ترازوی مربوط است که در آن به مطالعه می‌پردازیم.

"صفات سطحی"، رفتارهایی را نشان می‌دهد که ظاهرا با یکدیگر تجانس دارند ولی در واقع همیشه

همراه هم بالا و پایین نمی‌روند و ضرورتا علت مشترکی ندارند. صفات سطحی را می‌توان از طریق

روش‌های غیر عینی سنجید ولی "صفات عمقی" را باید به کمک شیوه‌های پیشرفته‌ی آماری

همچون تحلیل عاملی کشف کرد. این صفات زیر بنای شخصیت فرد را تشکیل می‌دهد.

تلاش‌های کتل و حوزه‌ی گسترده آن هر انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تحقیقات او تقریبا

شامل کلیه ابعادی است که به نوعی با نظریه شخصیت مرتبط است. کتل یکی از عمده ترین روان

شناسانی است که به ابداع شیوه‌های "تحلیل عاملی" و تکوین شیوه‌های نوین تعیین سهم وراثت در

شخصیت پرداخته است. کتل به منظور توسعه تحقیقات چند متغیر در (انجمن تحقیقات آزمایشی

چند متغیره) را در دهه شصت راه اندازی کرد. اغلب پژوهشگران تحلیل عاملی شخصیت در امریکا به

عضویت انجمن صاحب نام وی در آمدند به علاوه کتل تلاش کرده است تا نظریه خود را در

فرهنگ‌های مختلف نیز به کار گیرد. به نظر یکی از حامیان او: "نظریه کتل، به جای این که مورد

قبول عام قرار گیرد، به شدت آنها را تحت تاثیر قرار داده است" ... می‌توان ادعان کرد که طرح اصلی

کتل در مطالعه شخصیت، به ساختار نظری پرباری منجر شده و در مقایسه با سایر نظریه‌های شخصیت، به تحقیقات تجربی بیشتری منتهی شده. در عین حال بیشتر روانشناسان شخصیت، تلاش‌های کتل را نادیده گرفته و عده‌ای دیگر نیز در مورد اعتبار آزمون‌های به کار رفته، اعتماد کردن به تحلیل عاملی و همین طور، نظریه پردازیهایی که گاهی از داده‌های به دست آمده نیز فراتر می‌رود تردید کرده اند. همین طور اینکه کتل، همانند آیسنک در اغلب موارد اغراق می‌کند.

متأسفانه کتل به دلیل اعتقاد بیش از حد به نقطه نظرهای خود، گاهی بدون هیچ گونه دلیل، دستاوردهای خود را می‌پذیرد و متقابلاً کارهای دیگران را بی اعتبار به حساب می‌آورد. مثلاً، یافته‌های "روان شناسی بالینی" و "رویکرد دو متغیره" را کم بها جلوه داد ولی درباره دستاوردهای "رویکرد چند متغیره" به گزافه گویی پرداخته است.

۱۵-۲ ظریات رابطه شغل و شخصیت

نظریه شخصیتی - شغلی جان هالند

جان هالندر در سال (1918) میلادی متولد شد، درجه لیسانس خود را از دانشگاه اوهاو در سال ۱۹۴۲ و درجه دکتری روانشناسی را در سال ۱۹۵۲ از دانشگاه مینوسو تا اخذ کرد. سپس به تدریس مشغول شد و چند سالی نیز سرپرستی مرکز تحقیقات را عهده دار بوده در سال ۱۹۶۴ رئیس سازمان تحقیقات و نیز استاد دانشگاه آیوا شد

(شفیع آبادی، ۱۳۷۲، ص ۲۰۹)

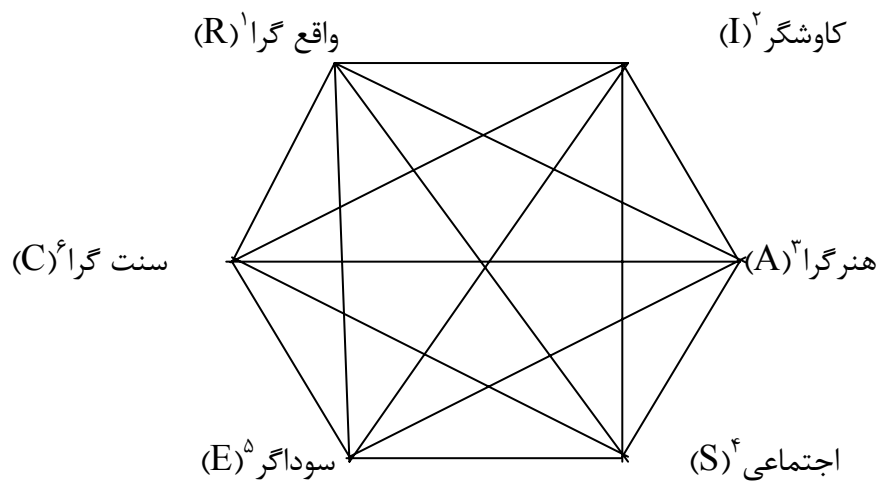
نظریه افتراق گرایی هالند صرفاً به نظریه‌های شخصیت مربوط نمی‌شود بلکه به تنهایی یک نظریه جامع شخصیتی است. فرضهای اصلی زیر بنای آن این است که می‌توان مردم را به شش تیپ شخصیتی طبقه بندی کرد. و نیز شش نوع محیط نیز وجود دارد که با انواع تیپهای شخصیتی مطابقت دارد. مردم به دنبال محیطی می‌گردند که با شخصیت آنان هماهنگی داشته باشد چون این هماهنگی به آنان امکان می‌دهد تا ارزشها و تواناییهای شخصیت خود را به نمایش گذارند به گفته‌ی هالند رفتار یک فرد در محیط کار محصول نوع شخصیت وی و تقابل آن با ویژگیهای محیطی است.

(شکیلتون, ۱۳۷۱, ص ۱۸۳)

تواناییها و انگیزه‌های افراد متفاوت هستند همانگونه که در مشاغل مختلف نیاز به شرایط و انگیزه‌های متفاوتی است. هنگامی که بین ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای مربوط به شغل هماهنگی ضعیفی وجود داشته باشد. عملکرد کارکنان ضعیف خواهد بود. این تناسب در تئوری هالند بیان شده است عموماً هالند بر این عقیده است که تیپ شخصیتی مردم هماهنگ با انتخابات شغلیشان است. و نیز استعداد و تواناییهایشان متناسب با نیازمندی‌های شغلیشان است. بنابراین افراد موفق تر و از شغلیشان کلا راضی تر هستند (Journal of Applied Management Studies, 1999)

هدف هالند ارائه نظریه ای جامع درباره مسیر تکاملی و انتخاب شغل بوده است. وی در نظر داشت با استفاده از تمام علوم و نیز توجه به واقعیات زیستی و محیطی انسان، نظریه ای پیشنهاد نماید که دامنه تحقیق را گسترده نماید.

رابطه شغل و شخصیت، رایبیز (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۹)



شکل ۲-۲ رابطه شغل و شخصیت، رایبیز (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۹)

1. Realistic
2. Investigator
3. Artistic
4. Social
5. Enterprising
6. Conventional

جدول ۲-۱: تناسب شغل با شخصیت

شغل مناسب	ویژگیهای شخصیتی	نوع شخصیت
مکانیک، متصدی دستگاه حفاری کارگر خط مونتاژ، کشاورز	کم رو، با فراست، با ثبات، سازشکار و مرد عمل است	واقع گرا: کارهایی را ترجیح می دهد که به مهارت، قدرت بدنی و هماهنگی نیاز دارند.
اقتصاددان، زیست شناس، ریاضی دان، گزارشگر رسانه های گروهی	تحلیلگر، کنجکاو، مستقل	کاوشگر: کارهایی را ترجیح می دهد که به فکر کردن، سازماندهی و درک موضوع نیاز دارند.
مدد کار اجتماعی، روان شناس بالینی، معلم، مشاور	صمیمی، گرم، دوستانه، دارای روحیه همکاری	اجتماعی. کارهایی را ترجیح می دهد که بتوان به دیگران کمک کرد
حسابدار، مدیر شرکت، مسئول دایره دریافت و پرداخت بانک، مسئول بایگانی	سازشکار، کار آرا، مرد عمل، بدون قدرت تخیل، انعطاف ناپذیر	سنت گرا. کارهایی را ترجیح می دهد که مستلزم اجرای قوانین، بدون ابهام و منظم باشد.
وکیل (حقوق دان)، مسئول بنگاه معاملاتی، متخصص روابط عمومی، مدیر سازمان کوچک	دارای اعتماد به نفس، جاه طلب و بلند پرواز، پر انرژی، سلطه جو	سوداگر. کارهایی را ترجیح می دهد که جنبه حرف زدن و گفتاری داشته باشد تا بتوان با قدرت بیان خود دیگران را تحت تاثیر قرار دهد.
نقاش، موسیقی دان، نویسنده تزییناتی	خیال پرداز، درهم ریخته آرمان گرا، پر احساس، اهل حرف (و نه عمل)	هنرمند. کارهایی را ترجیح می دهد که مبهم و نامنظم باشد که برای انجام آنها باید دارای ابتکار عمل و خلاقیت بود.

رایبترز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹)، ص ۱۵۹

۲-۱۵-۲ شخصیت نوع A

آیا کسی را می شناسید که بسیار اهل رقابت بوده و همواره سراسیمه باشد؟ اگر چنین است ما او را نمونه ای خوب از شخصیت نوع A^۱ می دانیم کسی که از نظر شخصیت، نوع A باشد، سعی دارد با

^۱ Type A Personality

سرعت و دستپاچی در کوتاه ترین زمان، به بیشترین پیشرفت دست یابد و هر گاه ایجاب کند، در برابر گروههای مخالف و هر چیزی که سد راهش باشد به شدت مقاومت و مخالفت خواهد کرد. در فرهنگ آمریکای شمالی برای چنین شخصیتی ارزش زیادی قائل اند و او می تواند در ساله جاه طلبی ها و کسب موفقیتها به پادشاهی مادی زیادی برسد.

شخصیت نوع A دارای ویژگی های زیر است:

- ۱- همیشه در حال حرکت جنب و جوش و قدم زدن است و غذا را به سرعت می خورد.
- ۲- نسبت به سرعتی که کارها انجام شود احساس بی صبری می کند.
- ۳- همیشه می خواهد دو یا چند کار را به صورت همزمان انجام دهد.
- ۴- نمی تواند از تفریح هیچ استفاده ای ببرد.
- ۵- همیشه با عدد و رقم سرو کار داد و دائم در حال محاسبه میزان کارهایی است که انجام داده است.

۲-۱۵-۳ شخصیت نوع B

شخصی که دارای شخصیت نوع B^۱ است، ویژگی هایی دارد که درست بر عکس با شخصیت نوع A است. چنین فردی هیچ گاه سراسیمه نیست، نمی خواهد دست به کارهایی بزند که پایان ندارد، احساس نوعی آرامش می کند و نباید دائم محاسباتی را انجام دهد. (M. Fried man and

R.H.Rosenman, 1974)

را بینز (پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹ ص ۱۵۵)

^۱ Type B personality

شخصیت نوع B دارای ویژگی‌های زیر است:

- ۱- هرگز سراسیمه نیست و شاهد نتایج حاصل از سراسیمگی هم نخواهد بود.
 - ۲- در خود هیچ گونه احساس نیاز به بحث درباره موفقیتها نمی‌کند مگر اینکه شرایط یا اوضاع ایجاب کند که در این باره حرفی بزند.
 - ۳- به جای به رخ کشیدن مدیریت و مقام خود، ترجیح می‌دهد که با دوستان خود خوش بگذارند.
 - ۴- همیشه در آرامش به سر می‌برد و احساس هیچ نوع کوتاهی یا غفلت نمی‌کند.
- کسی که از نظر شخصیت در گروه A قرار می‌گیرد همیشه تحت تنش و فشار روانی زیاد است او همیشه احساس می‌کند فرصت کافی ندارد و پیوسته برای کارهای خود وقت خاصی را تعیین می‌کند. وجود این ویژگی‌ها باعث نوعی رفتار ویژه هم می‌شود. برای مثال، کسی که دارای این ویژگی شخصیتی است کارها را به سرعت انجام می‌دهد، زیرا همیشه بر کمیت و کیفیت تاکید می‌کند. چنانچه به پست مدیریت برسد هر روز چندین ساعت اضافه کاری می‌کند و همیشه خود را در وضعی رقابتی می‌بیند و چون به گونه ای دستپاچه است یا زیاد عجله به خرج می‌دهد، تصمیمات ضعیف می‌گیرد، به ندرت امکان دارد که خلاق باشد از آنجا که به کمیت و سرعت اهمیت می‌دهد هنگامی که با مساله ای روبه رو شود به تجربیات گذشته تکیه می‌کند. او وقت زیادی را صرف یافتن راه حلی برای مسائل جدید نمی‌کند، معمولا واکنش یکسانی در برابر مسائل و مشکلات متفاوت نشان می‌دهد. بنابراین در مقایسه با کسی که از نظر شخصیت در گروه B قرار می‌گیرد، بهتر می‌توان رفتار او را پیش بینی کرد.

آیا گروه A یا B، کدام یک در سازمان موفق ترند؟ با توجه به سخت کوشی گروه A، معمولاً کسی که از نظر شخصیتی در گروه B قرار گیرد، به راس هرم سازمان می‌رسد بیشتر فروشندگان دارای شخصیت از نوع A هستند گروه B پست‌های مدیریت ارشد اجرایی را احراز می‌کنند. چرا؟ در پاسخ باید گفت که کسانی که از نظر شخصیت در گروه A قرار می‌گیرند کیفیت را فدای کمیت می‌کنند معمولاً کسانی می‌توانند در سازمان ارتقای مقام یابند که در کارهای عجله کمتری به خرج داده و امور را به صورت استادانه انجام دهند، خلاق باشند و تنها به رقابت و کارهای با عجله اکتفا نکنند.

۱۶-۲ بررسی چند خصوصیت شخصیتی در شغل

۱-۱۶-۲ اثر کانون کنترل^۱

بر غیبت کارکنان موضوع جالبی است درونگرایان بر این باورند که از طریق رعایت اصول بهداشتی می‌توانند سلامت خود را تضمین کنند. بنابراین، در رابطه با حفظ سلامتی خود مسئولیتهای بیشتری را می‌پذیرند و بیشتر مراقب سلامت خود هستند. این امر باعث می‌شود که تصادفات و بیماری کمتر شود و در نتیجه میزان غیبت آنان پایین تر می‌آید.

نباید انتظار داشت که بین کانون کنترل و جابه جایی کارکنان رابطه مشخصی وجود داشته باشد، چرا که نیروهای مخالف همیشه در کارند. از یک سو "درونگرایان" به اصطلاح مرد عمل هستند، بنابراین انتظار بسیاری زیادی می‌رود که سریع تر سازمان را ترک کنند از سوی دیگر، آنان همواره در

کار خود موفق تر از سایرین هستند و رضایت بیشتری را کسب می‌کنند، اینها عواملی است که جابه جایی کارکنان را کاهش می‌دهد.

نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که معمولا درونگرایان به هنگام انجام وظیفه احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و کارهای بهتری را انجام می‌دهند، ولی با توجه به نوع شغل و کارهای متفاوت، نمی‌توان این نتیجه گیری را تعمیم داد. درونگرایان بیش از گرفتن تصمیم، فعالانه در پی کسب اطلاعات بیشتری بر می‌آیند، در جهت کسب موفقیت و تامین هدف انگیزه‌های بیشتری دارند و در جهت کنترل محیط خود تلاش بیشتری می‌کنند ولی برون گرایان سازش کارترند و تمایل بیشتری دارند که مجری دستورالعمل‌ها باشند، بنابراین در رابطه با کارهای تخصصی (یعنی آنهایی که مهارت‌ها و توان مدیریتی بالایی نیاز دارند) "برون گرایان" موفق ترند، آنها مناسب مشاغلی هستند که به ابتکار و استقلال عمل نیاز دارد بر عکس درون گرایان کارهایی را به نحو عالی انجام می‌دهند. که تکراری و منظم بوده و موفقیت در آنها در گرو رعایت مقررات و سازش با سایر همکاران باشد.

۲-۱۶-۲ ماکیاول گرایی^۱

ماکیاول گرایی با قدرت طلبی رابطه ای تنگاتنگ دارد. شخصی به نام نیکولو ماکیاولی در قرن شانزدهم درباره کسب قدرت و استفاده از آن نظریات و عقاید ویژه ای داشت و مطالبی را هم نوشت. فردی که این ویژگیها را دارد اهل عمل (عمل گرا) است، احساساتی نیست و بر این باور است که هدف، وسیله را توجیه می‌کند. دیدگاه تند طرفداران ماکیاولی و آنان که از نظر شخصیتی چنین خصیصه ای دارند این است که: "اگر نتیجه می‌دهد، امانش نده!"

¹ Machiavellianism

تحقیقات زیادی انجام شده تا پی آمد برخی از رفتارها را به کسانی نسبت دهند که کم و بیش دارای این ویژگی بوده اند. کسانی که از نظر شخصیتی، به مقدار زیادی این ویژگی را دارند (در مقایسه با کسانی که این ویژگی در آنها شدت زیادی ندارد) موفق تر هستند، کمتر غایب می‌شوند و بیشتر دیگران را ترغیب می‌کنند. ولی بازدهی این افراد تحت عوامل موقعیتی تعدیل می‌شود. تحقیقات ثابت کرده است که این ویژگی شخصیتی قدرت طلبی در موارد زیر بشتر نمایان می‌گردد:

- (۱) هنگامی که این افراد به صورت مستقیم با دیگران روبه رو می‌شوند
 - (۲) هنگامی که قوانین و مقررات در موقعیت یا وضعی که به آن روبه رو می‌شوند کمتر حاکم باشد، آنان بی‌محابا عمل می‌کنند.
 - (۳) درگیری عاطفی با مسائل جزئی با امور دور (منحرف) از هدف مورد نظر که موجب کم رنگ شدن این ویژگی گردد.
- آیا می‌توان نتیجه گرفت که کسانی که از نظر شخصیتی (به اصطلاح بسیار ماکیاوول گرا هستند) کارمند خوبی خواهند بود؟ پاسخ این پرسش به دو عامل بستگی دارد، اول به نوع کار و دوم این که آیا در ارزیابی عملکرد رعایت اصول اخلاقی هم مطرح است یا خیر در کارهایی که فرد باید از نظر مذاکره و تعدیل قیمت‌ها (مثل روابط کارگری) مهارت خاصی داشته باشد، یا در آنجا که موفقیت در کار، پاداش زیادی خواهد داشت (مثل کمیسیون حاصل از فروش) چنین شخصیتی بازدهی بالایی دارد، ولی اگر هدف نتواند وسیله را توجیه کند، یا اگر از نظر رفتاری استانداردهای بسیار دقیقی وجود داشته باشد، یا عوامل موقعیتی و موضعی (که در عبارت قبل یاد آورد شدیم) وجود نداشته باشد، در آن صورت نمی‌توان درباره عملکرد چنین شخصی پیش بینی کرد.

۲-۱۶-۳ مناعت طبع یا عزت نفس^۱.

میزان یا درجه ای که افراد خود را دوست دارند (یا دوست ندارند) این ویژگی شخصیتی را "مناعت طبع" یا عزت نفس می نامند.

تحقیقاتی که در خصوص مناعت طبع یا عزت نفس شده به جنبه‌های دقیقی از رفتار سازمانی رسیده است. برای مثال، عزت نفس با انتظارات فرد از موفقیت، رابطه مستقیم دارد. کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها شدید است بر این باورند که توانایی آنان بیش از مقداری است که برای موفقیت در کار لازم است. آنان دست به کارهایی می‌زنند که خطر زیادی دارد و (در مقایسه با کسانی که مقدار کمتری از این ویژگی دارند) کارهایی را می‌پذیرند که نامتعارف تر باشد.

مهم ترین نتیجه ای که از این تحقیقات به دست آمده و می‌توان آن را تعمیم داد، این است: افرادی که این ویژگی به فراوانی در آنها دیده شود (در مقایسه با آنان که از نظر شخصیتی کمتر این ویژگی را دارند) بیشتر تحت تاثیر عوامل خارجی قرار می‌گیرند کسانی که شدت این ویژگی یا خصوصیت، در آنها کمتر است متصرف واکنش مثبت از سوی دیگران هستند. در نتیجه آنان بیشتر در پی تایید دیگران و آماده پذیرش باورها و رفتار افراد مورد احترامشان می‌باشند. کسانی که این ویژگی را دارند (ولی نه در حالت بسیار شدید) هنگامی که در پست مدیریت سازمان قرار گیرند همواره درصدد خشنود ساختن دیگران هستند، از این رو احتمال کمتری دارد که پایگاه ناآشنایی را انتخاب کنند.

¹ - self-esteem

۲-۱۶-۴ سازگاری با موقعیت^۱

ویژگی شخصیتی دیگری را که به تازگی بسیار مورد توجه قرار گرفته سازش با موقعیت می‌نامند. یعنی توانایی فرد در هم سوکردن رفتار خود با عوامل خارجی و موقعیتی، کسانی که چنین خصوصیتی دارند، می‌توانند رفتار خود را با عوامل محیطی و موقعیتی وفق دهند. آنان نسبت به علائم و نشانه‌های خارجی حساسیت زیادی نشان می‌دهند و در موقعیت‌های گوناگون رفتار متفاوتی دارند. کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها شدید است می‌توانند در جمع و در خلوت رفتارهای بسیار متفاوتی داشته باشند. اما آنان که این ویژگی شخصیتیشان شدید نیست نمی‌توانند در موقعیت‌های مختلف رفتارهای چندان متفاوتی از خود بروز می‌دهند. آنان همیشه تمایل دارند تا در هر وضع و موقعیتی نگرش و خوی حقیقی خود را نشان دهند. بنابراین، بین آن چیزی که هستند و آنچه که انجام می‌دهند (از نظر ثبات رویه در رفتار) رابطه بسیار مستحکم وجود دارد.

تحقیقات پیرامون این ویژگی شخصیتی هنوز در ابتدای راه است. بنابراین، نمی‌توان بر آن اساس چیزی را پیش بینی کرد. ولی، نتیجه نخستین تحقیقاتی که در این زمینه به دست آمده نشان می‌دهد، کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها شدید است تمایل دارند به رفتار دیگران توجه بیشتری بکنند (و نسبت به کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها ضعف است) سازگاری بیشتری داشته باشند. همچنین می‌توان چنین فرض کرد که کسانی که این ویژگی شخصیتی در آنها شدید است در پست‌های مدیریتی، یعنی در مقام‌هایی که افراد باید چندین نقش ایفا نمایند (و گاهی این

^۱ - self-monitoring

نقشها ضد و نقیض هستند) موفق تر خواهند بود. آنان می‌توانند در برابر ارباب رجوع یا افراد گوناگونی که با آنها روبرو می‌شوند. (چهره‌های) مختلف را نشان دهند.

۲-۱۶-۵ خطر پذیری

انسانها از نظر گرایش به خطر پذیری متفاوت اند این میل که مبتنی بر پذیرش یا اجتناب از خطر است (ثابت شده است) که بر موارد زیر اثرات شدیدی می‌گذارد. مدت زمانی که طول می‌کشد تا مدیر تصمیمی بگیرد و مقدار اطلاعاتی را که وی برای گرفتن تصمیم به آن نیاز دارد. برای مثال، در یک تمرین شبیه سازی مربوط به تصمیم گیری درباره استخدام کارمندان جدید، ۷۹ مدیر شرکت کردند، مدیرانی که خطر پذیری بالایی داشتند، سریع تر تصمیم گرفتند و (در مقایسه با مدیرانی که خطر پذیری کمتری داشتند) از اطلاعات کمتری استفاده کردند. نکته جالب توجه این است که صحت و دقت تصمیم گیری در مورد هر دو گروه یکسان بود.

در حالی که معمولا این گفتار درست است که مدیران سازمانها ضد خطر هستند، ولی هنوز هم افراد درباره این بعد شخصیتی، متفاوت اند. در نتیجه عقل سلیم حکم می‌کند که متوجه این تفاوت شخصیتی باشیم و حتی درباره نوع شغل و پستی که شخص باید آن را احراز کند، مساله میل او را به خطر پذیری مورد توجه قرار دهیم. برای مثال، در یک موسسه کارگزاری اوراق بهادار، میل شدید به خطر پذیری، احتمالا به عملکرد بهتری منجر خواهد شد. نوع مشاغل، تعیین کننده سرعت عمل در تصمیم گیری است. از سوی دیگر، این ویژگی شخصیتی برای حسابداران یک عامل بازدارنده است. احتمالا کار حسابرسی شایسته کسانی است که میل به خطر پذیری کمتری داشته باشند.

۲-۱۷ شخصیت از دیدگاه اسلام و قرآن

به قول یکی از دانشمندان اسلام شناس معاصر ایرانی، انسان در جهان بینی اسلامی داستانی شگفت دارد، انسان مخلوقی است که هنگام زاده شدن بالقوه کمالاتی دارد که می‌توان به آنها فعلیت داد. علی (ع) می‌فرماید بدی و ناسلامتی در طبیعت هر کس نهان است اگر شخص بر طبیعت خود غالب آید بدی در ضمیر، ناخودآگاه خود مخفی می‌ماند و اگر غالب نیاید، بدی مانند آتش فشانی سرانجام دهان باز می‌کند و خود و محیطش را به بیماری و تباهی می‌کشاند.

(عبدالکریم ۱۳۶۱) (نوری تاجر ۱۳۷۶)

اسلام عوامل تکامل دهنده اش را شامل وراثت، محیط طبیعی و جغرافیایی، محیط اجتماعی و عوامل فرهنگی و تاریخی می‌دانند، اسلام خیلی قبل از فروید طبیعت انسان را به سه قسمت تقسیم نمود که هر یک از این سه قسمت در فطرت و طبیعت او موجود است. این سه قسمت نفس اماره، نفس مطمئنه، نفس لوامه است که معادل نهاد، خود و فرا خود در نظریات فروید پدر علم روانکاوی در شخصیت می‌باشد.

در اینجا مراد از نفس اماره طبیعت حیوانی انسان است. نفس مطمئنه همان استعدادهای او در اداره کردن، انگیزش‌های عقلانی، منطقی و واقع بینانه، کمک‌کنندگی و راهنمایی است و نفس لوامه راهنمای نیکی و زشتی و بر خلاف نظریات فروید درباره ی فرا خود آموختنی نمی‌باشد بلکه قسمتی از فطرت بشر است.

علی (ع) درباره ی جنبه‌های مختلف شخصیت انسان فرمود: “بینایی، چشم نیست زیرا که گاهی

چشمها به آرنده خود دروغ می‌گویند، در شناخت حقائق باید بعقل اعتماد نمود نه به حس، زیرا بسا

محسوس و بدیهی که معلوم نیست و بسا عقلی و نظری که نزد دل‌های روشن از هر بدیهی آشکار تر است پس یقینیات همان معقولات است نه محسوسات، زیرا حکم حس در مظنه ی غلط است و بسیار حس دروغ می‌گوید ما را به نادرست و امیدارد چنانکه بزرگ را کوچک و کوچک را بزرگ و متحرک را ساکن و ساکن را متحرک می‌پنداریم و اما عقل در هر چه راه یابد و پیشش بدیهی است گردد اشتباه در آن راه ندارد، بنابراین این گفتار نادانان است که می‌گویند دلیلی بزرگتر و بالاتر از حس و دیدن با چشم نیست باطل و نادرست است”

(حضرت علی (ع)، ۱۳۶۵، نهج البلاغه، ترجمه فیض الاسلام، جزء ششم، خطبه ۲۷۳)

۲-۱۷-۱ شخصیت در قرآن

قرآن معتقد است که انسان باید تحت تربیتی عمیق و معنوی قرار گیرد تا راه زندگی را بیابد و اگر رسالت خود را در جهان فانی دریافت زندگی وی توأم با خوشبختی خواهد بود. اگر یاد خداوند در ذهن کسی ریشه ندواند اندیشه‌های شیطانی آنرا فرا می‌گیرد و ملعبه ای در چنگال غریزه‌های حیوانی خویش خواهد شد

(پروا، ۱۳۷۰، ص ۱۵۴)

"ادعونی استجب لکم"

بخوانید تا اجابت کنم شما را

(سوره غافر - آیه ۶۰)

"ان الانسان لفی خسرو الا الذین امنو عمو الصالحات"

همه انسان‌ها در زیان هستند مگر کسانی که ایمان آوردند و عمل صالح انجام دادند

(سوره عصر آیه های ۲ و ۳)

"کلا ان الانسان لیطغی، آن راه استغنی"

باز چرا انسان سرکش و مغرور می‌شود چونکه بغنا و دارائی می‌رسد که محققا بسوی پروردگار باز خواهد گشت.

(سوره علق آیه های ۷ و ۶)

"لقد خلقنا الانسان فی احسن تقویم"

ما انسان را در مقام نیکو و احسن آفریدیم

(سوره تین، آیه ۴)

"الذی خلقک فسوک فعدلک"

آن خدایی است که را از عدم بوجود آورد بصورتی تمام و کامل بیاراست و با اعتدال برگزید

(سوره انفطار، آیه ۷)

"ینبوالانسان یومئذ بما قدم و اخر"

آنروز آدمی بهر نیک و بدی که در ابتدا و انتها انجام داده آگاه می‌شود (سوره قیامت آیه ۱۳)

"الذی خلق الموت و الحیوه لیبلوکم ایکم احسن عملا": خدائیکه مرگ و زندگانی آفرید که شما

بندگان را بیازماید تا کدام یک نیکو کارتر (و خلوص اعمال بیشتر) است (سوره ملک، آیه ۲)

و بسیاری آیات و روایات دیگر که از ذکر آنها درین مقوله صرف نظر می‌شود.

انسان از نظر اسلام دارای خلقتی مستقل و جدا از خلقت سایر موجودات عالم است و سرانجام

موجودی است که در نهاد او مجموعه ای از خصوصیات متضاد یافت می‌شود و اوست که تصمیم

می‌گیرد چگونه باشد. (جاسبی ۱۳۷۸ و ص ۴۲) (نوری تاجر ۱۳۷۶)

۲-۱۸ تیپ شناسی^۱

این تصور که مردم را می‌توان به تیپها، یا دسته‌های مختلف از افراد تقسیم کرد دست کم به زمان "بقراط" (حدود ۴۰۰ سال قبل از میلاد)، که "جالینوس" (حدود سال ۱۵۰ میلادی) بعدها به عقاید وی شاخ و برگ داد باز می‌گردد. در آن دوران قدیم این اعتقاد وجود داشت که افراد را می‌توان به چهار گروه: صفاوی (به معنی تحریک پذیر)، سوداوی (یا افسرده)، دموی (خوش بین)، بلغمی (آرام) تقسیم کرد. این فرض وجود داشت که تیپ شخصیتی فرد بازتابی از غلبه یکی از چهار خلط بدنی-مایعاتی در بدن که تصور می‌رفت که برای حیات جنبه ی بنیادی دارد است.

"شیخ الرئیس ابوعلی حسین بن عبدالله بن سینا"، طبیب، فیلسوف و دانشمند بزرگ ایرانی نیز در هزار سال قبل در انسان این چهار نوع خلط را تحلیل نمود و صفات و خصوصیات آنها دارد در چهار طبقه خون دموی مزاجها^۲، بلغمی^۳ مزاجها، صفاوی^۴ها و سوداوی^۵ها تقسیم کرد.

این تیپ شناسی به طور همزمان ایجاد دو خط فکری در نظریه شخصیت را آغاز کرد، خطوطی، که به لحاظ مفهومی مجزای از یکدیگرند، هر چند غالباً باهم آمیخته اند. خط اول عبارت از این تصور است که شخصیت افراد به نوعی در یک تیپ یا دسته ی خاص جای می‌گیرد خط دوم این تصور را در بر دارد که شخصیت افراد تا حد بسیار زیادی از طریق متغیرهای زیست شناسی تعیین می‌شود. پس از آن یونگ معتقد بود که مردم در یکی از دو دسته ی درون گرا و برون گرا قرار می‌گیرند. این تیپ

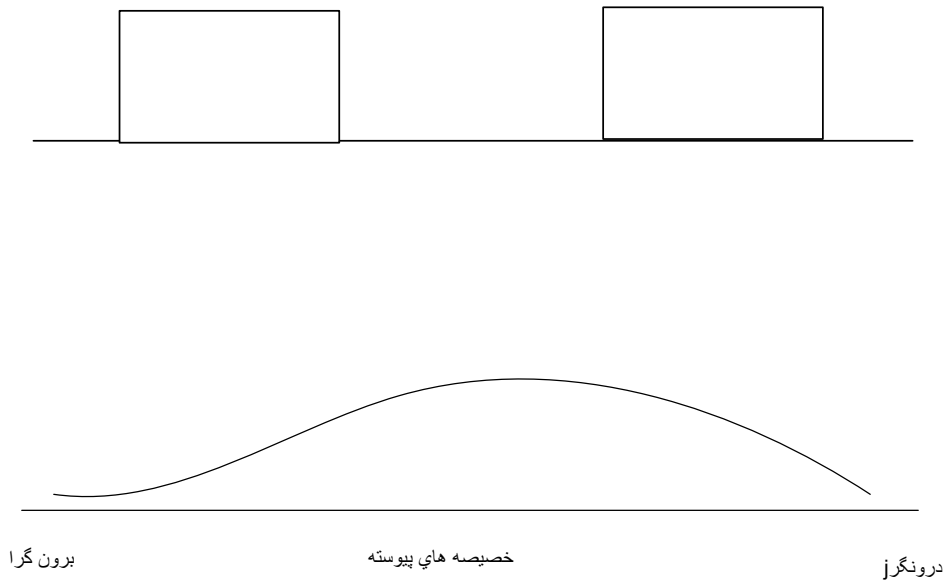
1 - typeology
 2 Sanguineous
 3 phlegm
 4 choleric
 5 Sieiment

شناسی به ما امکان می‌دهد تا تمایز مفهومی بین یک رویکرد تیپ و یک رویکرد خصیصه به شخصیت را آشکار سازیم.

تیپها معمولا به عنوان طبقاتی از اعضا که متمایز و ناپیوسته هستند قلمداد می‌شوند دو رویکرد اصلی در تیپ شناسی به شرح زیر است:

"رویکرد قانون نگر" (که بر چگونگی متغییر خصیصه‌ها در افراد مختلف تاکید می‌ورزد) چنین فرض می‌کند که ابعاد برای همه کس یکسان است.

"رویکرد فردنگر" (که بر منحصر به فرد بودن افراد تاکید می‌ورزد) با برخی از این ابعاد به منزله ی ابعدی منحصر به افرادی خاص برخورد می‌کند.



شکل ۲-۳ مایکل دانیز، خود شناسی با روش یونگ، ت اسماعیل فصیح

۲-۱۹ نظریه‌های تیپ‌شناسی

هرمان رور شاخ (۱۸۸۴-۱۹۲۴)

۲-۱۹-۱ زندگینامه

هرمان رور شاخ فرزند یک خانواده کهن سوئیسی ایالت تور گوی لاست بود که در سال ۱۸۸۴ در شهر زوریخ متولد شد. وی پسر ارشد یک دبیر نقاشی بود با اینکه در نقاشی استعداد خارق العاده‌ای داشت به تشویق هگل زیست‌شناس بزرگ به تحصیلی در پزشکی مشغول شد وی در ضمن تحصیل با خانواده‌های روسی زوریخ، رفت و آمد داشت و ضمن آشنایی با آنان با یک دختر روسی ازدواج کرده و تا ۱۹۱۴ در روسیه کار کرد. ولی در کلینیک روانپزشکی زوریخ که یونگ نیز حضور داشت مشغول به کار شد زمانی که "یونگ" برای اولین بار مفاهیم روان تحلیل‌گری را در مورد روان‌گسستگی‌ها بکار می‌بست. در ۱۹۱۲ رساله پزشکی خود را درباره توهمات بازتابی و پدیده‌های وابسته نوشت، او کوشیده بود حضور واکنش‌ها و کنش ادراک‌های جنبشی را در "خواب دیده‌ها" و "توهمات" تبیین کند. سپس او شروع به "روان تحلیل‌گری" در مورد بیمارانش کرد، او مقالاتی با گروه روان تحلیل‌گران نوشت که با وقوع جنگ جهانی این جمعیت پراکنده شد. وی به گفته یخودش نمونه‌ی بازر نوع "درون‌نگر" خلاق که خود توصیف کرده بود. و سپس به وجود آوردن "تست روان تشخیص‌گری" را شروع کرد. وی تالیف وسیعی بین مشاهدات مرضی و پژوهش‌های اجتماعی را انجام داد. در ۱۹۲۱ کتاب "روان تشخیص‌گری" را منتشر کرد و در آوریل ۱۹۲۲ بر اثر یک بیماری دیده از جهان فرو بست.

۲-۱۹-۲ نظریات رورشاخ در سنجش شخصیت

کشف روش "روان تشخیص گری"^۱ دور از دانشگاهها، آزمایشگاه و کتابخانه‌های بزرگ در یک بیمارستان کوچک روانی، توسط مردی که نه روانشناسی خوانده بود، نه در کنگره‌های جهانی شرکت کرده بود و نه عناوین رسمی داشت صورت گرفت.

عمل بدیع رورشاخ در حقیقت در اینست که معنای لکه‌های مرکب را نه به تست تخیل بلکه به تست شخصیت تبدیل کرده و کلید این روش جدید تفسیر را به دست آورده است. شاخ می گوید: "پاسخهایی که متضمن حرکت هستند درون نگری" آزمودنی را بیان می‌کنند و پاسخهایی که بر پایه رنگ هستند برون نگری آزمودنی را ابزار می‌کنند". وی این کشف را آرام آرام در ذهن خود به ثمر رسانده بود و بی شک با "ریخت شناسی یونگ" آشنا بود وی نیز مانند فروید نظریاتش را از یک خواب که در زمان دانشجویی دیده بود آغاز کرده (برش عرضی مغز) همانطور که فروید خواب دیده بود لگن خاصره اش را تشریح می‌کنند، اما خواب رورشاخ جهت علمی کارهای عصبی روانی وی را اعلام می‌کند یعنی کوشش وی در تجزیه کردن شخصیت (او در خوابش دیده بود که مغزش را برش عرضی داده اند و این برش‌ها یکی پس از دیگری به جلو می‌افتند) اما رور شاخ به طرح مطالب دیگری می‌پردازد، از جمله مطالب برجسته ای او در تعبیر شخصیت می‌توان به تبدیل ادراکها در حوزه ی حسی اشاره کرد مثلاً "ادراک بصری" به "ادراک جنبشی" یا "ادراک سمعی" و بالعکس، به نظر او انسان واجد دفتر ثبت تصاویری است وسیع تر از آنچه در زندگی روزمره بکار می‌برد و در کنار طریقه ی ارتباط بین یک ادراک و ادراکی دیگر از راه همخوانی، طریقه مستقیم تری نیز ابداع کرد و نام آن را

^۱ psychodiagnostik

"دستگاه جنبشی" گذارد، اینکه ادراکهای بصری درست در زیر آستانه هشپاری به شکل تصاویر جنبشی باقی می‌مانند این ادراکهای را یا می‌توان هشپارانه به منزله ادراکهای جنبشی از نو تجربه کرد و یا به صورت ناهشپار آنها را به تصاویر بصری برگرداند لکه‌های مرکب به منزله ی آینه ای خواهد بود که در آن "محرکهای بصری"، "تصاویر جنبشی" آزمودنی را فعال می‌سازند. این تصاویر جنبشی در لکه‌های فرافکنده می‌شوند و به نوبه خود بصورت بازتابهای آینه ای ادراک می‌گردند.

۲-۱۹-۳ تیپ شناسی در تست رورشاخ

- "درون نگر" فردی است که زمینه ی جنبشی در او غلبه دارد، او آدمی در خود مانده است، حرکات واقعی خود را متوقف می‌سازد، هوش او فردی شده، ظرفیت تخیل و آفرینش وی زیاد است. زندگی درونی وی عمیق و غنی است. واکنش‌های، عاطفی او پایدارند، روابط او متعدد نیستند اما عمیق اند، به اندازه کافی نسبت به طبیعتی و ماهیت خود هشپار است. رور شاخ بر اساس این نظام رنگ قرمز را برانگیختگی و رنگ آبی را به خود داری مرتبط می‌سازد.

- "برون نگر" فردی است که نسبت به رنگ حساس و دارای هوش باز پدیده آورنده است، سازش پذیر است، ماهرتر است، عمل کننده است، واکنش‌های متغیر عاطفی دارد و روابطش سطحی است درون نگری آفریننده و برون نگری باز پدیده آورنده بر خلاف ریخت شناسی یونگ دو نوع سرشت متفاوت نیستند بلکه به منزله ی دوکنش روانی اند که در درجات مختلف بسط و تمرکز همزیستی دارند. او می‌گوید که درون نگری بنیاد فرهنگ و برون نگری بنیاد تمدن را تشکیل می‌دهد.

- "برابر نگر": نامی که رور شاخ برای نوعی از طنین باطنی تعیین کرده که معادل دو سوگرایی نیست و تالیفی از عوامل برون نگری و درون نگری است (در اینجا حس حرکت و رنگ برابر است)، این شخص در شمار طبایع دوسونگر است.

- "کوته نگر": نامی که به نوعی از طنین باطنی تعبیر کرده که در آن تعبیر بر اساس حس کردن حرکت است و بر پایه رنگ نیست، این شخص به نظر شاخ حوزه فکری محدودی دارد و بیشتر پای بند ظواهر است.

مای لی (محمود، ۱۳۷۵)

۲۰-۲ نظریه ساخت بدن و خلق و خوی

کرچمر (۱۹۲۱)

از زمان انتشار اثر کرچمر، تحت عنوان «ساخت بدن و خلق و خوی»، آزمایش‌های ریخت شناسی مبنای علمی تری، یافتند. کرچمر درباره خصیصه علمی ریخت‌های خود پافشاری کرده و آنها را از "ریخت‌های آرمانی" که کم و بیش به دلخواه برای گروه‌بندی افراد ساخته شده‌اند متمایز دانسته است. کرچمر کار خود را از تمایز بالینی (که توسط "کرپلین" پی‌ریزی شده بود) بین جنون زودرس که پیش از بررسی بلولر در "اسکیزوفرنی" یا "روان‌گیسختگی" نام گرفت و "پسیکوز ادواری" (روان‌گیسختگی آشفته - افسردگی) آغاز کرده است. وی به این واقعیت دست که یک همبستگی واضح بین این دو نوع پسیکوز و ساخت بدنی وجود دارد.

افراد "آشفته - افسرده" بیشتر به ریخت بدنی به اصطلاح "تنه گسترده" تعلق دارند، ریختی که با یک هیكل متوسط، انبوه و متراکم، با صورتی نرم و پهن که بر گردنی حجیم قرار دارد ... با

شکمی نسبتاً چاق، که قفسه صدری برجسته‌ای از آن برآمده و با پایین تنه‌ای که متدرجاً از بالا به پایین باریک نماید، مشخص می‌گردد.

دربین مبتلایان به اسکیزوفرنی «روان‌گسیخته‌ها» به عکس بیشتر ساخت بدنی «تنه کشیده» را می‌بینیم، ریختی که از پهنا کم رشد یافته، اما از لحاظ طول بهنجار است، یعنی بدن‌هایی که بیشتر لاغر و باریکند به این دو ریخت بدنی اصلی، «ریخت چهارشانه» و «ریخت بی‌قواره» که کمتر از ریخت‌های قبلی مشخص اند و همبستگی‌های روانی آنها زیاد اختصاصی نیست افزوده می‌شوند. از نظر کرچمر پسیکوز (روان گسسته‌ها) جز «موارد اغراقی نادرالوقوع گروه‌های بزرگ سرشتی که در میان بهنجاران پراکنده شده‌اند» چیز دیگری نیستند و به همین دلیل وی به توصیف دوریخت شخصیتی پرداخته است:

«افراد گسیخته خو و افراد ادواری خو»: که در نهایت آنها را در شکل بیماران مبتلی به اسکیزوفرنی «روان‌گسیختگی» و پسکوز «آشفتی، افسردگی» می‌توان دید.

در نهایت او تیپ‌ها را این طور طبقه بندی کرده است:

- در بین افراد «ادواری خو» می‌توان «پرگوهای خوشحال»، «طنزپهای آرام»، «احساسی‌های آرام»،

«لذت‌جوهای رفاه‌طلب» و «عمل‌گرایان فعال» را نام برد

- در افراد «گسیخته خو» می‌توان «دارندگان روحیه‌ای ظریف و متشخص»، «آرمانی‌نگرهای

روی‌پرداز»، «سلطه‌جویان سرد برخورد و خودخواه»، «افراد خشک»، و «افراد راکد» را نام برد. در این

ریخت‌ها همبستگی با ساخت بدنی در مورد شخصیت‌های بهنجار به اندازه‌ی موارد مرضی استقرار یافته نیست.

۲-۲۱ نظریه شلدن (ریخت شناسی)

از ۱۹۲۷ میلادی شلدن به پژوهش ترکیب کننده‌های اساسی که در سطح‌های مختلف شخصیت شرکت دارند پرداخته است، او بر خلاف کرچمر از پذیرش ریختی که با مجموعه مشخصی از رگه‌های بدنی یا روانشناختی تعیین شده باشد امتناع ورزیده، اما نخست به تعیین پاره‌ای از ابعاد اساسی که بر حسب آنها می‌توان افراد را به ترتیب معینی قرار داد دست زده است. از نظر شلدن ساخت بدنی با سه مولفه یا جریان ترکیب کننده تعیین شده است.

- اول، درون شکل‌گیری یا اندومورفیزم (امعاء و احشاء انبوه، ساخت‌های بدنی ضعیف)

- دوم، میان شکل‌گیری یا مرومورفیزم (غلبه‌ی ساخت‌های بدنی)

- سوم، برون شکل‌گیری یا اکتومورفیزم (نازکی، کشیدگی، مسطح بودن سینه و ظرافت تمام بدن)

- با اندازه‌گیری ۱۷ قطر می‌توان ریخت بدنی یک شخص را از طریق سه عدد که از ۱ تا ۷

درجه‌بندی شده‌اند و جای شخص را در یک مقیاس ۷ درجه‌ای در هر سه ترکیب‌کننده نشان می‌دهند

تعیین کرد. مثلاً فردی که برای وی اعداد ۷ و ۵ و ۱ به دست آمده‌اند از نظر درون شکل‌گیری در

درجه ۱ و از نظر میان شکل‌گیری در درجه ۵ و از لحاظ برون شکل‌گیری در درجه ۷ قرار دارد. بدین

نحو شلدن در ۱۹۵۱ بر مبنای محاسبه همبستگی بین تعدادی از رگه‌ها، به تعیین سه گروه که سه

ترکیب کننده شخصیت (یا مزاج مینا بر اصطلاح خودش) را مشخص می‌کنند دست یافته است. بدن

ریخت‌های شلدن با سه ریخت بدنی کرچمر وفق داده شده و رگه‌های ویژه ریخت هضمی و ریخت

مغزی باتصویر خاص ادواری خو، گسیخته‌خو هماهنگ‌اند همبستگی بین ریخت‌های بدنی و

ریخت‌های روانی متناسب طبق تحقیقات به طرز عجیبی بالاست. این امر نشانه‌ی آن است که

ترکیب‌کننده‌ها مستقل نیستند بلکه متقابلاً یکدیگر را از می‌دانند. ولی تحقیقات مثل چایلد در ۱۹۵۰ بین ریخت‌های بدنی و ریخت‌های روانی فقط به همبستگی‌های پایین رسیده است. در واقع به نظر شلدن هر فرد دارای یک ریخت بدنی و یک ریخت مزاجی است که با فرمول سه عددی تعیین می‌شد.

۲-۲۲ نظریه تیپ گال و مجموعه شناسی روانی:

گال معتقد بود که تفاوت‌های کالبد شناسی میان مغز افراد ممکن است تفاوت‌های فردی در رفتار را توجیه می‌کند، مجموعه شناسی بر این فرض استوار است که توانائیها و تمایلاتی که در فرد ظاهر می‌شوند تابع عملکرد مناطق خاصی از مغز است، گال بر این عقیده بود که نوع شکل مغز ممکن است چیزهایی درباره اینکه در درون فرد چه می‌گذرد آشکار سازد. مجموعه شناسی روانی خیلی زود توسط معاصران گال مورد انتقاد قرار گرفت.

۲-۲۳ تیپ‌شناسی یونگی

۲-۲۳-۱ اساس درک واقعی ذهنی از نظر یونگ

یونگ مدعی است که ذهن آگاه و هوشیار به چهار طریق می‌تواند واقعیت را درک کند: حس^۱، درک شهودی یا فراستی^۲، تفکر^۳ و احساسات^۴ در نظریه یونگ این چهار کارکرد به صورت دو جفت

^۱ (Sensation)

^۲ (intuition)

^۳ (thinking)

^۴- (feeling)

قطب مخالف قرار دارند. نخست، دو کارکرد غیر منطقی یا غیر عقلانی یعنی حسی و شهودی و در مقابل آنها کارکردهای عقلانی، یا عقلی یعنی تفکر و احساسات.

۲-۲۳-۲ کارکردهای غیر عقلانی

حس عبارت است از درک بلاواسطه‌ای ما از جهان عینی، فرایندی که بدون هیچ‌گونه ارزیابی صورت می‌گیرد. حس اشیا را آنگونه که هستند درمی‌یابد- واقع‌بینانه و عینی. قادر به در نظر گرفتن زمینه، اشارات ضمنی، مفاهیم یا تعبیر و تفاسیر نیست، بلکه سعی دارد اطلاعاتی را که حواس دریافت می‌کنند، عیناً و با تفصیل نمایش دهد. درک شهودی: یعنی پی بردن به امکان‌های ذاتی و مفاهیم درونی. این کارکرد، جزئیات امر را نادیده گرفته و در عوض روی زمینه یا وجو کلی تمرکز دارد و مسیر حرکت روابط را ظریف درونی و فرآیندهای نهفته و همچنین امکان‌های بالقوه‌ی هر موقعیت درک می‌کند. درک شهودی هرگز وقایع را مستقیماً آشکار نمی‌نماید بلکه با دریافتن مطالبی نهفته که به چشم مشاهده‌گر عینی نمی‌آید، با خلاقیت و ابتکار و بینش، مضامین نامفهوم را درمی‌یابد.

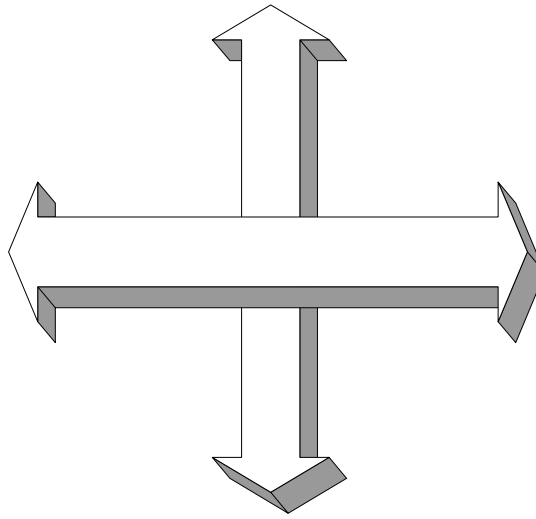
۲-۲۳-۳ کارکردهای عقلانی

تفکر، شیوه‌ای از ارزیابی است که تجربه را تایید یا تکذیب می‌کند. تفکر بر پایه درک هوشمندانه‌ای مسائل و به ویژه رابطه بین آنها انجام می‌گیرد. این کارکرد فرایندی عقلانی و نظام‌مند است که سعی دارد واقعیت را از راه تحلیل و قیاس منطقی درک نماید.

احساسات، کارکردی عاطفی است که ارزش یا عقیده فرد نسبت به پدیده‌ای را بر اساس خوش آمدن یا نیامدن، تعیین می‌کند. این کارکرد هر تجربه را به صورت «خوب یا بد» «خوشایند یا ناخوشایند» و «قابل قبول یا غیرقابل قبول» می‌سنجد. احساس دقیقاً مترادف عاطفه نیست، زیرا این امکان هست که از چیزی خوش یا بدمان بیاید یا وابستگی احساس خود را نسبت به چیزی رها کنیم، بی‌آنکه درگیر عاطفه گردیم. با وجود این عاطفه تا حدودی یکی از جلوه‌های مهم کارکرد احساس به شمار می‌رود.

۲-۲۳-۴ روابط کارکردی

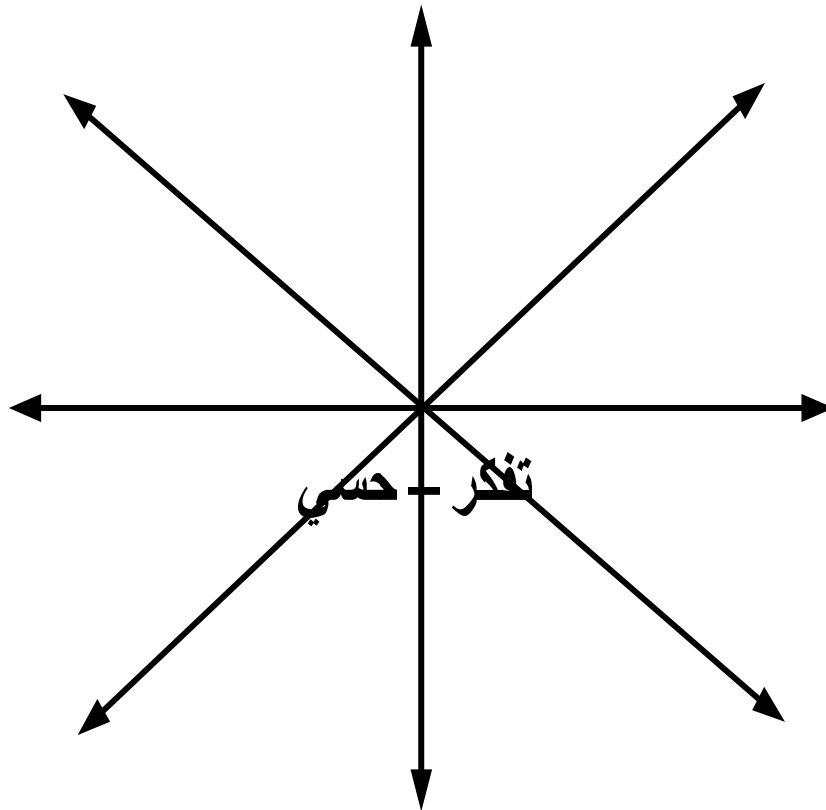
اگر چه در هر فرد توان باقوه‌ای چهار کارکرد فوق وجود دارد، یونگ معتقد بود که در هر فرد بنابر عوامل ذاتی و نهادی، یکی از چهار کارکرد هوشیاری و آگاهی غالب و برتر خواهد بود. هر کدام که برتر باشد کارکرد عکس (یا مادون و پست تر) آن معمولاً در حیطه آگاهی نخواهد بود، بلکه مطابق اصل جبران، به صورت کارکرد ناآگاه درخواهد آمد. در عمل، این بدان معنی است که کارکرد پست تر معمولاً یا سرکوب خواهد شد، یا به شیوه‌ای بدوی و کودکانه قدیمی شده و ناهماهنگ بروز خواهد کرد. درک حسی و درک شهودی یا فراستی نیز دو قطب مخالف هم هستند، زیرا نمی‌توان در آن واحد هم به ظاهر و هم به عمق واقعیت پی‌برد. هر کجا کارکرد حسی برتری داشته باشد یقیناً بینش و بصیرت و قوه تخیل قوی نخواهد بود و درک شهودی این افراد بسیار ابتدایی، ناآگاهانه و فاقد هماهنگی خواهد بود، مانند باورهای خرافی یا حسادت‌های بی‌اساس.



شکل ۲-۴ کارکردهای ذهن آگاه
درك حس
 مایکل دانیز، (۱۳۷۲)، خودشناسی با روش یونگ، ت اسماعیل فصیح

۲-۲۳-۵ انواع کارکرد

نظریه یونگ تلویحاً بر این دلالت دارد که هشت نوع کارکرد امکان‌پذیر است. این هشت کارکرد علاوه بر چهار کارکرد نامبرده، چهار ترکیب برتر و کمی‌را نیز شامل می‌شود.



شکل ۲-۵

(مایکل دانیز، ۱۳۷۲)، خود شناسی با روش یونگ، ت اسماعیل فصیح

درك حسي

یونگ معتقد بود که طرز برخورد های ما ذاتاً و به طور مادرزاد تعیین شده است. بر طبق نظریه او افراد درون گرا اغلب از محیط خارجی کناره می گیرند این افراد به منظور حفظ انرژی شان در درون خود از وابسته شدن و علاقه بستن به دنیای خارج پرهیز می کنند و ممکن است از تماس با دنیا و

اشیاء و افراد روگردان شوند و در نتیجه حالتی تدافعی دارند به طور کلی تیپ درون‌گرا فردی تودار و خجالتی و دیرجوش است که بامحیط سازگاری ندارد. این افراد با دنیای درونی خود سازش داشته و دیدگاه‌های ذهنی خویش را واضح می‌شناسند نقطه‌ی مقابل این گروه افراد برون‌گرا هستند که هر آنچه را در جهان خارج است جالب می‌بینند. اشیا، افراد، حوادث و تمام عقاید جمعی. ضمناً هر آنچه فکر می‌کنند یا احساس می‌کنند، یا انجام می‌دهند، مستقیماً با شرایط خارجی ارتباط دارد در نتیجه بهتر خودش را با موقعیت‌های خارجی وفق می‌دهند، عموماً زودجوش، باشهامت، متکی به نفس، خوش‌برخورد و اجتماعی بوده و علاقه به جهان خارج، معمولاً باعث می‌شود از مسائل ذهنی خویش غافل بمانند و اغلب شادند.

۲-۲۳-۶ تیپ‌های روان‌شناختی یونگ

با ترکیب دو تیپ برخوردی با هشت تیپ کارکردی، جمعاً شانزده حالت ممکن به وجود می‌آید. این شانزده حالت روانی در ذیل آمده است.

تیپ‌های خالص

حسی درون‌گرا	حسی برون‌گرا
شهودی درون‌گرا	شهودی برون‌گرا
متفکر درون‌گرا	متفکر برون‌گرا
احساساتی درون‌گرا	احساساتی برون‌گرا

تیپ‌های آمیخته

متفکر حسی برون‌گرا / متفکر حسی درون‌گرا

احساس حسی برون‌گرا / احساس حسی درون‌گرا

متفکر شهودی برون‌گرا / متفکر شهودی درون‌گرا

احساس شهودی برون‌گرا / احساس شهودی درون‌گرا

نکته: یونگ خودش تنها روی هشت تیپ «خالص»، (یعنی ترکیب برخورد با کارکرد واحد) بحث کرده است. با شناخت دو تیپ موجود در تیپ‌های خالص می‌توان تیپ آمیخته را به خوبی درک نمود. به عنوان مثال، متفکر حسی برون‌گرا اساساً آمیخته‌ای از تیپ حسی برون‌گرا و متفکر برون‌گرا است.

۲-۲۳-۷ توصیف تیپ‌های شانزده‌گانه

تیپ حسی برون‌گرا

- این تیپ، گرایش به تجربه‌ی عمیق اشیا مادی و فعالیت‌های جسمانی دارد لذا خودآگاه او به سمت بیرون و به سوی آن دسته از اشیا و فعالیت‌ها گرایش دارد که انتظار می‌رود قوی‌ترین تجربه حسی را بدهند. فردی واقع بین متمایل به دست یافتن به حداکثر تجربه عینی و ترجیحاً لذت بخش. افراد طبیعی این تیپ، زیبا پرستهایی هوس بازند که مجذوب ویژگی‌های فیزیکی افراد و اشیا می‌گردند، خوب می‌پوشند، خوب می‌خورند، مهمان‌نوازند، اهل تامل نیستند و هیچ ایدآلی جز لذت

حسی ندارند. به فرآیندهای درونی و روانی ایمان ندارند و اگر روان رنجور باشند امکان دارد به طرزی نامعقول سوءظن یا حسادت پیدا کنند.

تیپ حسی درون‌گرا

این تیپ از صافی ذهنیت عبور می‌کنند، درک حسی از تصور یک شی نشات می‌گیرد. و آنقدر لایه‌های متعدد از برداشت ذهنی به وجود می‌آید به طوری که دیگر نمی‌توان تصور اولیه شی را مجسم نمود اساساً متکی بر فرآیندهای روانی درونی که در افراد مختلف متفاوت است. مثبت‌ترین شکل حسی درون‌گرا در شخصیت هنرمند خلاق مشاهده می‌شود. در افراطی‌ترین شکل آن توهمات روان^۱ پریشانه و بیگانگی با واقعیت است. این افراد در برابر واقعیات و اشیا عینی بی‌تفاوتند و دنیای اطراف را بعضاً مضحک می‌بینند یا وهم. در موارد روان‌رنجوری ناتوانی در تمیز خطای حسی از واقعیت می‌گردد، عالم تصورات به طور کامل خود آگاه فرد مستولی می‌شود و فرد در دنیای خیالی کاملاً افسانه‌ای زندگی می‌کند و احساس تهدیدهای مبهم و خیالی با دلشوره از احتمال بروز حوادث ناگوار، جلوه‌گر می‌شود.

تیپ شهودی برون‌گرا

این تیپ سعی در پیش بینی کلیه احتمالات نهفته در یک موقعیت عینی را دارد. افراد این تیپ، وقایع عادی را به صورت مجموعه‌ای از اشارات و کلیدهای رمزی می‌بینند که میتوان از روی آنها به فرایندهای نهفته و احتمالات بالقوه پی برد. این تیپ، با متخصص شناخت و استفاده از موقعیت‌هاست. این افراد در هر کار و اقدام جدید فرصتهای هیجان‌انگیزی می‌یابند و در تشخیص استعدادهای دیگران

^۱ psychosis

فوق‌العاده‌اند، این افراد مناسب مشاغل دنیای تجارت، بازار بورس، راه‌اندازی پروژه‌های جدید هستند تیپ شهودی برون‌گرا افراد موفق دارد ولی ممکن است دچار از این شاخه به آن شاخه پریدن شوند و عمر و استعداد خود را تلف کنند یا آنقدر به نظر خود مطمئن شوند که دیگران را نادیده بگیرند. در افراد عصبی این تیپ حس وابستگی به افراد و اشیا یا فعالیت‌هایی که باعث احساس لذت، ترس وارد می‌شوند بروز می‌کند و نهایت این وابستگی می‌تواند به شکل هراس، مالیخولیا یا وسواس فکری بروز نماید.

تیپ شهودی درون‌گرا

درک شهودی یا فراستی درون‌گرا در این تیپ به سمت ناخودآگاه گرایش دارد. این فرد سعی می‌کند پدیده‌های درونی را با ارتباط به فرایندهای روان‌شناختی همگانی یا با سایر تصورات کهن الگویی^۱ شناسایی می‌کند لذا این درک جنبه‌ای افسانه‌ای، سمبولیک یا پیشگویی دارد. به گفته یونگ، تیپ شهودی درون‌گرا می‌تواند هنرمند، پیشگو یا خل باشد این فرد دارای آرمان رویایی و خیالی است. ممکن است مرموز و غیر دنیوی باشد و علاقه‌ای به توضیح و توجیه رویایی شخصی خود نداشته و با اظهار نمودن صرف آن راضی می‌شود در نتیجه کسی او را درک نمی‌کند. دید هنرمندان این تیپ معمولاً کاملاً در سطح درک شهودی می‌ماند ولی خیالباف استعاری و اهل تصوف و یا «خل»‌های این تیپ احتمال دارد در بینش خود غرق شوند و زندگی آنها حالتی سمبولیک پیدا می‌کند. افراد عصبی این تیپ در شکل سرکوب شده شهودی دچار مالیخولیا و وسواس می‌شوند.

^۱ archetypal

تیپ متفکر برون‌گرا

متفکر برون‌گرا از شواهد عینی حواس یا عقاید عینی (جمعی) ناشی از سنت یا دانش اکتسابی الهام می‌گیرد. هدف آن، استنتاج رابطه‌ی مفاهیم از تجربه‌ی عینی و ارتباط دادن عقاید به طرز منطقی و عقلانی است. ضمناً نتیجه‌گیری‌ها همیشه به سمت محصولی عینی یا پیامد عملی گرایش دارد. تفکر به صورت ذهنی صورت نمی‌گیرد. هر اقدامی بر پایه تحلیل هوشمندانه‌ی داده‌های عینی پایه‌ریزی می‌شود. طبق یک فرمول کلی فکری یا آیین معنوی دنیوی از حقیقت یا عدالت زندگی می‌کنند و انتظار دارند دیگران هم عمل کنند. این تیپ کارکرد احساسات (وابستگی احساسی، دوستیها تقوا) را سرکوب کرده و ممکن است به مسائل شخصی مانند سلامتی یا رفاه مادی نیز بی‌توجه باشند در حالت افراطی یا عصبی این افراد می‌توانند خرده‌گیر، متعصب یا ظالم باشند، یا امیال سرکوب شده آنها به صورت انواع مسائل خلاف اخلاق (از قبیل خودخواهی، خلاف جنسی، تقلب یا نیرنگ) بروز کند.

تیپ متفکر درون‌گرا

این تیپ در اصل اهل اندیشه است و درگیر با عقاید درونی. تفکر همواره گرایش به سمت درون و عقاید ذهنی و اعتقادات شخصی دارد، نه به سوی پیامدهای عملی. هدف اصلی این نوع تفکر، پرداختن به کلیه‌ی تفصیلات و جزئیات فرعی عقیده‌ای نطفه‌ای است، در نتیجه تفکر درون‌گرا می‌تواند پیچیده، سنگین و حتی بیش از حد وسواسی و موشکاف شود و به علت کناره‌گیری از واقعیت عینی ممکن است حالتی انتزاعی، سمبولیک و یا اسرارآمیز به خودگیرد. و کلاً در مورد مسائل عینی بی‌تفاوت و ناتوان است. عبوس و متکبر به نظر می‌رسد. افراد این تیپ غالباً غرق در افکار و اندیشه‌های

خود هستند. در افراد افراطی و عصبی این تیپ سرسختی، ترشرویی دیده می‌شود و آنقدر درک ذهنی‌شان از حقیقت با شخصیت‌شان عجین می‌شود که هر گونه انتقادی به تفکر آنها به عنوان حمله ای علیه وجودشان تلقی می‌شود.

تیپ احساساتی برون‌گرا

کارکرد این تیپ عبارت است از به طور کلی انطباق و سازش پذیری در برابر شرایط عینی به منظور برقراری سازش و همخوانی با جهان خارجی. از آنجا که افراد این تیپ به محرک‌های خارجی متکی هستند تا بر عقاید ذهنی ممکن است بی‌احساس، مصنوعی یا متظاهر به چشم بیایند. افراد این تیپ پیرو چیزهای باب روز و احساسات و ارزشهای عمومی جامعه هستند. یعنی اگر تفکر و منطق نتیجه‌گیری اعتقادات قلبی را تایید نکند نادیده گرفته می‌شود چون تفکر این فرد تابع احساس می‌باشد. در افراد افراطی یا نیوروتیک این تیپ احساسات زیاده از حد شدید و قوی است، دچار هیجان لحظه‌ای می‌شوند و ممکن است با تغییر شرایط صد و هشتاد درجه از این رو به آن رو شوند. در نتیجه ممکن است هیستریک، بی‌ثبات، دمدمی یا چند شخصیتی به چشم بیایند، تفکر سرکوب شده‌ی این تیپ هم ممکن است به شیوه بچه‌گانه و وسواسی بروز کند از جمله نسبت دادن حرفها و خصلتهای منفور به اشیا یا افرادی که بسیار دوست دارد.

تیپ احساساتی درون‌گرا

احساساتی درون‌گرا سعی دارد به نوعی تمرکز درونی دسترسی یابد که از هر گونه ارتباط با اشیا خارجی به دور باشد. برای واقعیت عینی ارزشی قائل نیست. اگر احساسی از او بروز کند عموماً منفی و بی‌تفاوت به نظر می‌رسد. اغلب روی فرایندهای درونی و تصاویر نهفته و ازلی تمرکز داشته و در شکل

افراطی می‌تواند در خلسه راز و رمزهای درونی غرق شود یا در پس صورتکی کودک‌گونه پنهان شود. چنین فردی اغلب در پشت صحنه است. تلاشی برای شناساندن خود نشان نمی‌دهد و عموماً ظاهرش سرد، بی‌تفاوت و خنثی است، با اینکه ممکن است احساسات درونی او شدید، عمیق و پرشور باشد. امثال این افراد به گرایش مذهبی یا شاعرانه اشتغال ذهنی دارند. در حالت افراطی این تیپ می‌تواند سلطه‌جو و خودبین باشد. تفکر واپس‌رانده شده و منفی در نزد این افراد به دیگران نسبت داده می‌شود به طوری که تصور می‌کنند فکر دیگران را می‌خوانند در نتیجه می‌تواند به صورت پارانویا (جنون سوءظن) و رقابت‌ها و چشم و هم‌چشمی مخفیانه تظاهر نماید.

۲-۲۳-۸ اهمیت شناخت تیپ‌های روانشناختی

شناخت تیپ‌های روانشناختی به چند دلیل حائز اهمیت است. مهم‌تر از همه به ماکمک می‌کند که گرایشهای خودآگاه خویش را درک کرده و تشخیص دهیم. به عقیده یونگ یکی از وظایف عمده نیمه اول زندگی آن است که نحوه ابراز کارکرد و طرز برخورد غالبان را فراگیریم و از بروز مشکلات در سازش پذیری جلوگیری کنیم. در رابطه با حرفه، شک نیست که تیپهای خاصی برای بعضی از مشاغل مناسب یا نامناسب هستند به عنوان مثال می‌توان انتظار داشت که فردی از تیپ برون‌گرای شهودی در مدیریت، سیاست یا تجارت پیشرفت می‌کند ولی در نقاشی امپرسیونیسم چندان موفق نیست و تیپ متفکر درون‌گرا می‌تواند ریاضی‌دانی عالی شود یا متصدی کتابخانه ولی در حرفه‌ی پرستاری یا مددکاری اجتماعی دچار مشکل می‌گردد. در نظر گرفتن تیپ روانشناختی اساسی هنگام انتخاب حرفه، امکان تصمیم‌گیری‌های موثرتری را در این زمینه فراهم می‌نماید (مایرز و مکاولی

۱۹۸۵). تئوری تیپ‌های روانشناختی در توضیح ناسازگاریها و بروز درگیریهای بین افراد نیز کمک می‌کند. احتمال دارد که فرد درون‌گرا با برون‌گرا دچار مشکل شود، می‌توان انتظار داشت که فردی حسی تیپ شهودی را درک نکند و تیپ احساساتی و منطقی متفکر باهم درگیر شوند.

علاوه بر تشخیص کارکرد و طرز برخورد آگاهانه می‌توانیم با استناد به اصل جبران روانی در مورد گرایشهای ناخودآگاهمان نیز بینش پیدا کنیم بنابراین هر کارکرد یا برخوردی که در خودآگاه غالب باشد مقابل آن در ناخودآگاه غالب خواهد بود. این امید هست که بتوانیم با شناختن گرایشهای خود و ناخودآگاهمان آثار عجیب و منفی آن راکاهش دهیم. از این مهمتر، با ارتقاء دادن به کارکرد سطح پایین روحیه خود و آوردن آن در حیطه‌ی خودآگاه می‌توانیم این تسلط را بیابیم که خصلتهای مثبت این کارکرد یا برخورد را بروز دهیم. شناسایی و تشخیص آگاهانه گرایشهای سطح پایین تکلیف بسیار دشوار روانشناختی است که یونگ معتقد بود بهتر است در نیمه دوم زندگی یعنی حدود سن ۳۵ سالگی به آن پردازیم. البته هر چند در تئوری ارتقا دادن هر چهار کارکرد و هردو برخورد و آوردن آنها به حیطه خودآگاه و ایجاد شخصیتی کامل می‌تواند امکان‌پذیر باشد ولی در عمل بیشترین امیدی که میتوان داشت این است که شخص برخورد و کارکرد غالب شخصیت خود را تشخیص داده، دو کارکرد فرعی خود را ابراز کند و راههای بروز برخورد و کارکرد پست تر (ناخودآگاه) را شناسایی نماید.

۲-۲۳-۹ نقد تیپ شناسایی یونگی

در صدر ریخت شناسی‌ها باید به تمایزی که توسط یونگ در ۱۹۶۰ بین درون‌گری و برون‌گری پیشنهاد کرد و انعکاس وسیعی داشته است و به نظر می‌رسد که با تجربه‌ی روزمره‌ی بسیاری از

اشخاص وفق می دهد اشاره کرد. یونگ خود شخصاً هرگز به اثبات تجربی آن نپرداخته است. جاذبه‌ی اخیر این نوع شناسایی‌ها این است که بازخورد اساسی فرد را در برابر موضوع بیان می کنند. آزمودنی ممکن است در برابر موضوع دارای ذهن باز باشد، روابط خود را با آن متکثر سازد و نتیجه آن این است که موضوع آزمودنی را شدیداً تحت تاثیر قرار می دهد. یعنی حالت برون گردی در افراد. به عکس فرد درون گرد در را بر روی آنچه برونی باشد می بندد و به جای آنکه خود را بسازد، از خود دفاع می کند و سرانجام موضوع باید تسلیم شود. از آنجا که یونگ قبل از هر چیز چهار کنش را که عبارتند از فکر، هیجان، حس کردن و شهود را در نظر می گیرد بنابراین بر حسب سایر خصوصیات ذاتی آزمودنی مبادلات بین فرد و موضوع می توانند به طرق گوناگون شکل‌های مختلف به خود بگیرند. بالاخره ریخت اساسی از نظر یونگ از این لحاظ با تفاوت ظریف متمایز می گردد که: زمینه‌ی نیمه هوشیار همیشه مکمل زمینه هوشیار است. ریخت‌های یونگ به جای آنکه از گروهی صفات که بین آنها همبستگی وجود دارند تشکیل یافته باشند، توسط یک رابطه‌ی اساسی که کلید ساخت خاص آنها را به دست می دهد تعیین شده‌اند. اثبات این مدعا با توجه به توصیف‌های بسیار مشخص و جز به جزئی که توسط یونگ برای آنها آورده شده است ممکن است تعجب‌آور باشد.

اما انسان به سادگی مشاهده می کند که رگه‌های ذکر شده، جز تنویر رابطه‌ای اساسی تشکیل دهنده ریخت چیز دیگری نیستند. (مای لی (محمود، ۱۳۷۵)

تجربه‌هایی در زندگی همه ما وجود دارند که تاثیرات ناهشیار جمعی را نشان می دهد، تجربه‌هایی از عشق در اولین نگاه و دیگر جنبه‌های شخصیت (بوری، ۲۰۰۶)

مدل تیپهای روانشناسی یونگ یک پارادایم متفاوت است که انسانها را در عملکردهای ادراکات آگاهانه و ذهنی را توصیف می کند. (مارگارت وگری، ۲۰۰۶)

۶ فاز مطرح شده توسط فوجک، در توسعه تئوریهای یونگ در سالهای (post, current, ۱۹۱۹, ۱۹۱۳, ۱۹۱۱, ۱۹۰۲) (فوجک، ۱۹۹۷)

مطابقت تیپهای ارائه شده در این پژوهش با آخرین منابع اینترنتی با آدرس:

estp & esfp- www, personality path ways. Com/ dom- se

esty & enty- www, personality path ways. Com/ dom- te

istp & intp- www, personality path ways. Com/ dom-ti

isfy & esfp- www, personality path ways. Com/ dom- si

۲-۲۴ اثر بخشی^۱

اثر بخشی در لغت یعنی اندازه و میزان اثراثر بخشی به مفهوم میزان موفقیت در تحقق اهداف یا انجام ماموریت‌های محوله است که جنبه کمی قضیه آن چنان که در مفهوم کارآیی توجه می شود در نظر گرفته نمی شود. شایان می گوید: اثر بخشی یک سیستم را می توان بر حسب توانایی بدون توجه به وظایف خاصی که انجام می دهند تعریف کرد.

(شایان، ۱۳۷۵) و (ناصری، ۱۳۸۳)

یکی از خصوصیات تمام سیستم‌های انسانی چند هدف بودن آنهاست که معمولاً تلاش برای نیل به این اهداف همزمان صورت می گیرد در صورتی که اولویتها نیز دائماً در حال تغییراند. به عنوان مثال

^۱ Effectiveness

مدارس بایستی همزمان با آموزش نسل جوان برای تامین نیروی انسانی کشور در جهت جامعه‌پذیری و فرهنگ پذیری آنها نیز گام بردارند. اولویت بندی صحیح اهداف و اطمینان به اینکه عملکردها، نهایتاً اهداف سازمان را تحقق می‌دهند فرآیند پیچیده‌تری است. با قبول اینکه هر سیستمی با عملکردهای مختلف در محیطی با داده‌های غیرقابل پیش بینی فعالیت می‌کند اثربخشی سیستم را بدون در نظر گرفتن نوع و خصوصیات عملکردهای سازمان می‌توان توانایی آن سیستم در بقا، تطبیق، نگهداری و رشد خود تعریف کرد. سازمان‌ها را نمی‌توان فقط از طریق محصول سنجید بلکه بایستی فرآیندهایی را در سازمان مطالعه کنیم که سازمان از طریق آنها با مسائل روبرو شود به عبارت دیگر، تنها یک اندازه‌گیری در کارایی، رضایت سازمانی یا چگونگی انجام کارها نمی‌تواند شاخص‌های قابل اعتمادی در مورد سلامت سازمانی را فراهم کنند.

۲-۲۵ شاخصهای اثربخشی از دیدگاههای مختلف

۲-۲۵-۱ کمرون و ویتون:

" نتیجه بیست سال مطالعات در مورد اثربخشی را این چنین خلاصه کرده‌اند تقریباً همه صاحب‌نظران تصدیق می‌کنند که توافق اندکی در مورد اینکه اثربخشی سازمانی چه معنایی دارد و چگونه می‌توان آنها را ارزشیابی کرد وجود دارد ... نوشته‌ها، پراکنده، بدون نتیجه‌گیری و اغلب بسیار گیج کننده بوده‌اند:

۲-۲۵-۲ سی شور:

"با اعتقاد به اینکه در بیشتر سازمانها بین سیستم طبیعی تعادل گرا، اهداف و تصمیم‌گیری سازگاری وجود دارد، اثر بخشی سازمانها را منوط به موفقیت در سه زمینه ذیل می‌داند."

۱- حفظ بقا و رشد.

۲- تحقق اهداف

۳- اعمال کنترل و حفظ جهت سازمان

۲-۲۵-۳ آر جریس:

معتقد است که اثر بخشی سازمان منوط به توانایی سازمان در تحقق سه عملکرد ضروری ذیل

است:

۱- نیل به اهداف

۲- نگهداری و انسجام داخلی

۳- قابلیت انطباق با محیط

۲-۲۵-۴ پیترز و واترمن:

در بررسی خصوصیات صد شرکت موفق خصوصیات آنها را چنین برشمردند.

۱- شدیداً کنش‌گرایند و از برنامه‌ریزی هراس ندارند.

۲- با مشتریان خود در تماس نزدیک‌اند و به خواسته‌ها و نیازهای آنان آگاهند.

۳- با توجه دلسوزانه به نیازهای کارکنان خود به بهره‌وری دست می‌یابند.

۴- ارزش گرآیند و این ارزشهای را از نسل به نسل، مدیر به مدیر و کارمند به کارمند منتقل می‌کنند.

۵- به کارهایی مبادرت می‌کنند که خوب می‌دانند و خوب انجام می‌دهند.

۶- ساختار سازمانی ساده دارند و با تورم کارمند روبه‌رو نیستند.

۷- سیستم دوگانه مبتنی بر آزادی و کنترل دارند، آزادی زیاد در ارتباط با انجام کارها و نوآوری در فعالیت‌ها وجود دارد. از طرفی مدیریتی متمرکز دارند و بر کیفیت و قابلیت اعتماد (به محصولات و اعضای سازمان) اصرار دارند.

۲-۲۵-۵ مالفورد:

به ۱۰ شاخص اثربخشی مدارس به قرار ذیل اشاره دارد:

۱- هدفمندی

۲- انتظارات: انتظارات زیاد معلمین از دانش‌آموزان

۳- توجه به پیشرفت تحصیلی: کسب مهارت‌های اساسی در زمینه تحصیلی

۴- بازخورد از پیشرفت تحصیلی: نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به‌طور یکنواخت و مکرر

۵- استراتژی‌های مثبت و برانگیزاننده: جو مثبت و دوستانه تصویر مثبتی از دانش‌آموزان به آنها

می‌دهد.

۶- حس تعلق به محله: توجه به نیاز و انتظارات والدین

۷- رهبریت: رهبریت قوی و سازنده و وجود برنامه‌های منظم برای رشد حرفه‌ای معلمین

۸- مسئولیت‌پذیری معلمین: خودمختاری پرسنل

۹- مشارکت والدین : تماس‌های متقابل بین مدرسه و خانه

۱۰- سیستم حمایتی: حمایت‌های ملی، ایالتی و محلی (قربانی، ۱۳۷۹)

۲-۲۵-۶ بس و هرسی - بالانچارد

معتقدند که موفقیت سازمان به وسیله تولیداتش اندازه‌گیری می‌شود در صورتی که معیار سنجش اثربخشی نگرش است به نظر این صاحب‌نظران موفقیت نتیجه رفتار اطاعت گونه و اثر بخشی نتیجه همکاری علاقمندان است.

۲-۲۵-۷ هوی و میکسل و چستر بارنارد

اثربخشی، کارایی و رضایت سازمانی را به یکدیگر مرتبط می‌دانند به طوری که اثربخشی توصیف عملی در جهت نیل به یک هدف مشخص است (مانند بس درباره موفقیت)، کارایی توصیف عملی است که ارضا کننده ی انگیزه‌ها در مورد چیزی است (تقریباً مشابه با تعریف بس و همکاران در مورد اثربخشی) و رضایت سازمانی بیانگر رفتاری است که باعث تحقق بخشیدن به انتظارات بوروکراتیکی سازمان و ارضای نیازها و انگیزه‌های فردی اعضای سازمان می‌گردد.

۲-۲۵-۸ کالدول و اسپینکس

می‌گویند که اثربخشی، اندازه یا حدود دستیابی به اهداف برنامه است در صورتی که کارایی ارزش هزینه‌ای برنامه در ارتباط با نتایجی است که به دست آورده است. (شیرازی ۱۳۷۴)

۲-۲۵-۹ لوتانز و همکارانش

با تحقیق بر روی بیش از ۴۵۰ مدیر به این نتیجه رسیده‌اند که مدیران اثربخش به شیوه‌ی ذیل فعالیت می‌کنند.

- ۱- مدیریت سنتی (۱۹٪): تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و کنترل
- ۲- ارتباطات (۴۴٪): مبادله‌ی اطلاعات و انجام کارهای ارتباطی
- ۳- مدیریت منابع انسانی (۲۶٪): ایجاد انگیزه در دیگران، اجرای مقررات انضباطی، حل مساله تعارض، تامین نیروی انسانی و آموزش دادن به کارکنان
- ۴- ایجاد شبکه‌های کاری (۱۱٪): جامعه‌پذیری (توجه کارکنان)، سیاست بازی و ایجاد رابطه متقابل با افراد و نهادهای خارج از سازمان. رابینز (پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۹)

۲-۲۵-۱۰ دیدگاه راجرز و همکاران:

- مطالعات انجام شده در اثربخشی مدارس چهار عامل کیفی را در سازمان به صورت زیر بر می‌شمارد:
- ۱- همدردی: که عبارت‌است از توانایی درک مشکل دیگری به عنوان مشکل خود بدون این که اگر من جای او بودم را در نظر گرفت.
 - ۲- پذیرش: صمیمیت و بهادادن به امر کمک رسانی و مشارکت
 - ۳- دوستی و حقانیت: یعنی این که حق دیگری را بر اساس نگرش وی قبول داشتن
 - ۴- واقعیت بینی: توانایی بررسی وضعیت حال فرد و مشکل وی به جای توجه به گذشته یا آینده‌ی وی (رئوفی، ۱۳۸۳)

۲-۲۵-۱۱ مطالعات بسکر و چیرنز:

در این مطالعات بسکر و چیرنز هفتصد و نوزده عامل که اثربخشی را به همراه داشت مشخص کردند (Sammonetal, 1996) معدودی از این عوامل از این قرارند.

۱- رهبری تخصصی و حرفه‌ای

۲- اهداف مشترک

۳- محیط یادگیری

۴- توجه به یاددهی - یادگیری

۵- انتظارات بالا

۶- پاداشتهای مثبت

۷- نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان

۸- در نظر گرفتن حقوق دانش‌آموزان

۹- آموزش هدفمند

۱۰- سازمان مناسب یادگیری

(رئوفی، ۱۳۸۳)

۱۱- همکاری خانه و مدرسه (اولیا و مریبان)

۲-۲۵-۱۲ مدل پارسونز:

شیوه دیگر ارزیابی اثر بخشی سازمانها از طریق مدل پیشنهادی پارسونز صورت گیرد. پارسونز

معتقد است که هر سیستم اجتماعی بایستی چهار مشکل اساسی ذیل را حل کند.

- ۱- سازگاری^۱: قابلیت حل مسائل و عکس العمل توأم با انعطاف در مواجهه با خواسته‌های محیط.
- ۲- نیل به اهداف^۲: در تمام سازمانها، مجموعه فعالیتهای و منابع در جهت تحقق سازمانی بکار گرفته می‌شود. پیشرفت تحصیلی، تامین منابع و کیفیت یادگیری در دانش آموزان و خدمات از شاخص‌های نیل به اهداف در سازمانهای آموزشی است.
- ۳- انسجام^۳: اشاره به انسجام و وحدت در سیستم دارد. فرآیندی که شامل سازماندهی، هماهنگی و اتحاد روابط اجتماعی در قالب یک ساختار است در میان عوامل اجتماعی مهم در مدارس می‌توان از رضایت شغلی کارمندان، درگیری بین فردی، غیبت دانش آموزان و روحیه نام برد.
- ۴- پوشش^۴: به حفظ و نگهداری تمامیت سیستم ارزشی اشاره دارد. مدارس موثر از معلمین و دانش آموزان تعهد زیاد و رفتار مناسب انتظار دارند. در مدارس اثر بخش شاخصهای اصلی شامل وفاداری، توجه به فعالیتهای مدرسه، حس هویت مشترک با مدرسه، انگیزه‌های فردی برای کار کردن و انطباق نقش و هنجار می‌شوند.

۲-۲۶ مقایسه ی دیدگاههای ارزشیابی اثر بخشی سازمانی

توجه به تعاریف فوق نشان می‌دهد که اساس مطالعات و بحثها را می‌توان در رفتار جستجو کرد. شکی نیست که برخی افراد اگر تحت نظر سیستم فرا دستان قرار گیرند بهتر کار می‌کنند در حالی که برخی دیگر علاقمندان با کمی یا بدون نظارت رسمی وظایف خود را انجام می‌دهند. این یک پدیده

¹ (Adaptability)

² Goal Attainment):

³ (Integration)

⁴ (Latency)

رفتاری است که چگونگی آن تا اندازه زیادی به رفتار رهبریت بستگی دارد، به عبارت دیگر فرآیند رهبریت اثری مستقیم بر توانایی سازمان در ارضای نیازهای کارمندان و ایجاد جو مطلوب کاری و اثر بخشی دارد اکثر ابزارهایی که برای توصیف تحلیل این مهم پیشنهاد شده اند به فرآیند سازمانی (انسان و رفتار او) مرتبط اند ابزاری مانند O.C.D.Q (پرسشنامه توصیف جو سازمانی)، P.O.C.M (سنجش خصوصیات سازمانی)، P.C.I (پرسشنامه کنترل ایدئولوژی دانش آموزان)، O.C.I (شاخص جو سازمانی)، I.P.O.E (شاخص تعبیر اثر بخشی سازمانی) و O.C.Q (پرسشنامه نگرش سازمانی) که توسط محققین علوم رفتاری توسعه یافتند هر کدام فقط یک یا چند بعد از ارگانیزم‌های پیچیده سازمان را مورد توجه قرار دادند. در حالی که سازمانها از اجزای مختلف که دائما در حال تعامل با یکدیگرند تشکیل یافته اند و از این رو هیچکدام به تنهایی قادر نیستند به طور مطلوب و رضایتبخش اثر بخشی سازمانها را اندازه گیری کنند.

۲-۲۷ نظریات جدید در اثربخشی

۲-۲۷-۱ مطالعات رابرت واترمن^۱ و تام پترز^۲

واترمن و پترز (۱۹۷۲) پس از مطالعه روی ۴۲ شرکت نمونه بدلیل مدیریت شایسته و اثربخشی مناسب آنها، ویژگیهای زیر را به عنوان صفات برتری و موفقیت ارائه نمودند:

۱- داشتن تعصب در انجام امور محوله

۲- نزدیک شدن به مشتریان جهت درک هر چه بهتر نیازهای آنان

^۱ - Robert waterman

^۲ - Tom peters

۳- دادن استقلال به کارکنان و تقویت روحیه کار آفرینی آنان

۴- افزایش بهره وری از طریق جلب مشارکت کارکنان

۵- آگاهی کارکنان از ماهیت و فلسفه شرکت و درگیری مدیران با مسائل در تمامی

سطوح

۶- حضور در صحنه رقابت

۷- برخورداری از ساختار سازمانی ظریف و ساده

۸- کنترل شدید ارزشهای محوری، تشویق ریسک پذیری، نوآوری و کنترل

(فقهی، ۱۳۸۱)

۲-۲۸ مدل‌های ارزیابی اثربخشی

۱- مدل هدف منطقی^۱: که سازمان را در رسیدن به اهدافش کاملاً ارزیابی می‌کند.

۲- مدل سیستم منابع^۲: که توانایی تصمیم گیرندگان را در توزیع موثر منابع میان

نیازهای زیر سیستمهای سازمانی می‌سنجد.

۳- مدل فرایند مدیریت^۳: که ظرفیت و بهره وری فرایندهای مختلف مدیریت و تصمیم

گیری، برنامه ریزی بودجه بندی را در راستای رسیدن به اهداف سازمان مورد ارزیابی

قرار می‌دهد.

¹ - The Rational Goal Model

² - The System Resource Model

³ - The Managerial Process Model

۴- مدل بهبود سازمان^۱: که توانایی سازمان را به عنوان یک گروه کاری در برآوردهای

نیازهای اعضای سازمان ارزیابی می کند.

۵- مدل چانه زنی^۲: که توانایی تصمیم گیران رادر بدست آوردن و استفاده از منابع برای

جوابگویی به مشکلات مهم سازمان مورد ارزیابی قرار می دهد.

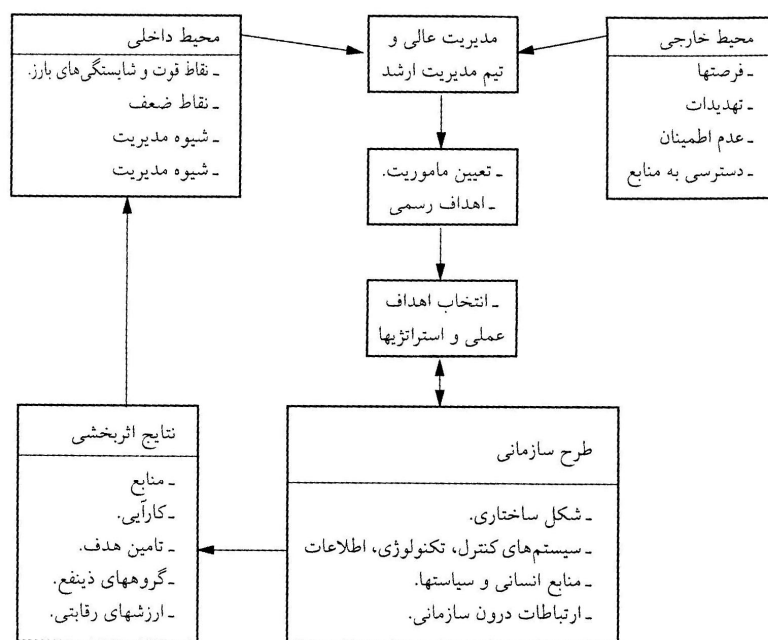
۶- مدل ساختاری - وظیفه ای^۳: که دوام وانعطاف پذیری ساختار و تشکیلات را در

انطباق با شرایط و رویدادهای محیط می سنجد.

۷- مدل وظیفه ای^۴: که میزان قابل استفاده بودن فعالیتهای سازمان را برای گروههای

اجتماعی می سنجد.

(فقهی ، ۱۳۸۱)



شکل (۶-۲): فرآیند طرح سازمان و نتایج اثر بخشی

¹ - The Organization Development Model

² - The Bargaining Model

³ - The Structural-Functional Model

⁴ - The Functional Model

۲-۲۹ نظریه ریچارد ال دفت^۱

ریچارد ال دفت معتقد است که هدف‌های تعیین کننده همانا ماموریت، خواسته یا آرمان سازمان هستند که نشان دهنده ی وضع مورد نظر یا مطلوب آینده می‌باشند.

اثر بخشی نشان می‌دهد که سازمان تا چه اندازه توانسته است ماموریت‌هایش را مشخص نماید و به هدف یا حالت مطلوب دست یابد. پیچیدگی فرآیند سنجش و اندازه گیری اثر بخشی سازمان به سبب پیچیدگی سازمان‌هاست. در روش‌های سنتی، مقیاس‌ها و شاخص‌های سنجش اثر بخشی از این قرار بودند محصولات تولیدی، تهیه و تامین منابع، سلامت درون سازمان و کارآیی، امروزه از چندین مقیاس یا عملکرد سازمان نقش یا سهمی دارند، مورد ارزیابی قرار داد. هیچ روشی مناسب همه ی سازمان‌ها نیست، بلکه شاخص به صورت همزمان استفاده می‌کنند. می‌توان سازمان‌ها را از نظر گروه‌های ذی نفع، که هر یک در هر روشی نقطه قوتی دارد که روش‌های دیگر از آن بی بهره‌اند.

۲-۲۹-۱ روش مبتنی بر تامین هدف

برای سنجش اثر بخشی در این روش باید هدف‌های تولیدی سازمان را شناسایی و مشخص نمود و آن گاه میزان هدف‌های تامین شده را اندازه گیری کرد. این یک روش منطقی است، زیرا سازمان‌ها همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از تولید، سود یا جلب رضایت مشتری و ارباب رجوع دست یابند. در اجرای این روش میزان پیشرفت در جهت تامین هدف‌ها اندازه گیری می‌شود.

^۱ - Daft, Richard .L

شاخص‌ها: هدف‌های عملی از جمله هدف‌های مهمی هستند که در این روش مورد توجه قرار می‌گیرند اگر سعی شود از هدف‌های عملی (و نه هدف‌های رسمی) استفاده شود نتایج بسیار بهتری به دست خواهد آمد. معمولاً هدف‌های رسمی به صورت تجریدی و انتزاعی هستند و سنجش یا اندازه‌گیری آنها مشکل است. هدف‌های عملی نشان‌دهنده فعالیت‌هایی هستند که سازمان واقعاً آنها را انجام می‌دهد.

کاربرد: در سازمان‌های تجاری برای سنجش اثر بخشی سازمان از این روش استفاده می‌شود زیرا می‌توان هدف‌های تولیدی شرکت را به آسانی اندازه‌گیری کرد.

۲-۲۹-۲ روش مبتنی بر تامین منابع

در اجرای این روش به بخش مصرف (بخش ورودی) سازمان توجه می‌شود سازمان این ارقام را از محیط می‌گیرد وارد مرحله تبدیل می‌کند. اساس روش مزبور بر این فرض گذاشته شده است که سازمان در تحصیل و تامین منابع مورد نیاز و نیز در حفظ و نگهداری سیستم سازمانی باید موفق باشد تا بتواند در وضعی اثر بخش باقی بماند سازمان‌ها باید منابع ارزشمند و کمیاب را از سایر سازمان‌ها بگیرند. از دیدگاه سیستمی، اثر بخشی سازمان به این صورت تعریف می‌شود: توانایی شرکت (چه مطلق و چه نسبی) در بهره‌برداری از محیط خود در راه تحصیل و تامین منابع ارزشمند و کمیاب.

شاخص‌ها: اثر بخشی سازمان به وسیله شاخصی سنجیده می‌شود که سازمان می‌تواند بدان وسیله منابع مورد نیاز را تامین و سیستم سازمانی خود را حفظ کند به یک مفهوم کلی، شاخص‌هایی که با آنها اثر بخشی سیستم تامین منابع سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند از این قرارند:

۱- توان سازمان در بهره برداری از محیط و تامین منابع کمیاب و ارزشمند

۲- توان سیستم تصمیم گیری سازمان در درک و تفسیر درست از ویژگی های واقعی محیط

خارج

۳- حفظ فعالیتهای روزانه در داخل سازمان

کاربرد: هنگامی که نتوان به شاخص های دیگری از عملکرد دست یافت، روش مبتنی بر تامین

منابع، مفید واقع خواهد شد. برای مثال، در سازمان رفاه اجتماعی و غیر انتفاعی به ندرت می توان

بازدهی یا کارآیی درون سازمان را اندازه گیری کرد ولی این روش هم بدون نقاط ضعف نیست. اغلب

چنین به نظر می رسد که توان سازمان در تحصیل و تامین منابع به اندازه شیوه استفاده کردن و بهره

مند شدن از آنها اهمیت نداشته باشد. اگر کاربرد دیگر روش ها میسر نباشد این روش مفید واقع

خواهد شد.

۲-۲۹-۳ روش مبتنی بر فرآیند درونی

در این روش اثر بخشی یعنی میزان سلامت و کارآیی سازمان. یک سازمان کار آمد فرآیند درون

سازمانی یکپارچه، بی دغدغه و هماهنگ دارد، به گونه ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و

رضایت می کنند. دوایر سازمانی دست به دست هم می دهند تا بهره وری را به بالاترین حد برسانند. در

اجرای این روش به محیط خارجی توجهی نمی شود رکن اصلی این روش بر پایه کاری گذاشته شده

است که سازمان با منابع موجود خود می کند و این اقدام به صورت سلامت درون سازمانی و کارآیی

متجلی می گردد.

شاخص‌ها: بهترین نمونه‌های این روش الگوهایی است، که در رابطه با روش‌های مبتنی بر روابط انسانی در سازمان ارائه شد. نویسندگانی چون (کریس آرجریس)، (وارن جی بنیس)، (رنیس لیکرت) و (ریچارد بکارد) روی مبحث منابع انسانی در سازمان مقدار زیادی کار کرده و بر رابطه بین منابع انسانی و اثر بخشی سازمان بسیار تاکید کرده اند.

علائم یک سازمان کار آ از این دیدگاه به شرح زیر است:

- ۱- وجود یک فرهنگ بسیار قوی وغنی و جوی مساعد در سازمان
- ۲- روحیه همکاری، وفاداری به گروه و کار گروهی
- ۳- اعتماد، اطمینان، تفاهم و رابطه متقابل بین کارکنان و مدیریت سازمان
- ۴- تصمیم گیری در کنار منبع اطلاعاتی، صرف نظر از اینکه منابع اطلاعاتی در کجای نمودار سازمان قرار دارند
- ۵- وجود ارتباطات قوی در سطوح افقی و عمودی سازمان، همدردی و همدلی با اعضای سازمان در امور
- ۶- دادن پاداش به مدیران متناسب با عملکرد، رشد و توسعه ی زیر دستان و نیز ایجاد یک گروه کاری کار آمد
- ۷- رابطه ی متقابل (تعامل) بین اعضای سازمان و اجزای آن وحل مسائل و تضادهایی که در اجرای طرح‌ها بین مجریان و اعضا به وجود می‌آید (البته به نفع سازمان). محاسبه کارآیی اقتصادی دومین شاخصی است که در فرآیند اثر بخش داخلی مورد استفاده قرار می‌گیرد

"ویلیام ایوان" روشی را ارائه می‌کند که برای محاسبه کارآیی از مقادیر کمی استفاده می‌شود. شناسایی هزینه‌های داده‌ها، فرآیند تبدیل و ستاده‌ها نخستین گامی است که در اجرای این روش‌ها باید برداشت. پس از آن برای محاسبه یا ارزیابی جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان، این متغیرها را در هم می‌آمیزند یا ادغام می‌کنند. میزان ستاده‌ها به داده‌ها مهمترین شاخصی است که کارآیی را نشان می‌دهد.

کاربرد: روش مبتنی بر فرآیند درونی سازمان از آن جهت اهمیت دارد که برای سنجش و اندازه‌گیری اثر بخشی سازمان از منابع موجود به صورت کارا استفاده می‌شود و فعالیت‌های درون سازمان به صورتی موزون و هماهنگ صورت می‌گیرد این روش هم بدون عیب نیست و کاستی‌هایی دارد. در اجرای این روش نمی‌توان رابطه‌ی کل تولید و سازمان را با محیط خارج ارزیابی کرد. همچنین معمولاً قضاوت درباره سلامت داخلی سازمان و کارکرد خوب آن به صورت ذهنی صورت می‌گیرد، زیرا بسیاری از اقلام مصرفی و فرآیند درون سازمانی را نمی‌توان به صورت کمی درآورد. روش مبتنی بر فرآیند درونی نکات مثبتی هم دارد ولی مدیران باید همواره متوجه باشند که کارآیی سازمان دیدگاه محدودی از اثر بخشی است.

۲-۲۹-۴ روش مبتنی بر تامین رضایت گروه‌های ذی نفع

گروه ذی نفع یکی از گروه‌های داخل یا خارج سازمان است که در عملکرد سازمان نقش و سهم مهمی دارد. بستانکاران، عرضه کنندگان مواد اولیه، کارکنان و صاحبان شرکت از جمله افراد و گروه‌های ذی نفع هستند. در روش مبتنی بر تامین رضایت گروه‌های ذی نفع (که همچنین آن را

روش مبتنی بر ابواب جمعی هم می‌نامند) تعیین میزان رضایت این گروه‌ها به عنوان شاخص عملکرد سازمان به حساب می‌آید. هر یک از گروه‌های ذی نفع برای محاسبه ی اثر بخشی دارای شاخص ویژه ای می‌باشند زیرا منافع آنها ویژه است.

شاخص‌ها: روش مبتنی بر تامین رضایت گروه‌های ذی نفع با توجه به نوع کار سازمان تعریف می‌شود به عنوان مثال برای یک موسسه صنعتی، صاحبان شرکت (بازده مالی) کارکنان (رضایت، حقوق، سرپرستی، مدیریت)، مشتریان (کیفیت کالا و خدمات)، بستانکاران (میزان اعتبار)، جامعه (نقش شرکت در بهبود امور جامعه)، دولت (رعایت قوانین و مقررات)، عرضه کنندگان مواد اولیه (معامله رضایتبخش). اگر هر هفت شاخص مورد توجه قرار گیرد (و نه یک شاخص) اثر بخشی سازمان به صورتی دقیق تر محاسبه می‌شود.

کاربرد: با توجه به این موضوع که اثر بخشی سازمان یک مساله پیچیده و چند بعدی است و یک پدیده ی چند بعدی را نمی‌توان با شاخص منحصر به فرد ارزیابی کرد ما از این روش مبتنی بر شاخص‌های اساسی شهرت نسبتا زیادی پیدا کرد، خصوصا اینکه تحقیقات ثابت کرده است که اگر در سنجش اثر بخشی سازمان چند گروه مورد ارزیابی قرار گیرد (به این علت که تغییرات محیطی یکسره در جریان است و سازمان خود را باید با آنان وفق دهد) نتیجه ی دقیق تری حاصل می‌شود. از طرف دیگر طبق تحقیقات سازمان واقعا به حیثیت، اعتبار و شهرت خود اهمیت می‌دهد و می‌کوشد تا در عملکرد خود خواسته‌های همه ی گروه‌های ذینفع را تامین کند پس اگر از نظر چند گروه ضعیف باشد معنایش این است که سازمان از نظر اثر بخشی به اهداف مورد نظر نرسیده است.

مزیت اصلی این روش این است که در اجرای روش مزبور با دیدگاه بسیار وسیعتری به اثر بخشی سازمانی توجه می‌شود و عوامل محیطی و درون سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در این روش همچنین استنباط جامعه از مسئولیت‌های اجتماعی سازمان (یعنی چیزی که به صورت رسمی در روش‌های سنتی مورد توجه نبود) نیز مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. در اجرای این روش همه ی شاخص‌ها به صورت همزمان مورد توجه قرار می‌گیرند و بر این نکته تاکید می‌شود که هیچ شاخصی منحصر به فردی نمی‌تواند اثر بخشی سازمان را تعیین کند.

ال دفت (پارسیائیان و اعرابی، ۱۳۸۱)

۲-۳۰ کارهای دیگران

۲-۳۰-۱ تحقیقات انجام گرفته در مورد تیپ شناسی یونگی

۲-۳۰-۱-۱ تحقیقات خارج از کشور

یکی از کارهای تحقیقی گسترده در این زمینه توسط استفنسون (ste phenson , 1950) انجام شد وی نه تنها برون گرایی را در مقابل درون گرایی و شیوه‌های فکری، احساسی، حسی، شهودی بررسی کرده بلکه بعد خود آگاه و ناخود آگاه این ویژگیها را نیز در نظر داشت وی ترکیبات ۱۶ گانه این جنبه‌های شخصیت که مورد علاقه و توجه یونگ بود را مورد نظر قرار داده او بر اساس توصیفات یونگ برای هر یک از شانزده ترکیب شخصیتی ۵ جمله توصیفی انتخاب کرد، از آنجا که این جملات بر روی کارتهایی قرار داشت که آزمودنیها بایستی آنها را در ارزیابی یک شخصیت خاص مرتب می‌کردند روش استفنسون را Q-sort نام نهادند.

در مورد بعد درونگرایی و برون گرایی نیز آیسنک (۱۹۴۷)، پرسشنامه ای ساخته است بعلاوه دو بعد درون گرایی و برون گرایی روان رنجوری پایدار و ناپایدار را هم بررسی کرده است.

کتل (۱۹۵۷) نیز در پرسشنامه شانزده عاملی شخصیت خود شواهدی دال بر عامل مرتبه اول درون گرایی- برون گرایی و عامل مرتبه دوم که تصور می کرد به نظر یونگ بسیار نزدیک است را دریافت. کتل در تحقیقاتی اعتبار یابی سازه دریافت کرد درونگرایی بطور متوسط در محققان، پژوهشگران و کارگران خلاق و مبتکر بیشتر است. در مقابل برونگرایی در شغل های مکانیکی و شغلهایی که مستلزم هوشیاری و مواظبت بیشتر است بالاست

گیلفورد و گیلفورد (Guil Foord & Cruil Foord) میزان درون گرایی و برون گرایی را تجزیه و تحلیل کردند و دریافتند که صفات زیادی در این مورد وجود دارد. آنها به تحقیقات خود به روش تحلیل عاملی ادامه دادند و سرانجام یک پرسشنامه شامل ۱۰ صفت تهیه کردند.

گاستا (Gosta , 1984) دریافت که هر چند سطح تحصیلات در انتخاب شغل ملاک می باشد ولی با این وجود افراد به طرف مشاغلی می روند که فرصت ابراز شخصیت خود را به آنها بدهد.

(حسین زاده، ۱۳۷۶)

در تحقیقی که توسط یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفت. سازمانهای بزرگ و موفق ژاپن بیشترین تاکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبین به نوع شخصیت مناسب در تقدم دوم جسارت و شهامت و در تقدم سوم به مهارت آنها دادند

(میر سپاسی ۱۳۷۸)

در مطالعه رای که به منظور بررسی رابطه شخصیت A، با رضایت شغلی و نوع شخصیت A و B پاسخ دادند نتایج نشان داد که در آزمودنیهای مرد امکان ارتقاء در شغل بطور مثبتی با نمرات شخصیتی A و رضایت شغلی رابطه دارند. (کوردین ۱۹۹۲ و ۶۲۸)

بورنام و دیگران در تحقیقی که به منظور مقایسه افرادی که دارای تیپ شخصیتی نوع A و B هستند گزارش دادند که افراد دارای نوع شخصیتی A تمایل دارند وظایف مهم را بر عهده داشته باشند و با حداکثر توان کار می کنند در حالیکه افراد با تیپ B تنها زمانی که وظیفه ای بصورت ضرب العجل باشد بطور برابر کوشش می کنند (کوردین، ۱۹۷۶، ۲۶۵)

در پژوهشی که با هدف مطالعه خصوصیات شخصیتی ۶ گروه از دانشجویان پزشکی، داروسازی، تکنولوژی، فیزیوتراپی، برنامه ریزی غذایی و مشاور حرفه ای انجام شد رززر و یاکلر (Rezler, 1977) عنوان داشتند که دانشجویان پزشکی در مقایسه با ۵ گروه دیگر در کارشان بیشتر به تفکر و احساسات گرایش داشته اند.

سیلبرمن، کاین وماهان (ilberman, cain, mahan 1998) در تحقیقی بر روی دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه می سی سی پی که در پنج گروه قرار داشتند به این نتیجه رسیدند که ۳۲ نفر آنها از تیپ ESFJ و ۳۰ نفر ESTJ و ۳۰ نفر ESTJ و ۷ نفر INFP و ۷ نفر INTP بودند.

در تحقیقاتی که توسط گلاس (۱۹۷۷) انجام گرفت نشان داده شد که آزمودنیهایی که دارای تیپ رفتاری A بودند از مدارج علمی و تحصیلی و درآمدهای مالی بالاتری برخوردار بودند. این یافته‌ها توسط ماتیوس و همکارانش در (۱۹۸۱) مورد حمایت قرار گرفت. محققان اخیرا تاکید داشتند که روانشناسانی که از لحاظ شخصیتی دارای تیپ A هستند بهتر و موثرتر کار، فعالیت و تولید می کنند.

۲-۳۰-۱-۲ تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور

به علت محدود بودن تحقیقات مربوط با موضوع در داخل کشور محقق به تحقیقاتی که بعضاً به صورت مستقیم به بررسی این موضوع پرداخته باشد پرداخته است و آن دسته از تحقیقاتی که مستقیم یا غیر مستقیم به این موضوع مربوط می‌شده را ذکر کرده است.

در پژوهشی که تحت عنوان رابطه بین تیپ‌های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران توسط محمد یعقوبی (۱۳۸۰) انجام گرفت نتایج زیر حاصل گردیده بود.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با اطمینان ۹۹٪ نشان می‌داد که بین نمره تیپ شخصیتی و رضایت شغلی دبیران و دیگر مولفه‌های رضایت شغلی رابطه ای معنی دار و معکوس وجود دارد.

(یعقوبی، ۱۳۸۰).

پژوهش دیگری توسط مهدی جوکار قوچانی (۱۳۷۹) تحت عنوان بررسی رابطه میان نوع شخصیت در فعالیت شغلی دبیران علوم و ادبیات متوسطه مشهد انجام گرفت که چکیده آن به شرح زیر است: جامعه آماری دبیران لیسانس ادبیات فارسی و علوم شاغل در دبیرستانها و هنرستانهای مشهد که ۱۰٪ جامعه از طریق نمونه گیری لایه ای به عنوان حجم نمونه تعیین گردید بود اطلاعات با استفاده پرسشنامه جمع و پس از تجزیه و تحلیل فرض اصلی یعنی رابطه میان نوع شخصیت در فعالیت شغلی دبیران و شخصیت آنان تأیید گردید.

(جوکار، ۱۳۷۹).

تحقیق دیگری توسط عباس شبستری و همکاران (۱۳۷۰) تحت عنوان رابطه بین گروه خونی و تیپ‌های شخصیتی یونگ انجام شد در این پژوهش جامعه آماری شهر مشهد، زنان و مردان با

تحصیلات دیپلم به بالا و شرایط سنی ۱۹ سال بودند، نحوه انتخاب آزمودنیها بصورت تصادفی و از هر گروه خونی ۳۰ نفر بودند که نیمی از آنان را مردان و نیمی دیگر را زنان تشکیل می‌دارند و مجموعاً شامل ۱۲۰ نفر بود، ابزار تحقیق تست بود که بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها ما بین گروه‌های خونی و تیپ‌های شخصیتی ارتباط معنا دار وجود داشت (شبستری و همکاران، ۱۳۷۰)

در پژوهش دیگری توسط مریم نوری تاجر برای دریافت دانشنامه دکتری تاثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان سنجیده شده بود (۱۳۷۶) و نتیجه گرفته شد که فرض اصلی تحقیق یعنی نوع تیپ شخصیتی با عملکرد در ارتباطات در این تحقیق برای تعیین نوع شخصیت از تیپ ۱۶ عاملی کتل استفاده گردیده بود و این تحقیق بصورت یک تحقیق بین رشته‌ای از مدیریت و روانشناسی انجام شد تایید شد. (نوری تاجر، ۱۳۷۶)

علی بیراوند در سال (۱۳۷۹) به منظور بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی پسرانه خرم آباد تحقیقی را انجام داد. حجم نمونه این تحقیق ۵۰ نفر می‌باشند که از طریق سرشماری انتخاب گردیده بودند و ابزار گرد آوری داده‌ها پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل می‌باشد، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل رگرسیون فرضیه پژوهش رد شد و بین ویژگیهای شخصیتی و میزان کار آیی مدیران رابطه معناداری به دست نیامد. (بیراوند ۱۳۷۹)

پژوهشی توسط محمد حسن حسن زاده (۱۳۷۶) تحت عنوان (بررسی مقایسه ای تیپ‌های شخصیتی دانشجویان و طلاب انجام پذیرفت که چکیده آن به شرح ذیل است:

جامعه آماری این پژوهش ۳۷۱ دانشجوی پسر دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی و ۱۶۰ نفر از طلاب حوزه علمیه مشهد در دامنه سنی ۱۸-۳۰ می‌باشند ابزار گرد آوری داده تیپ نمای شخصیتی ماریز-بریگز (MBTI) می‌باشد پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج زیر به دست آمد:

وجود تفاوت معنا دار در بین دانشجویان و طلاب از نظر توزیع فراوانی تیپ‌های شانزده گانه و نمرات رجحان‌های هشت گانه (حسن زاده ۱۳۷۶)

در پژوهش دیگری که توسط عزت ملانوروزی (۱۳۷۹) در مرکز آموزش مدیریت دولتی انجام گرفت نیز این موضوع مورد بررسی قرار گرفت این پژوهش با عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و مهارتهای اثر بخش مدیران باافزایش کارآیی معلمان در مدارس نیشابور انجام گرفت، جامعه آماری این پژوهش تمام مدیران بودند که از این تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند ۵۰ مدیر از مقطع ابتدایی، ۳۵ مدیر از مقطع راهنمایی و ۲۸ مدیر از مقطع دبیرستان نمونه برابر جامعه بودند. ابزار این پژوهش پرسشنامه آیسنگ برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی و پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش مهارتها و کارآرایی بود که به روش علی مقایسه ای به تحقیق پرداخت. نتایج این پژوهش فرضیه اصلی آن را تایید کردو بین میزان درون گرایی و برون گرایی مدیران و کارآیی معلمان وجود دارد. (ملانوروزی، ۱۳۷۹)

در پژوهش انجام شده توسط محمود ملکی (۱۳۸۳) در سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان با عنوان بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی و عملکرد مدیران نیز تیپ شخصیتی بررسی شد این پژوهش در دبیرستانها و هنرستانهای تبادکان انجام گرفت، جامعه ی آماری آن کلیه مدیران و دبیران رسمی شاغل در دبیرستانها و هنرستانهای منطقه بودند که از تعداد ۹۰۰ نفر دبیر شاغل در این منطقه

با توجه به جدول مورگان حدوداً ۲۷۰ نفر دبیر و ۴۵ نفر مدیر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه برن رویتز برای تعیین تیپ شخصیتی و پرسشنامه ی محقق ساخته برای سنجش عملکرد مدیران بود. نتیجه حاصل از این پژوهش این گونه بود:

بین تیپ شخصیتی مدیران و عملکرد آنان رابطه ای معنی داری وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی A و عملکرد بالا رابطه وجود دارد.

(ملکی، ۱۳۸۳)

در پایان نامه ی براتی (۱۳۸۱) نیز به موضوع شخصیت پرداخته شده است، عنوان این پژوهش رابطه ای نوع شخصیت با شیوه ی مدیریت مدیران بود این تحقیق در دبیرستانهای دخترانه ای نیشابور انجام گرفت حجم نمونه ۳۵ مدیر و ۲۶۰ دبیر بود که با روش تصادفی انتخاب شده بودند. ابزار این تحقیق پرسشنامه آیسنگ برای تعیین نوع شخصیت و پرسشنامه ی محقق ساخته برای سنجش شیوه ی مدیریت که به بررسی دو بعد رابطه مداری و وظیفه مداری می پرداخت بود نتایج این پژوهش به شرح ذیل بود:

۱- بین نوع شخصیت و شیوه مدیریت قطعاً رابطه وجود دارد.

۲- بین درون گرایی و برون گرایی و سبکهای رابطه مدار و وظیفه مدار رابطه وجود ندارد.

(براتی ۱۳۸۱)

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی مدیران و تعهد سازمانی آنان در مدارس ابتدایی شهر بجنورد (۱۳۸۳) که توسط افسانه حمیدی برای پایان نامه کارشناسی ارشد در سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان رضوی انجام شد جامعه آماری کلیه مدارس شهر بجنورد (۱۰۳) مدیر

که به روش نمونه گیری تصادفی بدون جایگزین (۵۱) نفر به دست آمد، ابزار پژوهش ۲ پرسش نامه بود (MBTI و تعهد سازمانی) نتایج زیر به دست آمد.

۱- بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد

۲- بین تیپ شخصیتی ESTJ و تعهد سازمانی مستمر رابطه وجود دارد.

۳- بین تیپ شخصیتی ESTP و تعهد سازمانی عاطفی رابطه وجود ندارد

۴- بین تیپ شخصیتی ISTJ و تعهد سازمانی تکلیفی رابطه وجود ندارد.

۵- بین تیپ شخصیتی ISTP و تعهد سازمانی تکلیفی رابطه وجود ندارد.

مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ISTJ هستند از مدیرانی که تیپ شخصیتی ESTP دارند تعهد سازمانی بیشتری دارند.

مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ISTJ هستند از مدیرانی که تیپ شخصیتی ISTP دارند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند. (حمیدی، ۱۳۸۳)

دکتر هما غفوریان (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه شخصیت و سبک مدیریت مدیران که در دبیرستانهای تهران انجام داد از پرسشنامه آزمون شخصیت آیزنگ استفاده نمود و به این

نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و سبک مدیریت آنان رابطه معنا داری وجود دارد. (غفوریان، ۱۳۸۲)

۲-۳۰-۲ اثر بخشی

۲-۳۰-۱ تحقیقات انجام شده در داخل کشور

در تحقیقی که توسط اعظم السادات پزشک و قربانعلی سلیمی (۱۳۷۹) با عنوان بررسی نظریات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان درباره ی اثر بخشی مدیران انجام گرفت، ۲۲۰ نفر دبیر از ۲۰ دبیرستان بصورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری این تحقیق پرسشنامه بود. تجزیه و تحلیل نتایج مبین این امر است که مسائلی مانند تاکید بر اهداف نظام آموزشی، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، برقراری روابط انسانی مطلوب، استقبال از تغییر و نو آوری، استفاده از نظام ارزشیابی مستمر و باز خورد، توجه به رشد و توسعه کارکنان، استفاده بهینه از منابع انسانی و استفاده از تصمیم گیری مشارکتی از عوامل موثر بر اثر بخشی مدیران هستند. (پزشک و سلیمی، ۱۳۷۹)

در پژوهش دیگری که در سال (۱۳۷۱) توسط دکتر علی علاقبند درباره ویژگی های رفتاری مدیران اثر بخش از دید معلمان، والدین و دانش آموزان مدارس ابتدایی انجام گرفت رفتارهای مدیر اثر بخش را تحت این عناوین تقسیم بندی نمودند.

۱- معلمان را رهبری می کنند.

۲- به دانش آموزان یاری می دهند.

۳- روابط سازنده با اولیا دانش آموزان دارند.

۴- امور را به طور اثر بخش اداره می کنند.

۵- ایجاد و تقویت روحیه، تشویق، مشارکت، ارزشیابی را وظیفه ی خود می دانند.

۶- حل مشکلات انضباطی، علاقمندی به دانش آموزان، حساسیست نسبت به رفتارهای غیر عادی

(علاقبند ۱۳۷۱)

سید محمد سید عباسی زاده (۱۳۷۴) تحقیقی تحت عنوان مقایسه اثر بخشی مدارس دولتی با مدارس غیر انتفاعی در شهر ارومیه انجام داد که چکیده ی آن به شرح زیر است: هدف این تحقیق مقایسه ی اثر بخشی مدارس غیر انتفاعی از جهت ابعاد اثر بخشی، مواد درسی، نتایج، جو، تصمیم گیری و رهبری با مدارس دولتی است، نمونه آماری ۱۲۰ مدرسه دخترانه و پسرانه ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان بودند و ۶۰۶ معلم که از مجموع ۱۲۵ مدرسه در شهرستان از هر مقطع بصورت تصادفی انتخاب شد، ابزار این تحقیق پرسشنامه کالدون و اسپینکس بود، یافته‌های این تحقیق به شرح ذیل است:

۱- مدارس غیر انتفاعی در مقایسه با مدارس دولتی در نمونه آماری این تحقیق از اثر بخشی بیشتری برخوردار هستند.

۲- اثر بخشی مدارس غیر انتفاعی در مقایسه با دولتی مربوط به مقاطع تحصیلی متفاوت مختلف است.

۳- اثر بخشی مدارس غیر انتفاعی دخترانه نسبت به مدارس پسرانه بیشتر است.

(عرب شیبانی ۱۳۷۸)

در پژوهشی که توسط محمد حسین رئوفی (۱۳۷۵) در شهر مشهد تحت عنوان بررسی سبکهای مدیریت مدیران مدارس و چگونگی اثر بخشی آنها در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان بر اساس نظریه سه بعدی اثر بخشی (3-D) و نوع کاربرد این نظریه در سیستم آموزشی انجام گرفت، جامعه

آماري اين پژوهش مديران ۵۰۰ مدرسه از ۲ مقطع آموزشي از نواحی ۶ گانه آموزش و پرورش مشهد بودند که بصورت طبقه ای با اختصاص متناسب حجم نمونه طبقات ۳ گانه با استفاده از جدول اعداد تصادفی انتخاب گردید، ابزار این پژوهش پرسشنامه ای با ۳۶ سوال بسته پاسخ بود. نتایج به دست آمده نشان دهنده ی تایید فرضیه پژوهش می باشد. یعنی فرضیه (بین سبک مدیران مدارس و نوع اثر بخشی آنان در مدارس شهر رابطه ی مثبت وجود دارد) تایید گردید

(رئوفی ۱۳۷۵)

تحقیق دیگری توسط غلامرضا خوش سیما (۱۳۸۰) در سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان تحت عنوان "بررسی میزان آشنایی مدیران مسئول سازمانهای دولتی استان خراسان با وظایف مدیریت و رابطه آن با اثر بخشی سازمان" انجام پذیرفت، حجم نمونه این پژوهش ۴۳ نفر بود که با استفاده از سرشماری تعیین شده بود، ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه، بود یافته های این پژوهش نشان داد که بین میزان آشنایی مدیران با وظایف مدیریت و اثر بخشی رابطه وجود ندارد.

(خوش سیما، ۱۳۸۰)

پژوهش دیگری به نام کریمی حاجی شوره درباره ی اثر بخشی مدیران درج گردیده در پژوهش انجام شده با عنوان: ویژگیهای مدیران اثر بخش در دبیرستانهای متوسطه ی پسرانه در شهر تهران انجام گرفت به یافته های ذیل دست پیدا کرد.

۱- با افزایش سابقه تدریس میزان اثر بخشی مدیران افزایش می یابد) در همه ی گروههای نمونه

بجز گروه مدیران دیپلم، همبستگی معناداری بین سابقه ی تدریس و اثر بخشی مدیران پیدا نشد.

۲- (اثر بخشی مدیرانی که تحصیلات عالی دارند از مدیرانی که تحصیلات عالی ندارند بیشتر است) فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد گردید.

۳- اثر بخشی مدیرانی که دارای تحصیلات عالی و ارشد مدیریت آموزشی و سایر گرایشهای علوم تربیتی هستند از مدیرانی که دارای چنین تحصیلاتی نیستند بیشتر است) این فرضیه تایید و فرض صفر رد شد.

۴- با افزایش سابقه مدیریت میزان اثر بخشی مدیران افزایش می‌یابد) در گروه مدیران دیپلم و فوق دیپلم، بین سابقه ی مدیریت و اثر بخشی مدیر بستگی معنی دار وجود داشت. (ربوبی ۱۳۷۹)

۵- پژوهش دیگری توسط رجب ربوبی (۱۳۷۹) تحت عنوان "رابطه مهارتهای انسانی مدیران و اثر بخشی آنان از دیدگاه دبیران" که در دبیرستانهای شهرستان هشتروند انجام گرفت جامعه ی آماری کلیه دبیران (۳۱۶ نفر) بودند فرضیه اصلی پژوهش (بین مهارتهای انسانی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد" بود، داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه تجزیه و تحلیل شدند، نتایج و یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مهارتهای انسانی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد. (ربوبی، ۱۳۷۹)

۲-۲-۳۰-۲ تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور

در تحقیقی که توسط گروه تحقیقات مدیریت، در پرتلند بر روی ۳۵۰۰ نفر از مدیران صنایع دولتی و خصوصی انجام گرفت نشان داد که مدیران اثر بخش از شش ویژگی زیر برخوردارند.

- ۱- ارتباط و انتقال: این مدیران با ایجاد ارتباط صحیح و شایسته باز زیر دستان دیدگاهها و انتظاراتشان را به وضوح برای آنان مشخص می‌کنند،
- ۲- آرامش و تسلط و اعتماد به نفس
- ۳- توجه به اقدامات و اهداف سازمان
- ۴- توجه همزمان به کار و کارکنان و نظارت و کنترل
- ۵- دریافت باز خورد

(استیون تی باسرت) و (دیوید سی دوایر) بعد از بازنگری نوشته‌های علمی درباره مدارس اثر بخش را خلاصه کردند. آنان معتقدند که مدارس اثر بخش به موفقیت تحصیلی دانش آموزان متوجه هستند، انتظارات بیشتری از دانش آموزان برای موفقیت تحصیلی دارند، زمان یادگیری علمی را به طور اثر بخش تنظیم می‌کنند، اقلیم مدرسه ای منضبط و حمایتگر دارند و فرصتهای یادگیری برا معلمان و دانش آموزان فراهم می‌کنند (مات) مابین تصمیم گیری و اثر بخشی رابطه معناداری پیدا کرد، در سازمان‌های خیلی متمرکز، اثر بخش پائین بود و وقتی که اقلیم باز وجود دارد اثر بخشی ز یادی وجود دارد.

پروفسور کاتر در سال ۱۹۷۶ به مدت ۵ سال به بررسی و مطالعه رفتار مدیران موفق پرداخت وی در این مدت، ۱۵ مدیر موفق را از طریق مصاحبه حضوری پرسشنامه، بررسی مدارک شغلی و مشاهده رفتاری مورد مطالعه قرار داد و از این طریق تلاش کرد تا الگوی واحدی را در رفتار (اثر بخش) این مدیران کشف کند و معیارهای اثر بخشی مدیران را در دو گروه مختلف تعریف کرد. (معیار مالی) نظیر رشد در آمد رشد سود و مقایسه آن با برنامه‌های شرکت و معیارهای انسانی) که بر اساس

نظر همکاران روسا و کارکنان که با وی کار می‌کنند سنجیده می‌شود این مطالعات نشان داد که رفتار مدیران اثر بخش عمدتا از یک الگوی سه بعدی تبعیت می‌کند:

الف) برنامه سازی

ب) شبکه سازی

ج) واداشتن شبکه به انجام برنامه

(غفاریان، ۱۳۷۹)

مطالعات صاحب‌نظرانی از جمله آونز، ایماک، ادموندز، راتر و همکاران و بسیاری از تحقیقات دیگر نشان داده اند که رهبری قومی و هدفمند، اهداف صریح و روشن و قابل دسترس، تاکید بر یادگیری، توجه به تامین نیازهای دانش آموزان، انتظارات بالا از دانش آموزان، رشد حرفه ای کارکنان، توجه به نیازهای مدرسه و ارزشیابی مستمر و با خوردی نظارت و تصمیم گیری، ارتباط با اولیاء تقسیم صحیح منابع و از جمله ویژگی‌های مدارس اثر بخش هستند.

(اصفهانی و کاظمی، ۱۳۶۷)

بیس (Baiss) میزان ارزشی که سازمان برای اعضایش و نیز میزان ارزشی که سازمان و اعضایش

برای جامعه دارند، را معیار اثر بخشی می‌داند. (خداوردی، ۱۳۷۵)

در تحقیقی که در آمریکا توسط کلن samess- colemn انجام شد ارتباط بین میزان منابع

فیزیکی مورد استفاده و اثر بخشی مدارس مورد بررسی قرار گرفت، ۶۶۵۰۰۰ دانش آموز در سراسر

این کشور، آزمونهای تخصصی و توانایی استاندارد شده را به همراه فرمی به زمینه خانوادگی آنها را

توضیح می‌دادند. پر کردند. تقریبا ۶۰۰۰ معلم بر پرسشنامه مربوطه پاسخ گفتند. پس از تجزیه و

تحلیل نتایج تعجب آورترین یافته‌های تحقیق مربوط به نقش مدیر مدرسه در موفقیت تحصیلی دانش آموزان بود. بر اساس این مطالعه مشخص شد که امکانات فیزیکی و مادی مدرسه بر خلاف زمینه‌های خانوادگی از اهمیت کمی برخوردار است.

پاول ای. مات در تحقیقی که به بررسی رابطه بین تمرکز و تصمیم گیر و اثر بخشی زمانی پرداخت، بین تمرکز تصمیم گیری و اثر بخشی مدارس رابطه معنی داری یافت. در زمانهای خیلی متمرکز اثر بخشی پایین بود. علاوه بر آنوقتی که رهبران ساختار بیشتری برای وظایف در دست اقدام تهیه نموده و وقتی که اقلیم باز بود اثر بخشی زیادی وجود داشت. (شمسی پور، ۱۳۷۹)

کویین و رورباف (۱۹۸۳) مقاله ای منتشر کردند که در آن از یک گروه از نظریه پردازان سازمانی خواسته شده بود که ۳۰ معیار اثر بخشیس کمپل را ملاحظه و ضمن حذف موارد مشترک تشابه هر زوج از معیارهای باقیمانده را ارزیابی کنند. نتیجه تعداد ۱۷ معیار اثر بخشی بود که به ۱۳۶ مقایسه زوجی منجر گردید.

با استفاده از یک گروه بزرگتر و متنوعتر از محققان کار تحقیقی تکرار گردید گویین و رورباف نشان دادند که نظریه پردازان به صورت ذهنی تشابه و تفاوت‌های معیارهای پذیرفته شده اثر بخشی را در قالب یک نظم سه بعدی سازماندهی کرده اند. (قربانی، ۱۳۷۹، ص ۸۲)

در تحقیق دیگری که در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه (بت) در مورد نمونه کوچکی از مداری اثر بخشی یکی از شهرهای انگلستان در سال ۱۹۹۴ انجام گرفت نشان داده است که مدیریت اثر بخش شامل توجه به جو تغییر سبکهای علمی مدیریت، مدیریت صحیح منابع انسانی سیستم کنترل و

ارزشیابی موثر، برنامه درسی متناسب با نیازهای دانش آموزان دروس سازماندهی شده و تاکید بر آموزش و یادگیری می باشد.

در پژوهشی که توسط (پل دوپون) (۱۹۹۰) در مورد وظایف مدیران مدارس ابتدای و متوسطه انجام دادند. پاسخ مدیران نشان دهنده این واقعیت بود که آنان اکثر نقش خود را مهم و نامشخص می بینند و احساس می کنند که برای این حوزه پیچیده آموزش کافی ندیده اند و تقاضا داشتند که با توجه به متنوع و پیچیده بودن مدیریت به آنان در مورد جنبه های مختلف مدیریت آموزش داده شود.

۲-۳۱ استنتاج و نتیجه گیری

ایفای نقش مدیریت یا بر حسب تعریف برنامه ریزی، سازماندهی، کارگماری، هدایت، کنترل و هماهنگی فعالیتها و امکانات در جهت حصول به اهداف سازمان بسیار دشوارتر شده است. تغییرات سریع عوامل بیرونی، پیچیده تر شدن ارتباطات سازمانی با محیط، پیچیدگی و وسعت قلمرو اهداف و وظایف سازمان و نیز افزایش سطح پیچیدگی فن آوریهای مورد نیاز اداره سازمانها بر دشواری وظایف مدیران در تشخیص، فهم و تبادل عقاید، افکار و اطلاعات میان گروههای مختلف افزوده است.

(بهرنگی، ۱۳۸۱)

با توجه به مباحث و نظریه ها و تیپهای شخصیتی مطرح شده در این فصل می بینیم که شناخت تیپهای روانشناختی به چند دلیل حائز اهمیت است. یکی این است که به ما کمک می کند که گرایشهای خودآگاه خویش را درک کرده و تشخیص دهیم. به عقیده یونگ یکی از وظایف عمده نیمه اول زندگی آن است که نحوه ابراز کارکرد و طرز برخورد غالبان را فراگیریم و از بروز مشکلات در سازش پذیری جلوگیری کنیم. در رابطه با حرفه، شک نیست که تیپهای خاصی برای بعضی از مشاغل مناسب یا نامناسب هستند به عنوان مثال می توان انتظار داشت که فردی از تیپ برون گرای شهودی در مدیریت، سیاست یا تجارت پیشرفت می کند. در نظر گرفتن تیپ روانشناختی اساسی هنگام انتخاب حرفه، امکان تصمیم گیری های موثرتری را در این زمینه فراهم می نماید.

دانیلز (فصیح، ۱۳۷۲)

یکی از مهمترین راه های شناخت شایستگیهای مدیران اثربخشی می باشد. در سازمانهایی مثل آموزش و پرورش که بازتاب عملکرد آنها در جامعه دارای حساسیت و اهمیت فوق العاده است اظهار نظر گروه ذینفعان در سنجش اثربخشی مدیر آموزشی بسیار حائز اهمیت است. به عبارت دیگر در سازمانی

مثل مدرسه تنها اندازه گیری کارایی یا رضایت سازمانی یا چگونگی انجام کار در داخل سازمان نمی تواند شاخص قابل اعتمادی در مورد سلامت و اثر بخشی این سازمان باشد، در روش مبتنی بر رضایت گروه ذی نفعان مزیت اصلی این است که این روش با دیدگاه بسیار وسیعتری به اثر بخشی سازمانی توجه می کند. در این روش همچنین استنباط جامعه از مسئولیتهای اجتماعی سازمان نیز مورد توجه قرار می گیرد و بر این نکته تاکید می شود که هیچ شاخص منحصر به فردی نمی تواند اثر بخشی را تعیین کند.

ال دفت (پارسائیان و اعرابی ، ۱۳۸۱)

۲-۳۲ الگوی نظری پژوهش

شاخص اثربخشی	تیپ های شخصیتی
اثربخشی بالا	ESTJ
اثر بخشی بالا	ISTJ
اثربخشی متوسط	ESTP
اثربخشی پایین	ISTP

فصل ۳

گردآوری و توصیف داده ها

۳-۱ مقدمه

هدف از این پژوهش برقراری رابطه بین متغیر مستقل یعنی تیپ‌های شخصیتی و متغیر وابسته یعنی اثر بخشی می‌باشد، بنابراین پژوهش از نوع همبستگی است ماهیت مطالعاتی این پژوهش توصیفی و استنباطی است زیرا هدف هر مطالعه توصیفی عبارتست از تشریح جنبه‌هایی از پدیده ای مورد نظر پژوهشگر و هدف مطالعات استنباطی تعمیم نتایج است. همچنین چون در این پژوهش سعی شده روابط بین متغیرهای وابسته و مستقل تحلیل شود ماهیت تحلیلی دارد. نوع تحقیق میدانی است چرا که در سازمان مدرسه انجام می‌گیرد و به بررسی نگرشها و رفتار افراد در محیط کار واقعی شان پرداخته است. متغیرها نه کنترل شده است نه دستکاری و هیچ محیط ساختگی ایجاد نشده است، افق زمانی این تحقیق سال تحصیلی ۸۵-۸۴ بود و از آنجا که این پژوهش در پی تکمیل پژوهش دیگری نیست سرشتی مقطعی دارد (شیرازی ۱۳۷۴). چون پژوهشگر سعی دارد به بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی و اثر بخشی مدیران بپردازد لذا واحد تحلیل هر یک از مدیران مدارس می‌باشد.

۳-۲ روش اجرای پژوهش

جامعه آماری را می‌توان اینگونه تعریف کرد: در هر بررسی آماری، جامعه گردایه عناصری است که می‌خواهیم درباره آن استنباط به عمل آوریم و نمونه بخش از جامعه تحت بررسی است که با روشی از پیش تعیین شده انتخاب می‌شود به قسمی که می‌توان از این بخش، با توجه به روش انتخاب، استنباط‌هایی درباره کل جامعه انجام داد.

(عمیدی، ۱۳۷۸، ص ۱۰) (حمیدی، ۱۳۸۳)

لذا با توجه به قلمرو زمانی و مکانی تحقیق جامعه آماری شامل سه جامعه مدیران اولیاء و مربیان و دانش آموزان در مدارس ابتدائی دخترانه و پسرانه اعم از دولتی و غیر دولتی در ناحیه ۵ آموزش و پرورش می باشد که تعداد آنها در سال تحصیلی ۸۴-۸۵ طبق گزارش واحد آموزش ۱۰۴ مدرسه می باشد چون نماینده معلمان را معرف معلمان و نماینده انجمن و اولیاء معرف انجمن و اولیاء و نماینده دانش آموزان را نماینده دانش آموزان می دانستیم لذا در هر مدرسه نمایندگان به پرسشنامه های ما پاسخ دادند.

واحد نمونه: با توجه به اهداف پژوهش هر واحد نمونه مدیر یک مدرسه می باشد.

۳-۲-۱ برآورد حجم نمونه

برای برآورد حجم نمونه ابتدا یک نمونه مقدماتی ۳۰ تایی از جامعه آماری انتخاب و اندازه واریانس جمع سوالات پرسش نامه اثر بخشی را محاسبه کردیم که اندازه این واریانس برابر ۱۷/۰۸ محاسبه گردید. با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه در کتاب نمونه گیری کاکران اندازه نمونه به شرح زیر به دست آمد.

$$\delta^2 = 17/08$$

$$d = 1$$

$$g = 1/96$$

$$N = 106$$

$$n_0 = \frac{\delta^2 \mathfrak{F}^2}{d^2} = \frac{17/08 \times (1/96)^2}{1^2} = 65/6$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{65/6}{1 + \frac{65/6}{106}} \square 40$$

یعنی اگر ما نمونه ای به حجم حداقل ۴۰ از جامعه آماری انتخاب کنیم به اطمینان ۹۵٪ در نتایج دست خواهیم یافت.

۳-۳ ابزار گردآوری داده ها

در این تحقیق از دو نوع پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه شماره ۱: تیپ نمای مایرز-بریگز^۱.

یکی از رایج ترین روشهای تشخیص شخصیت، شاخص مایرز-بریگز (MBTI) است. این شاخص چهار بعد شخصیتی را بکار می گیرد تا شانزده ویژگی شخصیتی را شناسایی کند، این چهار بعد شخصیتی مبتنی است بر برون گرایی در مقابل درون گرایی (E-I)، حسی در برابر شهودی (S-N)، تفکر در برابر احساس (T-F) و قضاوت در برابر ادراک (J-P) بعد EI جهت گیری فرد را در برابر دنیای درونی اندیشه ها (I) یا محیط خارج (E) می سنجد، بعد حسی شهودی میزان اعتماد فرد را به اطلاعاتی که از دنیای خارج (s) از دنیای اندیشه ها گرد آمده است نشان می دهد (N). بعد تفکر- احساسات ارجحیت دادن فرد به ارزیابی اطلاعات به شیوه تخیلی (T) یا بر مبنای ارزش ها و باورها (F) را نشان می دهد و بلاخره شاخص قضاوت- ادراک، نگرش نسبت به دنیای خارج را که در جهت تکمیل وظیفه (J) یا جستجوی اطلاعات است (p) نشان می دهد.

رابینز (اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۹)

^۱ - Myers- Briggs type indicator (MBTI)

این پرسشنامه برای سنجش تیپ شخصیتی مدیران مورد استفاده قرار گرفته است که اختصاراً (MBTI) نامیده می‌شود. MBTI یک ابزار سنجش شخصیت است که تمایلات و گرایش‌ها را مشخص می‌کند. این آزمون برای مقاصد مختلف فردی و سازمانی به کار می‌رود. در مواردی (MBTI) افراد را در شناخت خود با توجه به اینکه دیگران مسائل و امور را به نحوی متفاوت از آنها می‌بینند کمک می‌کند، تیپ نمای مایرز-بریگز شازنده تیپ شخصیتی را مشخص می‌سازد.

این آزمون مبتنی بر تئوری شخصیتی یونگ می‌باشد که توسط یک مادر و دختر بر اساس بررسی خصوصیت افراد در زندگی روزانه ساخته شده است.

۳-۳-۱ تاریخچه و توصیف (MBTI)

آزمون (MBTI) تاریخچه ای غیر عادی دارد. کارمایرز و بریگز در دهه ۱۹۲۰ به وسیله بریگز شروع شد. نظریه او در ۲۶ دسامبر ۱۹۲۶ در مجله NewRebulic و بعد مجدداً در MBTI NEWS چاپ و منتشر شد که شامل چهار تیپ شخصیت می‌گردید اجتماعی^۱ فکری^۲، اجرایی^۳، و خود انگیخته^۴ درست در همان زمان یونگ روان تحلیل گرسوئیسی نیز در حال رشد دادن تئوریهای تیپهای شخصیتی خود بود. او این تئوری را در کتاب تیپهای روان شناختی که در سال ۱۹۲۲ نگاشته شد منتشر کرد وقتی این کتاب بدست بریگز رسید آن را مطالعه کرد، شباهت زیادی بین کاربونگ و دیدگاه خود مشاهده نمود. لذا به همراه دخترش مایرز اقدام به یکی کردن این دو دیدگاه نمود.

1 - social
2 - cantemplative
3 - Executive
4 - spontaneous

با توجه به کاربردهای زیاد (MBTI)، تا کنون فرمهای مختلفی از آن تهیه شده است که هر کدام از آنها برای فرم نیز شامل دو فرم مختلف است. اولی نوع ۱۲۶ آیتمی و دومی نوع نمره گذاری شخصی است که شامل ۹۴ آیتم باشد و از شخص می خواهد با توجه به نوع احساس یا اقدامی که در موقعیتهای ویژه به عمل می آورد به آنها پاسخ دهد.

با توجه به پاسخهایی که فرد به آنها می دهد، می توان او را درونگر یا برونگر (E-I)^۱، اهل استدلال یا شهودی (S یا N)^۲، اهل فکر یا احساس (T یا F)^۳، قضاوتی یا ادراکی (J یا P)^۴ نامید و سپس بر آن اساس با توجه به ۱۶ نوع شخصیت ویژگیهای شخصیتی او را مشخص نمود. این پرسشنامه اولین بار در ایران در سال ۱۳۷۳ توسط سه نفر از دانشجویان دوره کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی دانشگاه فردوسی مشهد، در سطح دانشجویان دانشگاهای علوم پزشکی مشهد هنجاریابی شد. این تیپ نما، پس از تهیه آن به زبان اصلی (انگلیسی) از خارج از کشور و ترجمه آن به فارسی به منظور هنجاریابی بر روی ۷۰۰ نفر از دانشجویان دختر و پسر اجرا گردید.

در این پژوهش از فرم G، این پرسشنامه استفاده گردیده است که دارای ۹۴ آیتم است که ۴۹ آیتم به صورت جملات خبری و سوالی دو یا سه گزینه ای و ۴۵ آیتم دیگر به صورت دو کلمه مجزا می باشد سوالات ستون اول برون گرایی-درونگرایی (I یا E) ستون دوم حسی- شهودی (N یا S) ستون سوم فکری- عاطفی (F یا T) و ستون چهارم، قضاوتی- ادراکی (P یا J) را مورد ارزیابی قرار می دهند. آیتمها از راست به چپ نمره گذاری شده اند تا آزمودنی متوجه گروه بندی آنها نشده و

¹ - Extroverlod or inloverled

² - sensing or intuitive

³ - Thinking or Feeling

⁴ - Petecining or judging

جهت دیگرانه پاسخ ندهد. برای اجرا از آزمودنی خواسته می‌شود که هر آیتم را به طور کامل خوانده و سپس یکی از گزینه‌ها را به صورت گزینه بایست منظور از گزینه بایست^۱ آن است که آزمودنی حتما باید یکی از گزینه‌ها را انتخاب نموده و هیچ آیتمی را بدون خواب رها ننماید. انتخاب نموده و در پاسخنامه در یکی از سه خانه (الف)، (ب) یا (ج) علامت گذاری نمایند.

$$T = ۳۳, N = ۲۵, J = ۲۸, P = ۳۲, I = ۲۸, S = ۳۴$$

برای مردان F=19

برای زنان F=21

به طور کلی (MBTI) از سیستم نمره گذاری خاصی پیروی می‌کند و آزمودنیها ناگزیر باید یکی از دو یا سه گزینه را انتخاب نمایند. هر ماده یا سوال یک جواب یا نمره یا وزن خاصی دارد. به منظور رفع مشکل سوگیری (Bias) مربوط به مطلوبیت اجتماعی برای جواب واحد وزنه‌های مختلفی بر حسب مقیاس در نظر گرفته شده است. نمرات (MBTI) به صورت دو دسته شامل چهار نمره دو قطبی^۲ و چهار نمره پیوسته^۳ می‌باشد. با جمع کردن ارزشهای مربوط به هر رحجان هشت نمره به دست می‌آید که دو به دو با یکدیگر مرتبط هستند. و در هر جفت نمره، نمره‌هایی که بیشتر است انتخاب و در نهایت با چهار نمره برتر، تیپ فرد را مشخص می‌سازند. (حسن آبادی، ۱۳۷۳)

۳-۲-۳ نمره گذاری پاسخنامه

چون ارزشهای در نظر گرفته شده برای مرد و زن متفاوت است پس نمی‌توان از یک فرم نمره گذاری واحد برای هر دو جنس استفاده کرد.

^۱ - Forced- choice

^۲ - Dichotomous

^۳ - Continuous

نمره گذاری به این صورت است که برای هر آزمودنی ابتدا کلیه رجحانهای J-T-S-E گذاشته می شود و جمع نمرات هر ستون در پایین پاسخنامه در محل مخصوصی یادداشت می شود.

سپس کلید رجحانهای I، N، F، P نمرات مربوطه را مشخص می سازند. بعد از آن رجحانهای هر مقیاس با یکدیگر مقایسه می شوند (یعنی E با I، S با N، T با F، J با P) و کد نمره بیشتر در پایین پاسخنامه، سمت چپ در محل مخصوصی ثبت می گردد در صورت مساوی بودن دو نمره یک مقیاس، کد سمت چپ یعنی I، N، F، P برگزیده می شود.

(حسن زاده ۱۳۷۵) و (افلاک سیر و همکاران، ۱۳۷۳)

برای محاسبه نمرات پیوسته به این صورت عمل می شود که غره رجحان کوچکتر از بزرگتر کم شده تفاوت حاصله ضربدر دو می شود و یک نمره به آنان اضافه می شود در نهایت اگر رجحان بزرگتر F-N-I یا p باشد نتیجه را بعلاوه ۱۰۰ کرده و اگر S-E-T یا z باشد نتیجه منهای ۱۰۰ می شود.

(هیگنز ۱۹۸۴).

۳-۳-۳ توصیف تیپهای شانزده گانه

در کتابچه توصیف تیپهای (MBTI) توسط مایرز تهیه شده است هر کدام از تیپهای شانزده گانه به طور مشروع معرفی شده است.

ISTJ آرام، جدی، موفق در کارها، با تمرکز و توجه کامل، عمل گرا، رسمی، به دنبال حقایق معلوم منطقی، واقعیت گرا، قابل مشاهده، توجه کننده به هر چیز سازمان بندی شده

ISFJ: آرام با روابط دوستانه، مسئولیت پذیر، هوشیار به انجام رسان فداکار، استوار در هر پروژه،

دقیق، زحمت کش، بی علاقه به کار تکنیکی، توجه زیاد به جزئیات

ISTP: آرام، محتاط، تماشاگر، خونسرد، مشاهده گر و تحلیل گر زندگی با کنجکاوی، علاقمند به

علتها و معلول و شوخیهای بکر در لحظات غیر منتظره، استفاده از اصول منطقی در سازماندهی

واقعیات ملموس.

ISFP: کناره گیر، آرام، مهربان، فروتن درباره تواناییهای خود، مخالف اجتناب کردن از انتقال

عقاید خود به دیگران، در کارها تا رسیدن به نتیجه چیزی را که نیاز است انجام می دهد بهترین و

شایسته ترین تلاش برای کارش صرف می کند به آرامی تحمیل گر است، به خاطر عقاید روشن و

واضحی که دارد دیگران به او احترام می گذارند و از وی تبعیت می کنند رهبری را ادامه نمی دهد ولی

پیروی فداکار است.

INFJ: برای کسب موفقیت در کارها پشتکار دارد، با اصالت و اصولگرا است.

INTY: این افراد در زمینه هایی که برایشان مطلوب است قدرت خوبی دارند جهت سازماندهی یک

شغل، به تنهایی یا به کمک دیگران می توانند آن را انجام دهند، شکاک، انتقاد گر، مستقل، مصمم و

گاهی اوقات سر سخت

INFP: آکنده از اشتیاق، صمیمت و فداکاری هستند اما تا زمانی که افراد را به خوبی نشناخته اند

به ندرت از این حالات حرف می زنند، امور زیادی را بر عهده می گیرند و متعهد انجام آنها می شوند

سپس به طریقی آنها را به پایان می رسانند، دوست داشتنی هستند.

INTP: آرام، محتاط، کم حرف، از پیگیری مسائل علمی و تئوریک لذت می‌برند دوست دارند مشکلات را با منطق تحلیل حل نمایند، علاقه زیادی به ایده‌ها دارند به مهمانیها علاقه ندارند و کم صحبت می‌کنند.

ESTP: در لحظه حل مشکلات خوب عمل می‌کنند و نگران نیستند. از هر چیز که پیش آید لذت می‌برند، وسایل مکانیکی و ورزش را دوست دارند سازگار و صبورند.

ESFP: آسان گیر، پذیرنده و دوست داشتنی هستند، از ورزش و تفریح و موقعیتهای ناگهانی و اتفاقی لذت می‌برند، از آنچه انجام می‌دهند آگاهی داشته و مشتاقانه با آن درگیر می‌شوند

ESIJ: عمل گرا، واقع گرا، درگیر با امور واقعی ملموس و در به دست گرفتن امور صنعتی و تجاری گرایش دارند، مدیران خوبی هستند، سازماندهی و جهت دهی به فعالیتها را دوست دارند.

ESPJ: خونگرم و با جرات، مردم گرا و هوشیار، اعضا فعال هر کمیته هستند، به هماهنگی نیاز دارند و با تشویق و جایزه بهتر کار می‌کنند.

ENFP: با اشتیاق، گرم و صمیمی، با روح و با حرارت، دارای هوش ابتکاری و تفکر خلاق به سرعت راه حل هر مشکل را پیدا می‌کند و برای کمک به هر کسی که گرفتار است آماده اند.

ENTP: آرام، دارای هوش ابتکاری در اموری که نیاز به همکاری است خوب عمل می‌کنند، آماده و رک گویند، به خوبی می‌توانند در هر جنبه ای از سوال توافق کنند.

ENFJ: مسئول، مسئولیت پذیر، عموماً به خواست و اندیشه دیگران توجه واقعی دارند، می‌توانند طرح ارائه کنند، یا یک بحث گروهی را به آسانی و علاقمندی رهبری کنند، اجتماع گرا و مردمی هستند.

ENTJ: شجاع، صریح، مصمم، رهبر در فعالیتها، معمولاً در هر چیزی که مستلزم جهت منطقی و هوشمندانه است خوب عمل می کنند، معمولاً خوب اطاعت می گیرند و از اضافه کردن معلومات لذت می برند، مثبت و با اعتماد هستند

(حسن زاده، ۱۳۷۹)

۳-۴ پرسشنامه شماره ۲

این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال ۵ گزینه ای بسته پاسخ با طیف لیکرت است و بر اساس پرسشنامه تحقیقی دکتر علی علاقه بند درباره ویژگی های رفتاری مدیران اثربخش (فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۴، ۱۳۷۱) و پرسشنامه اثربخشی مدیر دکتر محمدحسن پرداختچی (فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۱۳۷۲، ص ۴۱) تدوین شده این پرسشنامه در سال ۱۳۷۷ توسط حسن جمشیدی در پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی در مرکز آموزش مدیریت دولتی تحت عنوان بررسی رابطه بین اثر بخشی مدیران و مهارت های انسانی آنها از دیدگاه دبیران اجرا گردیده است مقالهای سنجش اثر بخشی عبارتند از جو مدرسه، رهبریت، مواد درسی، تصمیم گیری، نتایج، منابع و نهایتاً ارزشیابی (مطابق با نظر کالدول و اسپینکس).

۳-۴-۱ نحوه امتیاز بندی پرسشنامه

هر یک از سوالات ۵ گزینه دارد

هیچ	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

تعدادی از سوالات در این پرسشنامه امتیاز معکوس دارند که شامل شماره‌های ۶ و ۷ و ۱۴ می‌باشد.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	هیچ
۱	۲	۳	۴	۰

این ملاکها توسط محققین در جدول زیر دسته بندی گردیده است مدیران با توجه به امتیاز

مکتسبه به ۳ درجه اثر بخشی تقسیم می‌شوند.

۷۵-۳۰ اثر بخشی پایین، (۱۲۰-۷۵) اثر بخشی متوسط و بالای ۱۲۰ اثر بخشی بالا

موضوع	شماره سوالات
جو	۲۹/۲۸/۲۵/۱۸/۱۶/۱۵
رهبری	۲۷/۲۶/۲/۳/۱۱/۱۰/۹/۸/۴
تصمیم گیری	۲۱/۷/۱۲
نتایج	۹/۱۴/۳/۲/۱
منابع	۲۰/۳۰/۵
مهارت ارزشیابی	۲۴/۲۲/۱۳
دسته بندی سوالات پرسشنامه شماره ۲ با تفکیک مولفه‌های اثر بخشی	

۳-۵ اعتبار پرسشنامه‌ها^۱

قابلیت اعتماد یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه گیری برای پرسشنامه‌هاست، مقصود از پایایی این

است که آیا این تست واقعا خصیصه مکنون مورد نظر ما را اندازه می‌گیرد یا نه (هومن، ۱۳۶۸ ص

۲۲۵) یکی از روشهای قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری آلفای کرونباخ می‌باشد که هر چه درصد

محاسبه شده از این روش به ۱۰۰٪ نزدیک باشد بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است

(مقیمی، ۱۳۸۰ ص ۳۵)

^۱ - Reliability

۳-۵-۱ اعتبار پرسشنامه شخصیتی، تیپ نمای مایزر - بریگز

در تحقیقات زیادی اعتبار خود را به اثبات رسانده است در ارزیابی اعتبار روشهای گوناگونی وجود دارد از جمله همسانی درونی و بازآزمایی در روش همسانی درونی، محققین پایایی تیپها را بین ۵۵٪ تا ۶۵٪، برای (E-I) و ۶۴٪ تا ۷۳٪ برای (S-N)، ۴۲٪ تا ۷۵٪ برای (T-F) و ۵۸٪ تا ۸۴٪ برای (J-P) گزارش نموده اند.

کارلاین (Carlyine- 1971) برای محاسبه اعتبار به روش تنصیف به ضرایبی بین ۶۶٪ تا ۹۲، دست پیدا کرد.

گروهی از محققین هم اعتبار نمرات تیپهای MBTI را با روش بازآزمایی^۱ بررسی کردند.

نتایج مطالعات لوی و دیگران (Lery, etal, 1912) بر روی دانشجویان و تحقیق لایت (wight, 1966) بر روی معلمان مدارس ابتدایی نشان داد که همبستگی دوبار اجرای آزمون در فاصله دو سال برابر با ۶۲٪ برای (E-I) و ۵۷٪ (S-N) و ۶۱٪ برای (T-F) و ۶۶٪ برای (J-P) در یک نمونه ۳۲۹ نفری از دانشجویان و در فاصله ۱۴ ماه به ترتیب برابر ۴۸٪، ۸۵٪، ۷۳٪ و ۶۳٪ در یک نمونه ۴۱ نفری از دانشجویان بوده است.

همچنین در طرح پژوهش هنجاریابی (MBTI) که بر روی دانشجویان دانشگاههای علوم پزشکی و فردوسی مشهد توسط افلاک سیر و دیگران در دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی مشهد در سال ۱۳۷۳ انجام پذیرفته نشان می دهد که MBTI برای استفاده بر روی جمعیت ایران وسیله مفید و معتبری است و دانشجویانی که دارای ویژگیهای شخصیتی ویژه هستند شناسایی می نماید و گرایشهای

^۱ - test retest

روانی افراد را مشخص می‌نماید، اعتبار به دست آمده در این تحقیق، با استفاده از آلفای کرانباخ به

شرح زیر می‌باشد. (در مقیاس (E-I) ۰.۷۰ - (S-N) ۰.۶۸ - (T-F) ۰.۷۳ (J-P) ۰.۷۸:

(افلاک سیر و دیگران -۱۳۷۳)

همچنین در پژوهش دیگری که توسط محمد محسن طهرانی (۱۳۷۶) بر روی دانشجویان فردوسی

و پزشکی مشهد انجام پذیرفت اعتبار این آزمون با استفاده از روش دو نیمه کردن محاسبه گردیده و

ضرایب اعتبار زیر به دست آمد. EI= ۰.۶۶ - SN= ۰.۶۳ - TF= ۰.۷۳ - J.P= ۰.۷۸

(جلالی طهرانی، ۱۳۷۶)

به طور اعتبار کلی نتایج تحقیقات مربوط به اعتبار MBTI تا سال ۱۹۷۵ نشان می‌دهد که ضرایب

همبستگی کل آزمون و نیز هر کدام از مقیاسها به طور جداگانه به طور معنی داری زیاد است و با

گزارش خود مایرز در راهنمای MBTI که ضریب همبستگی ۰.۸۰ را برای روش بازآمایی گزارش کرده

شبهت دارد.

۳-۵-۲ اعتبار پرسشنامه اثر بخشی:

برای سنجش پایایی این پرسشنامه از دو روش استفاده شده است-

۱- آلفای کرانباخ

۲- روش دو نیمه کردن در نمونه ۲۵ تایی از پرسشنامه ضریب آلفا ۰.۹۴ می‌باشد که نشان دهنده

اعتبار بالای پرسشنامه است.

روش دو نیمه کردن: در این روش سوالات پرسشنامه به دو گروه تقسیم می‌شوند و در هر کدام آلفا

کرانباخ محاسبه می‌شود و اگر این دو آلفا نزدیک هم باشد دلیل اعتبار پرسشنامه می‌باشد، در این

پرسشنامه نیز سوالات به دو دسته تقسیم شدند در یک گروه ۹۳٪ و در گروه دوم ۹۱٪ لذا با توجه به نزدیکی دو مقدار اعتبار از این روش نیز تایید گردید.

جدول ضرایب آلفای کرونباخ برای سوالات پرسشنامه تیپ شخصیت

ردیف	عنوان	ضریب آلفای کرونباخ
۱	E-I	٪۸۵
۲	N-S	٪۹۶
۳	F-T	٪۷۶
۴	J-P	٪۶۹

۳-۵-۳ اعتبار درونی پرسشنامه

برای اعتبار درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات استفاده شد که نتایج در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه نمره اثر بخشی مدیران

ردیف	عنوان	ضریب آلفای کرونباخ
۱	اثر بخشی مدیران	٪۸۹۵۷

۳-۵-۴ اعتبار زمانی

برای محاسبه دقت پاسخ دهندگان از یک نمونه، ۲۰ نفره از جامع آماری انتخاب و پرسش نامه در

اختیار ایشان در ۲ مرحله به فاصله ۱۵ روز قرار گرفت و میزان هم بستگی پاسخ به سوالات در ۲

مرحله اندازه گیری شد که عدد $T=٪۹۶$ محاسبه گردید.

۳-۶ محاسبه روایی:^۱

روائی، منظور از روایی اینست که بدانیم آیا ابزار سنجش آنچه را که مورد نظر است می‌سنجد یا خیر اگر جواب مثبت است تا چه اندازه از دقت و درستی آن را می‌سنجد

(هومن، ۱۳۶۸، ۲۰۶)

۳-۶-۱ محاسبه روایی پرسشنامه شخصیتی مایرز-بریگز

در مورد روایی آزمون MBTI تحقیقات زیادی صورت گرفته است تا مشخص شود که این آزمون واقعا آنچه را که ادعا می‌کند اندازه‌گیری می‌کند یا خیر، این تحقیقات در سه دسته بررسی می‌شوند، روایی محتوا^۲، روایی پیش‌بینی^۳ و سازه^۴.

برادور (۱۹۶۴) در تحقیق خود از ۲۸ تحلیل‌گر پیرو مکتب یونگ استفاده کرد و از آنها خواسته شد که خود را در یکی از سه تیپ (EI) و (SN) و (TE) قرار دهند، نتیجه گرفته شد که در (E-I) میزان همبستگی ۱۰۰٪ و در (S-N) ۶۸٪ و در T-F ۶۱٪ در تمام سه بعد مذکور ۴۳٪ بوده است.

شواهد بهتر در مورد روایی محتوایی MBIT از طریق مقایسه نمره آزمودنیها در MBIT در پرسشنامه ویل رایت که این پرسشنامه نیز تیپهای یونگ می‌سنجد به دست آمد. البته این پرسشنامه مقیاس (J-P) را ندارد. برادوی این آزمون رابه ۲۸ آزمودنی خود داد و مشاهده کرد که میزان همبستگی نتایج دو آزمون در مقیاس (E-I) ۹۶٪ و در مقیاس (S-N) ۷۵٪ و در مقیاس (T-F) ۷۲٪ و در تمام ابعاد سه گانه از هر دو آزمون ۵۴٪ بوده است این نتایج از نظر آماری بسیار معنی دار می‌باشد.

¹ - Validity

² - content. v

³ - Predictive .v

⁴ - Construct. v

درمورد روایی پیش بینی MBTI نیز تحقیقات زیادی صورت گرفته است من جمله در مطالعه ای توسط هورنای (۱۹۶۶)، به این نتیجه رسید که تیپهای شخصیتی خاصی از میان نمونه ۱۷۰۹ نفری دانشجویان سال اول، بیش از سایر تیپهای شخصیتی نمرات بالا به دست آورد پیشرفت خوبی داشتند. از نظر روایی سازه نیز گروهی از پژوهشگران برای بررسی روش سازه MBTI و مقایسه آن با سازه‌های آزمونهای دیگر از روش تحلیل عوامل استفاده کردند سساندرز نمرات پیوسته ۱۱۳۲ آزمودنی را با نمرات آنها در مقیاس آلپورت، ورتون و لیندری که بر اساس نظریه تیپ شناسی اسپرانگر ساخته شده است مقایسه نمود، نتایج نشان داد که ابعاد چهار گانه تیپهای یونگ یک ساختار متناسب را بوجود آورده است و هر دو آزمون سازه‌هایی یکسانی را می‌سجد.

(یعقوبی، ۱۳۸۰)

در ایران نیز در سال ۱۳۷۶ پژوهشی تحت عنوان ملاکی یابی MBTI بر روی دانشجویان دانشگاههای علوم پزشکی و فردوسی مشهد توسط محمد محسن جلالی تهرانی انجام پذیرفت در این آزمون اعتبارست با رورش اعتبار قلابی سازه انجام پذیرفت. نتایج حاکی از این بود که این تست از اعتبار ملاکی مناسبی برخوردار است و میانگین نمرات گروه ملاک و رجحانهای N و F و P به ترتیب ۹/۷ و ۷/۷ و ۱۲/۹ است که بطور معنی داری بیشتر از میانگین نمرات گروه مطالعه (۷/۸ و ۶/۲ و ۷/۹) می‌باشد همچنین میانگین نمرات گروه مطالعه در رجحانهای که S (۲۰/۲) و J (۱۹/۲) بطور معنی داری بیشتر از میانگین نمرات گروه ملاک بود

(جلالی طهرنی، ۱۳۷۶).

۳-۶-۲ محاسبه روایی پرسشنامه اثر بخشی:

محاسبه روایی این پرسشنامه از طریق مشورت با افراد صاحب نظر در امور سنجش و در نهایت با نظر خواهی اساتید راهنما و اساتید مشاور به دست آمد.

۳-۷ روش های آماری

برای انجام تحقیق حاضر از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. که در بخش آمار توصیفی به محاسبه جدول فراوانی- میانگینها، انحراف معیار و ... خواهد پرداخت و در بخش آمار استنباطی از آزمون کای دو جداول توافقی و همچنین آزمون نسبت برای آزمون سوالات استفاده خواهد شد. چون یکی از متغیرها اسمی است و دیگری به ترتیب تغییر یافته بنابر این برای بررسی استقلال این دو متغیر حتما باید از جدول توافقی و آزمون کای ۲ بهره گرفت. ضمنا برای آزمون فرضیات و محاسبه جداول از نرم افزار آماری^۱ spss استفاده خواهد شد.

۳-۸ ویژگی های تحقیق:

برای ایجاد این تحقیق ویژگی های زیر قابل تعریف است.

الف) نوع جامعه	<input type="checkbox"/> کلان	<input type="checkbox"/> میانه	<input checked="" type="checkbox"/> خرد
ب) زمان تحقیق	<input type="checkbox"/> بازه زمانی طولانی	<input type="checkbox"/> مقطع کوتاه زمانی	<input checked="" type="checkbox"/>
ج) دیدگاه تحقیق	<input type="checkbox"/> پهنانگر	<input checked="" type="checkbox"/> ژرفانگر	
د) شکل تحقیق	<input type="checkbox"/> بنیادی	<input checked="" type="checkbox"/> کاربردی	<input type="checkbox"/> نظری
ه) جمع آوری اطلاعات	<input checked="" type="checkbox"/> پیمایش (پرسش نامه) <input type="checkbox"/> تجربی <input type="checkbox"/> نیمه تجربی		

^۱ - spss: statistical package for social science

فصل ۴

تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴-۱ تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

در این فصل به توصیف و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش نامه‌ها پرداخته خواهد شد، از آن جایی که هر تحقیق اهداف خاصی را دنبال می‌کند و دسترسی به اهداف می‌تواند موضوع تحقیق را توجیه نماید لذا انجام تحقیقات و تحلیل‌های آماری یافته‌های تحقیق محققان را به سوی شناخت بهتر هدایت و زمینه را برای تحقیقات بعدی آماده می‌سازد بدین منظور این فصل در ۲ بخش به موضوعات پرداخته است. در بخش اول توصیف داده‌های آماری شامل مشخصات فردی پاسخ دهندگان و آماره‌های توصیفی در زمینه‌های مختلف ارائه خواهد شد و در بخش دوم به تحلیل آماری داده‌ها، تدوین فرضیات و بحث و بررسی پیرامون آن پرداخته است.

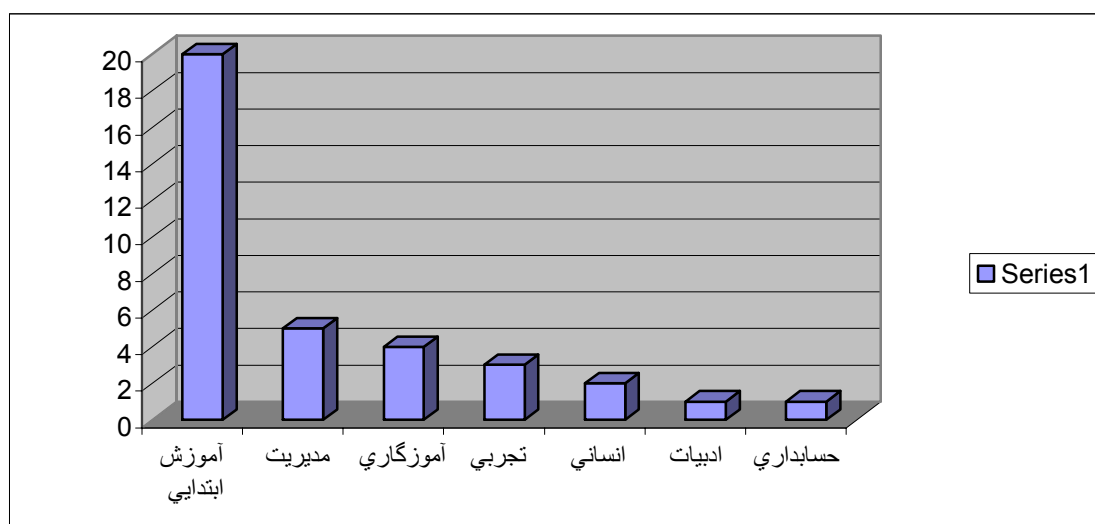
۴-۲ توصیف یافته‌های تحقیق

۱- جدول رشته تحصیلی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

درصد تجمعی	درصد موثر	درصد	فراوانی	
۶/۳	۶/۳	۵/۰	۲	آموزگار
۷۱/۹	۶۵/۶	۵۲/۵	۲۱	آموزش ابتدایی
۸۴/۴	۱۲/۵	۱۰/۰	۴	مدیریت
۸۷/۵	۳/۱	۲/۵	۱	حسابداری
۹۰/۶	۳/۱	۲/۵	۱	ادبیات
۹۶/۹	۶/۳	۵/۰	۲	دیپلم تجربی
۱۰۰/۰	۳/۱	۲/۵	۱	دیپلم انسانی
	۱۰۰/۰	۸۰/۰	۳۲	جمع
		۲۰/۰		بدون جواب جمع کل

جدول ۴-۱

همانگونه که در جدول ۴-۱ مشاهده می‌گردد که ۲ نفر دارای مدرک آموزگاری، ۲۱ نفر آموزش ابتدایی ۴ نفر مدیریت باشند که از مجموع ۴۰ نفر حجم نمونه مدیران ۲۵ نفر مدرک مرتبط با ابتدایی داشتند.



نمودار ۴-۱

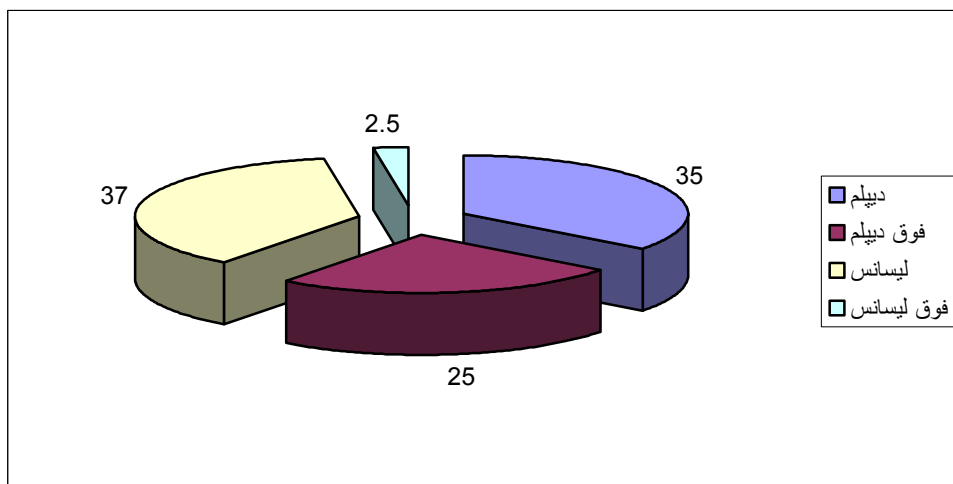
۲- جدول فراوانی مدرک تحصیلی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

درصد تجمعی	درصد موثر	درصد	فراوانی	
۳۵/۰	۳۵/۰	۳۵/۰	۱۴	دیپلم
۶۰/۰	۲۵/۰	۲۵/۰	۱۰	فوق دیپلم
۹۷/۵	۳۷/۵	۳۷/۵	۱۵	لیسانس
۱۰۰/۰	۲/۵	۲/۵	۱	فوق لیسانس
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۴۰	جمع

جدول ۲-۴

طبق جدول ۲-۴ مدارک تحصیلی مدیران به تربیت لیسانس ۱۵ نفر، دیپلم ۱۴ نفر فوق

دیپلم ۱۰ نفر و فوق لیسانس ۱ نفر می‌باشد.



نمودار ۲-۴

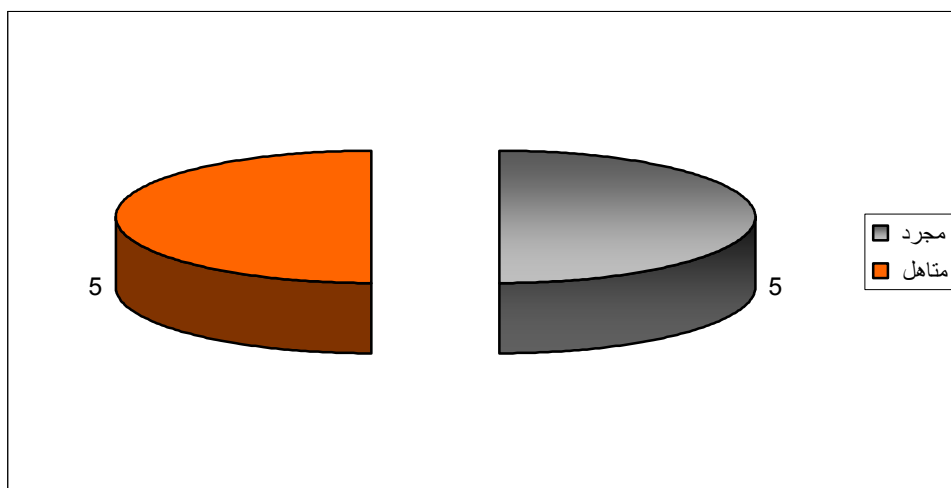
۳- جدول فراوانی وضعیت تاهل مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
مجرد	۲	۵/۰	۵/۰	۵/۰
متاهل	۳۸	۹۵/۰	۹۵/۰	۱۰۰/۰
جمع	۴۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۳-۴

طبق جدول ۳-۴ از مجموع حجم نمونه

۳۸ نفر از پاسخ دهندگان مدیر متاهل و تنها ۲ نفر مجرد بودند.



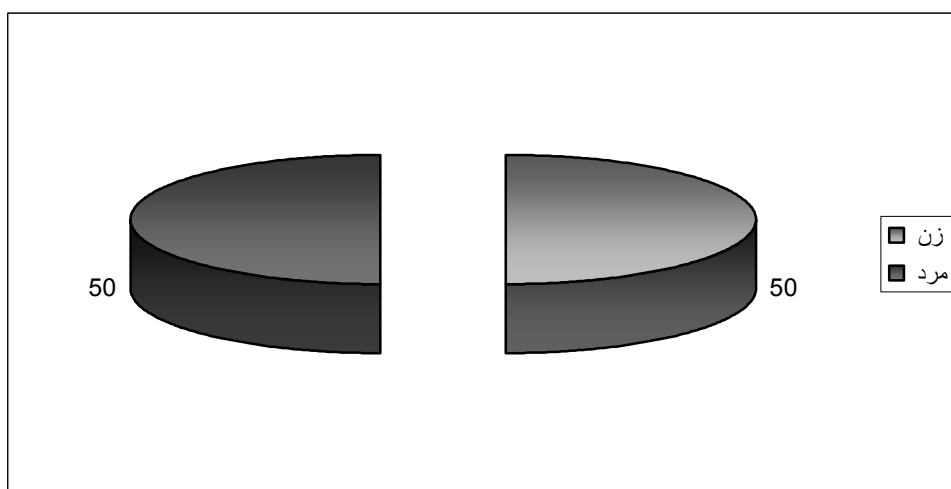
نمودار ۳-۴

۴- جدول فراوانی وضعیت جنسیت مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
زن	۲۰	۵۰٪	۵۰٪	۵۰٪
مرد	۲۰	۵۰٪	۵۰٪	۱۰۰٪
جمع	۴۰	۱۰۰٪	۱۰۰٪	

جدول ۴-۴

از نظر جنسیت تعداد آزمودنیهای زن و مرد برابر می‌باشد (جدول ۴-۴)



نمودار ۴-۴

۵- جدول فراوانی وضعیت تیپ‌های شخصیت مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

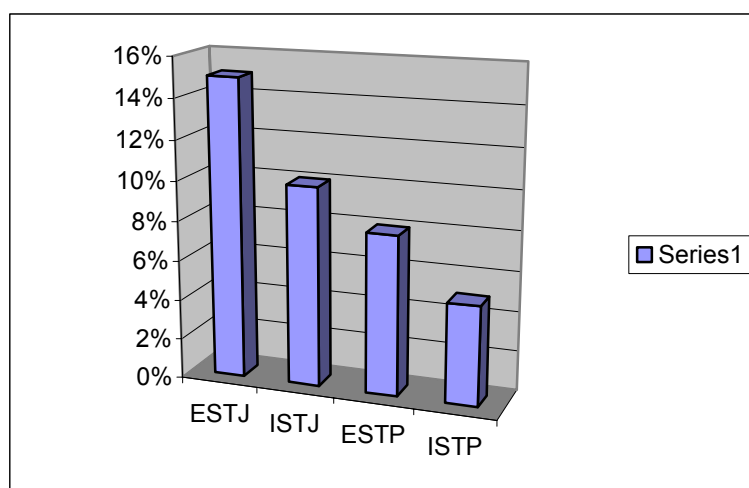
تیپهای شخصیت	فراوانی	درصد	درصد موثر	درصد تجمعی
ESTJ	۱۴	۳۵/۰	۳۵/۰	۳۵/۰
ISTJ	۱۱	۲۷/۵	۲۷/۵	۶۲/۵
ESTP	۱۰	۲۵/۰	۲۵/۰	۸۷/۵
ISTP	۵	۱۲/۵	۱۲/۵	۱۰۰/۰
جمع	۴۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۴-۵

همانگونه که در جدول (۴-۵) مشاهده می‌شود فراوانی تیپ‌های شخصیتی

به ترتیب (14, ESTJ), (11, ISTJ), (10, ESTP), (5, ISTP) از مجموع فراوانی ۴۰

می‌باشد.



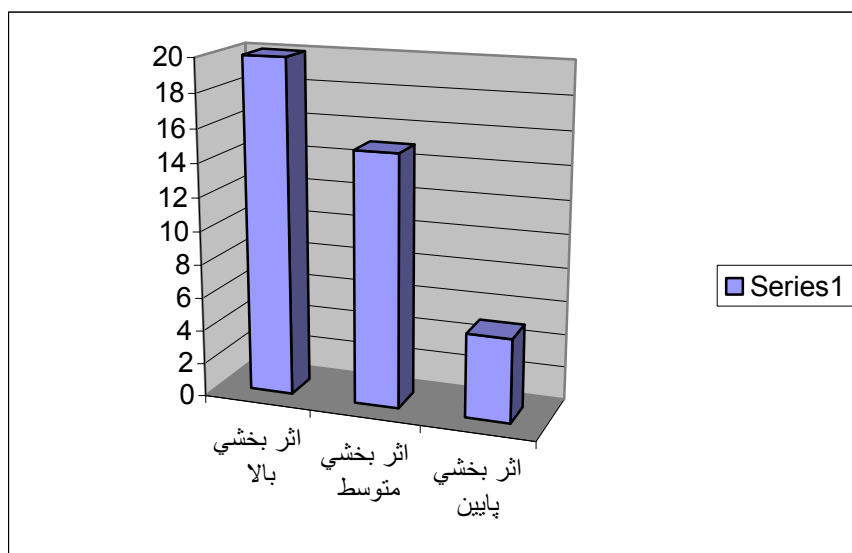
نمودار ۴-۵

۶- جدول فراوانی وضعیت نمره اثر بخشی مدیران پاسخ دهنده به پرسش نامه تیپ شخصیت

درصد فراوانی تجمعی	درصد موثر	درصد	فراوانی	رنج تعیین شده برای اثر بخشی
۷/۵	۷/۵	۷/۵	۳	بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخش پایین
۴۷/۵	۴۰/۰	۴۰/۰	۱۶	بین ۷۵ تا ۱۲۰ - اثر بخشی متوسط
۱۰۰/۰	۵۲/۵	۵۲/۵	۲۱	بالای ۱۲۰ - اثر بخشی بالا
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۴۰	جمع

جدول ۶-۴

طبق جدول ۴-۶ و رنج تعیین شده برای اثر بخشی به ترتیب ۲۱ نفر با اثر بخشی بالای ۱۲۰ بالاترین میزان اثر بخشی، ۱۶ نفر با اثر بخشی ۷۵ تا ۱۲۰ اثر بخشی متوسط و ۳ نفر با اثر بخشی ۳۰ تا ۷۵ اثر بخشی پایین داشته‌اند.



نمودار ۶-۴

۷- جدول آماره‌های توصیفی نمره اثر بخشی به تفکیک جنسیت مدیران

نمره اثر بخشی جنسیت مدیران	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
زن	۲۰	۵۶/۰۰	۱۳۳/۵۰	۱۱۲/۳۰۰۰	۱۹/۳۶۹۲۶	۳۷۵/۱۶۸
مرد	۲۰	۶۳/۰۰	۱۳۰/۰۰	۱۰۹/۳۰۰۰	۲۰/۸۱۱۴۳	۴۳۳/۱۱۶
جمع	۴۰	۵۶/۰۰	۱۳۳/۵۰	۱۱۰/۸۰۰۰	۱۹/۹۰۱۹۴	۳۹۶/۰۸۷

جدول ۷-۴

طبق جدول ۷-۴ پایین ترین نمره ی اثر بخشی در زنان (۵۶) و بالاترین نمره اثر بخشی هم در زنان (۱۳۳) و در مردان پایین ترین نمره اثر بخشی (۶۳) و بالاترین نمره اثر بخشی (۱۳۰) بود. در مجموع میانگین نمره اثر بخشی در زنان (۱۱۲) بالاتر از میانگین نمره اثر بخشی در مردان (۱۰۹) است.

۸- جدول آماره‌های توصیفی نمره اثر بخشی به تفکیک وضعیت تاهل مدیران

وضعیت تاهل مدیران	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مجرد	۲	۹۹/۵۰	۱۰۵/۰۰	۱۰۲/۲۵۰۰	۳/۸۸۹۰۹	۱۵/۱۲۵
متاهل	۳۸	۵۶/۰۰	۱۳۳/۵۰	۱۱۱/۲۵۰۰	۲۰/۳۲۰۶۶	۴۱۲/۹۲۹
جمع	۴۰	۵۶/۰۰	۱۳۳/۵۰	۱۱۰/۸۰۰۰	۱۹/۹۰۱۹۴	۳۹۶/۰۸۷

جدول ۸-۴

همانگونه که در جدول ۸-۴ مشاهده می‌گردد مدیران مجرد با نمرات (۹۹/۵) و (۱۰۵) دارای اثر بخشی متوسط می‌باشند و مدیران متاهل با پایین ترین نمره اثر بخشی (۵۶) و بالاترین نمره اثر بخشی (۱۳۳) در هر سه سطح اثر بخشی جای دارند. به طور کل میانگین نمره اثر بخشی مدیران متاهل (۱۱۱) بیش تر از میانگین نمره اثر بخشی مدیران مجرد (۱۰۲) می‌باشد.

۹- جدول آماره‌های توصیفی نمره اثر بخشی به تفکیک مدرک تحصیلی مدیران

وارینانس	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	مدرک تحصیلی
۴۴۳/۷۹۳	۲۱/۰۶۶۳۹	۹۸/۳۲۱۴	۱۲۷/۰۰	۵۶/۰۰	۱۴	دیپلم
۴۹۲/۳۲۲	۲۲/۱۸۸۳۴	۱۰۹/۶۰۰۰	۱۲۸/۵۰	۶۳/۰۰	۱۰	فوق دیپلم
۶۲/۲۸۱	۷/۸۹۱۸۳	۱۲۲/۵۶۶۷	۱۳۳/۵۰	۱۰۵/۰۰	۱۵	لیسانس
-	-	۱۲۱/۰۰۰۰	۱۲۱/۰۰	۱۲۱/۰۰	۱	فوق لیسانس
۳۶۹/۰۸۷	۱۹/۹۰۱۹۴	۱۱۰/۸۰۰۰	۱۳۳/۵۰	۵۶/۰۰	۴۰	جمع

جدول ۴-۶

طبق جدول ۴-۹ شرکت کنندگان به ترتیب ۱ نفر فوق لیسانس، ۱۵ نفر لیسانس و ۱۰ نفر فوق دیپلم و ۱۴ نفر دیپلم بودند، حداقل نمره اثر بخشی (۵۶) به گروه دیپلم تعلق داشت. و بالاترین نمره اثر بخشی (۱۳۳/۵) به گروه لیسانس متعلق بود، میانگین نمره به ترتیب متعلق به گروه لیسانس، فوق لیسانس فوق دیپلم و دیپلم بود و میانگین کل نمرات اثر بخشی (۱۱۰/۸۰۰) بود که نزدیک به رنج متوسط نمره اثر بخشی بود.

۱۰- جدول آماره‌های توصیفی نمره اثر بخشی به تفکیک رشته تحصیلی مدیران

وارینانس	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	رشته تحصیلی
۳۵۱/۱۲۵	۱۸/۷۳۸۳۳	۱۱۲/۷۵۰۰	۱۲۶/۰۰	۹۹/۵۰	۲	آموزگار
۲۷۷/۲۰۷	۱۶/۶۴۹۵۴	۱۱۷/۰۷۱۴	۱۳۰/۰۰	۶۳/۰۰	۲۱	آموزش ابتدایی
۱۴۶/۰۸۳	۱۲/۰۸۶۴۹	۱۱۸/۲۵۰۰	۱۳۳/۵۰	۱۰۵/۰۰	۴	مدیریت
-	-	۹۳/۵۰۰۰	۹۳/۵۰	۹۳/۵۰	۱	حسابداری
-	-	۱۳۲/۵۰۰۰	۱۳۲/۵۰	۱۳۲/۵۰	۱	ادبیات
۱۱۰۴/۵۰۰	۳۳/۲۳۴۰۲	۱۰۳/۰۰۰۰	۱۲۶/۵۰	۷۹/۵۰	۲	دیپلم تجربی
-	-	۷۸۹/۰۰۰	۸۷/۰۰	۸۷/۰۰	۱	دیپلم انسانی
۳۰۳/۸۸۷	۱۷/۴۳۲۳۶	۱۱۴/۸۷۵۰	۱۳۳/۸۷۵۰	۶۳/۰۰	۳۲	جمع

جدول ۴-۱۰

همانطور که در جدول ۴-۱۰ مشاهده می‌شود از مجموع ۴۰ نفر مدیران شرکت کننده در پرسشنامه اثر بخشی، میانگین نمرات به ترتیب ادبیات (۱۳۲)، مدیریت (۱۱۵)، آموزش ابتدایی (۱۱۷)، آموزگاری (۱۱۲)، دیپلم تجربی (۱۰۳)، حسابداری (۹۳) و دیپلم انسانی (۸۷) بود. در این مجموعه پایین ترین نمره اثر بخشی متعلق به دیپلم آموزش ابتدایی با نمره (۶۳) و بالاترین نمره اثر بخشی متعلق به لیسانس مدیریت با نمره (۱۳۳/۵) بود.

بیشترین واریانس نمرات در گروه دیپلم تجربی دیده شد با (۱۱۰۴/۵۰۰) و پایین ترین واریانس متعلق به گروه دیپلم آموزش ابتدایی بود، با (۲۷۷/۲۰۷). همچنین کمترین انحراف معیار مربوط به گروه لیسانس مدیریت با (۱۲/۰۸۶۴۹) و بیشترین انحراف معیار مربوط به گروه دیپلم تجربی با (۳۳/۲۳۴۰۲) بود.

۱۱- جدول آماره‌های توصیفی نمره اثر بخشی و مولفه‌های آن

واریانس	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	وضعیت تاهل مدیر
۰/۸۸۶۲۳	۴/۱۱۵۰	۵/۰۰	۱/۷۰	۴۰	جو	
۰/۸۷۵۴۶	۴/۰۹۲۲	۵/۰۰	۱/۵۶	۴۰	رهبریت	
۰/۸۰۷۷۲	۴/۰۸۷۵	۵/۰۰	۱/۶۷	۴۰	تصمیم گیری	
۰/۶۵۳۹۰	۳/۷۶۰۰	۴/۶۰	۲/۰۰	۴۰	مواد درسی	
۰/۹۷۳۲۸	۲/۸۳۷۵	۴/۰۰	۰۰	۴۰	نتایج	
۰/۸۱۹۴۱	۴/۱۹۳۷	۵/۰۰	۲/۰۰	۴۰	منابع	
۰/۷۸۴۴۵	۴/۰۸۷۵	۵/۰۰	۲/۱۷	۴۰	مهارت ارزشیابی	
۱۹/۹۰۱۹۴	۱۱۰/۸	۱۳۳	۵۶	۴۰	نمره اثر بخشی	

جدول ۴-۱۱

همانطور که در جدول ۴-۱۱ مشاهده می‌کنیم مولفه‌های جو، رهبریت، تصمیم گیری، منابع و مهارت در ارزشیابی با نمره برابر (۵) و مواد درسی و نتایج با نمره ی برابر (۴) کسب کرده اند.

همینطور پایین‌ترین نمره مربوط به نتایج (۰) و بالاترین نمره مربوط به منابع، تصمیم‌گیری، رهبریت، جو (۵) مهارت در ارزشیابی است میانگین نمرات اثر بخشی (۱۱۰/۸) و با انحراف استاندارد (۱۹/۹۰۱۹۴) و واریانس ۳۹۶/۰۸۷ می‌باشد از مجموع سازه‌های تشکیل‌دهنده اثر بخشی نمره‌های به ترتیب منابع (۴/۱۹۳۷)، جو (۴/۱۱۵۰)، رهبریت (۴/۰۹۲۲) و تصمیم‌گیری و مهارت در ارزشیابی (۴/۰۸۷۵) را به عنوان میانگین کسب کرده‌اند.

۱۲- جدول آماره‌های توصیفی اثر بخشی و مولفه‌های آن به تفکیک تیپ شخصیت مدیران پاسخگو

حداقل	۵۶/۰۰	۱/۷۰	۱/۵۶	۱/۶۷	۲/۰۰	۰۰	۲/۰۰	۲/۱۷
حداکثر	۱۳۳/۵۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۴/۶۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰
میانگین	۱۱۰/۸۰۰۰	۴/۱۱۵۰	۴/۰۹۲۲	۴/۰۸۷۵	۳/۷۶۰۰	۲/۸۳۷۵	۴/۱۹۳۷	۴/۰۸۷۵
انحراف معیار	۱۹/۹۰۱۹۴	۸۸۶۲۳	۸۷۵۴۶	۸۰۷۷۲	۶۵۳۹۰	۹۷۳۲۸	۸۱۹۴۱	۷۸۴۴۵
واریانس	۳۹۶/۰۸۷	۷۸۵	۷۶۶	۶۵۲	۴۲۸	۹۴۷	۶۷۱	۶۱۵

با توجه به جدول ۴-۱۲ ESTJ که به بررسی مولفه‌های اثر بخشی با تیپ‌ها پرداخته است.

از مجموع ۱۴ نفر تیپ ESTY میانگین نمره اثر بخشی ۱۲۲/۱۴۲۹ و حداقل نمره اثر بخشی ۹۳ و حداکثر ۱۳۳/۵ یعنی بالاترین اثر بخشی گروه نمونه را کسب کرده اند همچنین در بررسی مولفه‌های اثر بخشی بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط منابع، مهارت در ارزشیابی، جو، رهبریت، تصمیم گیری، مواد درسی و نتایج می‌باشد.

از مجموع ۱۱ نفری ISTJ میانگین نمره اثر بخشی ۱۲۱/۴۵۴۵، حداقل نمره اثر بخشی ۱۱۱ و حداکثر ۱۲۸ می‌باشد. در بررسی مولفه‌های اثر بخشی بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط به جو، رهبریت، منابع، تصمیم گیری، مهارت در ارزشیابی، مواد درسی و نتایج می‌باشد.

از مجموع ۱۱ نفر ISTJ میانگین نمره‌هاثر بخشی ۱۰۳/۲۵۰۰، حداقل نمره اثر بخشی ۹۳/۵ و حداکثر ۱۲۴/۵ می‌باشد، در بررسی مولفه‌های اثر بخش بالاترین میانگین نمرات به ترتیب مربوط به منابع، تصمیم گیری، جو، رهبریت، مواد درونی، مهارت در ارزشیابی و نتایج می‌باشد.

برای ۵ نفر تیپ ISTP میانگین نمره اثر بخشی ۷۰/۷۰۰، حداقل نمره اثر بخشی ۵۶ یعنی پایین ترین نمره گرفته نمونه و حداکثر ۸۷ می‌باشد برری مولفه‌های اثر بخش بالاترین میانگین نمرات به مربوط به نتایج، مهارت در ارزشیابی، منابع، مواد درسی، تصمیم گیری، رهبریت و جو می‌باشد. از مجموع حجم نمونه میانگین ۱۱۰/۸۰۰ برای نمره اثر بخشی و انحراف ۱۹/۹۰۱۴۹ و واریانس ۳۹۶/۰۸۷ به دست آمد. در بررسی مولفه‌ها به ترتیب بالاترین میانگین نمرات مربوط به منابع، جو، رهبریت، تصمیم گیری، مهارت در ارزشیابی مواد درسی و نتایج می‌باشد.

۴-۳ آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین تیپ‌های شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود ندارد.

اگر فرض کنیم که:

- ESTJ -۱
- ISTJ -۲
- ESTP -۳
- ISTP -۴

X: متغیر تیپ شخصیت مدیران

- ۱- بین ۳۰-۷۵ اثر بخشی پایین
 - ۲- بین ۷۵-۱۲۰ اثر بخشی متوسط
 - ۳- بالای ۱۲۰ اثر بخشی بالا
- Y: متغیر نمره اثر بخشی

برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون جداول توافقی استفاده خواهد شد که در اینجا ما دو تا

- فرضیه داریم.
 - متغیرهای X و Y مستقل اند :
 - متغیرهای X و Y وابسته اند :
- $$\left\{ \begin{array}{l} H_0 \\ H_1 \end{array} \right.$$

در صورتی که فرض H_0 رد نشود یعنی هیچ ارتباطی بین تیپ شخصیت مدیران و اثر

بخشی آنان وجود ندارد و در صورتی که فرض H_1 پذیرفته شود یعنی وجود رابطه بین دو

متغیر تیپ شخصیت و اثر بخشی مورد تایید قرار می‌گیرد.

۱۳- جدول توافقی تیپ شخصیتی مدیران با اثر بخشی آنان

		تیپ شخصیت مدیران				جمع
		ESTY	ISTJ	ESTP	ISTP	
اثر بخشی	بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخشی پایین				۳	۳
	کد نمره اثر بخشی				۱۰۰/۰٪	۱۰۰/۰٪
	تیپ مدیران				۶۰/۰٪	۷/۵٪
	جمع				۷/۵٪	۷/۵٪
	بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخشی پایین	۲	۳	۹	۲	۱۶
	کد نمره اثر بخشی	۱۲/۵٪	۱۸/۸٪	۵۶/۳٪	۱۲/۵٪	۱۰۰/۰٪
	تیپ مدیران	۱۴/۳٪	۲۷/۳٪	۹۰/۰٪	۴۰/۰٪	۴۰/۰٪
	جمع	۵/۰٪	۷/۵٪	۲۲/۵٪	۵/۰٪	۴۰/۰٪
	بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخشی پایین	۱۲	۸	۱		۲۱
	کد نمره اثر بخشی	۵۷/۱٪	۳۸/۱٪	۴/۸٪		۱۰۰/۰٪
	تیپ شخصیت	۸۵/۷٪	۷۲/۷٪	۱۰/۰٪		۵۲/۵٪
	مدیران	۳۰/۰٪	۲۰/۰٪	۲/۵٪		۵۲/۵٪
Total						
جمع	بین ۳۰ تا ۷۵ - اثر بخشی پایین	۱۴	۱۱	۱۰	۵	۴۰
	کد نمره اثر بخشی	۳۵/۰٪	۲۷/۵٪	۲۵/۰٪	۱۲/۵٪	۱۰۰/۰٪
	تیپ مدیران	۱۰۰/۰٪	۱۰۰/۰٪	۱۰۰/۰٪	۱۰۰/۰٪	۱۰۰/۰٪
	جمع	۳۵/۰٪	۲۵/۵٪	۲۵/۰٪	۱۲/۵٪	۱۰۰/۰٪

جدول ۴-۱۳

مطابق با جدول ۴-۱۳ برای تعیین سطح اثر بخشی تعریف شده برای متغیرها داریم:

برای تیپ ESTJ از مجموع ۱۴ نفر این تیپ، ۱۲ نفر با اثر بخشی بالای ۱۲۰ دارای اثر بخشی بالا

هستند و ۲ نفر با اثر بخشی بین ۷۵ تا ۱۲۰ دارای اثر بخشی متوسط هستند.

برای تیپ ISTY از مجموع ۱۱ نفر این تیپ ۸ نفر با اثر بخشی بالای ۱۲۰ دارای اثر بخشی بالا و ۳

نفر با اثر بخشی بین ۷۵ تا ۱۲۰ دارای اثر بخشی متوسط هستند.

برای تیپ ESTP از مجموع ۱۰ نفر این تیپ ۱ نفر با اثر بخشی بالای ۱۲۰ دارای اثر بخشی بالا و ۹ نفر با اثر بخشی بین ۷۵ تا ۱۲۰ دارای اثر بخشی متوسط هستند و

برای تیپ ISTY از مجموع ۵ نفر این تیپ ۲ نفر با اثر بخشی بین ۷۵ تا ۱۲۰ دارای اثر بخشی متوسط و ۳ نفر با اثر بخشی بین ۳۰ تا ۷۵ دارای اثر بخشی پایین هستند.

و در مجموع ۲۱ نفر دارای اثر بخشی بالا، ۱۶ نفر دارای اثر بخشی متوسط و ۳ نفر دارای اثر بخشی پایین هستند.

۱۴- جدول آماره‌های آزمون جدول توافقی تیپ شخصیت مدیران با اثر بخشی

			سطح معنی دار
	۳۹/۸۷۴	۶	...
	۳۴/۳۲۰	۶	...
	۲۲/۰۸۶	۱	...
جمع	۴۰		

جدول ۴-۱۴

با توجه به اینکه تعدادی از سلولهای جدول دارای فراوانی کمتر از ۵ می‌باشد و امکان افزایش حجم نمونه برای رفع مشکل فوق وجود نداشت از آماره و نسبت درست نمایی به جای آماره کای دوپیرسن استفاده خواهد شد. مطابق جدول بالا آماره نسبت درست نمایی برابر ۳۴/۳۲ و سطح معنی دار (P-Value) تقریباً صفر شده است یعنی فرض H_0 را در فرض H_1 می‌پذیریم و این بدان معناست که بین تیپ شخصیت مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد.

روشهای مختلفی برای میزان رابطه بین دو متغیر وجود دارد که در جدول زیر مقادیر آماره‌های هم بستگی بین دو متغیر درج شده است.

۱۵- جدول ضرایب هم بستگی جدول توافقی تیپ شخصیت مدیران و اثر بخشی

phi	۹۹۸	...
ضریب کرامر	۷۰۶	...
تعداد نمونه ی موثر	۷۰۷	...
	۴۰	

جدول ۴-۱۵

همانطور که از جدول ۴-۱۵ ملاحظه می‌گردد ضریب هم بستگی کد امر برای دو متغیر تیپ شخصیت و اثر بخشی تقریباً ۰/۷ می‌باشد.

۴-۳-۱ فرضیه فرعی اول

مدیرانی که دارای تیپ شخصیت ESTJ هستند از اثر بخشی بالا برخوردار نیستند.

اگر فرض کنیم که:

H_0 : نسبت واقعی افرادی باشد که تیپ شخصیت آنها ESTJ بوده و از اثر بخشی بالایی برخوردار

بوده اند.

$$\left. \begin{array}{l} H_0 = \leq 0/5 \\ H_1 = > 0/5 \end{array} \right\} \text{فرضیات زیر داریم:}$$

H_0 : یعنی مدیران دارای تیپ شخصیت ESTJ دارای اثر بخشی بالا نیستند.

H_1 : یعنی مدیران دارای تیپ شخصیت ESTJ دارای اثر بخشی بالا هستند.

جدول فراوانی نمره اثر بخشی

		گروه بندی	تعداد	
کد نمره اثر بخشی	گروه ۱	اثر بخشی بالا	۱۲	۸۶
	گروه ۲	اثر بخشی پایین	۲	۱۴
	جمع		۱۴	۱/۰۰

از جمع ۱۴ نفر مدیر که دارای تیپ شخصی ESTJ بوده اند $p=0/86$ اثر بخشی بالایی داشته اند.

اگر آماره $z = \frac{\sqrt{N}(p - \mathcal{P})}{\sqrt{pq}}$ از ۱/۹۶ بالاتر باشد فرض H_0 را رد و فرض H_1 را می‌پذیریم.

$$z = \frac{\sqrt{n}(p - \mathcal{P})}{\sqrt{pq}} = \frac{\sqrt{14}(0.186 - 0.5)}{\sqrt{(0.186)(0.14)}} \approx 3.189$$

چون مقدار آماره Z از ۱/۹۶ بالاتر است لذا فرض H_0 را رد و فرض H_1 را می‌پذیریم یعنی افرادی که تیپ شخصیت آنها ESTJ می‌باشند از اثر بخشی بالاتری برخوردارند.

۴-۳-۲ فرضیه فرعی دوم

مدیرانی که دارای تیپ شخصیت ISTJ هستند از اثر بخشی بالایی برخوردار نیستند

اگر فرض کنیم که:

\mathcal{P} : نسبت واقعی افرادی که تیپ شخصیت ISTJ دارند و از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

فرضیات به شرح زیر است.

$$\begin{cases} H_0 : \mathcal{P} \leq 0.5 \\ H_1 : \mathcal{P} > 0.5 \end{cases}$$

	تعداد	گروه بندی		
کد نمره اثر	۷۳	اثر بخشی بالا	گروه ۱	۸
بخشی	۲۷	اثر بخشی پایین	گروه ۲	۳
	۱۰۰		جمع	۱۱

جدول ۴-۱۷

از جمع ۱۱ نفر که دارای تیپ شخصیت ISTJ بوده اند $p=0.73$ اثر بخشی بالایی داشته اند

$$z = \frac{\sqrt{n}(p - \mathcal{P})}{\sqrt{pq}} = \frac{\sqrt{11}(0.73 - 0.5)}{\sqrt{(0.73)(0.27)}} \approx 1.72$$

چون آماره Z از عدد ۱/۹۶ کمتر است لذا فرض H_0 را رد نمی‌کنیم یعنی مدیرانی که دارای تیپ شخصیت ISTJ هستند اثر بخشی بالایی ندارند.

۳-۳-۴ فرضیه فرعی سوم

مدیرانی که دارای تیپ شخصیت ESTP هستند از اثر بخشی بالایی برخوردار نیستند.

اگر فرض کنیم که

\mathcal{P} : نسبت واقعی افرادی که تیپ شخصیتی آنها ESTP بوده و از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

فرضیات زیر را داریم:

$$\begin{cases} H_0: \mathcal{P} \leq 0.5 \\ H_1: \mathcal{P} > 0.5 \end{cases}$$

جدول فراوانی نمره اثر بخشی

	تعداد	گروه بندی	کد نمره اثر بخشی
۹۰	۹	اثر بخشی پایین	گروه ۱
۱۰	۱	اثر بخشی بالا	گروه ۲
۱۰۰	۱۰		

جدول ۴-۱۸

از جمع ۱۰ نفر مدیری که دارای تیپ شخصیت ESTP بوده اند $p=0.90$ اثر بخشی بالایی داشته‌اند.

$$Z = \frac{\sqrt{n}(p - \mathcal{P})}{\sqrt{pq}} = \frac{\sqrt{10}(0.9 - 0.5)}{\sqrt{(0.9)(0.1)}} = 4.25$$

چون آماره Z از ۱/۹۶ بالاتر است لذا فرض H_0 را رد و فرض H_1 می‌پذیریم یعنی افرادی که دارای

تیپ شخصیت ESTP هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

۴-۳-۴ فرضیه فرعی چهارم

مدیرانی که دارای تیپ شخصیت Estp هستند از اثر بخشی بالایی برخوردار نیستند
 \mathcal{H}_0 : نسبت واقعی افرادی که تیپ شخصیت آنها Istp بوده و از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

$$\begin{cases} H_0 : \mathcal{P} \leq 0.5 \\ H_1 : \mathcal{P} > 0.5 \end{cases}$$

جدول فراوانی نمره اثر بخشی

	گروه بندی	گروه بندی	تعداد	
کد نمره اثر بخشی	گروه ۱	اثر بخشی	۵	۱/۰۰
	جمع	پایین	۵	۱/۰۰

جدول ۴-۱۹

همانطور که از جدول ۴-۱۹ ملاحظه می‌گردد مجموعه ی ۵ نفری که دارای تیپ شخصیتی ISTP بودند تمام این افراد دارای نمره اثر بخشی پایین بوده اند با این نتایج امکان انجام آزمون وجود ندارد ولی می‌توان ادعا کرد کسانی که دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند از اثر بخشی پایین برخوردارند.

فصل ۵

بحث و نتیجه گیری

۵-۱ هدف و مسائله ی پژوهش

در عصر مدیریت و رهبری مهمترین مساله ی مدیریت کارآیی و اثر بخشی در عملکرد است دقت در انتخاب مدیران اثر بخش و توانمند در دستگاهها و سازمانها خصوصا مهمترین سازمان کشور به لحاظ تربیت نسل آینده یعنی آموزش و پرورش لازم و ضروری می باشد از طرفی طبق آخرین تحقیقات مدیران موفق و اثر بخش از خصوصیات شخصیتی ویژه و منحصر به فردی برخوردارند که روانشناسی شخصیت از آن به عنوان تیپ شخصیتی یاد می کند با این وضع شناخت تیپ شخصیتی مدیران باید بتواند ما را به سوی انتخاب مدیران شایسته و اثر بخش راهنمایی کند. در این پژوهش مقصد محقق این بود که دریابد آیا تیپ شخصیتی مدیران با اثر بخشی آنان در ارتباط است؟ و میزان تاثیر گذاری تیپهای شخصیتی روی اثر بخشی چقدر است؟

۵-۲ نتایج فرضیه اصلی

فرضیه اصلی «بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه معنی دار وجود دارد».

نتیجه: بر اساس یافته های بدست آمده در جداول شماره (۴-۱۴) و (۴-۱۵) و با استفاده از آزمون جداول توافقی و ضریب همبستگی کرامر ملاحظه گردید که ضریب هم بستگی برای دو متغیر تیپ شخصیت و اثر بخشی تقریبا $0/7$ می باشد و چون سطح معنی دار تقریبا صفر شده است لذا هم بستگی بین دو متغیر X, Y معنی دار است و می توان ادعا نمود که بین تیپ شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد.

بحث و تفسیر

نتایج به دست آمده از این تحقیق، نتایج حاصل از پژوهشهای گاستا (۱۹۸۴)، کورین (۱۹۹۲)، پیترگیر (۱۹۹۸)، نظریه جان هالند (۱۹۹۹) و نظریات بریل و راس رین هولند (۲۰۰۵)، و پژوهشهای مهری جوکار قوچانی (۱۳۷۹)، محمد یعقوبی (۱۳۸۰)، غفوریان (۱۳۸۲)، ملکی (۱۳۸۳)، حمیدی (۱۳۸۳)، سیادت و همکاران (۱۳۸۴) را تایید می کند.

گاستا دریافت که افراد به طرف مشاغلی می روند که فرصت ابزار شخصیت خود را به آنها بدهد در تحقیقی که کوردین انجام داد نشان داد که امکان ارتقاء شغلی با نوع تیپهای شخصیتی فرد رابطه دارد، پیترگیر معتقد است که شخصیت های مختلف راهها و کارهای مختلف را بر می گزینند و این تفاوت در نتایج آنها هم دیده می شود.

نظریات جان هالند در زمینه تناسب شغلی با شخصیت این موضوع را به خوبی بیان کرده است، به نظر وی بین خصائص شخصیتی افراد و نوع حرفه ای که انتخاب می کنند رابطه وجود دارد این محقق ۶ نوع شخصیت را ارائه می نماید و پیشنهاد می کند که رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه ای بستگی دارد که فرد می تواند به صورتی موفقیت آمیز شخصیت خود را به یک محیط شغلی وفق دهد. وی معتقد است مردم محیطهایی را تقویت کننده و خشنود کننده می دانند که الگوی محیطی آن با الگوی شخصیتی آنان شبیه هم باشد. هر تیپ صلاحیت انجام کار و پیشرفت در یک محیط خاص را دارد، همینطور راس رین هولند در نظریات خود در باره ی شخصیت اظهار می دارد: شخصیت های متفاوت راههای موثر متفاوتی را پیشنهاد می کنند که هر کدام به درد جایی می خورد. همچنین رابینز (ت پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۹) معتقد است که افراد اگر از نظر شخصیت متناسب با شغل یا حرفه ای

باشند که انجام می‌دهند، متوجه خواهد شد که برای انجام وظیفه ای که به آنها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این رو موفق تر خواهند شد.

به نظر بریل، انتخاب شغل بر اثر ترتیب تصادفی وقایع انجام نمی‌گیرد، بلکه شخصیت و سوانق فردی باعث می‌شوند که انسان از طریق والایش شغلی را برگزیند که به ارضای سوانق اصلی زندگی بیانجامد (تشفیعی آبادی ۱۳۶۷)

همینطور در تحقیق مهری جوکار قوچانی، یعقوبی، ملکی وجود رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و موفقیت شغلی تایید شده است.

۳-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول

فرضیه فرعی اول: «مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ESTJ هستند از اثربخشی بالا برخوردارند» نتیجه: براساس یافته‌های به دست آمده در جدول شماره (۴-۱۶) می‌توان چنین نتیجه گرفت با توجه به اینکه مقدار آماره Z معادل (۳/۸۹) از $1/96$ بالاتر است لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود یعنی افرادی که تیپ شخصیتی آنها ESTJ است از اثربخشی بالاتری برخوردار می‌باشند.

بحث و تفسیر

نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه فرعی اول نظریات مایرز-بریگز در مورد این تیپ شخصیتی را تایید می‌کند. مایرز-بریگز در توضیح این تیپ شخصیتی می‌گویند: افرادی که دارای تیپ شخصیتی ESTJ هستند افرادی عمل‌گرا، واقع‌گرا و درگیر با امور واقعی و ملموس هستند و گرایش به در

دست گرفتن امور تجاری و صنعتی دارند آنها مدیران خوبی هستند که سازماندهی و جهت دهی به فعالیتها را دوست دارند.

این نتیجه به تیپ برون‌گرای متفکر (E-T) که در نظریات یونگ آمده نزدیک می‌باشد. با اینکه دو رجحان از ۴ رجحان فوق را مورد توجه قرار داده است ولی مطابقت دارد، یونگ درباره ی شخصیت برون‌گرای متفکر می‌نویسد: شخص برون‌گرای متفکر، تفکر ذهنی را به اشتیاق پرشور که برزندگی حاکم است تبدیل می‌کند. چنین بشری به سان دانشمندانی است که تمام انرژی خود را صرف یادگیری هر چه بیشتر جهان ذهنیت می‌کنند. این افراد، هر اقدامی را بر اساس تحلیل هوشمندانه داده‌های عینی پایه ریزی می‌کنند. یونگ (مقبل، ۱۳۷۵).

همچنین بین نتیجه این فرضیه با نظر گریتز نیز شباهت‌های زیادی وجود دارد، گریتز معتقد است افرادی که بر اساس تفکر T قضاوت می‌کنند انگیزه بیشتری دارند و کیفیت زندگی آنها نیز بهتر از کسانی است که از رویکرد احساسی S پیروی می‌کنند (گریتز ۱۹۹۰)

۵-۴ نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم

فرضیه فرعی دوم: «مدیرانی که دارای تیپ ISTJ هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند»

نتیجه: با توجه به نتایج آزمون نسبت و با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون معادل ۱/۷۲ است و از

۱/۹۶ کمتر است لذا فرضیه فوق را رد نمی‌کنیم یعنی مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ISTJ

هستند اثر بخشی بالایی ندارند.

بحث و تفسیر

نتایج بدست آمده از این پژوهش موید نظریات مایرز-بریگز است که در توصیف این تیپ در کتاب راهنمای خود آن را اینگونه عرضه می‌کنند:

کسانی که دارای تیپ شخصیتی ISTJ هستند آرام، جدی، موفق در کارها، باتمركز و توجه کامل، عمل‌گرا، رسمی، به دنبال حقایق معلوم و منطقی، واقعیت‌گرا، قابل مشاهده و توجه کننده به هر چیز سازمان بندی شده. همچنین با تحقیقات فرز که معتقد است درون‌گراها در تکالیف خود عملکرد بهتری دارند انطباق دارد (رنجبر ۱۳۸۰)

این یافته‌های هم‌چنین با نظریات یونگ در مورد تیپ متفکر درون‌گرا در تناقض است که می‌گوید. این تیپ اهل اندیشه است و درگیر با عقاید درونی و اعتقادات شخصی خودش می‌باشد به بسوی پیامدهای عملی این تیپ می‌تواند پیچیده، سنگین و حتی بیش از حد وسواسی و موشکاف باشد و به علت کناره‌گیری از واقعیت عینی حالتی انتزاعی، سمبولیک یا اسرار آمیز به خود بگیرد.

برطبق نظرموریس^۱ افراد درون‌گرا از نظر رفتاری افرادی آرام، هوشمند، منظم ولی ناتوان در بیان مقصود هستند و از نقطه نظر سازمانی بیشتر مدیرانی که نقش مدیران در کار با او به وسیله دیگران انجام می‌دهند مدیرانی برون‌گرا هستند و مدیرانی که تنها در یک دفتر آرام و بدون تاثیر عوامل خارجی کار می‌کنند مدیرانی درون‌گرا هستند.

^۱ - W. Morris

۵-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم: «مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ESTP هستند از اثر بخشی متوسط برخوردارند»

نتیجه: با توجه به نتایج آزمون نسبت و جدول (۴-۱۸) و با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون معادل $4/25$ شده است و از $1/96$ بالاتر است لذا فرض H_0 را رد و فرضی H_1 را می‌پذیریم یعنی افرادی که دارای تیپ شخصیت ESTP هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند که مقصود ما میانگین یعنی اثر بخشی متوسط برای این تیپ تعریف شده است.

بحث و تفسیر

نتایج بدست آمده از این فرضیه با نظر مایرز-بریگز در مورد این تیپ انطباق دارد. وی معتقد است که این افراد در لحظه حل مشکل خوب عمل می‌کنند و نگران نیستند، از هر چیزی که پیش آید لذت می‌برند، وسایل مکانیکی و ورزش را دوست دارند و سازگار و صبورند همچنین با نظریه یونگ در مورد تیپ برون گرای حسی (ES) که دورجحان از چهار رجحان فوق را مورد توجه قرار داده مطابق است، یونگ در تشریح این تیپ آورده است: افراد این تیپ تابع ارزشهای عمومی جامعه و چیزهای باب روز هستند. سازش پذیری خوبی دارند و بیشتر به محرکهای خارجی متکی می‌باشند (دانیلز (ت پارسائیان و اعرابی (۱۳۷۲).

۵-۶ نتایج مربوط به فرضیه فرعی چهارم

فرضیه فرعی چهارم: « مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند از اثر بخشی پایین برخوردارند»

نتیجه: با توجه به نتایج آزمون نسبت و جداول ۴-۱۹ همانگونه که ملاحظه می‌شود نمره اثر بخشی تمام افراد این تیپ پایین بود و امکان انجام آزمون وجود نداشت ولی می‌توان ادعا کرد. که کسانی که دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند از اثر بخشی پایینی برخوردارند.

بحث و تفسیر

نتایج و یافته‌های این پژوهش در این فرضیه با نظریات مایرز-بریگز در مورد این تیپ شخصیتی برابر است که معتقدند افراد داین تیپ آرام، محتاط، تماشاگر خونسرد، مشاهده گر و تحلیل گر زندگی با کنجکاوی، علاقمند به علتها و شوخیهای بکر در لحظات غیرمنتظره، استفاده از اصول منطقی در سازماندهی واقعیت ملموس.

همچنین تا حدودی با نظریه یونگ در مورد تیپ درون گرای حسی (IS) که دورجیان از چهار رجحان فوق را مد نظر قرار داده و مطابقت دارد.

یونگ می‌نویسد: تیپ احساسی درون گرا فردی است که اساسا همه چیز را از صافی ذهنیت عبور می‌دهد، در برابر واقعیات و اشیاء عینی بی تفاوت است و دنیا را بعضا مضحک می‌بیند و کاملا افسانه ای زندگی می‌کند. عموما ظاهرش سرد، بی تفاوت و خنثی است (دانیلز (ت اسماعیل فصیح ،

۷-۵ نتیجه گیری کلی

با توجه به نتایج این تحقیق بطور کلی می‌توان نتیجه گرفت که مدیران با تیپ ESTJ دارای اثربخشی بالا، تیپ ISTJ دارای اثربخشی بالا، تیپ ESTP دارای اثربخشی متوسط و تیپ ISTP دارای اثربخشی پایین هستند.

تحقیقات نشان دادند که ارتباط مهم بین ابعاد و شخصیت مدیران و عملکرد شغلی آنان برقرار است بطور مثال در یک بررسی پنج گروه شغلی مورد بررسی قرار گرفتند ۱- کارهای حرفه ای و تخصصی، ۲- نیروی انتظامی، ۳- مدیریت، ۴ فروشندگی ۵- کارهایی که نیاز به مهارت کامل یا اندک دارد.

نتیجه ی این تحقیق نشان داد افراد قرار گرفته در گروه با وجدان در ۵ شغل عملکرد خوبی دارند، افراد پرهیاهو برای مشاغل مدیریتی و فروشندگی مناسب هستند زیرا باید از لحاظ اجتماعی به خاطر نوع شغلشان در رده ی بالایی باشند، همینطور کسانی که احساس آرامش و امنیت می‌کنند نسبت به کسانی که مضطربند عملکرد بهتری دارند. (ص ۱۴۲، رابینز (ت پارسائیان و اعرابی ۱۳۷۹).

بنابر این با توجه به مطالب گفته شده می‌توان دریافت که امروز این شعار معروف در روانشناسی کار ورد زبان کارشناسان است که "افراد مناسب برای مشاغل مناسب" پس بدون شک در انتخاب شغل شخصیت افراد نقشی ارزنده دارد (پروا، ۱۳۷۹)

در عصر مدیریت و رهبری که موفقیت نهادها و سازمانها تا حدود زیادی به کارآیی و اثربخشی

عملکرد مدیران بستگی دارد. (میرکمالی ۱۳۷۵)

و جوب دقت سازمانها در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته بویژه در دستگاه آموزش و پرورش زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت همه ی معلمان و متعلمان هموار سازد بیشتر آشکار می‌شود (صافی ۱۳۷۴)

مدیران نقش تعیین کننده ای را در اثربخشی سازمانها به عهده دارند چرا که اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه گیری کرد (شیرازی ۱۳۷۴).

حال اگر شخصیت فرد مناسب سازمان و شغل برگزیده شده نباشد چه می‌شود و یک مدیر اثر بخش چه نقشی در برطرف کردن این نقیصه می‌تواند داشته باشد.

در روش اول در رهبری اثربخش باید نقایص و کمبودهای افراد از طریق فراهم ساختن امکانات آموزشی برای آنان، رفع گردد. در روش دوم، باید کار را چنان تغییر داد یا اصلاح کرد که با خصوصیات و صفات شخصیتی فرد، مطابق شود. ولی در روش سوم لازم است با استفاده از روشهای علمی کوشش شود تا مناسبترین افراد انتخاب و مسئولیت مشاغل گوناگون سازمان برعهده آنان گذاشته شود. (ساعتچی، ۱۳۷۶).

بنابر این اگر بخواهیم نقطه نظری را ارائه دهیم که بیشتر بر واقعیت مبتنی باشد، باید بگوئیم بعضی از صفات و رفتارهای شخص باعث می‌شوند در موقعیتهای بسیار رهبری وی اثر بخش باشد.

به همین ترتیب، برای اینکه در موقعیتهای مشابه، رهبری اثربخش داشته باشیم لازم است از صفات شخصیتی مشابهی برخوردار باشیم و نیز رفتارهای مشابهی از ما سربرزند تا بتوانیم در این موقعیتهای به عنوان یک رهبر موفق عمل کنیم.

در نتیجه باید نوعی تناسب متقابل بین فرهنگ افراد (باورها، اندیشه‌ها، شخصیت، طرز تلقی، نگرش و ...) با فرهنگ سازمان و (عمر سازمان، تکنولوژی کار، ساختار سازمانی و ...) وجود داشته باشد. این تناسب از لحظه ای آغاز می‌شود که افرادی برای انتخاب شغل آستین همت بالا می‌زنند و در پس آن، سازمان نیز برای کارمند یابی، انتخاب و استخدام آماده تصمیم گیری می‌شود. اگر برای این تناسب برنامه ریزی نشود تناسب نیاز متقابلی که در آغاز استخدام دیده شده، پس از مدتی از بین می‌رود بنابراین اگر در همان زمان انتخاب شغل، این امر پیش بینی نشود، دیری نمی‌گذرد که افراد احساس می‌کنند سازمان برای کار محیط مساعدی نیست و کیفیت زندگی کاری آنها در سازمان پیشرفت مطلوبی نخواهد داشت. در چنین شرایطی، کارکنان اگر بتوانند سازمان را ترک می‌کنند، در غیر این صورت سازمان با افرادی نامناسب، ناراضی و به دلایل روانی پر توقع روبرو می‌شود. در نتیجه، در اثر نارضایتی متقابل، سازمان و اینگونه کارکنان ناراضی وبال گردن همدیگر می‌شوند.

لذا سازمان علی‌رغم داشتن نیروی انسانی بیش از نیاز، موفق به انجام ماموریت خود نمی‌شود. (میر سپاسی؛ ۱۳۷۰) از طرف دیگر، ۱. مارک هنسن معتقد است اگر چه در بین بسیاری از مدیران چنین اعتقاداتی وجود دارد ولی ممکن است خصوصیات شخصی رابطه ای با اثر بخشی رهبر نداشته باشند. زیرا همه این خصوصیات در خارج از محیط کار بررسی شده است. اگر چنانچه تحلیل جامعی از شیوه عملکرد در شغل پیشین به عمل آید داده‌هایی که متناسب برای گزینش است عاید می‌گردد. (نائلی ۱۳۷۰)

لذا امروزه، "نظامهای اداری و صنعتی کشورها، نسبت به راهنمایی صحیح افراد حساسیت خاصی نشان می‌دهند، هدف از راهنمایی صحیح این است که کارمندان و کارگران نه تنها باید توانایی انجام

دادن کاری را که بر عهده دارند داشته باشند، بلکه باید از نظر روانی نیز با آن سازگار باشند. راهنمایی کارگران و کارمندان، زمانی با موفقیت رو به رو خواهد شد که بر اساس تفاوت‌های فردی آنها انجام می‌گیرد و هر کس در جایی قرار داده شود که متناسب با استعداد و ویژگی‌های خاص اوست"

(گنجی، ۱۳۷۹، ۱۲۴)

۵-۸ محدودیتها:

- ۱- ممکن است برخی آزمودینها سعی در غیر واقعی نشان دادن مدیر خود داشته باشند و یا تحت تاثیر شرایط و اندیشه‌های حاکم بر آموزشگاه پاسخهای مدیر پسندانه داده باشند. که در همه مواقع محقق بصورت حضوری شرکت کنندگان را توجیه نموده است.
- ۲- در سنجش اثر بخشی مدیران به غیر از معلمان، نماینده ی انجمن اولیاء و دانش آموزان نیز شرکت داشتند که با مشورت اساتید نماینده انجمن اولیاء و دانش آموزان مشترکا به یک پرسشنامه پاسخ دادند که ممکن است روی نتایج موثر باشد.
- ۳- عدم همکاری مدیران در تکمیل کردن پرسشنامه، علی رغم توضیحات برگ اول، باز افراد شرکت کننده نگران و مضطرب نسبت به امر ارزشیابی شخصیت شان بودند. که محقق بصورت حضوری در جلسه مدیران ناحیه شرکت کرده و ایشان را توجیه کرد.
- ۴- عدم وجود تحقیقات مرتبط با پژوهش، بویژه تحقیقات مرتبط با تئوری یونگ که البته سعی شد از تمام سایتهای مرتبط استفاده شود که در قسمت منابع ذکر شده است.

۹-۵ پیشنهادات

با توجه به یافته‌های پژوهش و مطالب مطرح شده در پیشینه تحقیق چنانچه تیپ‌های شخصیتی را یکی از عوامل موفقیت و اثر بخشی مدیران در سازمان‌ها بدانیم، جهت بهبود بخشیدن به اثر بخشی و کار آریی مدیران موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- با توجه به اینکه در نظام آموزشی کشور ما، افراد از مسیر معلمی به پست‌های مدیریتی و رهبری آموزشی ارتقاء پیدا می‌کنند و بسیاری از آنها مفهوم درستی از مدیریت و رهبری آموزشی ندارند. پیشنهاد می‌شود که بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران شرکت در دوره‌های فشرده مدیریت ویژه مدیران به عنوان یکی از اولویتهای احراز پست مدیریت، مورد توجه قرار گیرد.

۲- پیشنهاد می‌شود قبل از انتخاب مدیران با استفاده از یک پیش آزمون دانش نگرش، مهارتها و ویژگیهای شخصیتی آنان مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.

۳- این پژوهش در مقطع ابتدایی انجام پذیرفته است. لذا پیشنهاد می‌شود جهت بررسی دقیق تر این موضوع، تحقیقات مشابه این تحقیق در سایر مقاطع نیز انجام گیرد.

۴- جهت سنجش اثر بخشی مدیر به شاخصهای پنهان نظیر نشاط مدرسه و توجه شود.

فهرست منابع:

- ۱- ابدالی، علی و معصومه، (۱۳۸۴) مجله مدیریت، شماره ۹۶ و ۹۵.
- ۲- الوانی، مهدی (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم، نشر نی، تهران
- ۳- ارقامی، آمار چند متغیره.
- ۴- اتکینسون، ریتا وهمکاران (۱۳۶۶)، زمینه روانشناسی، ج ۱، ترجمه محمد تقی براهنی، انتشارات رشد، تهران
- ۵- افلاک سیر، عبدالعزیز و دیگران (۱۳۷۳) هنجاریابی تیپ نمای مایرز-بریگز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرودوسی مشهد
- ۶- باتاچاری، مفاهیم و روشهای آماری، ترجمه مرتضی شهر آشوب و فتاح مکائیلی، جلد دوم
- ۷- بیرانوند، علی (۱۳۷۹) رابطه بین تیپهای شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرودوسی مشهد
- ۸- به پروژه، احمد (۱۳۷۷) هر کسی با چه نوع شخصیتی کدام شغل را انتخاب می کند؟ جلد سوم، انتشارات انجمن اولیاء، تهران
- ۹- بهرنگی (برنجی)، محمدرضا، (۱۳۸۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، نشرسیر و سیاحت، چاپ هفتم.
- ۱۰- بوعلی سینا، (۱۳۶۶)، قانون در طب ج اول، ترجمه شر فکندی، عبدالرحمن، تهران، انتشارات سروش
- ۱۱- بریایان، لوول و جویس، کلودیا، (۱۳۸۴) سازمان های قرن بیست و یکم، ترجمه دکتر قدمی و نیازمند، ماهنامه مدیریت، ش ۱۰۶، ۱۰۵
- ۱۲- برزگر، نادر، (۱۳۸۳)، ارائه مدل کاربردی اثر بخشی در سازمانها، ماهنامه مدیریت، شماره ۹۳ و ۹۴
- ۱۳- پروین، لارنس ای (۱۳۷۱) روان شناسی شخصیت، ج ۲، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران چاپ اول، انتشارات رسا، تهران
- ۱۴- پروین و جان، لارنس، الیور (۱۳۸۱)، شخصیت (نظریه و پژوهش)، ترجمه محمد جعفر جوادی و همکاران، ناشر آیثر، کتابخانه ملی ایران، تهران
- ۱۵- پزشک، اعظم السادات و دیگران، تابستان (۱۳۷۹)، بررسی نظریات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در مورد اثر بخشی مدیران، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره، ۶۲ وزارت آموزش و پرورش، سال ۶
- ۱۶- پروا، مهدی، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و مدیریت، تهران، شرکت سهامی نشر، ج ۲،
- ۱۷- پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۰)، روابط انسانی در مدیریت، نشر اشرافی، تهران

- ۱۸- تاجر نوری، مریم (۱۳۷۶)، تاثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان، دانشنامه ی دکترا
- ۱۹- تافلر، هایدی و الوین، (۱۳۷۴)، به سوی تمدن جدید، ت محمد رضا جعفری، نشر سیمرغ
- ۲۰- تشکری (۱۳۷۴)، بررسی رابطه بین سبکهای رهبر و تیپ شخصیت مدیران در دبیرستانهای تهران پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۲۱- جلالی تهرانی، محمد حسن (۱۳۷۶)، هنجاریابی (MBTI) بر روی دانشجویان علوم پزشکی و فردوسی مشهد
- ۲۲- جوکار، مهري، (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین نوع شخصیت و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستانهای مشهد بر اساس مدل هالند، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۲۳- حسن زاده سبلوئی، محمد حسن (۱۳۷۶)، بررسی مقایسه ای تیپهای شخصیتی و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستانهای مشهد بر اساس مدل هالند، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۲۴- حسن آبادی، حسین (۱۳۷۳)، گزارش نهایی طرح پژوهشی شماره ۲۰۳، هنجاریابی تیپ نمای مایرز- بریگز بر روی دانشجویان
- ۲۵- حمیدی افسانه، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی مدیران و تعهد سازمانی آنان در مدارس ابتدایی شهر بجنورد، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- ۲۶- دفت، ال ریچارد مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان و اعرابی، سال ۱۳۸۱، چاپ دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۲۷- دلاور، علی، (۱۳۷۶) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، چاپ دوم، انتشارات رشد، تهران
- ۲۸- دلاور، علی، (۱۳۸۱) احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ ششم، انتشارات رشد.
- ۲۹- دراگر، پیتر (۱۳۷۸)، سازمان فردا، ترجمه فضل الله امینی، تهران، انتشارات مدیریت فردا، جلد اول
- ۳۰- دانیلز، مایکل (۱۳۷۲)، خود شناسی با روش یونگ، ترجمه اسماعیل فصیح، نشر فاخته، تهران، جلد اول
- ۳۱- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۹)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربرد، ت پارسائیان و ترجمه اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران، جلد اول
- ۳۲- رابینز، استیفین، (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، ت دکتر قاسم کبیری، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- ۳۳- رئوفی، محمد حسین، (۱۳۸۲)، مدیریت عمومی و آموزشی، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه فردوسی
- ۳۴- راس، الن ا (۱۳۷۸)، روان شناسی شخصیت، ترجمه سیاوش جمالفر، جلد دوم، نشر روان، تهران

- ۳۵- ربوبی، رجب (۱۳۷۹) رابطه‌ی مهارت‌های انسانی مدیران و اثر بخشی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرودوسی، دانشکده علوم تربیتی
- ۳۶- رسولی، مهدی (۱۳۷۹)، بررسی ویژگی‌های سازمان‌های اثر بخش، فصلنامه مدیریت شماره ۱ و ۲، سال سوم، دانشگاه مدیریت صنعتی تهران
- ۳۷- رفوفی، محمد حسین (۱۳۷۵)، بررسی سبک‌های مدیریت مدیران مدارس و چگونگی اثر بخشی آن در مقاطع ابتدایی، راهنمایی، متوسطه شهر مشهد بر اساس نظریه سه بعدی اثر بخشی و نوع کاربرد این نظریه در سیستم آموزش این شهر، نشریه دانش و توسعه، شماره ۵، دانشگاه فرودوسی
- ۳۸- سیاسی، علی اکبر (۱۳۷۷)، نظریه‌های شخصیت، انتشارات دانشگاه تهران
- ۳۹- سکاران، اوما (۱۳۸۰) روشهای تحقیق در مدیریت
- ۴۰- ساعتچی، محمد، روانشناسی در کار، (۱۳۷۰)، انتشارات سازمان مدیریت دولتی
- ۴۱- سجادیان، پری، (۱۳۸۰)، تجزیه و تحلیل میزان اثر بخشی راهکار انتصاب مدیران از برون و درون سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد
- ۴۲- سیادت و همکاران، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتهای مدیران مدارس اصفهان، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۴.
- ۴۳- شایان، مهین، (۱۳۷۵)، عوامل موثر در بهره‌وری نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۴- شیرازی، علی، (۱۳۷۳)، نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی، جلد اول، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد
- ۴۵- شاملو، سعید (۱۳۷۲)، مکتبها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت، نشر فجر، تهران
- ۴۶- شولتز، الن و سیدنی (۱۳۷۸) نظریه‌های شخصیت، ترجمه سید یحیی محمدی، نشر هما، تهران
- ۴۷- شفیع آبادی، عبدا... (۱۳۷۲)، نظریه‌های شغلی، انتشارات رشد، تهران
- ۴۸- شکیلتون و بوبان و کلیود (۱۳۷۱)، تفاوت‌های فردی، ترجمه ی کریمی، یوسف و همکاران، انتشارات فرهاد تهران
- ۴۹- شولتز، دوان (۱۳۶۹)، روان شناسی کمال، ترجمه گیتی فرحدل، جلد ۵، نشر نو، تهران
- ۵۰- شبستری، عباس و کاظمی، علیرضا (۱۳۷۰)، رابطه بین گروه‌های شخصیتی یونگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فرودوسی مشهد.
- ۵۱- صافی، احمد (۱۳۷۶)، سازمان و قوانین آموزش و پرورش، انتشارات سمت، تهران
- ۵۲- صافی، احمد (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
- ۵۳- عبدالکریم، عثمان، (۱۳۶۱) روانشناسی از دیدگاه غزالی و دانشمندان اسلامی، ترجمه سید محمد باقر حجتی دفتر نشر اسلامی، تهران،
- ۵۴- علاقه بند، علی، (۱۳۷۱)، ویژگی‌های رفتاری مدیران اثر بخشی از دید معلمان و والدین دانش آموزان مدارس ابتدایی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دور اول، ش دوم

- ۵۵- علاقه بند، علی، (۱۳۷۱)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چاپ دوم، نشر بعثت، تهران
- ۵۶- علی پور، علی اکبر، (۱۳۷۹)، بررسی اثر سبک رفتار مدیران دبیرستانها و هنرستانهای ناحیه ۴ مشهد و نوع اثر بخشی از دیدگاه دبیران ناحیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
- ۵۷- عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۲)، مکاتب و مبانی مدیریت، جلد اول، تهران.
- ۵۸- غلامی، زهره، (۱۳۸۰) ارتباط میان تیپ شخصیتی مدیران و معلمان با رضایتمندی معلمان، دبیرستانهای اسلامشهر،
- ۵۹- غنوی، غلامرضا (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران
- ۶۰- غفاریان، وفا (۱۳۷۹) شایستگیهای مدیریت، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران
- ۶۱- غفوریان، هما (۱۳۸۲)، بررسی رابطه شخصیت و سبک مدیریت مدیران در دبیرستانهای تهران،
- ۶۲- فرنچ، درک اسوارد، هنیز (۱۳۷۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی مدیریت، ترجمه محمد صبائی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
- ۶۳- فروم، اریک، انسان برای خویشتن، (۱۳۶۰)، ترجمه اکبر تبریزی، کتابخانه بهجت، تهران
- ۶۴- فقهی فرهمند، ناصر، (۱۳۸۱)، مدیریت پویای سازمان، انتشارات فروزش، چاپ اول تبریز.
- ۶۵- قربانی، محمود (۱۳۷۹)، مدیریت تعارض و اثر بخش در سازمانها، جلد اول، پژوهش توس مشهد
- ۶۶- قرآن مجید.
- ۶۷- کمالی، مسعود (۱۳۷۸)، بررسی وظائف مدیران در فرآیند مدیریت آموزشگاهی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ششم، وزارت آموزش و پرورش
- ۶۸- کهن، گوئل، (۱۳۷۷) مدل چهار وجهی در تعیین اثر بخشی سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۲۰، انتشارات علامه طباطبایی، تهران
- ۶۹- کارور اس، چارلز، (۱۳۷۵) نظریه‌های شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، انتشارات آستان قدس مشهد.
- ۷۰- کاوی، استفین (۱۳۷۷)، انسانهای موثر، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر پیکان، تهران
- ۷۱- گنجی، حمزه، (۱۳۷۹)، روانشناسی کار، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
- ۷۲- گیوریان، حسن، (۱۳۸۳)، تحول اداری، ش ۳۸ و ۳۹ سازمانهای نوین و ذی نفعان آن
- ۷۳- لی مام، جیمز. م هووئه (۱۳۷۰)، مدیریت مدارس مبانی و تئوریهها، محمد علی نامکی چاپ چهارم، دانشگاه چمران اهواز.
- ۷۴- لاکت، جان (۱۳۸۴)، مدیریت اثر بخش، ترجمه امین الله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم
- ۷۵- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸)، روابط انسانی در آموزشگاه، چاپ اول، نشر یسپرون، تهران
- ۷۶- میر کمالی، سید محمد، رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ پنجم، نشر یسپرون، تهران

- ۷۷- میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۸)، تناسب نوع شخصیت و نوع شغل، دانش مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۴، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۷۸- مای، لی، ر، (۱۳۷۵)، شخصیت: ساخت، پدید آیی و تحول، ترجمه محمود منصور، انتشارات دانشگاه تهران
- ۷۹- معین، محمد، (۱۳۷۰)، فرهنگ فارسی، ج اول، انتشارات امیر کبیر، تهران
- ۸۰- مقیمی، محمد (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت، رویکرد پژوهشی، چاپ اول، نشر ترمه، تهران
- ۸۱- مورهد، گریفین، (۱۳۷۹) رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده چاپ چهارم تهران انتشارات مروارید.
- ۸۲- ملکوتی و همکاران، (۱۳۷۲)، ارتباط بین تیپ شخصیتی A و B با موفقیت تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۸۳- میر سپاسی، ناصر ۱۳۷۷، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، چاپ هفدهم
- ۸۴- نهج البلاغه، (۱۳۶۶)، ترجمه فیض الاسلام
- ۸۵- ناصری، جبرئیل، (۱۳۸۳)، کارآیی و اثر بخشی، ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۱، آذر ماه
- ۸۶- نیک پور- میترا (۱۳۷۲) (نقش مدیران آموزشی در کارایی معلمان)، اندیشه معلم، سال دوم، شماره ۱، سازمان مدارس دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- ۸۷- نیک پور، میترا (۱۳۷۳)، (نقش مدیران آموزشی در کارایی معلمان) اندیشه معلم، سال دوم، شماره ۱، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- ۸۸- وایلز، کیمبل، (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه، دکتر محمد علی طوسی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ یازدهم.
- ۸۹- وناکات، آمار مقدماتی، ترجمه دکتر محمد رضا مشکانی، جلد دوم
- ۹۰- هولفینش، گوردون، اسمیت، فیلیپ ژ (۱۳۶۶) تفکر منطقی روش تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری، چاپ دوم، انتشارات مشعلتو تهران.
- ۹۱- هنس، آمارک (۱۳۷۰) مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی، محمد علی نائلی، چاپ سوم دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۹۲- هجل، لاری آی، زیلگر، دانیل جی (۱۳۷۹) نظریه‌های شخصیت، ترجمه علی عسگری، انتشارات دانشگاه آزاد ساوه.
- ۹۳- هومن- حیدر علی (۱۳۶۸) پایه پژوهش در علوم رفتاری، چاپ دوم، نشر سلسله، تهران.
- ۹۴- هال، کالوین، اس و همکاران (۱۳۷۵) مبانی روانشناسی تحلیل یونگ، ترجمه محمد حسنی مقبل انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت معلم تهران.
- ۹۵- هال، ریچارد اچ (۱۳۷۶) سازمان ساختار و ره آوردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.

- ۹۶- هوی وین ک، میکسل، سیسل ج (۱۹۹۰) تئوری مدیریت، ت میر محمد سید عباس زاده، جلد اول، چاپ اول، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- ۹۷- هرسی، پال بلانچارد، کنت (۱۳۷۸) مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ هشتم، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۹۸- هال، کالوین، رامس و همکاران (۱۳۷۵)، مبانی روانشناسی تحلیل یونگ، ترجمه محمد حسنی مقبل، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت معلم تهران.
- ۹۹- یعقوبی، محمد (۱۳۸۰)، رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی، مشهد.
- ۱۰۰- یونگ، کارل گوستا و (۱۳۷۷)، رشد شخصیت، ترجمه هایدی تولایی، چاپ اول، انتشارات آئینه، تهران.
- ۱۰۱- یوسفی، مهناز، (۱۳۸۳)، بررسی موانع ارتباطی بین معلمان و دانش آموزان و ارتباط آن با تیپ شخصیتی معلمان پایان نامه کارشناسی ارشد.

منابع انگلیسی

- 1- Analytical Psychology, G.G. yun G. EditEd By WiliAm, (1992) LonDon.
- 2- Alan. W & Blackburn , Richards . (1989) "Managing or ganizational Behavior" . IRWIN. Inc.
- 3- Based on Larry E. Greiner. 1972-Evolution and Revoulutions Grow-Harvard Business Review-July, August -pp 37-46.
- 4- Boeree, george, PhD, 2006 , pensonality theories
- 5- Braian , luvl , 2005 , The 21 st – Century organization , Mackinsey.
- 6- Buisness Review, Pat III, PP. 53-67 (1975).Jerald Greenbery and rober ta baron , " Behavior In Organizations", prentice- Hall (2000).
- 7- Carver , los and Clieman , A.E. and Glass D. C, (1979) the coronary prone Behavior patern and the supper- ssion of fatigue one a treadmill test Journal personality and social psychologe.
- 8- Corzin, Janice and Buntzman, Gabriel and Busch , Edgar (1992).
- 9- Daniels PhD, michael ,(1996), First posted: 2005, Jungian Psychology
- 10- Fudjack , John , (1997) , First posted : 2005 , six phases in the Development of Jung's theory of tree.
- 11- Gary margaret, 2005 , Book review , Activites to Develop the type pre Ferences
- 12- Gordon, Judith R. (1994) " Organizational Behavior: A Diagnostic approach" , th. Ed, Newjersey: prentive- Hall.
- 13- Herscy, paul and Blanchard Kenneth (1988) "Mangement of organizational Behavior, utilizing Human Resources , fifth Edition, perntice – Hall. Internativnal Inc.
- 14- Hicks , t (1984) Conceptual and empirical analysis of same assumption of an explicitly typological theory Jurnal of personality and social psychology (1949).
- 15- Kakran, (1994), 4 th , sampling theory.
- 16- Myers , Isabel , her mothen , Briggs , katherine , (1990)

-
- 17- Poirier, Danielle, Reinhold, Ross, Introduction to type by Isabel Myers, 6th Edit, revised by Linda K. Kirby and Katharine D. Myers, CPP, (1998)
 - 18- Reinhold, Ross, 1998-2006, published 1998
 - 19- Schein, Edgar, "Organizational Psychology Engle Cliffs", N. J. Prentice Hall (1970).
 - 20- Silverman, Cain, Mahan, (1978)
 - 21- Stephenson, 1950, Organizational Behavior

فهرست مطالب:

۱	فصل اول
۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱- بیان مسئله
۸	۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۰	۴-۱- اهداف پژوهش
۱۰	۵-۱- فرضیه‌های پژوهش
۱۱	۶-۱- متغیرها و تعاریف آنها
۱۱	۱-۶-۱ تعاریف نظری متغیرها
۱۲	۲-۶-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها
۱۳	۷-۱- تعاریف اصطلاحات
۱۵	فصل دوم: پیشینه تحقیق
۱۶	۱-۲ شخصیت
۱۶	۲-۲ تعاریف شخصیت
۱۸	۳-۲ حوزه‌های شخصیت
۱۹	۱-۳-۲ ساختار
۱۹	۲-۳-۲ فرآیند
۲۰	۳-۳-۲ رشد و نمو

۲۲	۴-۳-۲ آسیب شناسی روانی و تغییر رفتار.....
۲۲	۴-۲ مضامین عمده در نظریه شخصیت.....
۲۴	۱-۴-۲ وحدت رفتار و مفهوم خویشتن.....
۲۵	۲-۴-۲ سطوح مختلف آگاهی و مفهوم ناهشیار.....
۲۶	۳-۴-۲ رابطه بین شناخت، عواطف و رفتار مشهود.....
۲۶	۴-۴-۲ اثرات گذشته، حال و آینده بر رفتار.....
۲۷	۵-۲ نظریه‌های شخصیت.....
۲۷	۱-۵-۲ نظریه روان کاوی در شخصیت.....
۲۷	۲-۵-۲ زیگموند فروید.....
۲۹	۳-۵-۲ نظریه روان پویایی فروید(روانکاوی در شخصیت):.....
۲۹	۴-۵-۲ سطوح شخصیت: هشیار ^۱ ، نیمه هشیار ^۲ و ناهشیار.....
۳۰	۵-۵-۲ ساختار شخصیت: نهاد، من و فرامن.....
۳۳	۶-۲ نظریه نوروآن کاوی.....
۳۳	۱-۶-۲ کار گوستاو یونگ.....
۳۶	۲-۶-۲ نکات برجسته ی نظریات یونگ.....
۳۶	۷-۲ روان شناسی فردی.....
۳۶	۱-۷-۲ آلفرد آدلر.....
۳۷	۲-۷-۲ بررسی نظریات آدلر.....

۳۹ نظریه اختلالات شخصیتی
۳۹ ۱-۸-۲ کارن هورنای
۴۰ ۲-۸-۲ بررسی نظریات هورنای
۴۱ ۹-۲ نظریه روان پزشکی بین فردی
۴۱ ۱-۹-۲ هری استاک سالیوان
۴۲ ۲-۹-۲ بررسی نظریات سالیوان
۴۳ ۱۰-۲ نظریه پدیدار شناختی (فرد-محور)
۴۳ ۱-۱۰-۲ کارل راجرز
۴۴ ۲-۱۰-۲ بررسی نظریات و کارهای راجرز
۴۵ ۳-۱۰-۲ تشکیل رویکرد پدیدار شناختی راجرز
۴۶ ۴-۱۰-۲ ساختار شخصیت از دیدگاه راجرز
۴۷ ۱۱-۲ نیازهای زیستی و روانی در پیدایی شخصیت
۴۷ ۱۱-۱۱-۲ آبراهام مازلو
۴۸ ۱۲-۲ نظریه رویکرد صفات در شخصیت
۴۸ ۱-۱۲-۲ گوردون آلپورت
۴۹ ۲-۱۲-۲ بررسی نظریات آلپورت
۵۱ ۱۳-۲ نظریه چندبعدی شخصیت
۵۱ ۱-۱۳-۲ هانس ج آی سنک

۵۲	۲-۱۳-۲ بررسی نظریات آیسنک
۵۳	۲-۱۳-۳ ابعاد اساسی شخصیت
۵۴	۲-۱۴-۱ نظریه رویکرد تحلیلی عاملی صفات
۵۴	۲-۱۴-۱-۱ ریموند کوتاه
۵۴	۲-۱۴-۲ بررسی نظریات کتل در شخصیت
۵۶	۲-۱۵-۱ نظریات رابطه شغل و شخصیت
۵۹	۲-۱۵-۲ شخصیت نوع A
۶۰	۲-۱۵-۳ شخصیت نوع B
۶۲	۲-۱۶-۱ بررسی چند خصوصیت شخصیتی در شغل
۶۲	۲-۱۶-۱-۱ اثر کانون کنترل
۶۳	۲-۱۶-۲ ماکیاول گرایی
۶۵	۲-۱۶-۳ مناعت طبع یا عزت نفس
۶۶	۲-۱۶-۴ سازگاری با موقعیت
۶۷	۲-۱۶-۵ خطر پذیری
۶۸	۲-۱۷-۱ شخصیت از دیدگاه اسلام و قرآن
۶۹	۱-۱۷-۲ شخصیت در قرآن
۷۱	۲-۱۸-۱ تیپ شناسی
۷۳	۲-۱۹-۱ نظریه‌های تیپ شناسی

۷۳ ۱-۱۹-۲ زندگینامه
۷۴ ۲-۱۹-۲ نظریات رورشاخ در سنجش شخصیت
۷۵ ۳-۱۹-۲ تیپ شناسی در تست رورشاخ
۷۶ ۲۰-۲ نظریه ساخت بدن و خلق و خوی
۷۸ ۲۱-۲ نظریه شلدن (ریخت شناسی)
۷۹ ۲۲-۲ نظریه تیپ گال و مجمه شناسی روانی:
۷۹ ۲۳-۲ تیپ شناسی یونگی
۷۹ ۱-۲۳-۲ اساس درک واقعی ذهنی از نظر یونگ
۸۰ ۲-۲۳-۲ کارکردهای غیر عقلانی
۸۰ ۳-۲۳-۲ کارکردهای عقلانی
۸۱ ۴-۲۳-۲ روابط کارکردی
۸۲ ۵-۲۳-۲ انواع کارکرد
۸۴ ۶-۲۳-۲ تیپهای روان شناختی یونگ
۸۵ ۷-۲۳-۲ توصیف تیپهای شانزده گانه
۹۰ ۸-۲۳-۲ اهمیت شناخت تیپهای روان شناختی
۹۱ ۹-۲۳-۲ نقد تیپ شناسایی یونگی
۹۳ ۲۴-۲ اثر بخشی
۹۴ ۲۵-۲ شاخصهای اثربخشی از دیدگاههای مختلف

- ۹۴ ۱-۲۵-۲ کمرون و ویتون:
- ۹۵ ۲-۲۵-۲ سی شور:
- ۹۵ ۳-۲۵-۲ آرجریس:
- ۹۵ ۴-۲۵-۲ پیترز وواترمن:
- ۹۶ ۵-۲۵-۲ مالفورد:
- ۹۷ ۶-۲۵-۲ بس و هرسی - بلانچارد:
- ۹۷ ۷-۲۵-۲ هوی و میکسل و چستر بارنارد:
- ۹۷ ۸-۲۵-۲ کالدول و اسپینکس:
- ۹۷ ۹-۲۵-۲ لوتانز و همکارانش:
- ۹۸ ۱۰-۲۵-۲ دیدگاه راجرز و همکاران:
- ۹۹ ۱۱-۲۵-۲ مطالعات بسکر و چیرنز:
- ۹۹ ۱۲-۲۵-۲ مدل پارسونز:
- ۱۰۰ ۲۶-۲ مقایسه ی دیدگاههای ارزشیابی اثر بخشی سازمانی:
- ۱۰۱ ۲۷-۲ نظریات جدید در اثربخشی:
- ۱۰۱ ۱-۲۷-۲ مطالعات رابرت ووترمن و تام پترز:
- ۱۰۲ ۲۸-۲ مدلهای ارزیابی اثربخشی:
- ۱۰۲ ۱- مدل هدف منطقی: که سازمان را در رسیدن به اهدافش کاملا ارزیابی می کند.....
- ۱۰۴ ۲۹-۲ نظریه ریچارد ال دفت:

۱۰۴ ۱-۲۹-۲ روش مبتنی بر تامین هدف
۱۰۵ ۲-۲۹-۲ روش مبتنی بر تامین منابع
۱۰۶ ۳-۲۹-۲ روش مبتنی بر فرآیند درونی
۱۰۸ ۴-۲۹-۲ روش مبتنی بر تامین رضایت گروه‌های ذی نفع
۱۱۰ ۳۰-۲ کارهای دیگران
۱۱۰ ۱-۳۰-۲ تحقیقات انجام گرفته در مورد تیپ شناسی یونگی
۱۱۰ ۱-۱-۳۰-۲ تحقیقات خارج از کشور
۱۱۳ ۲-۱-۳۰-۲ تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور
۱۱۸ ۲-۳۰-۲ اثر بخشی
۱۱۸ ۱-۲-۳۰-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۱۲۱ ۲-۲-۳۰-۲ تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور
۱۲۶ ۳۱-۲ استنتاج و نتیجه گیری
۱۲۸ ۳۲-۲ لگوی نظری پژوهش
۱۲۹ فصل سوم: توصیف داده ها
۱۳۰ ۱-۳ مقدمه
۱۳۰ ۲-۳ روش اجرای پژوهش
۱۳۱ ۱-۲-۳ برآورد حجم نمونه
۱۳۲ ۳-۳ ابزار گرد آوری داده‌ها

۱۳۳ تاریخچه و توصیف (MBTI)
۱۳۵ نمره گذاری پاسخنامه
۱۳۶ توصیف تیپهای شانزده گانه
۱۴۰ اعتبار پرسشنامه‌ها
۱۴۱ اعتبار پرسشنامه شخصیتی، تیپ نمای مایزر - بریگز
۱۴۲ اعتبار پرسشنامه اثر بخشی:
۱۴۳ اعتبار درونی پرسشنامه
۱۴۳ اعتبار زمانی
۱۴۴ محاسبه روایی:
۱۴۴ محاسبه روایی پرسشنامه شخصیتی مایزربریگز
۱۴۶ محاسبه روایی پرسشنامه اثر بخشی:
۱۴۶ روش‌های آماری
۱۴۶ ویژگی‌های تحقیق:
۱۴۷ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۴۸ تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق
۱۴۹ توصیف یافته‌های تحقیق
۱۶۱ آزمون فرضیات تحقیق
۱۶۵ فرضیه فرعی اول

۱۶۶ ۲-۳-۴ فرضیه فرعی دوم
۱۶۷ ۳-۳-۴ فرضیه فرعی سوم
۱۶۸ ۴-۳-۴ فرضیه فرعی چهارم
۱۶۹ فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۷۰ ۱-۵ هدف و مسائله ی پژوهش
۱۷۰ ۲-۵ نتایج فرضیه اصلی
۱۷۲ ۳-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول
۱۷۳ ۴-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم
۱۷۵ ۵-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم
۱۷۶ ۶-۵ نتایج مربوط به فرضیه فرعی چهارم
۱۷۷ ۷-۵ نتیجه گیری کلی
۱۸۰ ۸-۵ محدودیتها:
۱۸۱ ۹-۵ پیشنهادات
۱۸۲ فهرست منابع:
۱۸۷ منابع انگلیسی
۱۸۹ پیوست و ضمائم :

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان در مدارس ابتدایی ناحیه ۵ مشهد انجام گرفت. فرضیه اصلی این پژوهش این است که بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد. جامعه آماری این تحقیق مدیران می‌باشند که گروه مورد بررسی ۱۰۴ نفر می‌باشند که از میان آنها ۴۰ نفر به عنوان نمونه برگزیده شدند حجم نمونه برای گروه ذی نفعان ۱۲۰ نفر می‌باشد که هر دو نمونه به شیوه ی نمونه گیری تصادفی ساده بوسیله را یا نه انتخاب شدند ابزار گرد آوری اطلاعات در این پژوهش ۲ پرسش نامه به شرح زیر می‌باشد.

۱- پرسشنامه تیپ شخصیتی مایرز- بریگز که پرسشنامه هنجار شده است و برای تعیین تیپ شخصیتی توسط مدیران پاسخ داده شده است.

۲- پرسشنامه اثر بخشی مدیر که توسط محققین ساخته شده و توسط اساتید مدیریت اجرا و تایید گردیده است که این پرسشنامه توسط گروه ذینفعان (معلمین، انجمن اولیاء، مربیان و دانش آموزان) پاسخ داده شد.

روش تحقیق در این بررسی همبستگی است و برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون جداول توافقی استفاده شده است برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS) استفاده شده است، نتایج بدست آمده عبارتند از:

۱- بین تیپ شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان رابطه وجود دارد.

۲- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ESTJ" هستند از اثر بخشی بالایی برخوردارند.

۳- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ISTJ" هستند از اثر بخشی بالایی برخوردار هستند.

۴- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ESTP" هستند از اثر بخشی متوسط برخوردارند.

۵- مدیرانی که دارای تیپ شخصیتی "ISTP" هستند از اثر بخشی پایین برخوردارند.

نتایج بدست آمده گویای این مطلب است که مدیرانی که تیپهای خاصی شخصیتی داشته باشند اثر بخشی بیشتری دارند.

Abstract

Present research was accomplished for relationship consideration between managers personality brigade and their effectivity in elementary schools of fire region in Mashhad. Mashhad. Main hypothesis in this research is relationship between managers personality brigade and their effectivity.

Managers are statistical in this research that considered guoup ars 104 persons. 40 persons for among them were selected as sample.

Model volume is 120 persons for beneficiany group that both of sampes with simple accidental sampling were chosen by computer Instruments of information gathering are 2 questionnaires that consisted of: (1) questionnaire of personality brigade Mirez- Brigez is manner questionnaire and it has reposed for assigning personality brigade by managers. (2) questionnaire of manager effectivity has made by researchers. It has confirmed and excuted by management masters and this questionnaire has responded by beneficiary group (teachers- parents and students association). Research style is forming a union in this consideration and was used examination of agreemental tables for examination of main hypothesis . In this project, was used "spss" software for analyzing information that consisted of :

- (1) there is relationship between managers personality brigade and thir effectiveity.
- (2) the managers with "ESTJ" personality brigade have high effectivity.
- (3) the managers with "ISTJ" personality brigade have high effectivity.
- (4) the managers with "ESTP" personality brigade have mean effectivity.
- (5) the managers with "ISTP" personality brigade have low effectivity