

بررسی تأثیر طرح‌واره‌ها بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق شکل‌گیری ابعاد شخصیتی *Impact of schemes on employee's job performance by formation of personality*

Reza Sepahvand
Samereh Pourmoradiyan
Samad Rahimi Aghdam
Masoumeh Hatamnejad

Abstract

It could be expressed that personality is unique dimension of human which differentiate him from others, on the other hand only some component of this dimension could be evaluate through behaviors, acts and sights. Deepest cognitive structures are schemes that in faced with new drivers based on its previous structure, coding the data and evaluate them. Employee's job performance as conduct enterprise value at different times and positions are defined. One of the factors that affect the performance of the employee's is personality and character is relevant features. This study examines the impact of schemes on the formation of personality and its effect on employee performance is Tabriz University. Data were collected through questionnaires. Data analysis was performed using SPSS 18. The results show a significant positive and somehow negative effect between early maladaptive schemas and personality dimensions and the University staff performance.

Keywords: Early maladaptive schemas, Dimension of personality, Organizational performance.

رضا سپهوند

استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان

سامره پورمردیان

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تبریز

صمد رحیمی اقدم

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان

rahimyaghdam@gmail.com

معصومه حاتم نژاد

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد تهران

چکیده

یکی از عواملی که در عملکرد کارکنان تأثیر دارد شخصیت و ویژگی‌های مربوط به شخصیت می‌باشد. شخصیت آن بُعد منحصر به فرد انسان است که او را از دیگران متمایز می‌سازد و تنها برخی از مؤلفه‌های این بُعد قابل مشاهده و بررسی از طریق رفتارها، کنش‌ها و نگرش‌ها است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند، در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف، تعریف می‌شود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی/پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه طرحواره‌های ناسازگارانه یانگ با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و پرسشنامه شخصیت با آلفای کرونباخ ۰/۷۳ و پرسشنامه عملکرد با آلفای کرونباخ ۰/۸۹۱ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را ۱۱۶ نفر از کارکنان دانشگاه تبریز تشکیل می‌دهند که به روش تصادفی انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS18 انجام شد. نتایج نشان می‌دهند طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و ابعاد شخصیتی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز دارند.

واژه‌های کلیدی: طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، ابعاد شخصیتی، عملکرد سازمانی

مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاهای و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها و کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویی نیس ۲، ۲۰۰۵). در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. در منابع انسانی مدرن، فعالیت‌هایی نظیر برنامه‌ریزی شغلی، جبران خدمت و مزایا، جانشین پروری، مدیریت استعدادها، نگرش کارکنان، تقویت کار تیمی و استراتژی منابع انسانی نیز وارد شده‌اند. مدیریت منابع انسانی با علومی چون مدیریت رفتار، روانشناسی صنعتی (روانشناسی کار)، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر ارتباطی تنگاتنگ دارد و برای سازمان‌ها ارزش آفرینی می‌کند. این ارزش آفرینی هم برای ذی‌نفعان داخلی و هم ذی‌نفعان خارجی است (خسروجردی، ۱۳۸۳). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود. شخصیت همچنین به عنوان یک مجموعه ویژگی‌های نسبتاً پایدار، می‌تواند مسائل بین شخصی که برداشت‌های افراد از سازمان تحت تأثیر آنهاست را معین کند. لذا شخصیت می‌تواند فرایندی را که کارکنان محیط سازمانی‌شان را تفسیر می‌کنند تحت تأثیر قرار دهد و می‌تواند رفتارهایی که در سایه محیط سازمانی برجسته می‌شوند را شکل دهد. در واقع شخصیت یکی از عوامل تعیین‌کننده در نوع ادراک محیط و نوع واکنش به آن است (کریمی، ۱۳۸۶).

عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود. یکی از عواملی که در عملکرد کارکنان تأثیر دارد شخصیت و ویژگی‌های مربوط به شخصیت می‌باشد. به موضوعی که به ارتباط شخص با خویش و با سایر اشخاص می‌پردازد، طرح‌واره می‌گویند. در طبقه‌بندی علمی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در شکل‌گیری و گسترش بسیاری از مشکلات روانشناختی هم چون اختلال‌های شخصیت، افسردگی مزمن و اختلال‌های اضطرابی نقش دارند. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه باورهای هسته‌ای (پیش‌فرض‌های غیرشرطی) در مورد خود و دیگران را بازنمایی کرده و پردازش اطلاعات بیرونی را به مسیری ناکارآمد منحرف می‌کنند. بنابراین، روابط بین فردی و ادراک از خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند (یانگ^۳، ۱۹۹۹؛ به نقل از پینتو-گویا^۴ و همکاران، ۲۰۰۶).

دانشگاه‌ها نیز مکانی برای تربیت نیروی انسانی کارآمد جهت فعالیت در کشور می‌باشند. لذا باید کارکنان آنها از لحاظ روحی توجه خاصی به عملکرد بالا داشته باشند و فرآیند خدمت‌رسانی به اساتید و دانشجویان را به نحو احسن انجام دهند تا از آسیب‌پذیری لایه‌های بعدی شاغلین در سایر سازمان‌ها و در نهایت خدمت‌رسانی کلی در کل کشور کاسته شود.

لذا باتوجه به دو مقوله روانشناسی شخصیتی و روانشناسی صنعتی با طرح سوالاتی در این مضمون که آیا ابعاد شخصیتی تأثیری بر عملکرد سازمانی افراد دارند؟ و اگر این رابطه برقرار باشد تا چه میزان می‌توان موفقیت (عملکرد بالا) یک سازمان را در گروه شخصیت کارکنان آنان که برگرفته از شیوه‌ی تربیتی آنان است دانست؟ به انجام این پژوهش پرداخته شده است. پژوهش حاضر

². Casio & Aguinis

³. Young

⁴. Pinto-Gouveia

تحقیقی میان‌رشته‌ای جهت استفاده از تلاش‌ها و تحقیقات انجام شده در روانشناسی شخصیت برای ارتباط عملکرد بر اساس عوامل شخصیتی و در نهایت یافتن راهکارهای بهبود عملکرد نیروی انسانی شاغل در دانشگاه تبریز می‌باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر طرح‌واره‌ها بر شکل‌گیری ابعاد شخصیتی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز می‌باشد.

پیشینه و مبانی نظری

- طرح واره

ژرف‌ترین ساختارهای شناختی، طرح‌واره‌ها هستند (بک^۵ و همکاران، ۱۹۹۰، به نقل از سویتزر) که در رویارویی با محرک‌های جدید بر پایه ساختار پیشین خود، اطلاعات به دست آمده را رمزگردانی و ارزیابی می‌کنند (جکویین^۶، ۱۹۹۷) و بدین ترتیب بر نوع نگرش افراد نسبت به خود و جهان پیرامونشان تأثیر می‌گذارند. از آن جا که طرح‌واره‌ها هسته خودپنداره افراد را شکل می‌دهند، اگر دارای محتوای ناسازگار باشند افراد را نسبت به گستره‌ای از کاستی‌ها و مشکلات آسیب‌پذیر می‌کنند (یانگ، ۱۳۸۴). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، الگوهای عمیق و فراگیری هستند که در دوران کودکی یا نوجوانی شکل گرفته و در بزرگسالی ادامه می‌یابند و به ارتباط شخص با خویش و با سایر اشخاص مربوط می‌شوند (یانگ، ۲۰۰۷). مجموعه‌ای از طرح‌واره‌ها که توسط یانگ گردآوری شده "طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه" نام دارند (میشل^۷ و همکاران، ۲۰۰۸). این مجموعه شامل هیجده طرح‌واره می‌باشد که عبارتند از:

- ۱- رهاشدگی / بی‌ثباتی^۲ - بی‌اعتمادی / بدرفتاری^۳ - محرومیت هیجانی^۴ - نارسایی / بی‌مهری^۵ - گوشه‌گیری / بیگانگی^۶ - وابستگی / بی‌کفایتی عملی^۷ - آسیب‌پذیر نسبت به زیان یا بیماری^۸ - گرفتاری^۹ - شکست در پیشرفت^{۱۰} - استحقاق / بزرگ‌منشی^{۱۱} - خویش‌داری و خودانضباطی ناکافی^{۱۲} - اطاعت^{۱۳} - ایثار^{۱۴} - تمرکز افراطی بر ارضاء نیاز دیگران^{۱۵} - تاییدجویی / جلب توجه^{۱۶} - نگرانی / بدبینی^{۱۷} - معیارهای سرسختانه / کوشش بسیار کند^{۱۸} - خودتنبیهی.

بررسی‌هایی که در این زمینه انجام شده، نشان می‌دهند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در شکل‌گیری و گسترش بسیاری از مشکلات روانشناختی هم‌چون اختلال‌های شخصیت، افسردگی مزمن و اختلال‌های اضطرابی نقش دارند (یانگ، ۱۳۸۴؛ پلتر^۸ و همکاران، ۲۰۰۲؛ ماسون^۹ و همکاران، ۲۰۰۵) و بر درک فرد از موقعیت‌های گوناگون تأثیر دارند (اسویتزر^{۱۰}، ۲۰۰۶). در مقایسه با سایر آسیب‌پذیری‌های شناختی، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، غیرشرطی‌تر و خودآیندتر هستند و توان تولید سطوح بالای عاطفه منفی را دارند، چرا که آنها با موضوعات هسته‌ای زندگی، چون استقلال و صمیمیت، مرتبطاند (هریس^{۱۱} و کارتین^{۱۲}، ۲۰۰۲).

- شخصیت

شخصیت آن بُعد منحصر به فرد انسان است که او را از دیگران متمایز می‌سازد و تنها برخی از مؤلفه‌های این بُعد قابل مشاهده و بررسی از طریق رفتارها، کنش‌ها، نگرش‌ها و... است (کریمی، ۱۳۸۶). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت فرد انگیزش و

5. Beck

6. Jacquin

7. Michalle

8. Platts

9. Mason

10. Switzer

11. Harris

12. Curtin

نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود (کریمی، ۱۳۸۸).

• رویکرد های مطالعه شخصیت

اکثر صاحب نظران به نقل از کریمی (۱۳۸۶) رویکرد های شخصیت را در ۵ گروه طبقه‌بندی می‌کنند که این پنج گروه تک به تک و در مجموع بر عملکرد افراد در سازمان‌های مختلف تاثیر دارند:

- **رویکرد روانکاوی:** این نظریه، امیال یا نیروهای جنسی و پرخاشگری که مبتنی بر پایه‌های زیستی و تعارض‌های دوران کودکی است را به عنوان عامل اصلی و گرداننده شخصیت در نظر می‌گیرد.

- **رفتارگرایی:** از نظر رفتارگرایان شخصیت چیزی بیش از انباشته‌ای از پاسخ‌های آموخته شده در برابر محرک‌ها، مجموعه‌ای از رفتارهای آشکار یا سیستم‌های عاداتی نیست.

- **رویکرد انسان‌گرا:** در شخصیت بر فضائل و آرزوهای انسان، اراده آزاد، آگاهی و توانایی شکوفایی توانایی‌های بالقوه شخص تأکید دارد. این رویکرد تصویری خوش‌بینانه از ماهیت انسان ترسیم می‌کند که انسان‌ها را به عنوان موجوداتی فعال و خلاق می‌نگرد که بر خودشکوفایی، پیشرفت و رشد توجه دارند.

- **رویکرد شناختی:** این رویکرد منحصراً بر فعالیت‌های ذهنی هوشیار تأکید کرده است. در رویکرد شناختی، نیازها یا هیجان‌ها به عنوان بخش‌هایی از شخصیت در نظر گرفته می‌شود که مانند تمام بحث‌های شخصیت به وسیله فرایندهای شناختی کنترل می‌شوند.

- **رویکرد صفات:** در این رویکرد چند صفت به عنوان صفت اصلی معرفی شده است که عبارتند از: برون‌گرایی، وجدان‌کاری، ثبات هیجانی، سازگاری و تجربه‌پذیری.

جدول (۱): پنج عامل عمده شخصیت و نمونه ویژگی‌های مرتبط قطب مثبت و منفی

پنج عامل	نمونه توصیفات قطب مثبت ویژگی‌های مرتبط	نمونه توصیفات قطب منفی ویژگی‌های مرتبط
برون‌گرایی	اجتماعی، جسور، پرحرف، فعال، معاشرتی، بلندپرواز، پرنرزی،	آرام، محتاط، کناره‌گیر، کم حرف، کمرو
وجدان‌کاری	دقیق، متفکر، مسئول، موفقیت‌مدار، خودنظم‌ده، سخت‌کوش	ناسازگار، بی‌انضباط، انفجاری، غیرقابل اعتماد
ثبات هیجانی	آرام، خودباور، ثابت قدم	مضطرب، افسرده، عصبی، غمگین، دلواپس، آسیب‌پذیر، انتقادناپذیر
سازگاری	مودب، انعطاف‌پذیر، مشارکتی، صبور، سازگار، حامی، صادق، دلسوز، فروتن، همدرد	بی‌عاطفه، بی‌ادب، پر کینه، بی‌تفاوت، خودخواه، لجوج و جاه طلب
تجربه‌پذیری	خردمند، خلاق، پرتخیل، پرفکر، نوآور، بصیر، پیچیده	ساده، بی‌تخیل

منبع: کریستدال، ۱۹۸۸

افراد با هر جنبه از شخصیت به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند توانایی و مهارت رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی دارند و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی می‌باشند. از طرفی سازمان‌ها نیز بر حسب اهداف، وظایف و فعالیت‌های خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را ارضاء می‌کنند، بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت شغل‌های متفاوتی مناسب است (نریمان و همکاران، ۱۳۸۶).

- عملکرد

عملکرد انسان، دستخوش عواملی است که روند زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، و گوناگونی شغل‌ها، سلامت روانی افراد را تحت تاثیر قرار داده است. در سال‌های اخیر توجه به سلامت روانی کارکنان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد کارکنان مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته به نحوی که بسیاری از سازمانها سعی دارند تا از طریق پژوهش‌های علمی سعی در شناخت منابع، ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نمود، تا بتوانند از طریق راهکارهای مناسب محیط‌های شغل مطلوب را برای کارکنان فراهم

آوردند و در نتیجه رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (موسوی، ۱۳۷۸). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۲) فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته می‌باشد (پورمرادیان، ۱۳۹۱). همواره در اکثر سازمان‌های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای از دریافته‌های غیرملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافته‌های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند (علامه و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد سازمانی مفهوم گسترده‌ای درباره اینکه یک سازمان چه محصول یا خدمتی را ارائه می‌دهد و نیز حوزه‌هایی را که با آن در تعامل است دربرمی‌گیرد. به عبارت دیگر به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود. عملکرد سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که نه تنها شامل جنبه‌های مالی بلکه جنبه‌های غیرمالی هم چون نتایج فرآیندی، توسعه خدمات جدید، بهبود توانایی در جذب، آموزش و توسعه را دربرمی‌گیرد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۰) که تمامی این موارد به نیروی انسانی موجود در سازمان و کارکنان و در نگاهی عالمانه‌تر به ابعاد شخصیتی آنان بستگی دارد. تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد (علامه و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین، ۱۳۷۵). بنابراین، عملکرد هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در بر می‌گیرد. این تعریف به طور ضمنی به انواع نظام‌های ارزشیابی عملکرد اشاره دارد. سه نوع نظام ارزشیابی عملکرد وجود دارد که متأثر از تعاریف گوناگون عملکرد است:

- **نظام ارزشیابی مبتنی بر خصایص یا ویژگی‌های فردی:** توانایی‌ها یا سایر ویژگی‌های شخصی کارکنان را ارزیابی می‌کند؛

- **نظام ارزشیابی مبتنی بر رفتار:** میزان بروز رفتارهای خاص و نسبتاً مشخص را توسط کارکنان در حین کار ارزیابی می‌کند؛

- **نظام ارزشیابی نتیجه‌گرا:** میزان برآورده شدن حداقل انتظارات شغلی تعیین شده برای یک کارمند را مورد سنجش و

ارزشیابی قرار می‌دهد (حقیقی و رعنائی، ۱۳۷۶)

در این پژوهش از نظام ارزشیابی نتیجه‌گرا برای ارزیابی عملکرد استفاده شد. کاپلان و نورتون به خوبی دریافته‌اند ۸۰ درصد ارزش-افزایی سازمان‌های امروزی از طریق دارایی‌های نامشهودشان که شامل سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های سازمانی و سرمایه‌های اطلاعاتی ایجاد می‌شود و دیگر نمی‌توانند صرفاً با اتکاء به دارایی‌های مشهود، ارزیابی عملکرد و در پی آن مدیریت عملکرد جامعی انجام دهند. هر سازمان در پاسخ به یک سری نیاز ایجاد می‌شود و هدف آن رفع آن نیاز می‌باشد. همچنین اشاره دارند که سازمان از چهار منظر می‌تواند از موفقیت و شکست خود آگاهی یابد. آن چهار وجه عبارتند از: ۱- کارت امتیازی مالی؛ ۲- کارت امتیازی مشتری؛ ۳- کارت امتیازی فرایندهای داخلی؛ ۴- کارت امتیازی دانش، رشد و یادگیری.

پنج عامل اصلی شخصیت، شامل برون‌گرایی، سازگاری مسئولیت‌پذیری (یا وظیفه‌شناسی)، عصبیت (یا روان‌آزرده‌خویی) و پذیرش تجارب جدید؛ درحقیقت ویژگی‌های بنیادینی هستند که نظریه‌پردازان رویکرد صفتی آن‌ها را به عنوان ویژگی‌های

¹³. Neely

کلیدی مشخص کننده تفاوت‌های شخصیتی افراد مختلف و تفاوت عملکرد آن‌ها در موقعیت‌های مشابه تعیین نموده‌اند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر علی میان پنج عامل اصلی شخصیت و بهبود عملکرد کاری پرداختند و نتایج حاصل شده نشان داد که بین عامل روان‌رنجورخویی با عملکرد کاری فروشنده‌گان حضوری و تلفنی یک شرکت پخش مواد غذایی رابطه منفی و بین عوامل برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری رابطه‌ی مثبتی وجود دارد.

قرباغی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز» نتیجه گرفتند که ابعاد باوجدان بودن، برون‌گرایی و دلپذیر بودن همبستگی مثبتی با خشنودی شغلی دارند ولی بعد روان‌رنجورخویی همبستگی منفی معنادار با این متغیر دارد.

اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان «تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزی در عملکرد شغلی» اذعان دارند که سبک‌های فراانگیزی براساس ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شخصیتی براساس سبک‌های فراانگیزی در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای داشتند و از عوامل شخصیتی به عنوان عاملی در استخدام نیروی انسانی و استفاده از برنامه‌های انگیزی مناسب با سبک‌های کارکنان به عنوان عاملی برای بهبود عملکرد شغلی در سازمان استفاده نمود.

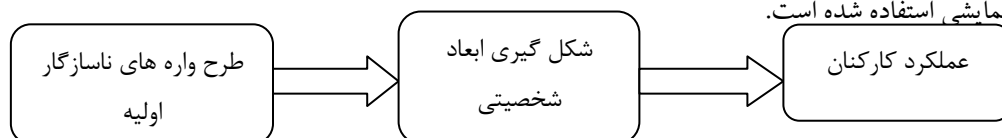
با بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس که توسط کریمی (۱۳۸۸) انجام یافته، مشخص شد وجدان کاری بیشترین رابطه را با عملکرد نیروهای پلیس دارد هرچند برون‌گرایی و ثبات هیجانی نیز باعث عملکرد بهتر آنها می‌شود. موری^{۱۴} بریک میچل، ماوفا^{۱۵} (۱۹۹۳) در تحقیقی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند، وجدان کاری و برون‌گرایی دارای بالاترین میزان ضریب در بین پنج ساختار شخصیتی می‌باشند. این نتایج با یافته‌های باریک و ماونت (۱۹۹۱) در مورد اشکال مدیریتی تطابق دارد (حیدریان، ۱۳۸۸).

انگلیش و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۹) رابطه بین عوامل شخصیت و عملکرد را تحلیل کردند. آن‌ها به کارهای متفاوتی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که در رابطه با ویژگی‌های توافقی‌پذیری، وجدانی بودن ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی وجود دارد (حیدریان، ۱۳۸۸). دینو و کوپر^{۱۷} (۱۹۹۸) فرا تحلیلی در مورد ویژگی‌های شخصیتی که با سلامت روان ارتباط دارد انجام دادند. آن‌ها دریافتند که برون‌گرایی و نوروژ گرای بهترین پیش‌بینی کننده برای سلامتی روان است و وجدانی بودن رابطه مثبت و قوی با سلامت روان دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، توصیفی - پیمایشی است، بدین صورت که پژوهش حاضر درصدد است تا مشخص سازد که بر اساس مدل پیشنهادی که متکی بر تحقیقات قبلی و نظریات علمی است، وضعیت تاثیر طرح‌واره‌ها بر شکل‌گیری ابعاد شخصیتی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان چگونه است. برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از

روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

¹⁴ - Murry

¹⁵ - Berrick Michael & Moant

¹⁶ - English & coworkers

¹⁷ - Deneve & Cooper

بر اساس مدل فوق فرضیه‌های پژوهش بدین صورت قابل بیان است:

فرضیه اصلی: طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه از طریق تأثیر بر ابعاد شخصیتی بر عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز تأثیر معنی‌دار دارد. در کنار آزمون فرضیه‌ی اصلی، جهت تشخیص اهمیت تأثیر تک تک عوامل شخصیت بر عملکرد کارکنان، اقدام به آزمون پنج فرضیه‌ی فرعی به ترتیب زیر نمودیم:

- ۱- برون‌گرایی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
- ۲- وجدان کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
- ۳- ثبات هیجانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
- ۴- سازگاری بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
- ۵- تجربه‌پذیری بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

روش گردآوری داده‌ها

در این تحقیق با استفاده از منابع کتابخانه‌ای نسبت به تکمیل ادبیات تحقیق و بررسی مباحث نظری مرتبط با موضوع اقدام شده است. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه استفاده شده است.

الف) پرسشنامه طرح‌واره‌های ناسازگارانه یانگ (YSQ- RE2R): این پرسشنامه را اولین بار یانگ و براون برای ارزیابی طرح‌واره‌های ناسازگارانه اولیه طراحی کردند و در سال ۱۹۹۴ مورد بازنگری قرار دادند (یانگ و براون؛ ۱۹۹۸؛ ۲۰۰۱). این پرسشنامه یک ابزار خودسنجی با ۲۳۲ آیتم است که برای ارزیابی ۱۸ طرح‌واره ناسازگار اولیه در پنج حوزه مختلف طرح‌واره‌ای به کار می‌رود. پایایی و داده‌های هنجاری این پرسشنامه در ایران به دست آمده است. آلفای کرونباخ در ۱۸ مقیاس مطلوب و بین ۰/۷۹ تا ۰/۹۳ و نتایج بازآزمایی با فاصله ۱۵ روز در مورد ۱۸ طرح‌واره بین ۰/۶۷ تا ۰/۸۴ گزارش شده است. از این پرسشنامه که از اعتبار صوری و قضاوتی مطلوبی برخوردار است (فتی، موتابی، دابسون، مولوی و ضیایی، ۱۳۸۸)، برای ارزیابی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه استفاده شد.

ب) پرسشنامه شخصیت: بر اساس برگردان فارسی محققین از نسخه آزمون شصت سؤالی نئو ارائه شده توسط موسسه "پی‌ا‌آر" از زبان انگلیسی و مطابقت آن با ترجمه‌های فارسی موجود - برای مثال ترجمه شاهنده (شاهنده، ۲۰۰۸) تدوین گردید. با توجه به این که آزمون نئو اف ای از ابزارهای استاندارد سنجش شخصیت محسوب می‌گردد، روایی و پایایی نسخ فارسی آن در تحقیقات متعدد مورد آزمون و تأیید واقع گردیده است. روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری پایایی وجود دارد. آلفای کرونباخ برای این سنج ۰/۷۳ تخمین زده شده است.

ج) پرسشنامه سنجش عملکرد: از پرسشنامه کارت امتیازی متوازن^{۱۸} موجود در پژوهشنامه مدیریت دکتر سید محمد مقیمی جلد اول استفاده شد. برای اندازه‌گیری پایایی این پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای آن ۰/۸۹۱ به دست آمد.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه تبریز می‌باشد که بر اساس فرمول نمونه‌گیری، نمونه آماری این تحقیق ۱۲۰ نفر می‌باشد که بعد از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۱۱۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

¹⁸. BSC (Balance Score Card)

روش تجزیه و تحلیل

جهت تحلیل یافته‌ها و آزمون فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری (SPSS 18) و جهت توصیف متغیرها از شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

جنسیت: از ۱۱۶ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه‌ها ۱۷ نفر زن که ۱۴/۷ درصد از کل پاسخ‌دهنده‌ها را تشکیل داده‌اند و ۹۹ نفر مرد که ۸۵/۳ درصد از کل پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند.

سن: ۲۵ نفر از پاسخ‌دهندگان در رده سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند که ۲۱/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. ۴۲ نفر از پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۳۱-۴۰ سال قرار دارند که ۳۶/۸ درصد از کل پاسخ‌دهندگان در این رده سنی قرار دارند که بیشتر پاسخ‌دهندگان را شامل می‌شود. در رده سنی ۴۱-۵۰ سال ۳۸ پاسخ‌دهنده وجود دارد که ۳۳/۳ درصد از کل پاسخ‌دهندگان می‌باشند. در رده سنی ۵۱ سال و بیشتر ۹ نفر پاسخ‌دهنده وجود دارد که ۷/۹ درصد از کل پاسخ‌دهندگان می‌باشند.

میزان تحصیلات: ۹ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم بوده‌اند که ۷/۸ درصد از کل پاسخ‌دهندگان هستند. ۱۳ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند که ۱۱/۲ درصد از کل پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی بودند که تعداد آنها به ۷۷ نفر از کل پاسخ‌دهندگان بودند که ۶۶/۴ درصد پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند ۱۴/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بودند که تعداد آنها ۱۷ نفر می‌باشد.

جدول (۲): ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	زن	مرد
فراوانی	۱۷	۹۹
سن	کمتر از ۳۰	۴۰-۳۱
	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰
فراوانی	۲۵	۳۸
میزان تحصیلات	کارشناسی ارشد و دکترا	کارشناسی
	کاردانی	دیپلم
فراوانی	۱۷	۷۷
	۱۳	۹

در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق آورده شده است.

جدول (۳) آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	میانگین	انحراف معیار
طرح‌واره‌ها	۳۷/۷۸	۶/۳۵۹	
ابعاد شخصیتی	۲۹/۰۲	۵/۸۰۱	
عملکرد کارکنان	۲۹/۰۸	۶/۱۰۷	

یافته‌های استنباطی

در این قسمت به آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش که سنجش تاثیر تک تک ابعاد شخصیتی بر عملکرد بود، پرداخته شد. جدول ۴ خروجی‌های SPSS را نشان می‌دهد.

جدول (۴) ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیتی و عملکرد

متغیر وابسته	عملکرد	
	N	P value
نبات هیجانی	۱۱۶	۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۱۱۶	۰/۰۰۱
باوجدان بودن	۱۱۶	۰/۰۰۱
تجربه‌پذیری	۱۱۶	۰/۰۰۱
سازگاری	۱۱۶	۰/۱۸

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

با توجه به نتایج، ضریب همبستگی منفی معنادار میان ثبات هیجانی و عملکرد در سطح احتمال ۹۹ درصد وجود دارد و ضریب همبستگی مثبت معناداری میان سایر فاکتورهای شخصیتی با عملکرد وجود دارد. البته لازم به ذکر است ضریب همبستگی بین سازگاری و عملکرد معنادار نمی‌باشد.

مدل رگرسیونی برای پیش بینی نحوه تأثیر متغیرهای پیش‌بین روی متغیر ملاک (عملکرد کارکنان)

هدف از این مدل تعیین میزان توانایی متغیرهای مستقل تحقیق در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته یا ملاک می‌باشد که این توانایی برای کل مدل با R^2 نشان داده می‌شود با توجه به میزان R^2 محاسبه شده برای معادله رگرسیونی متغیرهای تحقیق که ۰/۵۷ می‌باشد می‌توان گفت که متغیرهای وارد شده در مدل ۵۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۵) جدول محاسبه R^2

خطای معیار برآورد	واریانس تبیین شده تعدیل شده	واریانس تبیین شده	همبستگی چندگانه
۴/۰۳۷	۰/۵۶۳	۰/۵۷۱	۰/۷۵۵ (a)

a: predictors: (constant), Manaviat

آزمون آنالیز واریانس نشان می‌دهد که تأثیر متغیر ابعاد شخصیتی و طرح‌واره‌ها بر عملکرد کارکنان معنی‌دار است.

جدول ۶) بررسی معنی‌داری آزمون رگرسیون

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۴۴۷/۰۸۲	۲	۱۲۲۳/۵۴۱	۷۵/۰۹۲	۰/۰۰۰(b)
باقیمانده	۱۸۴۱/۲۲۰	۱۱۳	۱۶/۲۹۴		
کل	۴۲۸۸/۳۰۲	۱۱۵			

a Dependent Variable: amalkard

b Predictors: (Constant), abaad, tarhvareh

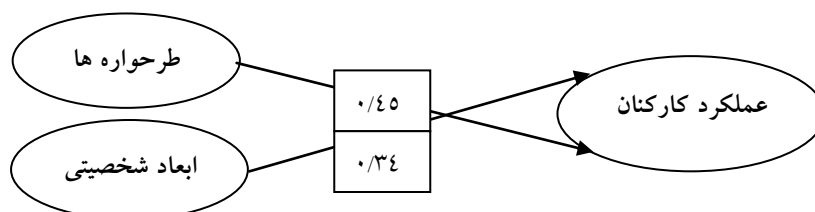
محاسبه ضرایب برای برازش مدل

ضریب بتای استاندارد شده نشان‌دهنده اهمیت نسبی متغیرها و نقش آن در پیش‌بینی متغیر وابسته است. ضرایب استاندارد رگرسیونی که نشان می‌دهند با هر واحد تغییر در متغیر مستقل مربوطه، متغیر وابسته با چه ضریبی افزایش و یا کاهش پیدا می‌کند. ضریب بتای طرح‌واره‌ها دلالت بر این دارد که این متغیر سهم بیشتری در تبیین واریانس عملکرد کارکنان دارد. در جدول زیر ضرایب استاندارد نشده و استاندارد شده بتا و معنی‌داری اثر آنها بر اساس مقدار t آورده شده است.

جدول ۷) ضرایب استاندارد و غیراستاندارد محاسبه شده برای متغیرهای پیش‌بین

متغیر	ضرایب استاندارد شده		ضرایب غیراستاندارد		Sig
	Beta	Std. Error	B	Std. Error	
(constant)			۱/۸۰۴	۲/۲۸۹	۰/۴۳۲
ابعاد شخصیتی	۰/۳۴۸	۰/۰۹۸	۰/۳۶۶	۰/۰۹۸	۰/۰۰۰
طرح‌واره	۰/۴۵۹	۰/۰۸۹	۰/۴۴۱	۰/۰۸۹	۰/۰۰۰

ضریب بتا برای متغیر طرح‌واره ۴۵ درصد و برای متغیر ابعاد شخصیتی ۳۴ درصد است و جهت آن مثبت می‌باشد. نتایج نشان می‌دهند که متغیر طرح‌واره‌ها و ابعاد شخصیتی نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارند.



نمودار ۱) مدل نهایی تأثیر طرح‌واره‌ها بر عملکرد از طریق ابعاد شخصیتی

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های پژوهش ابعاد شخصیتی تاثیر گرفته از طرح‌واره‌های ناسازگار کارمندان دانشگاه تبریز به تفسیر ذیل با عملکرد شغلی آنان در ارتباط است. روان‌رنجوری به طور منفی بر عملکرد تاثیر دارد. از طرف دیگر برون‌گرایی، باوجدان بودن و دلدیر بودن تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد دارد. البته لازم به ذکر است بین انعطاف‌پذیری و عملکرد هیچ رابطه‌ای یافت نشد. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش با دیدگاه یانگ (۱۳۸۴) که اعلام داشت طرح‌واره‌ها بر نوع نگرش افراد نسبت به خود و جهان پیرامونشان تأثیر می‌گذارند، همسویی دارد. از آن جا که طرح‌واره‌ها هسته خودپنداره افراد را شکل می‌دهند، اگر دارای محتوای ناسازگار باشند افراد را نسبت به گستره‌ای از کاستی‌ها و مشکلات آسیب پذیر می‌کنند. از طرف دیگر یافته‌های پژوهش نتایج مطالعه‌ی ویت (کریمی، ۱۳۸۸) که اظهار داشت شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد را تایید می‌نماید. زیرا شخصیت فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. به نظر ویت شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود... از دیدگاه دیگر که علامه و همکاران (۱۳۸۸) عملکرد را وابسته به نیروی انسانی موجود در سازمان و کارکنان و در نگاهی عالمانه‌تر به ابعاد شخصیتی آنان دانسته‌اند و به عبارت دیگر دریافتند که تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد، مطالعه‌ی حاضر نیز این دیدگاه را تایید کرد.

آنچه امروزه به عنوان یکی از مشکلات اساسی در عرصه سازمانی مطرح است، بحث جذب و استخدام، انگیزش و نگهداشت نیروی انسانی است که این سه مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی قابل طرح و بررسی هستند. با توجه به موضوع اصلی پژوهش که روانشناسی صنعتی می‌باشد، توصیه می‌شود فرایند کارمندیابی، جذب و گزینش و ارتقای آنها با توجه به شخصیت افراد انجام گیرد. از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث شادمانی کارکنان کاهش، رضایت شغلی و در نهایت عملکرد آنان افزایش یابد. مدیران سازمانها به عواملی همچون بهبود رضایت کارکنان، پیشگیری از فرسودگی منابع انسانی، کمک به توسعه منابع انسانی، معنادار کردن سازمان غیر رسمی، فراهم کردن بستر لازم برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک برای سازمان، بالابردن انگیزه کارکنان، تقویت فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای و هماهنگی بین زندگی خانوادگی و زندگی کاری توجه داشته باشند که همگی این آثار صرف نظر از صرفه جویی در سرمایه‌گذاری جدید برای نیروی انسانی موجب بهره‌وری و سلامت و شادابی کارکنان و اثربخشی سازمان می‌شود.

از دیدگاه صاحب نظران نظام اداری، یک سازمان علاوه بر وظایف تشکیلاتی، فلسفه و رسالت اجتماعی نیز دارد. فلسفه و رسالت هر سازمان موجب پرورش هوشمندی، پختگی و ژرف نگری کارکنان می‌شود به گونه‌ای که اندیشه‌های کارکنان و اساتید و دانشجویان آنان را در چارچوب انسانی و اجتماعی قرار می‌دهد تا بتوانند رفتارشان را در همان ساختار بروز دهند. با توجه به نقش دانشگاهها در تربیت نیروی انسانی کارآمد جهت فعالیت در کشور، پیشنهاد می‌شود مدیران توجه خاصی به انتخاب، گزینش و نگهداری با در نظر گرفتن استراتژی سازمان و تناسب شخصیت افراد با شغل کارکنان داشته باشند و فرآیند خدمت‌رسانی به دانشجویان را به نحو احسن انجام دهند تا از آسیب‌پذیری لایه‌های بعدی شاغلین در سایر سازمانها و در نهایت خدمت‌رسانی کلی در کل کشور کاسته شود.

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

تحقیق حاضر تحقیقی میان رشته‌ای جهت استفاده از تلاش‌ها و تحقیقات انجام شده در روانشناسی شخصیت برای ارتباط عملکرد بر اساس عوامل شخصیتی و در نهایت یافتن راهکارهای بهبود عملکرد نیروی انسانی شاغل در دانشگاه تبریز می‌باشد. لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده اقدام به بررسی این پژوهش در سایر سازمانها بنمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود به بررسی تناسب فرد با شغل و نیز تناسب فرد با سازمان را با توجه به برنامه‌های استراتژیک سازمان پردازند.

منابع

پورمرادیان، سامره؛ کرمی، اژدر (۱۳۹۱)، **بررسی تأثیر رویکرد منبع محور بر عملکرد بانکداری الکترونیک**، کنفرانس بین المللی بازاریابی خدمات بانکی.

حقیقی، محمدعلی و رعنائی، حبیب الله (۱۳۷۶)، **بهره‌وری نیروی انسانی، ارزشیابی عملکرد کارکنان**، تهران، انتشارات ترمه.

حیدریان، سمیه (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و انگیزش شغلی بر بهره‌وری کارکنان پالایشگاه نفت شهرستان شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

خسروجردی، علی، **مدیریت منابع انسانی**، نوشته گلی بلسینگر، پائیز ۱۳۸۳ شماره ۵۹ کریمی، یوسف (۱۳۸۶)، **روان‌شناسی شخصیت**، انتشارات دانشگاه پیام نور.

صفرزاده، حسین؛ حبیبی بدرآبادی، عباس (۱۳۸۹)، **بررسی تأثیر علی میان پنج عامل اصلی شخصیت و بهبود عملکرد کاری**، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، نیمه اول، شماره ۳.

علامه، سیدمحسن؛ مقدمی، مهدی (۱۳۸۹)، **بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی**، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، سال دهم، نیمه ی اول، شماره ی ۱.

فتی، ل.، موتابی، ف.، دابسون، ک.، مولودی، ر.، و ضیایی، ک (۱۳۸۸)، **ساختار عاملی نسخه ایرانی پرسشنامه طرح واره یانگ - فرم ۲۳۲ سؤالی در یک نمونه غیر بالینی**، فصلنامه روانشناختی دانشگاه تبریز.

موسوی ده موردی، سید علی. (۱۳۷۸) **رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت پذیری مربیان تربیتی مرد آموزشگاههای اهواز**. شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش خوزستان.

نریمانی، محمد؛ خانابازاده، مژگان و فرزانه، سعید (۱۳۸۶)، **بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل**، سال هفتم، شماره اول، صفحه ۷۷-۸۳.

یانگ، جفر (۱۳۸۴)، **شناخت درمانی اختلالات شخصیت، رویکرد طرح‌واره محور**. ترجمه: علی صاحبی و حسن حمید پور. تهران: انتشارات آگه.

Cascio, W.F., aguinis , H. (2005). **Applied psychology in human resource in personality. Position in the organization , and job satis faction**. Vol,14.

Deneve. K.M. and cooper , H.M.(1998). **The happy personality: A Meta- analysis of personality traits and subjective well being** . psychological Bulletin 124, 197-229.

Jacquin, K. M. (1997). **The effects of maladaptive schemata on information processing**. Unpublished doctoral dissertation. The University of Texas at Austin.

Harris, A. , & Curtin, L. (2002). Parental perceptions, early maladaptive schemas, and depressive symptoms in young adults. **Cognitive Therapy and Research**, 26,405.

- Kierstead, J. (1998). **Personality & Job Performance, A Research Voer View**. police research and communication branch public service commission of canada.
- Mason, O. , Platts, H. , & Tyson, M. (2005). Early maladaptive schemas and adult attachment In a UK clinical population: **Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, 78, 549-564.
- Pinto-Gouveia, I., Castilho, P., Galhardo, A., & Cunha, M. (2006). Early maladaptive schemas and social phobia. *CognitiveTherapy Research*, 30(5) , 571-584.
- Platts, H. , Tyson, M. , & Mason, O. (2002). Adult attachment style and core beliefs: Are they linked? **Clinical Psychology and Psychotherapy**, 9, 332- 348.
- Switzer, I. (2006). **Early maladaptive schemas predict risky sexual behaviors**. Unpublished thesis masters. Mississippi State University
- Young, J. E. (1990). **Cognitive therapy for personality disorders: A schema- facused aproach**. New York: Professional Resource Exchang, Inc.
- Young, J. E. , & Long, L. (1998). **Counselling and therapy for couples**. New York: Guilford Press.
- Young, J. E. , Klosko, J. S. , & Weishaar, M. E. (2003). **Schema therapy: A practitioner's guide**. New York: Guilford Publication.
- Young, J. E. (2007). **The relationship between appearance schemas, self- esteem, and indirect aggression among college women**. Doctoral thesis. Oklahoma State University.

