

سنجش ویژگیهای شخصیتی مدیران و بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی، نشاط و انگیزش آنان^۱

محمد حسین الیاسی^۲

چکیده

این پژوهش از آن رو به سامان رسید که اولاً: میزان برخورداری مدیران از سه ویژگی مهم شخصیتی، یعنی برونگرایی، اعتماد به نفس و انگیزه اقتدارگرایی را مورد اندازه گیری قرار دهد. ثانیاً: رابطه آن سه ویژگی را با ویژگیهای فردی (نظیر سن، سابقه و درجه) از یک سو و انگیزش، نشاط و عملکرد شغلی از دیگر سو، مورد بررسی قرار دهد. برای این منظور از بین مدیران یک سازمان دولتی، گروهی به حجم ۶۴۴ نفر انتخاب شد و با استفاده از یک مقیاس استاندارد شخصیت و مقیاسهای محقق ساخته انگیزش، عملکرد شغلی و نشاط، ویژگیهای آنان مورد سنجش قرار گرفت. نتایج آشکار ساخت که میزان برخورداری مدیران مورد بررسی از سه ویژگی در حد مورد انتظار و بیشتر از آن است. افزون بر آن تحلیل رابطه ها آشکار کرد که هر سه ویژگی مورد نظر با عملکرد شغلی، انگیزش و نشاط رابطه معناداری دارد.

واژگان کلیدی

برونگرایی در سازمان، اعتماد به نفس، اقتدارگرایی، عملکرد شغلی، نشاط و انگیزش، ویژگیهای شخصیتی مدیران.

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۷/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۹/۱۲

۲. استادیار دانشگاه امام حسین (ع)، پست الکترونیکی: Elyasi.1964@yahoo.com

مقدمه

شخصیت^۱ در فارسی، ترجمهٔ واژه لاتین پرسونا^۲ است. در یونان باستان پرسونا نقابی بود که هنرپیشه‌ها هنگام نمایش به چهره می‌زدند و با آن شخصیت خویش را به تماشاگران می‌نمایاندند (بارون^۳، ۱۹۹۸). از این بیان می‌توان نتیجه گرفت که در آغاز، مؤلفان و محققان، شخصیت را معادل «ویژگیهای ظاهر» فرد تلقی نموده‌اند. اما این باور و برداشت، خیلی زود و با ارائه اولین تعریفهای شخصیت، دستخوش تحول شد و از آن به بعد این باور، که «شخصیت همان ویژگیهایی ظاهری فرد است»، منسوخ گشت.

بسیاری را باور بر این است که گوردن آلپورت^۴، نظریه پرداز شهیر شخصیت، نخستین اندیشمند روان‌شناسی است که تعریفی نسبتاً مقبول و جامع از شخصیت به دست داده است. به باور آلپورت (۱۹۶۱) «شخصیت، سازمان پویایی است در درون فرد، که شامل نظامهای روانی - فیزیکی معینی است و رفتار و تفکر فرد را تعیین می‌نماید» (آلپورت، ۱۹۶۱: ۲۸). از این تعریف موجز چنین می‌توان نتیجه گرفت که:

اولاً: شخصیت، سازمانی منسجم است و نه ترکیبی از عناصر نا منسجم و ناهمگون
ثانیاً: عناصر درون شخصیت تأثیر تعاملی بر یکدیگر دارند.
ثالثاً: شخصیت در درون کلیت فیزیکی (جسمانی) فرد قرار دارد.
رابعاً: شخصیت، علت بروز و ظهور رفتارها و اندیشه‌های فرد است.

پس از ارائه تعریف آلپورت، نظریه پردازان و مؤلفان متعدد دیگری نیز در صدد بر آمده‌اند تا به زعم خود تعریفی دقیق از شخصیت به دست دهند. به زعم پروین^۵ (۲۰۰۱) «شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگیهایی فرد یا افراد است که در برگیرنده ویژگیهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنان است» (جوادی و کدیور، ۱۳۸۱: ۳). گنجی (۱۳۸۵) نیز تعریفی کم و بیش مشابه با تعریف پروین ارائه کرده است. به باور او شخصیت، «مجموعه صفات ارثی و اجتماعی است که ثبات نسبی دارند و ویژگیها و تفاوت اشخاص را از نظر

-
1. Personality
 2. Persona
 3. Baron
 4. G, ALPORT
 5. Parvin

نگرشها و رفتارها تعیین می‌کنند» (گنجی، ۱۳۸۵: ۳۲).

این هر دو تعریف براین واقعیت اذعان دارند که: اولاً شخصیت در برگیرنده برخی ویژگیهای مختلف است. ثانیاً ویژگیهای شخصیتی از ثبات نسبی برخوردارند. مفهوم ثبات نسبی شخصیت مورد تأیید بسیاری از نظریه پردازان روانشناس است به‌گونه‌ای که، حتی رفتار گرایانی همچون آیسنگ^۱ (۱۹۸۲) تأکید می‌کنند که شخصیت، بستری است که بر اساس آن می‌توان واکنشهای رفتاری و عملکرد آینده فرد را پیش بینی کرد. با وجود این، از این واقعیت نباید غافل بود که مفهوم «ثبات شخصیت»، چالشهایی را نیز برانگیخته است. پروین (۲۰۰۱) این مسئله را چنین خلاصه کرده است:

«مسئله ثبات شخصیت، مسئله پیچیده‌ای است و پاسخ به آن تاحدودی به آن جنبه از شخصیت بستگی دارد که مورد مطالعه است. از بعضی افراد انتظار تغییر بیشتری در بعضی ویژگیهای شخصیتی می‌رود. بعضی از افراد، آمادگی بیشتری برای تغییر در ویژگیهای شخصیتی کم اهمیت تر و آمادگی کمتری در ویژگیهای با اهمیت تر شخصیت دارند. همچنین این مسئله تا حدی به تعریف فرد از ثبات مرتبط است» (پروین، ۲۰۰۱: ۱۵).

صرف‌نظر از این چالشها، محققان متأخر براین واقعیت اذعان دارند که گرچه برخی ویژگیهای شخصیتی در گذر زمان، و بر اثر عوامل محیطی و یادگیری، دستخوش تغییر می‌شود، اولاً ثبات ویژگیهای شخصیتی بیش از سایر عوامل درون روانی است. ثانیاً با افزایش سن از میزان تغییر پذیری شخصیت کاسته می‌شود (بارون، ۲۰۰۵).

از این مطالب می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگیها و خصائص شناختی (فکری)، عاطفی و انگیزشی است که در طی سالهای آغازین رشد تا ۲۰ سالگی، فرا می‌بالد و پس از آن در برابر عوامل بیرونی از خود مقاومت نشان می‌دهد، گرچه مقاومت آنها مطلق و پایدار نیست. با مطالعه این ویژگیها می‌توان با دقت نسبتاً زیادی به برآورد الگوهای رفتاری، جهتگیریها، سبک زندگی و عملکرد آینده فرد یا افراد پرداخت.

۱. ویژگیهای شخصیت

همان‌گونه که مطرح شد، شخصیت شامل مجموعه‌ای از ویژگیها و خصائص است. حال این سؤال مطرح است که آن ویژگیها کدام است و چگونه می‌توان به مطالعه و سنجش آنها پرداخت.

برای تحلیل و تبیین، ویژگیهای آن، رویکردها و نظریات مختلفی فرمول بندی شده است. هر یک از این رویکردها می‌کوشد تا شخصیت را از دیدگاهی ویژه بنگرد و برای تشریح ماهیت آن، تبیینی ویژه ارائه کند.

از بین رویکردهای مختلف شخصیت، رویکرد صفات شخصیت بیش از بقیه رویکردها مورد استقبال مدیران رفتار سازمانی، روانسنان و ارزشیابی کنندگان قرار گرفته است؛ چه در این رویکردها باور بر این است که شخصیت از مجموعه‌ای از صفات تشکیل شده است و صفات در طول زمان و در موقعیتهای مختلف پایدار باقی می‌ماند (نیو کامب^۱، ۲۰۰۱). در ذیل، رویکرد صفات شخصیت چهار نظریه جای می‌گیرد:

نظریه آلپورت

نظریه آیسنگ

نظریه کتل

نظریه کاستاو

در همه این نظریات باور بر این است که صفات افراد در مرکز شخصیت آنان قرار دارد. منظور از صفات نیز «الگوهای همسان افراد در رفتار، احساسات و افکار» است (پروین، ۲۰۰۱). در این نظریه‌ها از صفات برای خلاصه کردن، پیش بینی و تبیین رفتار و عملکرد افراد استفاده می‌شود. به تعبیر پروین:

«صفات راه‌های صرفه جویانه برای خلاصه کردن تفاوت‌های افراد از یکدیگر است. نسبت دادن صفات مهربان به فرد، خلاصه کردن رفتارهای متفاوت از مهربانی در طول سالیان است... هم‌چنین صفات، این اجازه را به ما می‌دهد تا درباره رفتار و آینده فرد، پیش بینی کنیم... سرانجام نظریه صفات بر این باور است که برای تعیین رفتار فرد باید به او مراجعه کرد

تا به موقعیت فرد مهربان حتی موقعی که فشار محیطی وجود ندارد یا پاداش بیرونی برای مهربانی داده نمی‌شود با مهربانی رفتار می‌کند و از این رو، نظر بر این است که نوعی فرایند یا سازوکار درونی موجب رفتار است.» (پروین، ۲۰۰۲ ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۱: ۱۸۶)

گرچه نظریه پردازان صفات با یکدیگر شباهت نظری زیادی دارند، بین دیدگاه‌های آنان از حیث نوع و ماهیت در پی صفات و نیز روشهای اندازه گیری و سنجش ویژگیهای شخصیتی افراد، تفاوت‌هایی هست. در سطوری که می‌آید، هر یک از این رویکردها به اختصار معرفی می‌شود. آن‌گاه براساس وجوه مشترک آنها، الگویی به منظور ارزشیابی شخصیت مدیران ارائه می‌شود.

۱-۱. نظریه صفات شخصیت گوردن آلپورت

آلپورت (۱۹۶۱) صفات شخصیت را واکنشهای مشابه و یکسان گروهی از افراد به انواع محرکها می‌داند. او مهمترین ویژگیهایی صفات شخصیت را به شرح زیر خلاصه کرده است:

- صفات شخصیت واقعی است و در همه افراد وجود دارد.
- صفات علت وقوع رفتار است.
- صفات از طریق شیوه‌های تجربی قابل اثبات است.
- گرچه صفات شخصیت ویژگیهای متفاوتی را نشان می‌دهد، اما می‌تواند با یکدیگر همپوشی داشته باشد.
- صفات تحت تأثیر برخی موقعیتهای نیز قرار می‌گیرد.

از نظر آلپورت، صفات دو نوع است: فردی و مشترک. صفات فردی منحصر به شخص است و منش او را تعیین می‌کند؛ اما صفات مشترک صفاتی است که تعدادی از افراد مانند اعضای یک فرهنگ در آن سهیم هستند؛ این بدان معنا است که افراد در فرهنگهای مختلف ممکن است در صفات مشترکی سهیم باشند (شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳: ۲۸۱).

آلپورت صفات فردی را به سه دسته تقسیم می‌کند:

- صفات اصلی^۱

● صفات مرکزی (محوری) ^۱

● صفات ثانوی (آمادگیهای ثانویه) ^۲

هر یک از صفات اصلی آن‌قدر فراگیر و با نفوذ است که در تمام جنبه‌های زندگی می‌توان رد پای آن را یافت. از نظر آلپورت، سادیسم (آزارگری) و شوینیسیم (میهن پرستی افراطی) دو نمونه از صفات اصلی هستند (بارون، ۲۰۰۵).

به زعم آلپورت، تعداد صفات اصلی محدود است به‌گونه‌ای که تعداد این صفات کمتر از ۶-۵ صفت فراتر می‌رود. البته آلپورت تأکید می‌کند که تعداد افرادی که دارای صفات اصلی (نظیر سادیسم، سلطه‌گری، شخصیت فاشیستی و شخصیت ماکیاولی) هستند، بسیار معدودند.

دامنه تحول صفات مرکزی از صفات اصلی کمتر است، لیکن، این صفات در اغلب افراد دیده می‌شود. ویژگی‌هایی نظیر بدبینی، مهربانی، شجاعت، صداقت، پاکدامنی، خود خواهی از جمله صفات مرکزی افراد است.

صفات ثانویه نیز صفاتی است که میزان آنها بسیار کم است. در واقع این نوع صفات، بیانگر آمادگی‌هایی است که فراگیری آنها اندک، و همسانی و امکان مشاهده آنها کم است. از نظر آلپورت، صفات مرکزی اهمیتی فراگیر تر از صفات اصلی و ثانویه دارد. چه به باور او با این نوع صفات است که می‌توان به دسته بندی گروه‌های وسیعی از افراد جامعه پرداخت؛ مثلاً با این نوع صفات است که می‌توان گفت گروهی از افراد جامعه پرخاشگرند، گروهی دیگر مهربانند، گروه سوم، دارای شجاعت و جسارت اجتماعی زیادی هستند... نکته در خور توجه دیگر در نظریه آلپورت، ویژگی‌هایی شخصیت سالم است. شولتز (ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳) مهمترین ویژگی‌های افراد با شخصیت سالم و فرا بالنده را به شرح زیر خلاصه کرده است:

- توانایی گسترش حس خود به اشخاص و فعالیت‌های فراگیرتر از خود
- توانایی برقراری رابطه گرم صمیمانه و همراه با همدردی با دیگران
- توانایی پذیرش خود و تجربه امنیت هیجانی

1. Central traits

2. secondary dispositions

● ادراک واقع بینانه از خود و دیگران

● توانایی ابراز خود و برخورداری از حس شوخ طبعی

● یکپارچگی در زندگی و احساس هدفمندی

از نظر آلپورت با روشهای مختلف می‌توان به ارزشیابی شخصیت و اندازه‌گیری ویژگیهای شخصیتی پرداخت. روشهای پیشنهادی او برای این منظور به شرح زیر است:

● بررسی زمینه‌های فرهنگی و نقشهای فرد

● مدارک شخصی و مورد پژوهشی

● خود سنجی

● تحلیل رفتار

● روشهای درجه بندی

● آزمونها و مقیاسها

● شیوه‌های فرافکن

● تحلیل عمقی

● شیوه‌های ترکیبی (آلپورت، ۱۹۶۱)

افزون بر آن، آلپورت (۱۹۶۱) معتقد است که با مطالعه ارزشهای افراد، می‌توان به داوری در مورد شخصیت افراد پرداخت. آنها در بررسیهای خودمهمترین ارزشهای آدمیان را در جوامع مختلف به شش دسته زیر تقسیم کرده‌اند:

● ارزشهای نظری: این ارزشها متعلق به واقعیات است و مهمترین ویژگی آنها رویکرد عقلانی و منطقی به زندگی است.

● ارزشهای اقتصادی: این ارزشها به امور سودمند متعلق است.

● ارزشهای زیبایی شناختی: این ارزشها مربوط به تجارب هنری و ابعاد هارمونیک و زیبایی شناختی امور است.

● ارزشهای اجتماعی: این گروه از ارزشها، ارزشهایی را در بر می‌گیرد که به روابط انسانی و ایثار و فداکاری مربوط است.

● ارزشهای سیاسی: این نوع ارزشها ترجیحات مربوط به قلمرو و فعالیتهای سیاسی را دربرمی‌گیرد.

● ارزشهای مذهبی: این نوع ارزشها به باورهای عقیدتی افراد مربوط است. از مطالب مندرج در ذیل نظریه آلپورت می‌توان نتیجه گرفت که رویکرد آلپورت بسیار ساده است. از همین روی، تنها از این نظریه نمی‌توان به پیش بینی و سنجش ویژگیهایی پیچیده و رفتارهای گونه‌گون آدمیان بویژه کارکنان سازمانها در دنیای پیچیده امروزی پرداخت؛ لیکن با بهره‌گیری از سایر نظریه‌های صفات می‌توان این کاستی را از میان برد.

۲-۱. نظریه هانس، جی. آیسنک

آیسنک نظریه پردازی است که با رویکردی دقیق و بسیار عالمانه به بررسی عناصر و ابعاد شخصیت می‌پردازد. او در تحلیل شخصیت، روشهای ذهنی را به کناری می‌نهد و از روشهای عینی بهره می‌گیرد.

گرچه، آیسنک نظریه پرداز رفتاری است، مطالعات ژرف او در خصوص ابعاد و عناصر موجب شده است تا او را در زمره روانشناسان حامی رویکرد صفات قرار دهند. آیسنک در مطالعات گسترده خود و با بهره‌گیری از روش تحلیل عامل (عامل آنالیز) به زعم خود توانست ابعاد اصلی شخصیت را شناسایی کند. او در اثر ۱۹۸۵ خود، آن ابعاد را به شرح زیر معرفی کرده است:

- برونگرایی در برابر درونگرایی (عامل E)^۱
- روان رنجور خوبی در برابر پایداری هیجانی (عامل N)^۲
- روان پریش خوبی در برابر کنترل تکانه (عامل P)^۳

آیسنک (۱۹۸۵) مهمترین صفات مربوط به ابعاد سه گانه شخصیت را به شرح مندرج در جدول زیر خلاصه کرده است:

1. Extraversion Verus introversion (E)

2. Neuroticism Versus emotional stability (N)

3. Psychoticism Veraus impulse control (p)

جدول شماره (۱): صفات ابعاد سه گانه شخصیت از نظر آیسنک

صفات	ابعاد
مردم آمیز، سرزنده، فعال، جسور، هیجان خواه، بیخیال، سلطه گر، خطر جو	برونگرایی - درونگرایی
مضطرب، افسرده، احساس گناه، تنیده، نامعقول، خجالتی، دمدمی	روان رنجور خویی - پایداری هیجانی
پرخاشگر، سرد، خود محور، تکانشی، جامعه ستیز، خلاق، واقع بین	روان پریش خویی - کنترل تکانه

● به باور آیسنک (۱۹۸۵) افراد برونگرا:

- به سوی دنیای بیرون گرایش دارند.
- مصاحبت با دیگران را بر تنهایی ترجیح می دهند.
- مردم آمیز هستند.
- تکانشی، جسور، سلطه گر و خطر جو هستند.

● از نظر آیسنک درونگرایان:

- به فعالیتهای اجتماعی گرایش کمتری دارند.
- از خطر جویی پرهیز می کنند.

آیسنک تفاوت رفتاری افراد برونگرا و درونگرا را براساس «سطح تحریک مغزی» آنها تبیین می کند. به زعم او، برونگرایان از سطح مغزی پایین تری برخوردارند؛ به همین سبب با کنش های هیجانی و تحریک آمیز می کوشند آن را جبران کنند.

● هم چنین به باور آیسنک افراد روان رنجور خو:

- عزت نفس ضعیفی دارند.
- اغلب مضطرب، نامعقول و دمدمی مزاج هستند.

● در حالی که افراد دارای ثبات هیجانی:

- هم از عزت نفس نسبتا خوبی برخوردارند
- و هم اهل تفکر و تأمل هستند.

● سرانجام از نظر آیسنک افراد روان پریش خو:

- پرخاشگر و جامعه ستیز هستند.

- سرد و خود محورند.

- ممکن است متخاصم، کینه جو و بی رحم باشند.

● در حالی که افراد برخوردار از توان کنترل تکانه:

- افراد با ثباتی هستند.

- از پرخاشگری و خشم تکانشی پرهیز می کنند.

- مردم آمیز و ایثارگرند.

آیسنک، این نوع تفاوتها را نیز ناشی از تفاوت در عملکرد دستگاه عصبی می داند. به باور او، روان رنجور ها دستگاه عصبی سمپاتیک حساستری^۱ دارند به گونه ای که حتی در برابر فشارهای ملایم واکنش شدید از خود نشان می دهند.

آیسنک (۱۹۸۵) معتقد است که افراد روان رنجور خود پریش در مشاغل ظریف، حساس و مدیریتی، اغلب عملکرد مطلوبی از خود نشان نمی دهند. هم چنین در مشاغلی که مستلزم ارتباط مستمر و فعال با مردم است، افراد برونگرا عملکرد بهتری دارند. در حالی که در مشاغلی که مستلزم تفکر و تأمل است، افراد درونگرا عملکرد بهتری دارند. پژوهشهای اخیر نیز شواهدی در تأیید یافته های آیسنک به دست داده است؛ برای مثال، پروین (۲۰۰۱) برخی از آن یافته را به شرح زیر خلاصه کرده است:

- افراد برونگرا در مدرسه عملکرد بهتری دارند.
 - برونگرایان معمولاً ایام فراغت را در تعطیلات خود با دیگران می گذارند در حالی که درونگرایان ترجیح می دهند اوقات خود را به تنهایی بگذرانند.
 - برونگرایان شوخی های تند و زننده را دوست دارند در حالی که درونگرایان شوخی های خفیه و روشنگرانه را ترجیح می دهند.
 - برونگرایان فعالیت جنسی شدیدتری دارند.
 - برونگرایان تلقین پذیرتر از درونگرایان هستند.
- آیسنک برای اندازه گیری ابعاد و صفات شخصیت به تهیه یک سیاهه مداد کاغذی

مبادرت کرده که به «سیاهه شخصیت آیسنک»^۱ مشهور است. آیسنک معتقد است که با این مقیاس می‌توان به اطلاعات دقیقی در مورد شخصیت افراد دست یافت.

در داوری دربارهٔ نظریه آیسنک می‌توان نکاتی را برجسته ساخت:

- نخست اینکه نظریه آیسنک، نظریه‌ای علمی است که در آن برای داوری در مورد ابعاد و ویژگی‌هایی شخصیت از داده‌های عینی استفاده می‌شود.
- دوم آنکه نظریه آیسنک، پژوهش‌های متعدد و گوناگونی را برانگیخته و مطالعات بین فرهنگی مختلفی دربارهٔ آن صورت گرفته است. از همین روی، می‌توان آن را نظریه‌ای علمی و جهانشمول تلقی کرد.
- سوم اینکه، نظریه آیسنک به رغم دقت در اندازه‌گیری صفات شخصیت، ابعاد و صفات شخصیت را بسیار محدود کرده است. از همین روی بسیار بعید به نظر می‌رسد که با اندازه‌گیری سه بعد شخصیتی مورد نظر آیسنک بتوان به داوری دقیق و جامعی دربارهٔ شخصیت افراد دست زد.

۳-۱. نظریه ریموند کتل (نظریه تحلیل عاملی صفات)

کتل در نظریه تحلیل عاملی خویش، مطالعه در مورد صفات شخصیت را گاهی به پیش برد. او دقیقتر از آیسنک و آلپورت به کنکاش نظام مند دربارهٔ ابعاد و ویژگی‌های شخصیت پرداخت. او در مطالعه خویش از روش تحلیل عاملی چند متغیره سود جست.

اصلی‌ترین عنصر ساختاری نظریه کتل همانند دو نظریه‌پرداز قبلی، «صفت» است. منظور او از بیان مفهوم این است که رفتار انسان در طول زمان و در موقعیتهای مختلف از الگو و نظم معینی پیروی می‌کند. از همین روی به زعم او با مطالعه صفات براحتی می‌توان به پیش‌بینی رفتار پرداخت.

کتل صفات شخصیت را به دو شیوه دسته بندی می‌کند: در دسته اول صفات را به سه نوع توانشی^۲، پویشی^۳ و خلقی^۴ تقسیم می‌کند. در دسته بندی دوم از صفات سطحی و

1. Eysenk personality inventory

2. ability traits

3. dynamic traits

4. temperament traits

صفات عمقی سخن به میان می‌آورد.

صفات توانشی تعیین می‌کند که هر فرد با چه میزان کارایی خواهد توانست تا در جهت هدف تلاش کند. هوش، صفت توانشی است. صفات خلقی، شیوه عادی و حالت هیجانی رفتار ما را توصیف می‌کند؛ برای مثال، ما چقدر جسور، آسانگیر یا زود رنج هستیم. صفات پویشی، نیروهای بر انگیزنده رفتار ما هستند و انگیزشها، تمایلات و آرزوهای ما را توصیف می‌کنند (شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳: ۳۰۴).

کتل در دسته بندی دوم، صفات را از حیث پایداری و تداوم دسته بندی کرده است. از نظر او صفات سطحی به آن دسته از ویژگیهایی شخصیتی گفته می‌شود که با یکدیگر همبستگی دارند اما یک عامل مشترک را تشکیل نمی‌دهند، چون توسط یک منبع واحد تعیین نمی‌شوند؛ به عنوان مثال، عناصری مانند اضطراب، تردید و فوبیا (ترس مرضی) صفات سطحی روان رنجوری خوبی را تشکیل می‌دهد؛ لیکن همان‌گونه که پیداست، این روان رنجوری از یک منبع ناشی نمی‌شود. اما صفات عمقی، عوامل متحد کننده، شخصیت، و پایدار و دائمی هستند. «هر صفت عمقی موجب برخی از جنبه‌های رفتار می‌شود. صفات عمقی، عوامل فردی است، از تحلیل عوامل به دست می‌آید و برای توجیه صفات سطحی با هم ترکیب می‌شود» (پروین، ۲۰۰۱: ۳۰۵).

کتل برای تبیین صفات شخصیت و پیش بینی رفتار آدمیان از صفات عمقی استفاده می‌کند. او پس از سالها مطالعه و پژوهش توانسته است شانزده عامل عمقی شخصیت را شناسایی کند. او برای اندازه گیری شانزده عامل، یک مقیاس شخصیتی موسوم به «پرسشنامه شانزده عاملی شخصیت»^۱ (۱۶ p.FQ) تدارک دیده است.

در بین نظریه‌های شخصیت، نظریه کتل بویژه پرسشنامه شانزده عاملی آن، بیش از بقیه نظریه‌ها پژوهشهای جهانی را معطوف خود ساخته است.

رومن^۲ (۲۰۰۸) در مروری جامع نشان داده که تاکنون هزاران تحقیق فراگیر در سطح جهان درباره نظریه کتل صورت گرفته است. به باور او در بسیاری از پژوهشها از عناصر و عوامل شانزده گانه شخصیت کتل برای پیش بینی رفتار گروه‌های مختلف اجتماعی

1. Sixteen personality factor questionnaire

2. Reuman

استفاده شده است. این پژوهشگر بویژه تأکید می‌کند که با بهره‌گیری از مقیاس شانزده عاملی شخصیت کتل می‌توان به داده‌های دقیقی درباره مدیران دست یافت و بر اساس آن عملکرد آینده آنان را پیش بینی کرد.

با وجود این، نظریه صفات کتل از آن‌رو که آدمیان را از حیث صفات و عوامل شانزده گانه به دو قطب مثبت و منفی تقسیم می‌کند با انتقاداتی روبه‌رو شده است. انتقاد کنندگان بر این باورند که آدمیان را از حیث هر یک از صفات و نیز از حیث رفتار می‌توان بر روی یک طیف، از خیلی زیاد تا خیلی کم (هیچ) دسته‌بندی کرد. از همین روی، دسته بندی آنها به دو گروه با دشواری‌هایی رو به رو است. با وجود این، این منتقدان نیز تأکید می‌کنند که نظریه صفات کتل می‌تواند بسیاری از رفتارهای آدمیان را پیش بینی کند.

۴-۱. نظریه صفات رابرت مک کری و پل کوستا (نظریه پنج عاملی)

بسیاری از پژوهشگران و نویسندگان متأخر (برای مثال کسل^۱ و دیگران، ۲۰۰۵) بر این باورند که نظریه پنج عاملی مک کری^۲ و کوستا^۳ شکل کامل شده نظریه صفات است.

مک کری و کوستا در سال ۱۹۸۷ در نوشتار خود تحت عنوان «اعتبار یابی مدل پنج عاملی شخصیت» نظریه شخصیت خویش را معرفی کردند. آنان اذعان کردند که شخصیت از پنج عامل نیرومند یا به قول خود «بیخ بزرگ»^۴ تشکیل شده است. آن پنج عامل عبارت است از:

- گشودگی (پذیرا بودن) (O)^۵ - گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- وظیفه شناسی (C)^۶
- برونگرایی (E)^۷ - رتال جامع علوم انسانی

-
1. Kassel
 2. Mccrae
 3. Costa
 4. Big Five
 5. Openness
 6. Conscientiousness
 7. Extroversion

● سازگاری (خوشایندی) (A)^۱

● روان رنجورخویی (N)^۲

مک کری و کوستا عناوینی را برای هر یک از پنج عامل شخصیتی برگزیده‌اند که با قرار دادن آنها در کنار یکدیگر کلمه معنی‌دار (OCEAN) به دست می‌آید؛ این بدان معنا است که شخصیت سالم همانند اقیانوس پهناور، ژرف، آرام، فاقد تلاطم و زیبا است. در چند سال اخیر پژوهشهای زیادی در مورد ارتباط هر یک از عوامل پنجگانه شخصیتی مک کری و کوستا با متغیرهای مختلف عملکردی روانشناختی صورت گرفته است؛ برای مثال، دیگمن (۱۹۹۵) نشان داده است افرادی که در عامل وظیفه شناسی نمره‌های زیادی کسب می‌کنند، اغلب عملکرد شغلی خوبی دارند.

هم‌چنین، تحقیقات گسترده‌ای دربارهٔ رابطه پیش گفته و سطح نشاط و سلامت روانی افراد صورت گرفته است. یافته‌ها (برای مثال هچمن، ۲۰۰۳) نشان داده است که افرادی که در سه عامل برونگرایی، گشودگی و سازگاری نمره‌های زیادی کسب می‌کنند از سطح نشاط بیشتری برخوردارند. نشاط نیز به نوبه خود با متغیرهایی نظیر رضایت شغلی، اضطراب و افسردگی، همبستگی معناداری دارد. به همین سبب در سطور زیر ابعاد نشاط مورد بحث قرار می‌گیرد:

۲. مرور پژوهشهای مربوط به موضوع تحقیق

مرور ادبیات پژوهشی مربوط به سنجش ابعاد شخصیتی مدیران نشان می‌دهد که در این زمینه پژوهشهای مختلفی صورت گرفته است. در سطور زیر برخی از این پژوهشها مرور می‌شود:

سمونز^۳ و دیگران (۲۰۰۶) در یک پژوهش طولی دو ساله رابطه عوامل شخصیتی (عوامل پنجگانه تئوری مک کری و کاستاو) را با موفقیت شغلی گروهی از افسران چند کشور اسکاندایناوی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آنها آشکار ساخت که:

1. Agreeableness

2. Neurotion

3. Sammons

بین نمره‌های افسران در عامل وظیفه شناسی و برونگرایی (در آغاز آزمایش) با عملکرد شغلی آنان در یک، دو سال پیش از شروع آزمایش به ترتیب همبستگی ۷۲٪ و ۶۶٪ وجود دارد. آنها از این یافته نتیجه گرفتند که دو عامل وظیفه شناسی (احساس مسئولیت) و برونگرایی پیش بینیهایی خوبی برای عملکرد افسران، حداقل تا دو سال پس از سنجش شخصیت آنان است.

بین نمره‌های افسران در پنج عامل شخصیتی در آغاز آزمایش و دو سال پس از آن، همبستگی بیشتر از ۸۳٪ وجود دارد؛ به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان داد که ویژگیهای شخصیتی افسران از ثبات نسبتاً خوبی برخوردار است.

بین میزان روان رنجور خوئی افسران و میزان تخلفات سازمانی آنها همبستگی معنادار ۴۲٪ وجود داشت؛ به تعبیر روشن‌تر، افسرانی که در عامل روان رنجور خوئی نمره‌های زیادی می‌گیرند، آمادگی بیشتری برای گرایش به کژکار کردیهایی رفتاری دارند. این یافته همخوانی زیادی با یافته‌های آیسنک (۱۹۸۵) در خصوص زمینه‌های شخصیتی گرایش به بزهکاری و کجروی اجتماعی دارد. این نظریه پرداز نشان داده است که هیچ عاملی به اندازه شخصیت نمی‌تواند گرایش یا عدم گرایش به کجروی را تبیین کند.

موریس و دیگران (۲۰۰۴) نیز در پاسخ به این پرسش، که کدام دسته از ویژگیهای شخصیتی مدیران می‌تواند عملکرد آینده آنان را پیش بینی کند، به پژوهش گسترده‌ای مبادرت کرده‌اند. آنان برای این منظور، دسته وسیعی از ویژگیهای شخصیتی مدیران را اندازه‌گیری نموده و رابطه آنها را با عملکرد شغلی آنان مورد بررسی قرار داده‌اند. داده‌های آنان نشان داده است که چند عامل زیر در پیش بینی عملکرد مدیران سهم بیشتری دارد.

● احساس مسئولیت

● عزت نفس

● پیشرفت مداری

● انگیزه قدرت (سلطه جویی)

● برونگرایی

این محققان تأکید کرده‌اند که میزان اهمیت هر یک از این ویژگیها برای مدیران رسته‌های مختلف از یکدیگر متفاوت است.

۳. روش شناسی

جامعه آماری این تحقیق شامل تمام مدیران میانی و عالی رسته‌های مختلف شغلی است. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول فیشر ۶۳۰ نفر بر آورد شد؛ اما به سبب پراکندگی جامعه آماری و تعداد زیاد متغیرها و احتمال ریزش آزمودنیها، حجم نمونه به ۶۴۴ نفر افزایش یافت.

برای نمونه گیری از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. برای این منظور استانهای کشور را به سه دسته درجه ۱، درجه ۲ و درجه ۳ تقسیم کرده است. از همین روی از هر یک از این سه نوع استان چند استان انتخاب گردید. استانهای انتخاب شده به شرح مندرج در جدول زیر است:

جدول شماره (۲): استانهای انتخاب شده

استان درجه ۱	استان درجه ۲	استان درجه ۳
تهران بزرگ	همدان	کهگیلویه و بویر احمد
خراسان رضوی	کردستان	اردبیل
استان تهران	مرکزی	هرمزگان
	قزوین	
	اصفهان	

پس از مشخص شدن استانها گروهی از مدیران انتخاب شدند.

۴. ابزار اندازه گیری

برای سنجش شخصیت مدیران از مقیاس شخصیتی برن رویترا استفاده شد. این مقیاس، که برای سنجش ویژگیهای شخصیتی مدیران و کارکنان سازمان ها تهیه شده است، شش بعد (ویژگی) شخصیت را ارزشیابی می‌کند. در این پژوهش تنها سه بعد از آن ابعاد شش گانه به شرح ذیل مورد اندازه گیری قرار گرفت.

۴-۱. برونگرایی

مدیرانی که در این خرده مقیاس نمره‌های زیادی می‌گیرند از ویژگیهای اجتماعی بیشتری برخوردارند؛ خیالپردازی کمتری دارند و فعالیت‌های جمعی را به فعالیت‌های فردی ترجیح

می‌دهند؛ اینان کمتر غمگین، و بندرت دچار اختلالهای هیجانی می‌گردند. ویژگی برونگرایی مدیران با دوازده ماده اندازه‌گیری شد.

۴-۲. اقتدار گرایی

افرادی که در این خرده مقیاس نمره‌های خوبی کسب می‌کنند، تمایل دارند بر دیگران تأثیر بگذارند و آنها را تحت فرمان خود در آورند. ویژگی سلطه جویی مدیران با شانزده ماده اندازه‌گیری شد.

۴-۳. اعتماد به نفس

کسانی که در خرده مقیاس اعتماد به نفس نمره‌های زیادی کسب می‌کنند، احساس خوبی نسبت به خود دارند و خود را توانا و با کفایت ارزیابی می‌کنند. در این پژوهش این ویژگیها با هفده گویه اندازه‌گیری شد. در مجموع شخصیت با ۴۵ گویه اندازه‌گیری شد.

۵. پایایی سه خرده مقیاس و کل مقیاس شخصیت

میزان پایایی سه خرده مقیاس شخصیت در جدول زیر درج شده است:

جدول شماره (۳): پایایی سه خرده مقیاس و کل مقیاس شخصیت

میزان آلفا	تعداد پاسخ دهندگان	نام خرده مقیاس
.۸۱	۵۸۰	برونگرایی
.۸۰	۶۰۳	اقتدار گرایی
.۷۸	۶۱۲	اعتماد به نفس
.۸۵	۵۷۶	کل

همان‌گونه که ضرائب جدول نشان می‌دهد هر سه خرده مقیاس، و کل مقیاس شخصیت از پایایی زیادی برخوردار است.

۶. یافته‌ها

در سطوری که در پی می‌آید، داده‌های سنجش این سه ویژگی گزارش می‌شود:

۶-۱. میزان برونگرایی، اعتماد به نفس و اقتدار گرایی

برای محاسبه سه ویژگی مدیران، نمره‌های آنان در سه خرده مقیاس برونگرایی، اعتماد به نفس و اقتدار گرایی به تراز ۱۰۰ تبدیل شد. نتیجه در جدول زیر درج گردیده است:

جدول شماره (۴): میزان برونگرایی، اعتماد به نفس و اقتدار گرایی

میزان		برونگرایی		اعتماد به نفس		اقتدار طلبی	
فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۲	۲	۱۴۳	۲۳	۱۲	۲	۱۲	۲
۶۱	۱۰	۴۰۹	۶۶	۲۴۷	۴۰	۲۴۷	۴۰
۳۱۴	۵۱	۶۸	۱۱	۳۴۰	۵۵	۳۴۰	۵۵
۲۲۹	۳۷	---	---	۱۹	۳	۱۹	۳
۶۱۶	۱۰۰	۶۲۰	۱۰۰	۶۱۸	۱۰۰	۶۱۸	۱۰۰
جمع							

داده‌های جدول نشان می‌دهد که:

- اعتماد به نفس اغلب مدیران مطلوب است.
- تعداد مدیران درونگرا بیش از مدیران برونگرا است.
- اقتدار گرایی اغلب مدیران رضایت‌بخش است.

۷. ضریب همبستگی سه ویژگی شخصیتی با یکدیگر

برای محاسبه ضریب همبستگی سه ویژگی با یکدیگر از آزمون آماری اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول زیر درج شده است:

جدول ۵: ضریب همبستگی سه ویژگی شخصیتی با یکدیگر

میزان	برونگرایی	اعتماد به نفس	اقتدار گرایی
برونگرایی	---	.۱۲	.۲۸
اعتماد به نفس	.۱۲	---	.۱۷
اقتدار گرایی	.۲۸	.۱۷	---

ضرائب همبستگی جدول نشان می‌دهد که اقتدار گرایی با دو ویژگی برونگرایی و اعتماد به نفس، همبستگی معنا دار و مستقیمی دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش اقتدار گرایی بر میزان برونگرایی و اعتماد به نفس افزوده می‌شود. هم‌چنین، برونگرایی و اعتماد به نفس

نیز همبستگی معنا داری با یکدیگر دارند.

۷. رابطه ویژگیهای فردی مدیران با ویژگیهای شخصیتی آنان

برای سنجش رابطه ویژگیهایی فردی مدیران با سه ویژگی شخصیتی آنان از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول زیر درج شده است:

جدول شماره (۶): رابطه ویژگیهای فردی مدیران صف و ستاد با ویژگیهای شخصیتی آنان

متغیرها	برونگرایی	اعتماد به نفس	اقتدار گرایی
سن	-.۳۷	.۰۷	-.۱۶
تحصیلات	.۱۳	.۲۰	.۰۵
سابقه	.۱۲	.۰۵	-.۰۹

ضرائب همبستگی مندرج در جدول نشان می‌دهد که:

- با افزایش سن از میزان برونگرایی و اقتدار گرایی به صورت معنا داری کاسته می‌شود، و اندکی اعتماد به نفس افزایش می‌یابد.
- با افزایش تحصیلات به صورت معنا داری بر اعتماد به نفس و برونگرایی آنان افزوده می‌شود.
- با افزایش سابقه بر برونگرایی و اقتدار گرایی افزوده می‌شود.

۸. رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران با نشاط، انگیزش و عملکرد شغلی آنان

برای سنجش رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران با نشاط، انگیزش و عملکرد شغلی آنان از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج در جدول زیر درج شده است:

جدول شماره (۷): رابطه ویژگیهایی شخصیتی مدیران با عملکرد شغلی و..

ویژگیها	عملکرد شغلی	نشاط	انگیزش
برونگرایی	.۲۵	.۰۸	.۰۶
اعتماد به نفس	.۲۸	.۱۴	.۳۵
اقتدار گرایی	.۱۸	.۱۲	.۱۶

ضرائب همبستگی مندرج در جدول نشان می‌دهد که:

- با افزایش برونگرایی به صورت معنا داری بر عملکرد شغلی افزوده می‌شود.

- با افزایش اعتماد به نفس به صورت معنا داری بر عملکرد شغلی، نشاط و انگیزش افزوده می‌شود.

- با افزایش اقتدارگرایی بر عملکرد شغلی، نشاط و انگیزش افزوده می‌شود.

۹. نتیجه گیری

همان‌گونه که در ادبیات پژوهش نشان داده شد، شخصیت بستری است که با داده‌های حاصل از ویژگیها و ابعاد آن، می‌توان کنش‌های مختلف افراد را در موقعیتهای مختلف پیش بینی کرد. اما شیوع و گستردگی ویژگیهای شخصیت موجب شده است تا در هر پژوهشی تنها آن دسته از ابعاد و ویژگیهای آن اندازه گیری شود که سهم و نقش بیشتری در تبیین عملکرد و رفتار گروه‌های آماج دارد. در این پژوهش نیز از بین ویژگیهای مختلف شخصیت مدیران تنها سه ویژگی برونگرایی، اعتماد به نفس و اقتدارگرایی مورد اندازه‌گیری قرار گرفت.

داده‌های سنجش سه ویژگی برونگرایی، اعتماد به نفس و اقتدارگرایی مدیران نشان داد که:

● مدیران درونگرایی بالاتر از حد متوسط، اعتماد به نفس زیاد و اقتدارگرایی متوسط دارند.

● با افزایش سن و سابقه خدمت به صورت معنا دار از برونگرایی کاسته می‌شود.

● با افزایش تحصیلات بر برونگرایی و اعتماد به نفس افزوده می‌شود.

در تبیین این یافته با بهره گیری از ادبیات تحقیق می‌توان نکاتی را یادآور شد:

اول - به نظر می‌رسد که محیط مورد بررسی رفتارهای همراه با تأمل، تفکر و کمتر هیجانی را بر رفتارهای هیجانی ترجیح می‌دهد. به همین سبب، اغلب مدیران بیش از اینکه برونگرا باشند، درونگرا هستند؛ لیکن در این محیط به اعتماد به نفس و خودباروی به منزله ویژگی مثبت و مطلوب نگریسته می‌شود. به همین سبب، افراد برخوردار از آن، بیشتر قدر می‌بینند و بر صدر می‌نشینند؛ هم‌چنین حدود نیمی از مدیران واجد این ویژگی هستند؛ چه به نظر می‌رسد برخورداری از این ویژگی، فرمان راندن بر دیگران را آسان می‌کند و امکان دستیابی به مناصب و مدارج بالا را فراهم می‌سازد.

دوم - کاهش برونگرایی و اقتدارگرایی با افزایش سن و سابقه، طبیعی به نظر می‌رسد؛ چه همان‌گونه که یونگ، یکی از نظریه پردازان مشهور شخصیت نشان داده است با پانزده سالگی به سن میانسالی، آدمها نیاز بیشتری به درونگرایی، تأمل و عاقلانه رفتار کردن پیدا می‌کنند در حالی که در جوانی با برونگرا بودن بهتر و آسانتر می‌توان به موفقیت‌های شغلی و جز آن دست یافت.

سوم - تحصیلات بالا به منزله باز خوردهایی عمل می‌کنند که نگرش فرد را نسبت به خود بهبود می‌بخشد و بر تراز خود باوری و اعتماد به نفس او می‌افزاید. فرد برخوردار از تحصیلات، احترام بیشتر از سوی دیگران دریافت می‌کند. احترام دریافتی نیز در فرد این باور را ایجاد می‌کند که هم توانا، و هم آدم مهمی است. در نتیجه عزت نفس و خود پنداره او فزونی می‌یابد. به همین سبب، مدیران برخوردار از تحصیلات از اعتماد به نفس بیشتری برخوردارند.

چهارم - اقتدارگرایی به سبب اشتراکات زیادی که با انگیزه قدرت طلبی دارد، کمتر به صورت مکفی به کامروایی دست می‌یابد؛ چه با بر آورده شدن هر سطح از اقتدارگرایی، سطح نوینی از آن رخ می‌نماید و نیاز شدیدتری به اقتدارگرایی پدید می‌آید.

منابع فارسی

۱. پروین، لارنس (۲۰۰۱) ترجمه جوادی، محمد جعفر و کدیور، پروین (۱۳۸۱). شخصیت. تهران: انتشارات بعثت.
۲. گنجی، حمزه (۱۳۸۵). روان شناسی عمومی. تهران: انتشارات ساوالان.
۳. شولتز، دوان ترجمه سید محمدی، یحیی (۱۳۸۳). نظریه‌های شخصیت، تهران: مؤسسه نشر ویرایش

منابع انگلیسی

1. Alport , G.W. (1961). personality. Psychological interpretation. New York ;Holt. Eysenck,
2. H. j. (1982). the measure ment of. personality Baltimore: university park press.
3. Baron, L(2005). introduction to psychology. Boston ;MGraw- hill.

4. Aysonk , H. J. (1983). Autobiography sanfracisco: w. H. freeman.
5. Reuman , J.b. (2008).. personality and achivemnt..NewYork ;Holt.
6. McGRAE , R. and costa , p. t. (1987). Validation of the five – factor model of. personality. Jouranal of social psychology , 52, 81-90
7. Hechman, D.c. (1995). personality,motivation and performance. Journal of health , 12, 181 -194.
8. Sammons , L. et al. (2005). personality.NewYork ;mc McGraw- hill.
9. Moris , f.k. et al (2004). ipenness to experience.. perspective in. personality, 1, 145 – 172
10. Digman , E. (1995). Job performance. the Journal of psychology , 8, 310 – 320



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

