

توصیف نیمرخ شخصیتی مشاغل تحقیق و توسعه در یک سازمان صنعتی

غلامرضا عسگری^۱

رحیم محمد گنجی^۲

محمد رضا اسدی^{***}

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۵

چکیده

این تحقیق با هدف توصیف نیمرخ شخصیتی محققان شاغل در یک سازمان صنعتی انجام شده است. بدین منظور از پرسشنامه‌های سنخ سنجی مایرز بریگز، پرسشنامه هوش هیجانی بارآن و پرسشنامه خلاقیت عابدی استفاده شد. گروه خونی محققان و نمره ارزیابی عملکرد آنان نیز از سیستم منابع انسانی شرکت استخراج گردید. نمونه این تحقیق ۱۰۰ کارمند شاغل در بخش تحقیق و توسعه یک شرکت فعال در حوزه الکترونیک است که میانگین سابقه کاری آنان ۱۴ سال بود. تحلیل داده‌ها با بسته نرم‌افزاری SPSS ۱۶ نشان داد که ۲۵ درصد محققان دارای تیپ شخصیتی ISTJ و ۲۱ درصد دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند. همچنین ۶۹ درصد شخصیت درونگرا و ۳۱ درصد شخصیت برونگرا دارند. از سوی دیگر در میان محققان فراوانی گروه‌های خونی B و AB بیشتر از میزان مورد انتظار بوده و گروه خونی A از فراوانی مورد انتظار کمتر است. علاوه بر این گروه خونی، تأثیری بر عملکرد، هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان ندارد. معادله رگرسیون نیز نشان داد که ارتباط میان عملکرد با هوش هیجانی و خلاقیت محققان معنادار نیست. اگرچه ارتباط معناداری میان خلاقیت و هوش هیجانی محققان مشاهده می‌شود

کلیدواژه: نیمرخ شخصیت؛ سنخ‌شناسی؛ هوش هیجانی؛ خلاقیت

*- استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر

** - مربی دانشگاه صنعتی مالک اشتر

***- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر

۱. مقدمه

در جذب کارکنان یا انتخاب مدیران عموماً از آزمونهای متعددی نظیر آزمون سلامت روان (درانی، لواسانی، ۲۰۰۰؛ گروسی فرشی و مانی، ۱۳۸۳) بررسی پنج صفت اصلی (وسترمان و سیمونز، ۲۰۰۷) یا تعیین تیپهای شخصیتی (تت، استیل و بروگارد، ۲۰۰۳) استفاده می‌شود. البته آزمونهای مورد استفاده به این عناوین محدود نمی‌شود. بلکه ویژگیهایی نظیر نگرش و هوش افراد نیز معمولاً سنجش می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۷۸). لیکن به منظور ارزیابی جامع از داوطلبان، می‌بایست یک نیمرخ^۱ از پیش تعیین شده از ویژگیهای شخصیتی و شناختی مطلوب را در اختیار داشت. در این حالت نیمرخ مفروض، با نشان دادن شباهتها و تفاوت‌های میان داوطلبان و افراد شاخص به عنوان ابزار انتخاب بهینه عمل می‌کند.

بر این مبنا مساله پژوهش حاضر این است که نیمرخ شخصیتی محققان شاغل در واحدهای تحقیق و توسعه سازمانهای صنعتی چیست و در گزینش کارمندان آتی می‌بایست کدام یک از تیپهای شخصیتی را به عنوان اولویت جذب و بکارگیری در نظر گرفت. به بیان دقیقتر کدامیک از تیپهای شخصیتی یا ویژگیهای ژنتیکی نظیر گروه‌های خونی برای این دسته از مشاغل مناسب‌تر هستند. یا این که آیا می‌بایست متغیرهایی نظیر هوش هیجانی و خلاقیت را که در سایر تحقیقات به عنوان عامل تعیین کننده موفقیت مطرح شده است (لوسی و همکاران، ۲۰۱۳) به عنوان معیار انتخاب و گزینش محققان در نظر گرفت.

بدین منظور در تحقیق حاضر ویژگیهای شخصیتی کارکنان شاغل در یک واحد تحقیقاتی صنعتی شامل گروه خونی و تیپ شخصیتی مایرز بریگز بررسی می‌شود. علاوه بر این با اندازه‌گیری هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان تلاش می‌شود رابطه میان هوش هیجانی و خلاقیت، با عملکرد محققان نیز بررسی شود. گفتنی است که در زمینه تناسب شخصیت و مشاغل تحقیقاتی در ادبیات پژوهش شواهد معدودی مشاهده می‌شود (سیروبی، پاراسیکا، ۲۰۱۳). از اینرو ضروری است با تحقیقاتی از این دست و با تعیین نیمرخ شخصیتی محققان، در زمینه سیاستگذاری و انتخاب شاغلین آتی گامهای اساسی برداشت. با عنایت به مقدمه ذکر شده هدف این پژوهش

۱. Profile

توصیف نیمرخ شخصیتی کارکنان شاغل در واحدهای تحقیق و توسعه، براساس گروه‌های خونی، تیپهای شخصیتی، هوش هیجانی و خلاقیت است.

۲. پیشنهاد پژوهش

پروین (۱۹۶۳) شخصیت را آن دسته از ویژگیهای فرد که الگوهای ثابت رفتاری او را نشان می‌دهد تعریف می‌کند (اسدی، برجعلی، جمهوری، ۱۳۸۲). البته در روانشناسی معاصر برای شناخت شخصیت افراد، الگوهای متعددی ارائه شده که از میان آنها می‌توان به مدل آیزنک، مدل هالند، مدل پنج عامل کاستا و مکری (پنج صفت اصلی) نظریه نه عاملی انیگرام و سنخ‌شناسی مایرز-بریگز اشاره کرد (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۱) که در تحقیق حاضر به سنخ‌شناسی مایرز وبریگز پرداخته می‌شود. در این خصوص باید عنوان کرد که هشتاد سال پیش، کارل یونگ مدعی شد که شخصیت یک پدیده تصادفی نیست بلکه طبقه بندی شده و قابل پیش بینی است. بدین منظور، یونگ یک مدل دو بعدی را معرفی کرد که بر اساس ابعاد جمع آوری اطلاعات و نحوه تصمیم‌گیری، شخصیت افراد را دسته‌بندی می‌کرد. در بعد اول که به نحوه جمع آوری اطلاعات مربوط می‌شود، حسگرها^۱ (S)، و شهودگراها^۲ (N) در دو سر طیف قرار می‌گیرند. بزعم یونگ، حسگرها، حقایق را جمع آوری می‌کنند، درحالی که شهودگراها (N) بر اساس احتمالات، اطلاعات جدید را حدس می‌زنند. بزعم یونگ، شهود عملی ارادی نیست و شهود را می‌بایست به منزله رویدادی غیرارادی ناشی از کیفیات درونی و برونی فرد انگاشت. از سوی دیگر در بعد تصمیم‌گیری، تفکرگراها^۳ (T) بر اساس تحلیل منطقی از موقعیت تصمیم‌گیری می‌کنند. در واقع این دسته از افراد از توانایی‌های هوشی خود در برابر دیگران و بنا به مقتضای موجود بهره می‌گیرند. درحالی که احساسیها^۴ (F) بر اساس احساسات تصمیم می‌گیرند. البته

۱. Sensation

۲. Intuition

۳. Thinking

۴. Feeling

این افراد هم هوشمندند اما فکر نمی‌کنند و راه خود را با تکیه بر احساس می‌جویند و می‌یابند. بعدها دو بعد دیگر نیز به مدل یونگ اضافه شد. در بعد سوم، منبع انرژی فرد و در بعد چهارم، نحوه ارتباط فرد با جهان بیرونی نشان داده می‌شود. در بعد منبع دریافت انرژی، یونگ دو طیف برون‌گرایی^۱ (E) و درون‌گرایی^۲ (I) را قرار داد. برون‌گراها (E) معاشرتی هستند، از نظر اجتماعی جسورند و به سوی دیگران و دنیای بیرونی گرایش دارند در حالی که درون‌گراها (I)، در خود فرورفته و اغلب کمرو هستند و به تمرکز به خودشان، بر افکار و احساسهایشان گرایش دارند. در بعد چهارم نیز که نشان دهنده نحوه تعامل با دنیای بیرونی است. افراد قضاوت‌کننده^۳ (J) از چارچوبهای قضاوتی برای مواجهه با دنیای بیرون استفاده می‌کنند. درحالیکه افراد مشاهده‌گر^۴ (P) برای مواجهه با دنیای بیرونی از چارچوبهای شناختی استفاده می‌کنند. شکل شماره ۱ ابعاد مدل تیپ‌شناسی یونگ را نشان می‌دهد.

شکل ۱. ابعاد ایجاد‌کننده تیپ‌های شخصیتی یونگ

E	برون‌گرا	منبع انرژی	درون‌گرا	I
S	حسگر	روش گردآوری اطلاعات	شهودگر	N
T	تفکری	تصمیم‌گیری	احساسی	F
J	قضاوت‌کننده	نحوه ارتباط با دنیای بیرونی	مشاهده‌گر	P

به منظور قابل‌سنجش کردن مدل یونگ، در سال ۱۹۴۲ کاترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز، ابزار سنخ‌شناسی شخصیت را طراحی کردند. پس از بیست سال کار تجربی و تایید اعتبار این ابزار، آزمون جدید که آزمون MBTI نامیده می‌شود در نشریه سرویس آزمونهای آموزشی

۱. Extroversion
۲. Introversion
۳. Judgment
۴. Perception

چاپ شد (کو، ۱۹۹۱).^۱ اینک شاخص سنخ سنجی مایرز-بریگز یکی از پرکاربردترین آزمونهای روانشناختی بویژه در حوزه روانشناسی سازمانی و مشاوره شغلی است (ساگینو و کلاین، ۱۹۹۵).^۲ به نحوی که بیش از ۴۰ درصد شرکتهای بزرگ دنیا برای توسعه مدیران و تیم سازی از این پرسشنامه استفاده می کنند. حتی از این پرسشنامه در تحقیقات متعدد در خصوص رابطه میان تیپهای شخصیتی و رفتارهایی نظیر تصمیم گیری، مدیریت تعارض، سبکهای رهبری، نقشهای سازمانی، سیستم های اطلاعاتی و اثربخشی مدیریتی نیز استفاده شده است (گاردنر، مارتینکو، ۱۹۹۶).^۳

مایرز معتقد بود که هر تیپ شخصیتی دارای ویژگیها و نقاط قوت خاصی است و برخی از تیپها برای مشاغل خاصی مناسب تر هستند. در این راستا در تحقیقی که ریچارد در ۱۹۹۳ در خصوص وکلای آمریکایی انجام داد نشان می دهد که بیشتر وکلا، دارای تیپهای شخصیتی ISTJ با فراوانی ۱۸ درصد و تیپ شخصیتی INTJ با فراوانی ۱۳ درصد هستند. در این تحقیق کمترین میزان فراوانی تیپ شخصیتی با فراوانی کمتر از ۱ درصد به گروه ESFP تعلق داشت (ریچارد، ۱۹۹۳).^۴

علاوه بر این تحقیقات دیگری نیز در زمینه شخصیت انجام شده است که این تحقیقات را می توان در قالب رابطه میان شخصیت و گروه خونی دسته بندی کرد. در این راستا، وو و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند که تقریباً حدود چهل درصد از تنوع موجود در شخصیت افراد را می توان بر اساس گروه خونی توضیح داد. از اینرو به دلیل سادگی تعیین گروه خونی، در کشورهای نظیر استرالیا، کانادا، یونان، هندوستان، ایتالیا، ایالات متحده و به خصوص ژاپن از گروه خونی عنوان یک عامل تعیین کننده شخصیت استفاده می شود (وو، لیندشتاید، لی، ۲۰۰۵). گفتنی است که ریشه های این نظریه به دهه ۱۹۳۰ و پژوهش فوروکاوا^۵ باز می گردد. فوروکاوا دریافت که برخی از ویژگیهای خلقی به گروه های خونی خاصی تعلق دارند. از اینرو مدعی شد که شخصیت و گروه خونی به یکدیگر وابسته هستند.

۱. Coe

۲. Saggino and Kline

۳. Gardner and Martinko

۴. Richard Lary

۵. Furakawa

بزعم فوروکاوا گروه‌های خونی O و B فعال هستند (پرتکاپو، ترقی خواه، مثبت) در حالیکه گروه‌های خونی A و AB منفعل هستند (محافظه کار، دفاعی و منفی). علاوه بر این گروه خونی O خوش بین، اجتماعی و با اراده هستند. افراد با گروه خونی A نیز خجالتی، مطیع، فاقد اعتماد به نفس، دل‌وایس، تودار و خیالپرداز هستند. گروه خونی B نیز، رُک، رقیق القلب، خوشرو، اجتماعی، سریع و بادقت هستند. اما در میان گروه خونی AB در خصوص ویژگی‌های شخصیتی اجماع وجود ندارد. هرچند با این استدلال که تحقیق فوروکاوا از لحاظ روش شناختی و آماری دارای اشکال است تامپسون (۱۹۳۶) مدعی شد که هیچ رابطه‌ای میان نوع گروه خونی با هوش، احساسات، اخلاقیات یا شخصیت افراد وجود ندارد (راجر و گلندون، ۲۰۰۳).^۱

البته بررسی‌های انجام شده در خصوص رابطه میان گروه خونی و شخصیت به نتایج متفاوتی منجر شده است. از یک سو برخی مدعی هستند که رابطه‌ای میان گروه‌های خونی و شخصیت وجود ندارد. از سوی دیگر برخی معتقدند در میان گروه‌های مختلف در زمینه ویژگی‌های شخصیتی نظیر پنج صفت اصلی تفاوت‌هایی وجود دارد (کنت، کارامر و ایمایکو، ۲۰۰۲). برای مثال تحقیقات انگست و مائورر و گروئلی (۱۹۷۴) نشان داد که میزان روان نژندی در میان گروه خونی B بیشتر از سایرین است. از سوی دیگر جوگوار (۱۹۸۳) نشان داد که ثبات عاطفی در میان گروه خونی B از سایر گروه‌ها کمتر است علاوه بر این نسبت به سایرین نگران ترند و احساس خودکارآمدی کمتری دارند.

تحقیقات گوپتا (۱۹۹۰) ماروتام و پراکاش (۱۹۹۰) نشان دادند که میزان روان رنجورخویی در میان گروه خونی B بیشتر از سایرین است. در حالیکه تحقیق وو و همکاران (۲۰۰۵) که در میان ۳۸۴۴ دانش آموز سال یازدهم تایوان انجام شد نشان داد که رابطه‌ای میان ویژگی‌های شخصیتی که با استفاده از پرسشنامه شخصیتی نئو و گروه‌های خونی انجام شده وجود ندارد. علاوه بر این موفقیت دانش آموزان بیشتر تحت تاثیر گشودگی به تجربه است و با برونگرایی رابطه منفی دارد. زیرا دانش آموزان برونگرا، بدلیل آنکه اجتماعی و لذت طلب هستند شکیبایی یا توانایی تمرکز بر فعالیت درسی را ندارند از اینرو نسبت به افراد درونگرا موفقیت کمتری بدست می‌آورند (وو،

۱. Rogers, Mary and Glendon, A Ian

لیندشتاد، لی، ۲۰۰۵).

از دیگری ویژگیهای شخصیتی افراد می توان به خلاقیت فرد و هوش هیجانی کارکنان اشاره کرد. در خصوص هوش هیجانی باید گفت که از زمان معرفی هوش هیجانی در دهه ۱۹۹۰، این نظریه بسیار مورد توجه قرار گرفته است (اشتاین و همکاران، ۲۰۰۹). در تعریف هوش هیجانی، بارآن (۲۰۰۰) هوش هیجانی را به مجموعه‌ای از تواناییها و مهارتهای شناختی اطلاق می‌داند که فرد با کمک آنها فشارهای محیطی را کاهش دهد (علیق، ۱۳۸۳). گفتنی است که هوش هیجانی از مولفه‌های درون فردی، میان فردی، سازگاری، کنترل تنش و همچنین خلق و خوی عمومی ساخته می‌شود (بارآن و همکاران، ۲۰۰۰).

مولفه درون فردی، توانایی کنترل هیجانانگیز است. میان مولفه درون فردی و اضطراب رابطه وجود دارد. مولفه بین فردی نیز به توانایی فرد در سازگاری با سایرین و مهارتهای اجتماعی اشاره می‌کند و با داشتن روابط موثر با دیگران ارتباط دارد. مولفه سازگاری انعطاف پذیری در موقعیتهای حساس و یافتن بهترین راه حل است. سازگاری با عدم لذت از زندگی و افسردگی ارتباط دارد (وونگ و آن، ۲۰۰۷) مهمترین نکته مولفه موجود در تعریف بارآن، سازگاری با دیگران است (هاشمی، ۱۳۸۶). کنترل تنش به معنای تحمل و توانایی کنترل استرس است. کنترل تنش با عصبانیت رابطه مثبت دارد (اکسترمر، دوران، ۲۰۰۷). خلق و خوی عمومی نیز به معنای نگرش مثبت به زندگی و احساس رضایت از آن است (بهرامی و عابدی، ۱۳۸۲).

در این زمینه شواهد نشان می‌دهد میان هوش هیجانی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبتی وجود دارد (گولدال و همکاران، ۲۰۰۸؛ کافتسیوس و زامپتاکی، ۲۰۰۸؛ لاندال و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین هوش هیجانی عامل تاثیرگذار بر سلامت روانی و کاهش فرسودگی است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲). با این حال علیرغم عمومیت و گستردگی استفاده از آزمون هوش هیجانی و سنخ‌شناسی مایرزبرینگز، تحقیقات تجربی محدودی در خصوص رابطه میان این دو مشاهده می‌شود (لیری و همکاران، ۲۰۰۸).

از سوی دیگر امروزه این ادعا که میزان خلاقیت فرد و هوش منطقی او عامل موفقیت است اصلی بدیهی محسوب می‌شود. البته تفاوت‌هایی میان هوش و خلاقیت وجود دارد. در این راستا گیلفورد (۱۹۵۰) نشان داد که آزمونهای سنجش هوش محدودیتهایی دارند از اینرو با معرفی تفکر

واگرا موجب تحول در تعاریف، مدلها و رویکردهای سنجش خلاقیت شد و مدعی شد که معیارهایی نظیر اصالت، انعطاف پذیری، سیالی و بسط اندیشه، نشان دهنده میزان خلاقیت فرد هستند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲). علاوه بر این بررسیها نشان داد که افرادی که استعداد خلاقیت در آنها بسیار بالا باشد نادرند و خلاقیت در میان تمامی افراد عمومیت داشته و به طور نرمال تقسیم شده است. هرچند برای بروز و پرورش و تقویت این استعداد در افراد باید محیط مناسبی فراهم شود (حسینی و صادقی، ۱۳۸۹).

در ادامه تحقیقات متعدد نشان داد میان ویژگیهای شخصیتی و خلاقیت نیز رابطه معناداری مشاهده می‌شود. در این زمینه تحقیقات جوکار و البرزی که به منظور بررسی تاثیر پنج صفت اصلی بر خلاقیت انجام شده نشان داد که میان سه صفت سازگاری، برونگرایی و گشودگی با تجربه و خلاقیت رابطه مثبت و میان خلاقیت و صفت روان نژندی رابطه منفی وجود دارد (جوکار و البرزی، ۱۳۸۹). تحقیقات یان و وانگ (۲۰۱۱) نیز که در میان ۱۹۱ محقق یک واحد تحقیق و توسعه انجام شده نشان داد که رابطه منفی میان روان نژندی و خلاقیت کارکنان تحت تاثیر میزان حمایت مدیران است. در واقع اگر مدیران از روان نژاندان حمایت کنند میزان خلاقیت آنان افزایش خواهد یافت (یانگ و وانگ، ۲۰۱۱). هرچند تحقیقی که به رابطه میان آزمون MBTI و خلاقیت پردازد مشاهده نشد. بر اساس پژوهشهای انجام شده در این تحقیق سئوالات زیر قابل ارائه و بررسی است.

۱. کدامیک از تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز با مشاغل تحقیقاتی سنخیتی بیشتری دارد؟
۲. در کدامیک از گروه‌های خونی تمایل بیشتری برای مشاغل تحقیقی مشاهده می‌شود؟
۳. آیا می‌توان با استفاده از متغیرهای هوش هیجانی، خلاقیت و گروه خونی عملکرد محققان را پیش بینی کرد؟

۳. روش شناسی

این تحقیق از منظر اجرا از دسته تحقیقات توصیفی و از منظر هدف، در گروه پژوهشهای کاربردی قرار می‌گیرد. از منظر اندازه تحقیق نیز، این پژوهش در گروه مطالعات موردی دسته بندی می‌شود. از نظر نحوه اندازه گیری و تحلیل داده‌ها، پژوهش حاضر یک تحقیق کمی

محسوب می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد بود. پرسشنامه اول پرسشنامه مایرزبریگز (MBTI) بود که برای تعیین شخصیت محققان استفاده شد. پرسشنامه بارآن، ابزار استاندارد دیگری بود که از آن برای سنجش هوش هیجانی استفاده شد این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال پنج گزینه ای در طیف لیکرت است. پرسشنامه سوم پرسشنامه خلاقیت عابدی است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است که در طیف سه گانه تنظیم شده است. این پرسشنامه‌ها به صورت یکپارچه تدوین شده و میان محققان توزیع شد. اطلاعات جمعیت شناختی و گروه خون محققان جمع آوری نیز همراه با این پرسشنامه‌ها جمع آوری شد. اطلاعات مربوط به عملکرد محققان نیز از سیستم منابع انسانی شرکت استخراج شد.

جامعه آماری تحقیق تمامی ۱۰۰ نفر محقق شاغل در واحد تحقیق و توسعه یک شرکت تولید کننده تجهیزات مخابراتی بودند. در این راستا تعداد ۱۰۰ پرسشنامه در میان محققان توزیع گردید که تعداد ۸۳ پرسشنامه قابل استفاده به پژوهشگران عودت داده شد. ابزار مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها بسته نرم افزاری SPSS ۱۶ بود. از این نرم افزار برای توصیف شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق شامل هوش هیجانی، خلاقیت، ارزیابی عملکرد و گروه‌های خونی استفاده شده است. علاوه بر این برای سنجش و اندازه گیری تفاوت‌های موجود در میان گروه‌ها نیز از آزمون ANOVA استفاده شده است.

۴. یافته‌ها

به منظور بررسی این سؤال که کدامیک از تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز با مشاغل تحقیقاتی سختی بیشتری دارد از آزمون کای دو استفاده شد بدین منظور توزیع فراوانی‌های موجود (مورد انتظار) در یک جامعه نرمال با فراوانی مشاهده شده تیپ‌های شخصیتی جامعه تحقیق مقایسه شد. نتیجه آزمون کای دو در خصوص توزیع تیپهای شخصیتی، نشان داد که آماره آزمون (۱۶۰/۶۸) از مقدار بحرانی (۲۶/۲۱۷) بزرگتر است. از اینرو می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا کرد که در جامعه تحقیق برخی از تیپهای شخصیتی بیشتر از حالت طبیعی مشاهده می‌شود. در واقع بیشتر محققان یعنی نزدیک به ۲۵ درصد آنها دارای تیپ شخصیتی ISTJ و ۲۱ درصد آنها

دارای تیپ شخصیتی ISTP هستند. نکته مهم این است که این دسته افراد در ویژگیهای درونگرا بودن، حسی بودن و عقلایی عمل کردن با یکدیگر مشابه هستند. علاوه بر این ۳۱ درصد محققان شخصیت برونگرا و ۶۹ درصد آنها شخصیت درونگرا دارند.

جدول شماره ۱: آزمون تفاوت تیپ‌های شخصیتی جامعه نرمال با نمونه تحقیق

تیپ شخصیتی	تعداد مشاهده شده	درصد مشاهده شده	درصد مورد انتظار
ENTJ	۴	۴.۸	۲
ENTP	۲	۲.۴	۳
ESFP	۱	۱.۲	۸
ESTJ	۹	۱۰.۸	۱۲
ESTP	۱۰	۱۲.۰	۴
شخصیت برونگرا	۳۱ درصد		
INFP	۲	۲.۴	۵
INTJ	۹	۱۰.۸	۲
INTP	۷	۸.۴	۴
ISFJ	۱	۱.۲	۱۴
ISTJ	۲۱	۲۵.۳	۱۲
ISTP	۱۷	۲۰.۵	۵
شخصیت درونگرا	۶۹ درصد		
سایر تیپها	۰	۰	۲۹

علاوه بر این اگرچه نتایج آزمون ANOVA در خصوص سنجش تفاوت‌های موجود در خصوص عملکرد، خلاقیت و هوش هیجانی در میان تیپ‌های شخصیتی نشان می‌دهد که این تفاوتها معنادار نیست اما همانگونه که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد بر اساس معیار عملکرد،

محققانی که دارای تیپ شخصیت INFP هستند بهترین عملکرد را دارند. همچنین بر اساس متغیر هوش عاطفی و خلاقیت به نظر می‌رسد که محققانی که در تیپ شخصیت ENTJ قرار می‌گیرند بیشترین میزان هوش عاطفی و خلاقیت را دارا هستند. در واقع این افراد برونگرا بوده و اطلاعات را بر اساس شهود خود جمع‌آوری و به شکل عقلایی آنها را تحلیل می‌کنند در رده دوم نیز ESTJها قرار دارند. در واقع این تحلیل نشان می‌دهد افراد برونگرا هوش هیجانی بیشتری دارند.

جدول ۲. توصیف تیپ‌های شخصیتی بر اساس عملکرد، هوش هیجانی و خلاقیت

متغیر / تیپ شخصیتی	عملکرد	هوش هیجانی	خلاقیت
INFP	۹۰.۵۰	۵۶.۰۰	۴۲.۵
ESFP	۸۵.۰۰	۵۷.۰۰	۳۷
ISFJ	۸۴.۰۰	۵۸.۰۰	۴۱
ISTJ	۸۳.۳۳	۵۸.۷۱	۴۰.۲۴
INTP	۸۳.۰۰	۶۰.۱۴	۴۱.۱۴
ENTJ	۸۲.۷۵	۵۹.۵۰	۳۹.۲۵
ESTJ	۸۲.۲۲	۶۱.۶۷	۳۸.۴۴
ESTP	۸۲.۲۰	۵۲.۸۰	۳۸.۳
ISTP	۷۷.۷۱	۵۹.۵۹	۳۹.۱۸
INTJ	۷۵.۳۳	۶۰.۸۹	۴۰.۱۱
ENTP	۷۳.۵۰	۶۳.۰۰	۴۵.۵

علاوه بر این به منظور بررسی این سؤال که در کدامیک از گروه‌های خونی تمایل بیشتری برای مشاغل تحقیقی مشاهده می‌شود از آزمون کای دو استفاده می‌شود. مطابق شواهد موجود در ادبیات تحقیق توزیع طبیعی گروه‌های خونی در جامعه در جدول شماره ۳ ارائه شده است. نتیجه بررسی‌ها نشان می‌دهد که آماره آزمون (۲۶/۵۸) از مقدار بحرانی یعنی (۱۱/۳۴۵) بزرگتر است از اینرو باید گفت که در میان محققان مورد بررسی فراوانی گروه‌های خونی B و AB بیشتر از میزان مورد انتظار مشاهده می‌شود. علاوه بر این آزمون ANOVA نشان داد که در خصوص هوش هیجانی و خلاقیت در میان گروه‌های خونی تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

جدول ۳. مقایسه فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار از گروه‌های خونی

AB	B	A	O	گروه خونی
۴	۱۱	۴۰	۴۵	درصد طبیعی گروه‌های خونی در جامعه
۸	۲۴	۲۳	۴۵	درصد گروه‌های خونی در میان محققان

و در نهایت به منظور پاسخگویی به این سؤال که آیا با استفاده از متغیرهای هوش هیجانی، خلاقیت و گروه خونی، می‌توان عملکرد محققان را پیش بینی کرد از معادله رگرسیون استفاده می‌شود. همانگونه که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد تنها عامل پیش بینی کننده عملکرد محققان سن آنها است. و با استفاده از متغیرهای هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان نمی‌توان عملکرد آنان را پیش بینی کرد. در واقع صرفاً با افزایش سن طبیعی این دسته از کارکنان عملکرد آنان افزایش می‌یابد.

جدول ۴. معادله رگرسیون برای پیش بینی عملکرد محققان

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۷۸۸۶۸	۵۰۱۴۴		۱۵۰۳۳۲	۰۰۰
سابقه	۰۰۱۹	۰۰۴۸	۰۰۴۲	۰۳۸۵	۰۷۰۱
سن	۰۱۴۱	۰۰۵۸	۰۲۶۹	۲۰۴۵۴	۰۰۱۶
هوش هیجانی	-۰۰۳۰	۰۰۶۴	-۰۰۵۴	-۰۴۷۴	۰۶۳۷
خلاقیت	-۰۰۱۹	۰۰۹۵	-۰۰۲۳	-۰۱۹۹	۰۸۴۳

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش تعیین نیمرخ شخصیتی کارکنان شاغل در واحدهای تحقیق و توسعه، براساس گروه‌های خونی، تیپ‌های شخصیتی، هوش هیجانی و خلاقیت بود. بر اساس یافته‌های تحقیق در میان محققان جامعه مورد بررسی برخی از تیپ‌های شخصیتی بیشتر از حالت طبیعی

مشاهده می‌شود. در واقع تیپ شخصیتی ISTJ با فراوانی ۲۵ درصد و تیپ شخصیتی ISTP با فراوانی ۲۱ درصد بیشترین تعداد محققان را تشکیل می‌دهند. در واقع مطابق تئوری‌های موجود، معمولاً درونگراها علاقه زیادی به مشاغلی دارند که مستلزم تعامل نزدیکی با سایر افراد نیست. در واقع مشاغل فنی و علمی برای افراد درونگرا مناسب تر است. به بیان دقیقتر افراد برونگرا، بدلیل آنکه اجتماعی و لذت طلب هستند شکیبایی یا توانایی تمرکز بر فعالیت را ندارند در حالیکه افراد درونگرا برای مشاغلی نظیر فعالیتهای تحقیق و توسعه که نیازمند فعالیت مستمر و طولانی در محیط‌های تحقیقاتی است مناسب تر هستند. علاوه بر این مشخص شد که میزان خلاقیت محققان بسیار به یکدیگر نزدیک است. در واقع خلاقیت در میان تمامی افراد عمومیت داشته و به طور نرمال تقسیم شده است. هرچند برای بروز و پرورش و تقویت این استعداد در افراد باید محیط مناسبی فراهم شود.

از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد که در میان محققان گروه‌های خونی B و AB بیشتر از حالت طبیعی مشاهده می‌شود. زیرا افراد دارای گروه خونی B از لحاظ شخصیتی افرادی پرتکاپو، ترقی خواه و مثبت و با دقت هستند. یعنی دارای ویژگی‌های هستند که برای تصدی مشاغل تحقیقاتی مورد نیاز است. هرچند همراستا با تحقیقات تامپسون (۱۹۶۳) مشخص شده که میان نوع گروه خونی و هوش هیجانی و خلاقیت کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

علاوه بر این رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که عملکرد محققان ارتباطی با هوش هیجانی و خلاقیت آنان ندارد. اگرچه به سبب رابطه مثبت میان عملکرد و سن خدمتی پیشنهاد می‌گردد در صورت نیاز نسبت به نگهداشت محققان از طریق تمدید زمان اشتغال یا افزایش سن خدمت این دسته از کارکنان اقدام گردد. در نهایت یافته‌ها نشان داد که در پروفایل شخصیتی محققان ویژگیهای شناختی نظیر هوش هیجانی، و خلاقیت، جایگاهی ندارد. شاید همانگونه که اشتون (۱۹۹۸) به آن اشاره کرده است در طراحی آزمونهای شخصیتی مورد نیاز برای انتخاب کارکنان مشاغل تحقیق و توسعه باید به سایر ویژگی شخصیتی همچون پنج صفت اصلی توجه کرد.

فهرست منابع

اسدی جوانشیر، برجعلی احمد، جمهوری فرهاد. (۱۳۸۲). "رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و

- سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو " تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۶(۲۲)، ۴۱-۵۲
- اسدی، حسن، باقر زاده، فضل الله، علیزاده زحمتکش، سید محمد باقر (۱۳۸۲) " درونگرایی و برونگرایی و ارتباط آن با تبدیلی شغلی در معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران، ۱۶، ۱۵۹-۱۷۷
- بهرامی، فاطمه و عابدی، محمد رضا. (۱۳۸۲). " بررسی اثر بخشی شیوه یادگیری مبتنی بر خود بر هوش هیجانی دانش آموزان دوره راهنمایی شهر اصفهان " دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۸، ۱-۱۲.
- جوکار، بهرام، البرزی، محبوبه (۱۳۸۹). رابطه ویژگیهای شخصیت با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی، مطالعات روانشناختی، ۶(۱)، ۱-۱۵
- حسینی، معصومه و صادقی، طاهره. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیئت علمی و ارائه راهکار به منظور ارتقاء، راهبردهای آموزشی، ۳(۱)، ۱-۶
- حسینیان، سیمین، عظیمی پور، پریسا، کرمی، ابوالفضل، یزدی، سیده منور، کشاورز گرامی، قاسم. (۱۳۹۱) " بررسی ویژگیهای روان سنجی آزمون تیپ‌های شخصیتی مه گانه (انگرام) مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۲۵-۱۴۴
- حقیقی، جمال، بهروزی، ناصر، شکر کن، حسین، مهربانی زاده، هنرمند، مهناز. (۱۳۸۲) "مقایسه ترکیب‌های نه گانه هوش و خلاقیت از لحاظ ویژگیهای شخصیتی در دانش آموزان سال اول دبیرستانهای اهواز"، علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۰(۲۰۱)، ۵۸-۹۲
- درانی، کمال و لواسانی، غلامعلی مسعود، (۲۰۰۰) "رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی: یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران"، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۵(۱)، ۷۶-۹۸
- علیق، محسن (۱۳۸۳). " مطالعه بین فرهنگی هوش هیجانی، فرایندهای نظام هیجانی و توانمندی روانیج اجتماعی بین دانشجویان ایرانی و لبنانی " پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، منتشر نشده
- گروسی فرشی، میر تقی، مانی، آرش (۱۳۸۳) " بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز "، دانشور رفتار، سال یازدهم، شماره ۴، صص ۶۱-۷۳
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). "تناسب نوع شخصیت و شاغل: تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است " دانش مدیریت، ۱۲(۴۴)، ۳-۲۷
- هاشمی، عصمت (۱۳۸۶) " بررسی رابطه هوش هیجانی با کمرویی نوجوانان " پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، منتشر نشده

- Ashton, Michael. C.(۱۹۹۸) "Personality and Job Performance: The importance of narrow traits", **Journal of Organizational Behavior**, ۱۹(۲), ۲۸۹-۳۰۳
- Bar On, R., Brown, J.M., Kirkcaldy, B.D., & Thome, E.P. (۲۰۰۰). "Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the emotional quotient inventory (EQ-i)" **Journal of Personality and Individual Differences**, ۲۸ (۳), ۱۱۰۷-۱۱۱۸.
- Ciorbea, Lulia., & Pasarica, Florentina. (۲۰۱۳). "The Study of the Relationship Between Personality and Academic Performance", **Social and Behavioral Sciences**, ۷۸(۲), ۴۰۰-۴۰۴
- Coe, Charles, K.,(۱۹۹۱). "The MBTI: A Tool for Understanding and Improving Public Management", **State and Local Government Review**, ۲۳(۱), ۳۷-۴۶
- Extremera, N., Duran.A, Rey.L.(۲۰۰۷)"perceived Emotional Inteligenct and dispositioned optimism-pesssimisim: analyzing their role in predicting Psychological adjustment among adolescents" **personality and individual difference**, ۴۲(۳), ۱۰۶۹- ۱۰۷۹
- Gardner, William. L, Martinko, & Mark, J.(۱۹۹۶)" Using the Myers-Briggs Type Indica tor to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda, **Journal of Management**, ۲۲(۱), ۴۵-۸۳
- Güldal Güteryüz, Semra Güney, Eren Miski Aydın, & Öznur Aşan (۲۰۰۸) "The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey", **International Journal of Nursing Studies** , ۴۵(۱۱), ۱۶۲۵-۱۶۳۵
- Kafetsios, K., & Zampetaki, L.A.(۲۰۰۸)"Emotional Intelligence and job Satisfaction: Testing the Mediatory role of positive and negative affect at work." **Personality and Individual Difference**, ۴۴(۲), ۷۱۲-۷۲۲
- Kenneth. M. Cramer, & Eiko. Imaiike. (۲۰۰۲), "Personality, Blood Type, and Five Factor model", **Personality and Individual Differences**, ۲۳(۳), ۶۲۱-۶۲۶
- José María Augusto Landa, Esther López-Zafra, M. Pilar Berrios Martos, & Maria del Carmen Aguilar-Luzón(۲۰۰۸)" The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: **A questionnaire survey**", ۴۵(۳), ۸۸۸-۹۰۱

- Leary, Myleen, M., Reilly, Michael, D., & Brown, William.(۲۰۰۹). “A study of personality preferences and emotional intelignce”, **Leadeship & Organizational Development Jouranal**, ۳۰(۵),۴۲۱-۴۳۴
- Luse, Andy, Mceloryy, James. C, Townsend, Anthony, M. & DeMarie , Samuel. (۲۰۱۳). “Personality and cognitive style aspredictors of preference for working invirtual teams”, **Computers in Human Behavior**, ۲۳(۳),۱۸۲۵-۱۸۳۲
- Richard, Lary (۱۹۹۳)”How Your Personality Affects Your Practice: The Lawyer Types”, **ABA Journal**, ۷۹(۲), ۷۴-۷۸
- Rogers, Mary. Glendon, A. Ian. (۲۰۰۳). “Blood Type and Personality”, **Personality and Individual Di erences**, Vol۳۴(۴), ۱۰۹۹-۱۱۱۲
- Saggino, Aristide, Kline, Paul. (۱۹۹۵) “The Location of the MYERS-BRIGGS Type Indicator in Personality Factor Space”, **Personality and Individual Differences**, ۲۱(۴), ۵۹۱-۵۹۷
- Stein, Steven J. and Papadogiannis, Peter, Yip, Jeremy A., Sitarenios, Gill (۲۰۰۹)” Emotional intelligence of leaders: a profile of top executives”, **Leadership & Organizational Development Journal**, ۳۰(۱), ۸۷-۱۰۱
- Tett, Robert, P., Steele, Jacquelyn,R, & Beauregard, Russel, S.(۲۰۰۳)” Broad and Narrow Measures on Both Side of Personality-Job Performance Relationship”, **Journal of Organizational Behavior**, ۲۴(۳) , ۳۳۵-۳۵۶
- Westerman, W,. James & Simmons L. Bert.(۲۰۰۷).” The effects of work Envirnoment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study, **Journal of Managerial Issues**, ۱۹(۲),۲۸۸-۳۰۵
- Wong, S.S, Ang , P.R.(۲۰۰۷)“Emotional Competencies and Maladjustment in Singaporean Adolescents” **Personality and Individual Difference**, ۴۳(۴),۲۱۹۳-۲۲۰۴
- Wu, Kunher, Kristian D. Lindsted, Jerry W. Lee(۲۰۰۵),” Blood Type and five factor of personality in Asia”, **Personality and Individual Differences**, ۳۸(۳),۷۹۷-۸۰۸
- Yang, Yann-Jy & Wang, Chih-Chien (۲۰۱۱) “Creativity among R&D professional:

Supervisory support and personality traits”, **Asian Journal of Technology Innovation**, ۱۸(۱), ۲۲۹-۲۴۸

