# -1 شخصيت[[1]](#footnote-1)

شخصيت از واژه لاتين پرسونا گرفته شده است كه به نقاب هنر پيشه‌ها در نمايش اشاره دارد. روان شناسي شخصيت به آنچه معمولا به ماهيت انسان مربوط مي‌شود مي‌پردازد، نظريه پردازان شخصيت به كليت انسان مي‌پردازند و تلاش مي‌كنند تا روابط پيچيده ميان جنبه‌هاي مختلف كنش انسان و روابط پيچيده ي بين انسانها را بررسي ‌كنند آنان معتقدند که شخصیت انسان به صورت يك كل سازمان يافته عمل مي‌كند و در پرتو چنين كليت و سازماني نيز بايد شناخته شود. در لغت شخصيت اين معنا مستتر است كه هر فردي واحد منحصر به فرد و به اصطلاح عوام تك است و هيچ شخص ديگري را نمي‌توان يافت كه كاملا شبيه او باشد.

# 2-2 تعاريف شخصيت

هر فرد پديده اي منحصر به فرد و يگانه است و نظريه پردازان شخصيت مي‌كوشند تا روابط پيچيده بين ابعادمتفاوت كردار فرد را دريابند،با مطالعه شخصيت افراد خصوصياتي كه بر اساس آن فردي از فرد ديگر متمايز مي‌شود روشن مي‌گردد (شاملو 1372، ص 13)

برخي از روانشناساني شخصيت جبنه‌هاي بيوشيميايي و فيزيولوژيك رفتار آدمي‌را مطالعه كرده و روش‌هاي مناسب آن را به كار مي‌برند برخي ديگر به مشاهده و بررسي رفتار مشهود فرد مي‌پردازند برخي شخصيت را بر حسب خصوصياتي نظير فرآيند ناهشياري مي‌دانند، از جمله روانشناسي نسبي كه شخصيت را بر اساس صفت بارز يا رگه‌هاي مشخص شخصيتي تفسير و توجيه مي‌كند كاتل مي‌باشد. (شاملو، 1372، ص 15 و 14)

اريك فرم در تعريف شخصيت چنين مي‌گويد: شخصيت مجموع كيفيت‌هاي موروثي و اكتسابي است كه او را منحصر به فرد مي‌كند (لارنس، 1994)، ص 50 )

شخصيت بيانگر آن دسته از ويژگي‌هاي فرد يا افراد است كه شكل الگوهاي ثابت فكري، عاطفي و رفتاري آنهاست. نظام مورد بررسي ما شامل تفكر، عواطف و رفتارهاي بيروني (قابل مشاهده)است، به ويژه ارتباط اين سه جنبه با يكديگر در ساختن شخصيتي بي مانند و منحصر به فرد بسيار با اهميت است. پروين و جان (جوادي 1381) ص 4)

همچنين مي‌توانيم بگوييم كه شخصيت مجموعه اي از ويژگيهاي پايدار و بي نظير است كه ممكن است در پاسخ به موقعيتهاي مختلف تغيير كند.

شولتز و سيدني الن(محمدي 1378)، ص 15)

هنگامي‌كه روان شناسان درباره شخصيت صحبت مي‌كنند. مقصودشان مفهومي‌پوياست كه بيانگر رشد و تكامل كل سيستم رواني شخص است يعني به جاي توجه به اجزا به كل توجه مي‌كند، تعريفي كه گوردن آل پرت حدود 50 سال پيش براي شخصيت ارائه كرد هنوز زبانزد همگان است كه گفت: شخصيت، همان شخصيت پويا در درون فرد است كه از سيستم‌هاي رواني و فيزيكي تشكيل شده و تنها عاملي است كه تعيين كننده سازش فرد با محيطش مي‌باشد.

رابينز (پارساييان و اعرابي1379)

شخصيت فرد مجموعه اي نسبتا با ثبات از مشخصات، تمايلات، خلق و خوي كه مجموعه عوامل تعيين كننده تشابهات و تفاوتهاي رفتاري است .

(سالواتور، 1989 ، صفحه 243) (نوري تاجر،1375)

يونگ شخصيت هر فرد را محصول تاريخ قرون و اعصار جديد او مي‌داند و به نظر وي ساختار شخصيتي عبارتست از چند سيستم جدا اما مربوط به هم كه مهمترين اين سيستمها عبارتند از ايگو[[2]](#footnote-2)، ناخود آگاه شخصي[[3]](#footnote-3)، عقده‌هاي آن[[4]](#footnote-4) ناخود آگاه جمعي[[5]](#footnote-5) ارگي تايپ‌هاي آن ارگ‌ها[[6]](#footnote-6)، ، پرسونا[[7]](#footnote-7)،آنيما[[8]](#footnote-8)، سايه [[9]](#footnote-9)، آنیموس9.

# 2-3 حوزه‌هاي شخصيت

حوزه‌هايي كه نظريه‌هاي شخصيت بايد به آن بپردازد به شرح زير است.

1. ساختار يا واحدها يا سنگ بناي شخصيت
2. فرآيند‌ها يا جنبه‌هاي پوياي شخصيت از جمله انگيزه‌ها
3. نمو رشد يا اين كه انسان چگونه به صورت انسان ويژه اي كه هر كدام از ما هستيم
4. آسيب شناسي يا ماهيت و علل كنش ناسازگار ناسازگارانه ي شخصيت
5. تغيير يا اين كه افراد چگونه تغيير مي‌كنند و چرا بعضي اوقات در برابر تغيير مقاوم هستند و يا قادر به تغيير نيستند.

# 2-3-1 ساختار

نظريه‌هاي شخصيت را مي‌توان با توجه به مفاهيمي‌كه براي پاسخگويي به سوالات چه چيز، چطور، چرا به كار مي‌برند مقايسه كرد در واقع مفهوم ساختار به جنبه‌هاي پايدارتر مقاوم تر و شخصيت اطلاق مي‌شود در اين برداشت ساختارها با اجزاء بدن يا مفاهيم مثل اتم و مولكول قابل مقايسه اند مفاهیمي ‌ساختاري مفاهيمي ‌مثل پاسخ، عادت، صفات و تيپ را در نظر مي‌گيرد.

مفهوم تيپ با دسته بندي تعداد قابل توجهي از صفات مختلف معني پيدا مي‌كند و در مقايسه با مفهوم صفت به نظم و عموميت بيشتري در رفتار دلالت مي‌كند وقتي فردي درجه اي از صفت خاصي را دارد در تيپ خاصي قرار مي‌گيرد مثل تقسيم بندي افراد به درونگرا و برون گرا يا طبقه بندي افراد بر حسب اين كه به ديگران گرايش دارند يا دوري مي‌كنند.

پروين و جان (جوادي 1381)

# 2-3-2 فرآيند

به جز روش ساختاري مي‌توان آنها را از نظر مفاهيم پويا و انگيزشي مورد استفاده در توجيه رفتار نيز باهم سنجيد سه نوع مفهوم سازي در انگيزش مورد توجه روان شناسان شخصيت بوده است انگيزه‌هاي مبتني بر لذت، انگيزه‌هاي رشد، (خود شكوفايي) و انگيزه‌هاي شناختي.

انگيزه‌هاي لذات گرايانه بر كسب لذت و دوري از درد استوار است كه خود به دو دسته كاهش كنش و الگوهاي مشوق تقسيم مي‌شوند در كاهش تنش اين نيازهاي زيستي درون ارگانيسم هستند كه موجب تنش مي‌شوند و فرد با ارضاء اين نيازها در صدد كاهش تنش بر مي‌آيد، اصطلاح سائق معمولا در مورد اين تنش‌ها معني پيدا مي‌كند. در مقابل اين الگوها الگوهاي مشوق قرار مي‌گيرد كه بر هدف‌ها، نتايج و انگيزه‌هايي كه فرد در جستجوي آنهاست تاكيد مي‌شود.

دسته دوم نظريه‌هاي انگيزش بر تلاش ارگانيسم در دستيابي به رشد و خود بسندگي تاكيد دارند. در اين ديدگاه افراد در جستجوي رشد و به منصه ظهور رساندن توانائي‌هاي خود هستند حتي اگر به قيمت افزايش تنش تمام شود.

دسته سوم نظريه‌هاي انگيزشي نظريه‌هاي شناختي هستند، در اين نظريه‌ها انگيزش، بر تلاش انسان در درك و پيش بيني رويدادهاي جهان تاكيد مي‌شود. بر اساس اين نظريه‌ها فرد به جاي جستجوي لذت يا خود- بسندگي، نياز به ثبات يا دانستن دارد.

# 2-3-3 رشد و نمو

يكي ديگر از مباحث مهم در روانشناسي شخصيت تاكيد بر تفاوت‌هاي فردي ور شد ويژگي‌هاي منحصر به فردي است كه موجب بالندگي ما شده است. معمولا عوامل تعيين كننده شخصيت به دو گروه تعيين كننده ي ارثي و محيطي تقسيم مي‌شود.

- عوامل ارثي نقش عمده اي در تعيين شخصيت دارند و اين تاثير به خصوص در مورد ويژگي‌هايي است كه خاص هر فرد است تحقيقات اخير ثابت كرده اهميت عوامل ارثي در ويژگي‌هايي چون هوش و خلق و خو بيشتر است تا آرمان و باورها و در كل ژن‌ها در ساختن موارد اشتراك و تفاوتهاي افراد نقش مهمي ‌به عهده دارند.

- تعيين كننده محيطي و تاثيرات آن موجب شباهت افراد به يكديگر مي‌شود، همين طور تجارب افراد موجب مي‌شود كه هر يك، موجودي منحصر به فرد باشند در اين ميان فرهنگ بسيار حائز اهميت مي‌باشد، هر فرهنگ داراي باورها، شعائر و الگوهايي از رفتارهاي اكتسابي است كه نهادينه شده و مورد تاييد قرار گرفته است. يعني اكثر اعضاء يك فرهنگ، خصوصيات مشتركي را دارا هستند. فرهنگ بر كليه جنبه‌هاي زندگي ما موثر واقع مي‌شود، يعني بر نحوه بيان نيازهايمان و نيز راه‌هاي ارضاء آنها، تجارب ما از هيجان‌هاي مختلف و نحوه بيان احساسات خود، نوع رابطه ما با ديگران و خودمان، غم و شادي، چگونگي كنار آمدن با مرگ و زندگي و ديد ما نسبت به سلامت و بيماري اثر مي‌گذارند.

طبقه بندي اجتماعي كه در نتيجه ي عضويت فرد در فرهنگ ايجاد مي‌شود، بدون توجه به گروه اجتماعي فرد جنبه‌هاي كمي‌از شخصيت قابل درك است. طبقه اجتماعي فرد از اهميت ويژه برخوردار است عوامل تشكيل دهنده طبقه ي اجتماعي در تعيين پايگاه اجتماعي فرد نقشي كه ايفا مي‌كند، وظايفي كه بر عهده دارد و امتيازاتي كه از آن برخوردار است تاثير مي‌گذارد. خانواده نيز صرف نظر از شباهت‌هايي كه به وسيله ي عوامل محيطي به وجود مي‌آيد، مانند عضويت در يك فرهنگ، طبقه ي اجتماعي به تنوع قابل توجهي در عملكرد شخصيتي اعضاء منجر مي‌شود والدين گرم و مهربان يا سرد و خشن مي‌توانند حمايت مفرط و يا حس مالكيت يا استقلال را ايجاد كنند والدين حداقل به سه شيوه تعيين كننده بر فرزندان خود تاثير مي‌گذارند.

1. با رفتارهاي خود موقعيت‌هايي مي‌آفرينند كه رفتارهاي خاصي را در فرزندانشان بر مي‌انگيزانند مثلا ايجاد ناكامي‌به پرخاشگري منجر مي‌شود.
2. سر مشق‌هايي براي همانند سازي كودكانند.
3. به طور انتخابي، بعضي از رفتارها را تشويق مي‌كنند.

گروه همسالان پاسخي است كه مي‌توان به سوال تفاوت كودكان در يك خانواده داد محيط خانوادگي مشترك و شخصيتهاي متفاوت نشان دهنده ي اين واقعيت است كه چيزهايي كه كودكان از خانواده مي‌آموزند در برابر تاثيرات گروه همسالان محو مي‌شوند اين گروه همسالان است كه فرد براي پذيرش قوانين و رفتارهاي جديد اجتماعي آماده مي‌كند و تجاربي را فراهم مي‌كند كه تاثيرات طولاني و پايدار بر شخصيت مي‌گذارد.

# 2-3-4 آسيب شناسي رواني و تغيير رفتار

در تبيين جبنه‌هاي مختلف رفتار انسان بايد بتوان توضيح داد كه چرا بعضي افراد با فشارهاي رواني زندگي روزانه كنار مي‌آيند و به طور كلي به ارضاء دست پيدا مي‌كنند.

در حالي كه بعضي واكنش‌هاي آسيب شناختي (رفتار غير عادي) از خود بروز مي‌دهند

# 2-4 مضامين عمده در نظريه شخصيت

در طول تاريخ نسبتا كوتاه نظريه‌هاي شخصيت، بعضي از مضامين به كرات در مقابل نظريه پردازان قرار داشته است. در واقع نحوه برخورد روان شناس با اين مضامين ويژگي‌هاي عمده ي هر نظريه را تعيين مي‌كند. بنابراين ميزان توجه نظريه پرداز و چگونگي تحليل او به ما كمك مي‌كند تا اين مضامين را بهتر بشناسيم.

* **نگرش فلسفي به انسان**: زمينه و زير بناي نظريه‌هاي معيني شخصيت را نگرش فلسفي نسبت به ماهيت اصلي انسان تشكيل مي‌دهد براي مثال يك نظريه انسان را موجودي داراي منطق قدرت انتخاب و تصميم گيري به حساب مي‌آورد (ديدگاه تعقلي) و ديگري انسان را موجودي تابع سائق‌ها، بي اراده و نامعقول (ديدگاه حيواني) و نظريه سوم انسان را موجودي مي‌داند كه به طور خودكار به محرك‌هاي بيروني واكنش نشان مي‌دهد (ديدگاه ماشيني) در حالي كه ديدگاه چهارم انسان را به صورت يك نظام پردازش و شبهه رايانه مي‌داند (ديدگاه رايانه اي)
* **تعيين كننده دروني و بيروني رفتار**: همه ي نظريه‌هاي شخصيت بر اين باورند كه عوامل دروني ارگانيسم و رويداد‌هاي محيط اطراف در تعيين رفتار فرد موثرند اما در تغيير اين ارتباط متفاوتند به عنوان مثال تفاوت نظريه فرويد و اسكينر؛ فرويد بر اين عقيده بود كه نيروهاي ناشناخته ي داخلي انسان را كنترل مي‌كنند و اسكنير عقيده داشت كه انسان بر محيط اثر نمي‌گذارد بلكه اين محيط است كه انسان را تحت تاثير قرار مي‌دهد، فرويد انسان را موجود فعال و موجد رفتار معرفي مي‌كند و اسكينر انسان را قرباني منفعل رويداد‌هاي محيطي به حساب مي‌آورد. امروزه اكثريت قريب به اتفاق پژوهشگران بر تاثير متقابل "فرد-موقعيت" تاكيد دارند اگر چه اختلافات اساسي همچنان پا بر جاست.

**ثبات در موقعيت‌ها در طول زمان**: تا چه اندازه شخصيت از موقعيتي به موقعيت ديگر ثبات دارد؟ در مورد اين مساله نيز روان شناسان شخصيت، مواضع متفاوتي دارند، بعضي بر يكساني رفتار درموقعيت‌هاي مختلف اصرار دارند و بعضي ديگر صحبت از تغيير پذيري آن مي‌كنند به مساله ثبات شخصيت مساله ي پيچيده اي است و پاسخ به آن تا حدودي به آن جنبه از شخصيت بستگي دارد كه مورد مطالعه است از بعضي افراد انتظار تغيير بيشتري در بعضي از ويژگي‌هاي شخصيت مي‌رود يعني آمادگي بيشتري دارند ولي در بعضي ديگر نه مثلا يك كودك پرخاشگر در بزرگسالي ممكن است پرخاشگري خود را به گونه اي ديگر نشان دهد.

# 2-4-1 وحدت رفتار و مفهوم خويشتن

چگونه مي‌توان ماهيت يكپارچه ي بسياري از رفتار‌ها را توجيه كرد، يعني اين واقعيت را كه رفتارهاي ما معمولا داراي الگو و ساختار است و به صورت تصادفي و بدون نظم بروز نمي‌كند اكثر روان شناسان بر اين باورند كه نه تنها رفتار انسان از فعاليت بخش‌هاي خاص ناشي مي‌شود بلكه ارتباط اين بخش‌ها با يكديگر نيز به رفتار جهت مي‌دهد. اينكه رفتار انسان گاهي در هم ريخته و ناهماهنگ است مي‌توان شك كرد كه اشكال عمده اي وجود دارد چيزي كه به رفتار يكپارچگي مي‌دهد خويشتن است، مفهوم خويشتن به طور سنتي به سه دليل مورد تاكيد قرار گرفته است:

اول اينكه آگاهي از خويشتن نشان دهنده ي جنبه مهمي‌از تجربه ي پديدار شناختي يا ذهني انسان است

دوم اينكه تعداد قابل توجهي از تحقيقات نشان مي‌دهد كه چگونگي احساس انسان از خود در بسياري از موقعيت‌ها بر رفتار او اثر مي‌گذارد

سوم اينكه مفهوم خويشتن براي بيان جنبه‌هاي سازمان يافته و درهم تنيده كنش شخصيت به كار رفته است. نظريه پردازان معروفي چون "گوردون آلپورت" معتقدند كه به دليل عدم كاربرد مفهوم خويشتن، تلاش‌هاي بسياري از روانشناسان در تبيين يكپارچگي، سازماندهي و يگانگي انسان بي ثمر مانده است. هر نظريه پرداز در غياب مفهوم خويشتن ناچار است مفهوم ديگري را بپرورد كه جنبه‌هاي در هم تنيده ي كنش انسان را بيان كند.

# 2-4-2 سطوح مختلف آگاهي و مفهوم ناهشيار

پنجمين مضمون مورد توجه بسياري از نظريه پردازان شخصيت، چگونگي تبيين نقش سطوح مختلف هشياري در كنش انسان است اغلب روانشناسان امكان وجود سطوح مختلف هشياري قبول مي‌كنند، اثرات مواد مخدر همراه با علاقه ي افراد به مرام‌ها و شيوه‌هاي مراقبه در شرق موجب شده است كه توجه روان شناسان شخصيت به حالات گوناگون هشياري افزايش پيدا كند. اغلب معتقدند كه هميشه عوامل رفتارمان را تحت تاثير قرار مي‌دهد كه يا به آنها توجه نداريم يا از آنها آگاه نيستيم، البته بسياري از روانشناسان، از نظريه ي فرويد درمورد ناهشيار ناخشودند واحساس مي‌كنند كه اين نظريه در تبيين پديده‌هايي بسياري به كار رفته است ولي خود را در معرض تحقيق تجربي قرارنداده امابرای پدیده هایی چون لغزش‌هاي لفظي، روياها، ناتواني گاه و بيگاه در تبيين منطقي رفتارها و توانايي ما در ياد آوري رويدادهاي گذشته و به ظاهر فراموش شده چه توضيح ديگري داريم؟ آيا انسان از بعضي امور مطلع و از بعضي ديگر بي خبر است؟

# 2-4-3 رابطه بين شناخت، عواطف و رفتار مشهود

شخصيت شامل شناخت (فرآيند‌هاي فكري، عواطف (هيجان‌ها و احساسات) و رفتار مشهود است. پژوهش درهمه اين موارد، مورد توافق تمام روان شناسان نيست و در مواردي هم كه چنين است اختلافات زيادي در مورد رابطه اين سه با يكديگر وجود دارد.

روان شناسان شخصيت در توجه يا اهميت نسبي كه به هر يك از اين موضوعات ميدهند از يكديگر متفاوتند، اين تفاوت گذاري از اهميت خاصي برخوردار است، زيرا تعيين مي‌كند كه چه امري مورد پژوهش قرار گرفته، چگونه انجام گرفته و ارزيابي شخصيت به چه طريق بوده است.

به عبارت ديگر در مطالعه افكار، احساسات و رفتار انسان روش‌هاي مختلف براي پژوهش و ارزيابي شخصيت وجود دارد. بررسي رابطه بين اين پديده‌ها، با توجه به شخصيت هر فرد مي‌تواند جالب باشد.

# 2-4-4 اثرات گذشته، حال و آينده بر رفتار

اينكه آيا افراد زنداني گذشته ي خويشتن هستند تحت تاثير نگاه به آينده قرار دارد، بدون ترديد نظريه پردازان توافق دارندكه رفتار تنها تحت تاثير عواملي است كه در حال حاضر فعالند، در اين صورت تنها زمان حال است كه در درك رفتار اهميت دارد ولي زمان حال مي‌تواند تحت تاثير تجارب دور يا نزديك گذشته نيز قرار گيرد. همين طور آنچه كه فرد در زمان حال به آن فكر مي‌كند. مي‌تواند تحت تاثير افكاري باشد كه به آينده ي دور يا نزديك مربوط است. افراد درميزان توجه به گذشته يا آينده از يكديگر متفاوتند، روان شناسان شخصيت نيز در ميزان اين توجه باهم متفاوت هستند در يك طرف پيوستار، نظريه روان كاوي قرار دارد كه به تجارب يادگيري اوليه اهميت مي‌دهد و در طرف ديگر نظريه شناختي واقع شده است كه بر برنامه‌هاي آينده تاكيد دارد. به هر حال سوال مهم در اينجا است كه چگونه تجارب گذشته و پيش بيني‌هاي آينده را تفسير كنيم و آنهارا به آنچه در حال حاضر در جريان است ارتباط دهيم.

# 2-5 نظريه‌هاي شخصيت

# 2-5-1 نظريه روان كاوي در شخصيت

**زيگموند فرويد (1939-1856)**

# 2-5-2 زندگینامه

*"نگاهت را متوجه درون كن، به اعماق وجودت بنگر، ياد بگير اول خودت را بشناسي"*

فرويد در ششم ماه مه 1856 در شهر فريبرگ متولد شده در 4 سالگي به اتريش مهاجرت كرد و تا 80 سال بعد در وين ماند پدر سخت گير و خود كامه او و مادر مهربان و دوست داشتني اش از خاطراتي است كه تاثير زيادي بعدها روي نظريه فرويد گذاشت فرويد تحت توجهات مادرش و باهوش سرشار و با تسلط برزبانهاي آلماني و عبري لاتين، يوناني، فرانسوي و انگليسي تسلط يافت و بعدها ايتاليايي و اسپانيايي را خودش ياد گرفت از ميان مشاغل معدود براي يهوديان وارد دانشكده پزشكي شد وي كه شديدا به دنبال شهرت بود از طريق آزمايشات فيزيولوژيكي روي نخاع شوكي ماهي خدمت شايسته اي به اين رشته كرده سپس تحقيق و طبابت را باهم آغاز كرد، فرويد علاوه بر تجربيات دوران كودكي، گرايشات رايج ضد يهوديت، در اين سنين شخصا افسردگي، اضطراب را تجربه مي‌كرد.

وي در سال 1886 به مدت يكسال با روان پزشك فرانسوي ژان شاركو كه به كمك هيپنوتيزم بيماران را درمان مي‌كرد همكاري كرد، در 1897، يك سال پس از مرگ پدر در حالي كه از افسردگي رنج مي‌برد تحليل از خويش را آغاز كرد و از اين جا بود كه پاسخها را در ناهشيار خود مي‌جست "بهبود من فقط از طريق كاركردن با ناهشيار امكان پذير مي‌شود وكوشش‌هاي هشيار كفايت نمي‌كند" و اين تحليل از خود تا پايان زندگي اش ادامه داشت، در 1980 شيوه‌هاي جديد درماني را آغاز كرد.در 1900 در كتاب تحليل رويا قسمتهايي از نظريات روان كاوي اش را، منتشر كرد در 1902 جامعه روان كاوان را تشكيل داد. تا 1910 در جامعه پزشكي خود و 6 رساله اش بايكوت شدند ولي به تدريج كتابهايش و سخنراني‌هايش رونق گرفت، در خلال جنگ جهاني زندگي خوبي نداشت و سرانجام در 26 سپتامبر 1939 در سن هشتاد و سه سالگي درگذشت، حتي كساني كه او را به سختي نقد مي‌كنند و او را فردي ناشكيبا مي‌خوانند قبول مي‌كنند كه وي اشتياقي وصف ناپذير به حقيقت يابي داشت و در 20 سال آخر زندگي عليرغم 33 جراحي به دليل سرطان فك مطالعاتش را با شهامت وامانت داري تا آخرين روز زندگي اش ادامه داد.

پروين،جان(جوادی و همکاران، 1381)

# 2-5-3 نظريه روان پويشي[[10]](#footnote-10) فرويد(روانكاوي در شخصيت):

از نظر فرويد غرايز عناصر اصلي شخصيت هستند، نيروهاي برانگيزنده اي كه رفتار را سوق مي‌دهند و جهت آن را تعيين مي‌كنند، غرايز شكلي از انرژي هستند، انرژي فيزيولوژيكي تغيير شكل يافته اي كه نيازهاي بدن را به اميال ذهني پيوند مي‌دهد، محركهاي اين غرايز دروني هستندو اين ذهن است كه انرژي بدني را به ميل تبديل مي‌كند، ما هميشه مقدار خاصي از تنش غريزي را تجربه مي‌كنيم مردم ممكن است راههاي مختلفي براي بر طرف كردن نيازهايشان را انتخاب كنند براي مثال ممكن است سائق جنسي به وسيله ي رفتار دگر خواهي جنسي، هم جنس خواهي يا رفتار خود انگيزي جنسي ارضا شود او معتقد بود كه انرژي رواني مي‌تواند به هدفهاي جانشين جابه جا شود و اين جابه جايي در تعيين شخصيت فرد اهميت ويژه اي دارد.

# 2-5-4 سطوح شخصيت: هشيار[[11]](#footnote-11)، نيمه هشيار[[12]](#footnote-12) و ناهشيار[[13]](#footnote-13)

طرح اوليه ي فرويد شخصيت را به سه سطح تقسيم كرد: هشيار، نيمه هشيار و ناهشيار

هشيار شامل تمام احساسها و تجربه‌هايي است كه در هر لحظه ي معين از آنها آگاهيم مثل لمس كردن خودكار. فرويد هشيار را جنبه ي محدودي از شخصيت مي‌دانست و در تشبيه ذهني ذهن به كوه نحوه يخ هشيار را بخش بالاي سطح آب مي‌دانست يعني نوك كوه يخي مهمتر از آن به نظر فرويد، ناهشيار مي‌باشد كه بخش بزرگتر و ناديدني زير سطح آب است كه نظريه روان كاوي بر اين بخش تمركز دارد. اعماق وسيع و تاريك آن، جايگاه غرايز است. ناهشيار شامل نيروي سوق دهنده ي عمده در پشت كل رفتار است و مخزن نيروهايي است كه نمي‌توانيم آنها را ببينيم يا كنترل كنيم.

نيمه هشيار بين اين دو سطح قرار مي‌گيرد. نيمه هشيار، مخزن خاطرات، ادراك‌ها و افكاري است كه ما در لحظه به صورت هشيار از آنها آگاه نيستيم ولي مي‌توانيم آنها را به راحتي به هشياري فرا خوانيم.

# 2-5-5 ساختار شخصيت: نهاد، من و فرامن[[14]](#footnote-14)

نهاد

فرويد بعدا نظر خود را درباره سه سطح شخصيت تغيير داد و سه ساختار اساسي را در آناتومي‌شخصيت معرفي كرد نهاد با نظر پيشين فرويد درباره ي ناهشيار مطابقت دارد.

نهاد مخزن غرايز و "ليبيدو[[15]](#footnote-15) "(انرژي رواني كه توسط غرايز آشكار مي‌شوند) است. نهاد ساختار قدرتمند شخصيت است زيرا تمام انرژي لازم براي دو جزء ديگر را فراهم مي‌كند. نهاد طبق آنچه فرويد آن را "اصل لذت[[16]](#footnote-16)" ناميد عمل مي‌كند، نهاد از طريق ارتباطي كه با كاهش تنش دارد در جهت افزايش لذت و دوري از درد عمل مي‌كند. نهاد به تعويق انداختن ارضا را به هر دليل تحمل نمي‌كند و ما را تحريك مي‌كند كه بخواهيم، نهاد به نظر فرويد ساختاري خود خواه، لذت جو، بدوي، غير اخلاقي، سمج و عجول است و مانند نوزادي است كه وقتي نيازهايش بر طرف شود ديگر گريه نمي‌كند او نمي‌داند چگونه نيازهايش را بر طرف كند تنها راهي كه مي‌داند اين است كه از طريق عمل بازتاب و كامروايي توهمي‌يا تجربه ي خيالپردازي به مقصودش برسد كه فرويد آن را انديشه در فرآيند نخستين ناميد.

**من[[17]](#footnote-17)**

اغلب كودكان ياد مي‌گيرند كه آنها نمي‌توانند از افراد ديگر غذا بگيرند مگر اينكه بپذيرند با پيامدهاي آن روبرو شوند. كودك در حال رشد يادگرفته است كه با دنياي بيروني هوشمندانه و منطقي برخورد كند و توانائيهاي او ادراك و تشخيص، قضاوت و حافظه ي خود را پرورش دهد، توانايي كه بزرگسالان براي برآوردن نيازهاي خود به كار مي‌برند. فرويد اين توانائي‌ها را انديشه در فرآيند ثانوي خواند.

ما مي‌توانيم اين ويژگي‌ها را تحت عنوان عقل يا معقول بودن جمع بندي كنيم و آنها در دومين ساختار شخصيت فرويد، من، وجود دارند كه ارباب منطقي شخصيت است: كه هدفش كمك به نهاد براي به دست آوردن كاهش تنش است، من از واقعيت آگاه است، تصميم مي‌گيرد كه چه وقت وچگونه غرايز نهاد مي‌توانند بهتر ارضا شوند در واقع، من، زمانها و مكانهاي مناسب و از نظر اجتماعي پذيرفتني كه تكانه‌هاي نهاد را ارضا خواهد كرد تعيين مي‌كند. من جلوي ارضاي نهاد را نمي‌گيرد بلكه مي‌كوشد آن رابر حسب درخواستهاي واقعيت، به تعويق اندازد يا هدايت مجدد كند، من به شيوه اي عملي و واقع بنيانه، محيط را درك و دستكاري مي‌كند و ازاين رو گفته مي‌شود كه او طبق "اصل واقعيت[[18]](#footnote-18)" عمل مي‌كند. اين اصل مقابل "اصل لذت "است كه نهاد بر اساس آن عمل مي‌كند فرويد رابطه من و نهاد را به سوار كاري بر روي يك اسب تشبيه كرد. نيروي بي تجربه و وحشي اسب بايد توسط سوار كار هدايت، وارسي و مهار شود در غير اين صورت اسب مي‌تواند فرار كند و سوار كار را بر زمين اندازد. من ميانجي ميان نهاد و واقعيت است و بين آنها سازش برقرار مي‌كند.

**فرامن [[19]](#footnote-19)**

نهاد و من، تصوير كامل فرويد از ماهيت انسان را نشان نمي‌دهند، مجموعه نيروهاي سومي ‌نيز وجود دارد، مجموعه ي قدرتمند و عمدتا ناهشيار. دستورات و اعتقاداتي كه در كودكي آنها را فراگيري مي‌كنيم، عقايد درست و غلط ما، به زبان روزمره، اين اصول اخلاقي دروني را "وجدان" مي‌خوانيم كه فرويد آنرا فرامن مي‌خواند اساس اين جنبه ي اخلاقي شخصيت، معمولا در سن 5 يا 6 سالگي آموخته مي‌شود و در ابتدا شامل مقررات رفتاري است كه توسط والدين ما تعيين شده اند. كودكان از طريق تحسين، تنبيه و درس عبرت ياد مي‌گيرند كه چه رفتارهايي را والدينشان خوب يا بد مي‌دانند. رفتارهايي كه كودكان به خاطر آنها تنبيه مي‌شوند يك قسمت از فرامن يعني وجدان راتشكيل مي‌دهد. قسمت دوم فرامن، "خود آرماني[[20]](#footnote-20)" است كه شامل رفتارهاي خوب يا درستي است كه كودكان براي آنه تحسين شده اند. سرانجام اين پذيرش و طردها دروني شده و به تدريج توسط خود فرد اجرا مي‌شود كنترل والديني جاي خود را به خود گراداني مي‌دهد، هر گاه عملي مخالف با اين كه اخلاقي انجام دهيم يا حتي فكر انجام آن را بكنيم، احساس گناه يا شرم مي‌كنيم، فرامن براي رسيدن به اصول اخلاقي بسيار بي رحم است و از نظر جديت شبيه نهاد است هدف فرامن اين نيست كه درخواستهاي لذت جويي نهاد را به تعويق اندازد بلكه ميخواهد كاملا جلوي آنها را بگيرد خصوصا درخواستهاي پرخاشگري و جنسي.

فرامن نه مانند نهاد براي لذت تلاش مي‌كند و نه مثل من براي دستيابي منطقي به اهداف بلكه تنها براي كمال اخلاقي مي‌كوشد پس من ارباب سومي‌هم دارد و ان فرامن است. به قول فرويد، من بيچاره وضعيت دشواري دارد، از سه طرف به آن فشار وارد مي‌شود، سه نوع خطر آن را تهديد مي‌كند: نهاد، واقعيت و فرامن. نتيجه ي اجتناب ناپذير اين برخورد، هنگامي‌كه من خيلي شديد تحت فشار قرار دارد، رشد اضطراب است.

# 2-6 نظريه نوروان كاوي

**كارل يونگ (1961-1875)**

# زندگینامه

*"زندگي من داستان تحقق بخشيدن به ناهشيار است. همه چيز در ناهشيار، ابزار بيروني را مي‌جويد و شخصيت نيز مي‌خواهد از شرايط ناهشيار خود تكامل يابد."*

كشيشهايي با رداي سياه، مرگها و مراسم تدفين، والدين رنجور ازدواجي ناموفق، ترديدها و تعارضات مذهبي، روياهاي عجيب و غريب و عروسك چوبي براي همدمي‌همگي معرف سالهاي كودكي دشوار و ناخشوند كارل يونگ كه در سوئيس به دنيا آمده بودند يونگ نه با پدر كشيشش ارتباط خوبي داشت و نه با مادر مجنونش، روياهاي غار و حفر زمين او جهت رويكرد او به شخصيت انسان را برايش نشان مي‌داد، مانند فرويد نظريه ي او هم به نوعي زندگي نامه شخصي است، در كودكي به او لقب هيولايي غير اجتماعي دادند برعكس فرويد كه به روابط ميان فردي اهميت مي‌داد او به تمركز درون فرد اهميت فوق العاده داد يونگ پس از تحصيل پزشكي در سال 1900 در بيمارستان رواني اوژن بلولر واضع اصطلاح اسكيزوفرني شروع به كار و پژوهش كرد، عليرغم ارتباط نزديك با فرويد يك پيرو انتقادي بود ودر 38 سالگي درست مثل فرويد دچار رويداد روان رنجوري شد و درست مثل او از طريق كاوش در روياهايش خود را نجات داد سپس به تدوين نظريه ي شخصيتش پرداخت. باقي عمر يونگ هم از نظر شخصي وهم حرفه اي پر ثمر و در پژوهش و نگارش گذشت.

شولتز، دوان والس(محمدی، 1378)

يونگ در 1914 از فرويد جدا شد و مكتب فكري خود را با نام روان شناسي تحليلي بنيان گذاشت، يونگ مثل آدلر از تاكيد بيش از حد بر غريزه ي جنسي نگران بود و به جاي آن ليبيدورا به عنوان انرژي تعميم يافته زندگي تلقي كرد. او عقيده داشت كه ليبيد و شامل تلاش‌هايي براي كسب لذت و خلاقيت نيز هست. يونگ تاكيد فرويد پر ناهشيار را مي‌پذيرد ولي مفهوم ناهشيار جمعي را به آن اضافه مي‌كند كه مفهوم آن مجموعه اي از تجارب نسل‌هاي گذشته است يعني بخشي از ميراث انسان و حلقه ي زنجيري است كه ما را با ميليون‌ها سال تجربه ي گذشته پيوند مي‌دهد *" اين زندگي رواني حاصل ذهن اجداد گذشته ي ما، نحوه ي تفكر و احساس آنها و نيز نحوه برداشت اين افراد از زندگي، جهان، خدا و انسان است."*

يكي از بخش‌هاي عمده ي ناهشيار جمعي، تصورات يا نمادهاي جهان شمولي است كه به طرح‌هاي اوليه معروف است مثل مادر در افسانه ي پريان، روياها، اسطوره‌ها دليل اين كه اين طرح‌ها، بخشي از ناهشيار جمعي ما هستند اين است كه در بين اعضاء تمام فرهنگ‌هاي گذشته و معاصر ديده مي‌شود.

جنبه ي ديگر نظريه ي يونگ تاكيد او بر اين نكته است كه چگونه افراد بانيروهاي مخالف درون خود منازعه مي‌كنند. براي مثال بين صورت يا نقابي كه به ديگران عرضه مي‌كنیم (پرسونا) و خويشتن شخصي و خصوصي فرد، تنازعي برقرار است. اگر افراد بيش از حد بر نقاب تكيه كنند ممكن است شناخت خود را از خويشتن را از دست بدهند و نسبت به اين كه كي هستند ترديد كنند، از طرف ديگر نقاب بخشي از زندگي اجتماعي است همين طور بين ابعاد زنانه و مردانه ي وجود ما هر مرد جنبه ي زنانه اي (آنيما) دارد و هر زن جنبه ي مردانه اي (آنيموس). اگر مردي بعد زنانه اش را انكار كند تاكيدي افراطي بر سلطه و قدرت دارد و سرد و بي احساس است و همينطور بالعكس زنی که بعد مردانه اش را انکار کند.

تقابل ديگر در نظريه ي يونگ بين دورن گرايي و برون گرايي است، هر كس به يكي از اين دو طريق با جهان ارتباط برقرار مي‌كند، در حالت درونگرايي، جهت گيري اصلي فرد به درون و به جانب خويش است فرد درون گرا، دو دل، متفكر و محتاط است در مقابل فرد برون گرا به بيرون و به جهان خارج گرايش دارد. فرد برون گرا، درگير، فعال و متهور است. در اين ديدگاه هر فرد وظيفه دارد كه وحدت خويش را پيدا كند. از نظر يونگ وظيفه ي مهم ما در زندگي اين است كه هماهنگي يا يكپارچگي نيروهاي ذكر شده با ساير نيروهاي متخاصم را به دست آوريم. "شخصيت به عنوان تحقق كامل غناي وجود ما، آرماني دست نايافتني است ولي دست نايافتني بودن، نقطه ي مقابل يك آرمان نيست، زيرا آرمان‌ها فقط تابلوي راهنما هستند نه هدف"

# 2-6-2 نكات برجسته ي نظريات يونگ

با انتقال تفكر روان پويشي از اروپا به امريكا، تاكيد اين نظريه پردازان بيشتر به جنبه‌هاي اجتماعي معطوف شد تا بر نيروهاي زيستي موثر در رفتار. پروين، جان(جوادی و همکاران،1381)

يونگ معتقد بود كه شخصيت علاوه بر گذشته توسط آينده شكل مي‌گيرد و تاكيد بيشتري بر ناهشيار است. تصور يونگ از ماهيت انسان نسبت به فرويد خوشبين تر و كمتر جبر گرايانه بود و مي‌گفت بخشي از شخصيت فطري و بخشي ديگر آموخته شده است سنجش سنخ نماي مايزر- بریگزابزار او بود. شولتزوهمکاران(محمدی، 1378)

# 2-7 روان شناسي فردي

**آلفرد آدلر (1937-1870)**

# زندگینامه

*"هدف از وجود انسان، چيرگي، كمال، ايمني و برتري است هر كودكي با موانع بسياري زيادي در زندگي مواجه مي‌شود، به طوريكه هيچ كودكي تا به حال بدون تلاش براي شكلي از معنا پرورش نيافته است"*

بيماري سخت ذات الريه، آگاهي از مرگ و حسادت نسبت به بردار بزرگتر سالم معرف دوران كودكي اوست داستان كودكي او يك تراژدي است او حقارت‌هاو ضعف‌هاي زيادي را تحمل كرد. خود وي مي‌گويد كساني كه با زندگينامه ي من آشنايند بين واقعيتهاي كودكي من و ديدگاههايي كه بيان كرده ام هماهنگي مي‌بينيد، آدلر نيز وارد دانشكده پزشكي شد و نهايتا ترجيح داد در عصب شناسي و روان پزشكي تخصص يابد، 9 سال همكاري آدلر با فرويد در سال 1902 آغاز شد هنگامي‌كه هفته اي يكبار با يونگ و دو نفر ديگر در منزل فرويد از روانكاوي سخن مي‌گفتند او پيرو فرويد نبود و توسط او روان كاوي نشد، در 1910 به آنكه رئيس انجمن روان كاوي وين بود همچنان از فرويد انتقاد مي‌كرد تا اينكه در 1911 كلا قطع ارتباط كرد و ساختن رويكرد خودش را آغاز كرد و از اينكه او را شاگرد فرويد خطاب كنند عصباني مي‌شد. در 1912 انجمن روان شناسي فرد نگر را بنياد نهاد، در سال 1929 به امريكا رفت وكارش را ادامه داد، او به خاطر سخنراني‌هايش به شهرت ملي رسيد و در حاليكه براي ايراد 56 سخنراني توانكاه مشغول گردش در اروپا بود دچار حمله قلبي شده و در اسكاتلند درگذشت.

# 2-7-2 بررسي نظريات آدلر

شايد مهمترين دليل جدايي آدلر از فرويد تاكيد بيشتر او بر انگيزه‌هاي اجتماعي و افكار هشيار به جاي غرايز جنسي و فرآيند‌هاي ناهشيار بود، آدلر در اوايل زندگي حرفه اي خود به حقارت‌هاي عضوي وچگونگي جبران آن توجه كرد. فردي كه يك نقص عضو دارد ممكن است براي تقويت آن عضو ساير اعضا تلاش كند. آدلر در ابتدا به ضعفهاي بدني توجه داشت اما به تدريج به احساس حقارت و مكانيسم‌هاي دفاعي براي پنهان كردن يا كاهش اين احساسات دردناك علاقمند شد در حالي كه پيروان نظريات فرويدتاكيد "روز ولت"بر شدت عمل وانجام كارهاي بزرگ را به عنوان دفاعي بر عليه اضطراب اختگي به حساب مي‌آوردند، آدلر و پيروانش احتمالا آن را نشانه اي از مكانيسم‌هاي دفاعي بر عليه احساس حقارت مربوط به ضعف‌هاي كودكي مي‌دانند. به نظر آدلر چگونگي تلاش فرد براي كنار آمدن با احساساتي از اين نوع بخشي از روش زندگي وي مي‌شود يعني به صورت يك جنبه ي مشخص از كار كردهاي شخصيتي او در مي‌آيد.

اين مفاهيم بيانگر تاكيد بيشتر بر عوامل اجتماعي است تا عوامل زيستي، آدلر از "ميل به قدرت" به عنوان نشانه اي از تلاش‌هاي ارگانيسم براي "سازگاري" با احساس در ماندگي حاصل از تجارت كودكي مي‌داند. اين اصرار تدريجا به تاكيد بر تلاش براي برتري تبديل شد اين تلاش در شكل روان آزرده خود مي‌تواند، با گرايش به قدرت و كنترل ديگران بيان شود و در شكل سالم به صورت نيرو محركه اي در جهت ارتقاء به سوي اتحاد و كمال نظريه ي آدلر از اين رو قابل توجه است كه بر چگونگي پاسخ افراد به احساسات مربوط به خويشتن و اهدافي كه رفتار آنها را در آينده جهت مي‌دهد تاكيد دارد و همچنين اين كه چگونه تركيب تولد فرزندان مي‌تواند در شد اجتماعي آنها موثر باشد. پروين وهمکاران(جوادی و همکاران،1381)

منظور از سبك زندگي، الگوهاي منحصر به فرد، ويژگيها و رفتارهايي هستند كه به وسيله آنها براي كمال مي‌كوشيم. چهار تيپ مطرح شده از نظر آدلر عبارتند از:

1. تيپ سلطه گر، كه علاقه اجتماعي ندارد و بي ملاحظه به ديگران حمله ور مي‌شود.
2. تيپ گيرنده كه به ديگران وابسته است و انتظار دريافت هر چيزي از آنها را دارد.
3. تيپ اجتناب كننده، كه از مشكلات زندگي دوري مي‌كند.
4. تيپ سودمند اجتماعي ما كه به وسيله همكاري با ديگران با مشكلات كنار مي‌آيند.

بطور كل تصور آدلر از ماهيت انسان از تصور فرويد اميد وار كننده تر است او فكر مي‌كند مردم بي نظيرند و از اراده ي آزاد و توانايي شكل دادن به رشد خود بر خوردارند.

# 2-8 نظریه اختلالات شخصیتی

**كارن هورناي (1952-1885)**

# 2-8-1زندگینامه

*"هميشه بدبختي اصلي- نداشتن صميميت و محبت واقعي است."*

كارن دانيلن در دهكده ي نزديك ‌هامبورگ آلمان متولد شد. از كودكي به برادرش رشك مي‌ورزيد. او پدري مذهبي، مستبد، متكبر و عبوس و ساكت و مادر جذاب و آزاد انديشي كه دائما با پدرش در جدال بود داشت مشاجره‌هاي مكرر والديني كه شك داشت او را دوست داشته باشند جزء تجربه‌هاي كودكي او براي ريشه‌هاي نظريه ي شخصيت او مي‌باشد هورناي با اينكه ادعا مي‌كرد نظريه ي جديدي ندارم و نمي‌خواهم مكتب جديدي را ايجاد كنم ولي با انتقاد‌هاي گسترده از فرويد در واقع مكتب جديدي بنا نهاد، او در طول زندگي براي محبت جستجو كرد و سعي مي‌كرد با تحصيل در رشته پزشكي و رفتار بي بند و بار جنسي بيشتر شبيه يك مرد عمل كند حتي در طول مدت ازدواج و پس از آن. او از روان كاوي هم نتيجه اي نگرفت كه در 1994 به وسيله كارل ابراهام انجام گرفت. سپس به امريكا مهاجرت كرد و از سال 1932 تا 1952 هورناي در موسسه‌هاي روانكاوي شيكاگو و نيويورك خدمت كرد. او بنيانگذار انجمن پيشرفت روانكاوي و موسسه روان كاوي امريكا بود.

# 2-8-2 بررسي نظريات هورناي

هورناي با توجه به سه نكته مهم نظرات خود را مطرح مي‌كند:

اولي اينكه كه اظهارات فرويد در مورد زنان موجب شد كه هورناي به تاثيرات فرهنگي بينديشد

دوم اينكه هورناي با روانكاو ديگري به نام اريك فروم در ارتباط بود و وي آگاهي هورناي را نسبت به تاثيرات بيشتر كرد.

سوم اينكه مطالعات هورناي در تفاوت ساختار شخصيت بيماران اروپايي و امريكايي اهميت تاثيرات فرهنگي را تاييد كرد علاوه بر اين اين مطالعات او را به اين نتيجه رساند كه روابط بين فردي، محور همه عملكرد‌هاي سالم و آشفته ي شخصيت مي‌باشد. از نظر او عملكرد روان آزرده به چگونگي تلاش فرد در انطباق با اضطراب بنيادي مربوط است و فرد روان آزرده بين سه روش پاسخ دچار تعارض است. اين سه الگو عبارتند از:

"گرايش به ديگران"،" مخالفت باديگران"و"دوري از ديگران"سه شخصيت حاصل اين وضعيت‌هاست، شخصيت مطيع، شخصيت پرخاشگر، شخصيت جدا هرسه الگو با عدم انعطاف شخصي و فقدان ارضاء استعدادهاي بالقوه ي فردي كه جوهر همه بيماري‌هايي رواني است مشخص مي‌شوند. درمورد زنان او متعتقد است كه از نظر زيستي زن مستعد گرايش‌هاي آزاد داوطلبانه، ضعف، وابستگي، سلطه پذيري و قرباني كردن خود نيست بلكه اين گرايش‌ها نشانگر تاثير قدرتمند عوامل اجتماعي است.

# 2-9 نظریه روان پزشکی بین فردی

**هري استاك ساليوان (1892-1949)**

# زندگینامه

از ميان تمام نظريه پردازان بررسي شده ساليوان تنها نظريه پردازي است كه در امريكا به دنيا آمده و در همان جامعه به تحصيل پرداخته است او تنها كسي است كه با فرويد تماس مستقيم نداشته و در ضمن كسي است كه بر نقش اجتماعي و عوامل بين فردي در رشد انسان بيشترين تاكيد را داشته است. در واقع، نظريه او به عنوان نظريه روان پزشكي بين فردي كه در سال 1952 مطرح كرد شناخته مي‌شود.

ساليوان به روابط اوليه نوزاد و مادر در رشد اضطراب و رشد مفهوم خويشتن اهميت زيادي مي‌داد. اضطراب ممكن است در تعامل اوليه مادر با نوزاد به وي منتقل شود بنابراين از همان ابتدا، اضطراب ماهيتا بين فردي است و خويشتن كه مفهومي‌حساس در تفكر ساليوان است نيز منشا اجتماعي دارد. مفهوم خويشتن از احساساتي ناشي مي‌شود كه از تماس به ديگران و ازريابي‌هاي انعكاس يافته يا ادراك شده بوسيله ي كودك به دست آمده است.

تاكيد ساليوان بر تاثيرات اجتماعي از نظريه‌هاي او در مورد رشد انسان مشهود است. اين نظرات در تاكيد ساليوان بر دوره ي نوجواني و قبل از نوجواني شايان ذكر است.مقبوليت اجتماعي، اعتبار و عزت نفس كودك نيز در خلال مرحله ي نوجواني اهميت پيدا مي‌كند.

# 2-9-2 بررسي نظريات ساليوان

با گسترش علاقه به اختلالات مربوط به مفهوم خويشتن، توجه روان كاوان به خصوص به مفهوم خود شيفتگي و شخصيت خود شيفته جلب شده است. جريان رشد سالم خويشتن و خود شيفتگي، مستلزم دستيابي فرد به مفهوم روشني از خويشتن، داشتن سطح پايدار و معقولي از عزت نفس، احساس غرور از پيشرفت، آگاهي از نيازهاي ديگران و جوابگويي به نيازهاي آنهاست، همان طور كه پاسخگويي نيازهاي خود نيز هست "خود شيفتگي شخصيت" با اختلال در مفهوم خويشتن، آسيب پذيري عزت نفس، نياز به تحسين ديگران و فقدان همدردي با نيازها و احساسات ساير افراد توام است. در حالي كه "شخصيت خود شيفته" از احساس بي ارزشي و فقدان قدرت رنج مي‌برد (شرم و احساس حقارت) با خيالپردازيهايي در مورد قدرت و موفقيت نامحدود در مورد اهميت خود، بزرگنمايي افراطي مي‌كند. اين افراد خود را مستحق دريافت محبت و تحسين ديگران و شخصيتي خاص و يگانه مي‌دانند. اين افراد در قبال ديگران بخشنده اند. ولي از لحاظ هيجاني چنين نيستند و همدلي ديگران را به شدت مطالبه مي‌كنند. اين افراد مي ‌توانند از خود و ديگران تصويري ايده آل ارائه كنند ولي در مواقع ديگر، ديگران و خود را به طور كلي خوار جلوه دهند. به طور خلاصه يافته‌هاي به دست آمده از تحقيقات آزمايشي، مويد مشاهدات باليني در مورد ‌آسيب پذيري خود شيفتگان در مقابله با ضربات وارده به عزت نفس خود و نيز پاسخ خشم آلود آنها به اين ضربات است.

نظريه دلبستگي و روابط شخصي بزرگسالان: اين نظريه به تاثير تجارب اوليه بر رشد و ارتباط آن به كار كرد بعدي شخصيت مربوط است گر چه اين نظريه به طور خاص بخشي از نظريه ي روان كاوي يانظريه ارتباط بين اشخاص نيست ولي نقاط مشتركي با آنها دارد در اينجا بحث از نظام رفتاري دلبستگي است بر اساس اين نظريه، نوزاد در حال رشد از مراحلي از رشد دلبستگي به افرادي كه از او مراقبت مي‌كنند به ويژه مادر مي‌گذرد در اين مطالعات نوزادان را از نظر دلبستگي در يكي از اين سه دسته طبقه بندي مي‌كنند."امن" (هفتاد درصد نوزادان)"مضطرب اجتنابي" (بيست درصد نوزادان). و"مضطرب- مردد"(ده درصد نوزادان). از اين نظر اين تحقيقات حائز اهميت است كه تفاوت‌هاي فردي در دلبستگي، تفاوت‌هايي را در روابط بين فردي در بزرگسالي و خصوصا در روابط رمانتيك به وجود مي‌آورد يا خير؟ آيا سبك‌هاي اوليه دلبستگي "(امن، مضطرب، اجتنابي و مردد)"با سبك‌هاي روابط عاشقانه فرد مرتبط است درست شبيه تداومي ‌كه در الگوهاي رفتاري عاطفي "نظريه روان كاوي"مطرح شده است.

كارساليوان از نظر تاكيد بر عوامل اجتماعي، تاكيد بر رشد خويشتن و سهم عمده اي كه وي در درمان "اسكينروفرني"داشته از اهميت ويژه اي برخوردار است.

# تظريه پديدار شناختي (فرد- محور)

**كارل راجرز (1987-1902)**

# زندگینامه

*"ارگانيزم يك گرايش و تلاش اساسي دارد، شكوفا كردن، نگهداري كردن و بهبود بخشيدن به ارگانيزم تجربه گر"*

كارل راجرز هشتم ژانويه 1902 در شهر اوك پارك واقع در ايالت ايلينوي تولد يافت. راجرز در خانواده اي سخت گير و از لحاظ مذهبي، سازش ناپذير و پايبند به اخلاق تربيت شد والدين او هموراه سعادت فرزندان خود را در نظر داشتند و احترام به سخت كوشي را در آنها پرورش مي‌دادند. دو جريان عمده اي كه بر كار راجرز تاثير داشته است، از خلال توضيحاتي كه در مورد اوان زندگي خود مي‌دهد، مشهود است يكي توجه به مسايل مذهبي و اخلاقي، كه قبلا شرح داده شده و دوم، احترام به روش‌هاي علمي ‌ظاهرا موضع از مشاهده ي تلاش‌هاي پدر در اداره ي مزرعه با اصول علمي‌و مطالعات راجرز در زمينه كشاورزي علمي‌ناشي شده است راجرز تحصيلات دانشگاهي خود را از دانشگاه ويسكانسين و با رشته كشاورزي آغاز كرد ولي بعد از دو سال، اهداف حرفه اي خود را تغيير داد و به كسوت كشيشي روي آورده او در خلال سفر خود به شرق در سال 1922 فرصت يافت تا التزام ديگران به ساير آموزه‌هاي مذهبي و انزجار و تنفر دو ملت فرانسه و آلمان را كه در غير اين صورت، مردمي‌دوست داشتني بودند مشاهده كنند اين تجربيات باعث پيوستن او به دانشكده الهيات شد و بعدها در مقام يك روانشناس باليني در دانشكده تربيت معلم موفق به اخذ دكترا گرفت.

# 2-10-2 بررسي نظريات و كارهاي راجرز

راجرز و همكاران او، كه بيشتر گرايش انسان گرايانه داشتند درسال 1968 موسسه اي به نام مركز مطالعه ي انسان به وجود آوردند گسترش اين فعاليتها موجب تغييراتي در كارل راجرز به اين شرح شد:

از كار با افراد پريشان به كاربا افراد عادي، از درمان فردي به گروهي و از تحقيق تجربي به مطالعه ي پديدار شناختي افراد.

از نظر راجرز، نظريه، انسان و زندگي در هم آميخته اند، او در فصلي از كتاب خود با عنوان (اين منم) چهار ده اصلي را كه از هزاران درمان وتحقيق آموخته بود مي‌شمرد که اهم آنها عبارتند از:

1. *"در روابط خود با انسان‌ها به اين حقيقت دست يافته ام كه اگر به گونه اي رفتار كنم كه واقعا نيستم، در طولاني مدت كمك كننده نخواهد بود.*
2. *دريافته ام كه پذيرش ديگران بسيار پاداش دهنده است.*
3. *براي من تجربه، منبع، بسيار موثقي است.*
4. *آن چه در هر يك از ما بسيار خصوصي و يگانه است احتمالا تنها عاملي است كه اگر به ديگران بگوييم ارتباط عميق برقرار مي‌ شود.*
5. *انسان‌ها اصولا جهت مثبت دارند، هر چه بيشتر مورد قبول باشند براي اصلاح مستعد تر مي ‌شود.*
6. *زندگي در بهترين شكل خود فرآيندي است در حال تغيير و شدن كه هيچ چيز در آن ثابت نيست".*

# 2-10-3 تشکیل رویکرد پدیدار شناختی راجرز

همان طور كه قبلا گفتيم بيشترين تاكيد راجرز بر "فرآيند روان درماني" است و نظريه راجرز در شخصيت، حاصل نظريه او در درمان است. رويكرد "پديدار شناختي"، بر خلاف تاكيد روان كاوي بر سائق‌ها غرايز، ناهشيار، كاهش تنش و تاكيد بر سال‌هاي اوليه در رشد شخصيت، بر ادراك، احساس و گزارش‌هاي فردي، خود شكوفايي و فرآيند تغيير تكيه دارد.

# 2-10-4 ساختار شخصيت از ديدگاه راجرز

مفهوم خويشتن مهمترين مفهوم ساختاري در نظريه كارل راجرز از شخصيت است. به نظر راجرز هر فرد، رويدادها وتجربه‌هاي پيرامون خود را دريافت مي‌كند و به آنها معنا مي‌بخشيد. اين مجموعه ادراكي و معنايي، ميدان پديداري فرد را به وجود مي‌آورد. بخش‌هايي از ميدان پديداري كه انسان آنها را به عنوان "خود"، "مرا" يا "من" مي‌شناسد خويشتن را به وجود مي‌آورد. مفهوم "خود پنداره" الگويي سازمان يافته و پايدار از ادراكات را بيان مي‌كند. اگر چه خويشتن تغيير مي‌كند ولي خصوصيات سازمان يافته، يكپارچه و ويژه "خود پنداره" هميشه حفظ مي‌شود.

در اين مفهوم، دو نكته ي قابل توجه ديگر نيز وجود دارد. نخست اينكه مفهوم خويشتن به منزله وجود فرد كوچكي در درون ما نيست. اين خويشتن، كاري انجام نمي‌دهد. انسان خويشتني ندارد كه رفتار او را كنترل كند بلكه اين خويشتن نشان دهنده مجموعه اي سازمان يافته از ادراكات است.

دوم اينكه به طور كلي، مجموعه تجارب و ادراك‌هايي كه "خويشتن" ناميده مي‌شود در حيطه ي آگاهي است يعني مي‌توان آنها را هشيار كرد،اگر چه افراد تجربياتي دارند كه به آن آگاهي ندارند، "خود پنداره" در اصل هشيار است راجرز معتقد است كه چنين تعريفي از خويشتن صحيح و براي تحقيق ضروري است به نظر او در صورتي كه خويشتن بر اساس موارد ناهشيار تعريف شود نمي‌توان آن را به صورت عيني مطالعه كرد.

# یازهای زیستی و روانی در پیدایی شخصیت

**آبراهام مازلو (1971-1868)**

# زندگینامه

مازلو در شمار مهمترين نظريه پردازان نهضت توانائي‌هاي انسان است. او كسي بود كه اين ديدگاه را به عنوان نيروي سوم در روان شناسي امريكا معرفي كرد. او ساير نيروها (يعني روانكاوي و رفتار گرايي) را به دليل ديد بدبينانه، منفي و محدودي كه در مورد انسان داشتند مورد انتقاد قرار دارد. مازلو معتقد بود كه افراد اصولا خوب يا خنثي هستند ولي شديد نيستند و نيز اين كه در هر انسان كششي به جانب رشد يا به كمال رساندن توانايي‌هاي نهفته وجود دارد و آسيب شناسي رواني حاصل انحراف يا نوميدي از اين ماهيت اساسي انسان است. جامعه معمولا موجب اين انحراف يا نوميدي است و وقتي ما اين انحراف را ماهيت اصلي ارگانيسم فرض كنيم مشكل پيش مي‌آيد مازلو به اين مسئله توجه كرده و هم از اين باور حمايت كرده كه بهتراست افراد بتوانند در بيان خود آنها بوده و خودشان باشند.

علاوه بر اين ديد كلي نظارت مازلو به دو جهت اهميت داشته است، اولا، او در انگيزش انسان نظري ارائه مي‌كند كه در آن بين نيازهاي زيستي مانند گرسنگي، خواب، تشنگي و نيازهاي روان شناختي همچون عزت نفس، عواطف وتعلق تفاوت موجود است. ما نمي‌توانيم به عنوان يك موجود زيستي بدون غذا و آب زندگي كنيم و همين طور نمي‌توانيم به عنوان يك موجود روان شناختي و بدون ارضاء نيازهاي ديگر به طور كامل رشد كنيم. بنابراين نيازها را مي‌توان به صورت سلسله مراتبي از نيازهاي زيستي تا نيازهاي مبرم روان شناختي تنظيم كرد.

مازلو بر اين عقيده است كه روان شناسان بيشتر به نيازهاي زيستي پرداخته و نظريه‌هايي در شخصيت ارائه كرده اند كه بر اساس آن انسان فقط به كمبود پاسخ مي‌دهد و در جستجوي كاهش تنش است مازلو ضمن عدم انكار انگيزش ما را به شناخت انگيزش كه بر مبناي كمبود نباشد هدايت مي‌كند كه حتي ممكن است افزايش تنش به دنبال داشته باشد. اين انگيزش وقتي انسان خلاق باشد به وجود مي‌آيد تا توانائي‌هاي نهفته خود را تحقق بخشد دومين سهم مازلو (1954) مطالعه وسيع در مورد افراد سالم، كامل و "خود شكوفا" بود. نتيجه ي تحقيق او اين بود كه افراد خود شكوفا داراي چه ويژگي‌هايي هستند؟

"خود و ديگران را به صورتي كه هستند قبول مي‌كنند، مي‌توانند به نيازهاي خود شان بپردازند ولي تمايلات و نيازهاي ديگران را نيز درك كنند و به صورت مكانيكي پاسخ نگويند بلكه با چند نفر ارتباط صميمانه و عميق داشته و خود انگيزه خلاق عمل كنند، در مقابل همرنگي مقاومت كنند و در حالي كه به واقعيات گردن مي‌نهند وجود خودشان را نيز اثبات كنند".

پروین و جان(جوادی و همکاران،1381)

# نظريه رويكرد صفات در شخصيت

**گوردون آل پرت (1967-1897)**

# زندگینامه

*"وقتي كه فرد پخته و باليده شده، پيوند با گذشته قطع مي‌شود".*

آلپورت كه در مونته زوماي اينديانا به دنيا آمد، از چهار پسر خانواده كوچكتر بود، مادرش معلم و پدرش پزشك بود. آلپورت به خاطر اختلاف سني درخانواده و خارج آن منزوي بود*." من حوزه ي فعاليتهاي خودم را ساختم. اين حوزه اي خاص بود، زيرا من مناسب جمع پسران معمولي نبودم*" در دوران طرد كودكي حقارت را تجربه كرد وكوشيد با ممتاز شدن آن را جبران كند او ردپاي برادرش فلويد را كه به او حسادت مي‌كرد تا دريافت درجه دكترا دنبال كرد.اين تلاش براي همچشمي‌كردن با فلويد ممكن است حس هويت آلپورت را تهديد كرده باشد، ممكن است براي دفاع از فرديت خود، با بيان اين نكته كه انگيزه‌ها و علايق بزرگسالان، خود مختار يا مستقل از سر چشمه‌هاي كودكي آنهاست ،براي رد كردن همانند سازي اش با فلويد برانگيخته شده باشد او در دوران دانشجويي نمرات بالايي گرفت و مسئوليتهاي گوناگوني در دانشگاه به عهده داشت. او نوشت *" من از اين فعاليتها احساس شايستگي مي‌كردم (براي جبران احساس حقارت."* آلپورت در 1922 پس از اخذ درجه دكتري 40 سال به انجام پژوهش درباره ي شخصيت و روان شناسي اجتماعي و تعليم دادن مشغول بود او در تمام اين سالها به اين موضوع اذعان داشت كه شخصيت دوران كودكي و بزرگسالي از يكديگر جداست و روي يك پيوستار نيست شخصيت كودكي يك شخصيت زيستي است و شخصيت بزرگسالي يك شخصيت روان شناختي و كاركرد بزرگسالي از دوران كودكي جداست و محدودبه تجربيات گذشته ي انسان نمي‌شود، او متعتقد بود كه هر كس شخصيتي بي همتاست.

# 2-12-2 بررسي نظريات آلپورت

آلپورت در كتاب خود با عنوان (الگو و رشد در شخصيت) قبل از اينكه تعريفهاي خود از شخصيت را ارائه دهد، 50 تعريف را بررسي كرد "شخصيت عبارت است از سازمان دهي پويايي نظامهاي رواني فيزيولوژيكي درون فرد كه رفتار و افكار شاخص را تعيين مي‌كند"

منظور آلپورت از سازماندهي پويا اين است كه اگر چه شخصيت همواره تغيير و رشد مي‌كند (يعني پوياست)، اين رشد، رشدي سازمان يافته است، رواني فيزيولوژيكي به معني آن است كه شخصيت به صورت يك واحد از كاركرد ذهن و بدن تشكيل مي‌شود نه كاملا ذهني نه كاملا زيستي بلكه تركيبي از هر دو، منظور آلپورت از تعيين مي‌كند اين است كه همه ي جنبه‌هاي شخصيت رفتارها و افكار خاصي را فعال يا هدايت مي‌كند. رفتار و افكار هم به معني آن است كه هر چيزي كه فكر مي‌كنيم و انجام مي‌دهيم، شاخص يا نمونه ماست پس هر فردي بي همتاست.

او معتقد بود كه شخصيت كودك و بزرگسال از هم جداست. بنابراين تاكيد ما بر هشيار به جاي ناهشيار و بر حال و آينده به جاي گذشته، شناسايي يگانگي به جاي عموميت با شباهت‌ها در همه ي افراد و تمركز بر هنجار به جاي نابهنجار از اين جا ناشي مي‌شود او سه تيپ صفات فردي را معرفي كرد "اصلي، مركزي وثانوي".

صفات اصلي بيانگر يك آمادگي فراگير و شخصي در زندگي فرد است و در واقع، هر عمل وي تحت تاثير آن قرار مي‌گيرد. براي مثال مي‌گويم فردي ماكيا ولي عمل مي‌كند منظور صفت نيكولو ماكياول است كه يك فرمانده موفق در دروه ي رنسانس بوده است در مورد فرد آزارگر اين صفت از نام ماركي دو ساد كه قبلا به ساديسم (آزارگر ) بوده گرفته شده.بطور كلي عده معدودي از افراد داراي صفات اصلي هستند.

صفات محوري يا مركزي (مثل درستي، مهرباني، و جرات) نشان دهنده ي آمادگي‌هايي است كه دامنه ي فراگير بودن آنها از اصلي نيز كمتر است.

صفات ثانوي نشان دهنده ي آمادگي‌هايي است كه حداقل فراگيري، همساني و قابليت مشاهده را دارند، به عبارت ديگر افراد، داراي صفلاتي هستند كه درجات مختلفي از اهميت و فراگيري را دارند. او عقيده داشت كه صفات اغلب در يك موقعيت خاص و نه در هر موقعيت برانگيخته مي‌شوند مثلا از فرد پرخاشگر نيز مي‌توان انتظار داشت كه رفتار خود را تعديل كند به شرط اين كه آن موقعيت ما رفتار غير پرخاشگرانه را اقتضا كند. همين طور فرد درون گرا ممكن است در بعضي موقعيت، رفتار برون گرا داشته باشد.

# 2-13 نظريه چندبعدی شخصیت

**هانس، جي، آيسنك (1997-1916)**

# زندگینامه

هانس، جي آيسنك در سال 1916 در آلمان متولد شد و سپس در زمان آزار و اذيت نازي‌ها جلاي وطن كرد و در انگلستان اقامت گزيد. نظريه آيسنك تحت تاثير پيشرفت‌هاي روش شناختي در شيوه آماري تحليل عاملي، تيپ شناسي كريچمر و یونگ، تحقيقات شيريل برت در وراثت، تحقيقات آزمايشي پاولف در شرطي شدن كلاسيك و نظريه ي يادگيري روان شناس آمريكايي كلارك‌هال قرار داشته است. اگر چه آيسنك در تحقيقات خود از نمونه‌هاي عادي و بيمار هر دو سود برده است بيشتر تحقيقات او در بخش روان پزشكي بيمارستان مارس در انگلستان انجام گرفت.

زندگي آيسنك با انرژي و قدرت توليد فراوان توصيف شده و يكي از بانفوذ ترين و قابل استناد ترين روان شناسان قرن بيستم است.او در دهه 1980 به تاسيس و ويراستاري مجله (شخصيت‌ها و تفاوتهاي، فردي همت گماشت كه جمله اي بين المللي بود و در درجه اول به پژوهش درباره صفات شخصيت خلق و خود و مباني زيستي آن مي‌پرداخت. آيسنك نسبت به همه اين موضوعات توجه عميقي داشت او در سال 1997 و بعد از تجديد چاپ سه جلد از كتاب‌هاي اوليه خود و اندكي بعد از تمام كردن آخرين كتابش (هوش: نگاهي جديد) دار فاني را وداع گفت.

# بررسی نظريات آیسنک

آيسنك هميشه يكي از منتقدين سخت نظريه روان كاوي بوده است و اگر چه از نظريه صفات پشتيباني مي‌كند بر لزوم تهيه ابزار كار آمد اندازه گيري ضرورت ابداع نظريه اي ابطال ناپذير و اهميت دستيابي به مبنايي زيستي براي هر صفت تاكيد دارد. شيوه يي آماري تحليل عاملي، مبناي اندازه گيري و طبقه بندي صفات آيسنك را تشكيل مي‌دهد. تحليل عاملي شيوه اي است كه در آن تعداد متنابهي از پرسش‌هاي يك آزمون در مورد تعداد زيادي از افراد اجرا مي‌شود سپس نتايج تحليل آماري (يعني اجتماعي بودن) را مي ‌توان با توجه به ويژگي‌هاي مشترك، سوالات يا رفتارهاي مرتبط با يكديگر، تفسير و نامگذاري كرد. آيسنك با تحليل عامل‌هاي بيشتر (ثانوي) به ابعاد اصلي يا زمينه‌هاي اين عوامل يا صفات نيز دست يافت كه به اين ابعاد اصلي "تيپ" گفته مي‌شود. بنابراين براي مثال، بعنوان مثال صفاتي چون اجتماعي بودن، تكانشی بودن، فعاليت، سرزندگي و تحريك پذيري را مي‌توان زير عنوان مفهوم تیپ برون گرا در يك گروه جمع كرد. در اينجا اگر چه از اصطلاح تيپ استفاده مي‌شود، بايد توجه داشت كه در واقع، اين اصطلاح داراي دو حد نهايي بالا و پايين است و افراد ممكن است در نقاطي بين اين دو حد قرار گيرند.

# 2-13-3 ابعاد اساسي شخصيت

آيسنك در نخستين تحقيقات خود به دو بعد شخصيت دست يافت و آنها را درون گرا - برون گرا و روان آزرده خو (از لحاظ عاطفي پايدار- ناپايدار) نام نهاد. رابطه ي اين دو بعد اصلي شخصيت با طبايع چهار گانه اي كه به وسيله پزشكان يوناني بقراط و گالن معرفي شده ويژگي‌هاي شخصيتي بيشتري را در بر مي‌گيرد در شكل آمده است.



**شكل 2-1 رابطه2 بعد شخصيت بر مبناي تحليل عاملي و طبايع 4 گانه يوناني (آيسنك 1970)**

**پروين و جان، لارنس و اليور، شخصيت (نظريه و پژوهش)، ت محمد جعفر جوادي**

روان شناسان منتقد اظهار كرده اند كه تفسير تفاوت‌هاي فردي با دو يا سه بعد امكان پذير نيست.

# نظرريه رويكرد تحليلي عاملي صفات

**ريموند كتل (1998-1905)**

# زندگینامه

ريموند كتل در 1905 در دوانشير انگلستان ديده به جهان گشود او در سال 1924 ليسانس يا شيمي‌از دانشگاه لندن فارغ التحصيل و سپس به روانشناسي روي آورد. او در سال 1929 از همان دانشگاه موفق به درجه ي دكترا شد. در 1937 پس از مطلالعاتي روي شخصيت وارد دانشگاه هاروارد و كلارك و دوك شده و به تدريس پرداخت در خلال اين 20 سال استاد تحقيق در روان شناسي و مسئول آزمايشگاه ارزيابي شخصيت در دانشگاه ايلينوي بود او بيش از 200 مقاله و 15 كتاب نوشت. در ابتدا او پس از مطالعه ي تحليل عامل در تحقيقي تلاش كرد يك نظريه ي داراي سلسله مراتبي از شخصيت ايجاد كند همچنين علاقمند بود مانند جدول مندليف در شيمي‌ شیوه تحليل عاملي روان شناسي را به جانب جدول ادواري وي از عناصر شخصيت سوق دهد.

# 2-14-2 بررسي نظريات كتل در شخصيت

مهمترين عنصر ساختاري نظريه كتل، صفت است كه قبلا به عنوان آمادگي قبلي يا زمينه از آن ياد شد. منظور از "صفت" اين است كه رفتار انسان در طول زمان و در موقعيت‌هاي مختلف داراي الگو و نظم خاصي است از ميان تفاوت‌هاي بسياري كه در صفات مي‌تواند وجود داشته باشد دو مورد مهمتر است يكي تفاوت ميان سه صفت توانش، خلقي، پويشي و ديگري تفاوت بين دو صفت سطحي و عمقي.

"صفات توانشي" به مهار توانائي‌هايي مربوط است كه موجب كنش موثر فرد مي‌شود مثل هوش.

"صفات خلقي" به زندگي هيجاني فرد و سبك رفتاري او مربوط است مثل آرامش در كار كردن يا سريع بودن

"صفات پويشي" به كوشش و انگيزيش زندگي فرد و نوع اهدافي كه براي وي مهم است مربوط مي‌شود، در مجموع اين صفات پايدارترين عناصر شخصيت شناخته شده اند.

تفاوت بين صفات سطحي و عميقي به ترازي مربوط است كه در آن به مطالعه مي‌پردازيم.

"صفات سطحي"، رفتارهايي را نشان مي‌دهد كه ظاهرا با يكديگر تجانس دارند ولي در واقع هميشه همراه هم بالا و پايين نمي‌روند و ضرورتا علت مشتركي ندارند. صفات سطحي را مي‌توان از طريق روش‌هاي غير عيني سنجيد ولي "صفات عمقي" را بايد به كمك شيوه‌هاي پيشرفته ي آماري همچون تحليل عاملي كشف كرد. اين صفات زير بناي شخصيت فرد را تشكيل مي‌دهد.

تلاش‌هاي كتل و حوزه ي گسترده آن هر انساني را تحت تاثير قرار مي‌دهد. تحقيقات او تقريبا شامل كليه ابعادي است كه به نوعي با نظريه شخصيت مرتبط است. كتل يكي از عمده ترين روان شناساني است كه به ابداع شيوه‌هاي "تحليل عاملي" و تكوين شيوه‌هاي نوين تعيين سهم وراثت در شخصيت پرداخته است. كتل به منظور توسعه تحقيقات چند متغير در (انجمن تحقيقات آزمايشي چند متغيره)را در دهه شصت راه اندازي كرد. اغلب پژوهشگران تحليل عاملي شخصيت در امريكا به عضويت انجمن صاحب نام وي در آمدند به علاوه كتل تلاش كرده است تا نظريه خود را در فرهنگ‌هاي مختلف نيز به كار گيرد. به نظر يكي از حاميان او: "نظريه كتل، به جاي اين كه مورد قبول عام قرار گيرد، بهشدت آنها را تحت تاثير قرار داده است"... مي‌توان اذعان كرد كه طرح اصلي كتل در مطالعه شخصيت، به ساختار نظري پرباري منجر شده و در مقايسه با ساير نظريه‌هاي شخصيت، به تحقيقات تجربي بيشتري منتهي شده.در عين حال بيشتر روانشناسان شخصيت،تلاش‌هاي كتل را ناديده گرفته و عده اي ديگر نيز در مورد اعتبار آزمون‌هاي به كار رفته، اعتماد كردن به تحليل عاملي و همين طور، نظريه پردازيهايي كه گاهي از داده‌هاي به دست آمده نيز فراتر مي‌رود ترديد كرده اند. همين طور اینکه كتل، همانند آيسنك در اغلب موارد اغراق مي‌كند.

متاسفانه كتل به دليل اعتقاد بيش از حد به نقطه نظرهاي خود، گاهي بدون هيچ گونه دليل، دستاوردهاي خود را مي‌پذيرد و متقابلا كارهاي ديگران را بي اعتبار به حساب مي‌آورد. مثلا، يافته‌هاي "روان شناسي باليني" و "رويكرد دو متغيره" را كم بها جلوه داد ولي درباره دستاوردهاي "رويكرد چند متغيره" به گزافه گويي پرداخته است.

# ظریات رابطه شغل و شخصیت

نظريه شخصیتی- شغلی ‌جان هالند

جان‌هالندر در سال(1918)ميلادي متولد شد, درجه ليسانس خود را از دانشگاه اوماها در سال 1942 و در جه دكتري روانشناسي را درسال 1952 از دانشگاه مينوسو تا اخذ كرد. سپس به تدريس مشغول شد و چند سالي نيز سرپرستي مركز تحقيقات را عهده دار بوده در سال 1964 رئيس سازمان تحقيقات و نيز استاد دانشگاه آيوا شد

(شفيع آبادي, 1372, ص 209)

نظريه افتراق گرايي‌هالند صرفا به نظريه‌هاي شخصيت مربوط نمي‌شود بلكه به تنهايي يك نظريه جامع شخصيتي است. فرضهاي اصلي زير بناي آن اين است كه مي‌توان مردم را به شش تيپ شخصيتي طبقه بندي كرد. و نيز شش نوع محيط نيز وجود دارد كه با انواع تيپهاي شخصيتي مطابقت دارد. مردم به دنبال محيطي مي‌گردند كه با شخصيت آنان هماهنگي داشته باشد چون اين هماهنگي به آنان امكان مي‌دهد تا ارزشها و تواناييهاي شخصيت خود را به نمايش گذارند به گفته‌ي‌ هالند رفتار يك فرد در محيط كار محصول نوع شخصيت وي و تقابل آن با ويژگيهاي محيطي است.

(شكيلتون, 1371, ص 183)

تواناييها و انگيزه‌هاي افراد متفاوت هستند همانگونه كه در مشاغل مختلف نياز به شرايط و انگيزه‌هاي متفاوتي است. هنگامي‌كه بين ويژگيهاي شخصيتي و ويژگيهاي مربوط به شغل هماهنگي ضعيفي وجود داشته باشد. عملكرد كاركنان ضعيف خواهد بود. اين تناسب در تئوري‌هالند بيان شده است عموما‌هالند بر اين عقيده است كه تيپ شخصيتي مردم هماهنگ با انتخابات شغليشان است. و نيز استعداد و توانائيهايشان متناسب با نيازمندي‌هاي شغليشان است. بنابرايناین افراد موفق تر و از شغلشان كلا راضي تر هستند (Jaurnal of Applied Management Studies, 1999) هدف‌هالند ارائه نظريه اي جامع درباره مسير تكاملي و انتخاب شغل بوده است.وي در نظر داشت با استفاده از تمام علوم و نيز توجه به واقعيات زيستي و محيطي انسان, نظريه اي پيشنهاد نمايد كه دامنه تحقيق را گسترده نماید.

**رابطه شغل و شخصیت،رابینز(پارسائیان و اعرابی،1379)**

کاوشگر2(I) واقع گرا1(R)

هنرگرا3(A) سنت گرا6(C)

اجتماعی4(S) سوداگر5(E)

**شكل 2-2 رابطه شغل و شخصيت، رابینز(پارسائیان و اعرابی،1379)**

1.Realistic

2.Investigator

3.Artistic

4.Social

5.Enterprising

6.Conventional

**جدول 2-1: تناسب شغل با شخصيت**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نوع شخصيت** | **ويژگيهاي شخصيتي** | **شغل مناسب** |
| واقع گرا: كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه به مهارت، قدرت بدني و هماهنگي نياز دارند. | كم رو، با فراست، با ثبات، سازشكار و مرد عمل است | مكانيك، متصدي دستگاه حفاري كارگر خط مونتاژ، كشاورز |
| كاوشگر: كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه به فكر كردن، سازماندهي و درك موضوع نياز دارند. | تحليلگر، كنجكاو، مستقل | اقتصاددان، زيست شناس، رياضي دان، گزارشگر رسانه‌هاي گروهي |
| اجتماعي. كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه بتوان به ديگران كمك كرد | صميمي، گرم، دوستانه، داراي روحيه همكاري | مدد كار اجتماعي، روان شناس باليني، معلم، مشاور |
| سنت گرا. كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه مستلزم اجراي قوانين، بدون ابهام و منظم باشد. | سازشكار، كار آرا، مرد عمل، بدون قدرت تخيل، انعطاف ناپذير | حسابدار، مدير شركت، مسئول دايره دريافت و پرداخت بانك، مسئول بايگاني |
| سوداگر. كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه جنبه حرف زدن و گفتاري داشته باشد تا بتوان با قدرت بيان خود ديگران را تحت تاثير قرار دهد. | داراي اعتماد به نفس، جاه طلب و بلند پرواز، پر انرژي، سلطه جو | وكيل (حقوق دان)، مسئول بنگاه معاملاتي، متخصص روابط عمومي، مدير سازمان كوچك |
| هنرمند. كارهايي را ترجيح مي‌دهد كه مبهم و نامنظم باشد كه براي انجام آنها بايد داراي ابتكار عمل و خلاقيت بود. | خيال پرداز، درهم ريخته آرمان گرا، پر احساس، اهل حرف (و نه عمل) | نقاش، موسيقي دان، نويسنده تزئيناتي |

**رابينتز (پارسائيان و اعرابي 1379)، ص 159**

# 2-15-2 شخصيت نوع A

آيا كسي را مي‌شناسيد كه بسيار اهل رقابت بوده وهموراه سراسيمه باشد؟ اگر چنين است ما او را نمونه اي خوب از شخصيت نوع A[[21]](#footnote-21) مي‌دانيم كسي كه از نظر شخصيت، نوع A باشد، سعي دارد با سرعت و دستپاچگي در كوتاه ترين زمان، به بيشترين پيشرفت دست يابد و هر گاه ايجاب كند، در برابر گروههاي مخالف و هر چيزي كه سد راهش باشد به شدت مقاومت و مخالفت خواهد كرد. در فرهنگ آمريكاي شمالي براي چنين شخصيتي ارزش زيادي قائل اند و او مي‌تواند در ساله جاه طلبي‌ها و كسب موفقيتها به پاداشهاي مادي زيادي برسد.

شخصيت نوع A داراي ويژگي‌هاي زير است:

1. هميشه در حال حركت جنب و جوش و قدم زدن است و غذا را به سرعت مي‌خورد.
2. نسبت به سرعتي كه كارها انجام شود احساس بي صبري مي‌كند.
3. هميشه مي‌خواهد دو يا چند كار را به صورت همزمان انجام دهد.
4. نمي‌تواند از تفريح هيچ استفاده اي ببرد.
5. هميشه با عدد و رقم سرو كار داد و دائم در حال محاسبه ميزان كارهايي است كه انجام داده است.

# 2-15-3 شخصيت نوع B

شخصي كه داراي شخصيت نوع B[[22]](#footnote-22) است، ويژگي‌هايي دارد كه درست بر عكس با شخصيت نوع A است. چنين فردي هيچ گاه سراسيمه نيست، نمي‌خواهد دست به كارهايي بزند كه پايان ندارد، احساس نوعي آرامش مي‌كند و نبايد دائم محاسباتي را انجام دهد. (M. Fried man and R.H.Rosenman, 1974)

را بينز (پارسائيان و اعرابي 1379 ص 155)

شخصيت نوع B داراي ويژگي‌هاي زير است:

1. هرگز سراسيمه نيست و شاهد نتايج حاصل از سراسيمگي هم نخواهد بود.
2. در خود هيچ گونه احساس نياز به بحث درباره موفقيتها نمي‌كند مگر اينكه شرايط يا اوضاع ايجاب كند كه دراين باره حرفي بزند.
3. به جاي به رخ كشيدن مديريت و مقام خود، ترجيح مي‌دهد كه با دوستان خود خوش بگذارند.
4. هميشه در آرامش به سر مي‌برد و احساس هيچ نوع كوتاهي يا غفلت نمي‌كند.

كسي كه از نظر شخصيت در گروه A قرار مي‌گيرد هميشه تحت تنش و فشار رواني زياد است اوهميشه احساس مي‌كند فرصت كافي ندارد و پيوسته براي كارهاي خود وقت خاصي را تعيين مي‌كند. وجود اين ويژگي‌ها باعث نوعي رفتار ويژه هم مي‌شود. براي مثال، كسي كه داراي اين ويژگي شخصيتي است كارها را به سرعت انجام مي‌دهد، زيرا هميشه بر كميت و كيفيت تاكيد مي‌كند. چنانچه به پست مديريت برسد هر روز چندين ساعت اضافه كاري مي‌كندو هميشه خود را در وضعي رقابتي مي‌بيند و چون به گونه اي دستپاچه است يا زياد عجله به خرج مي‌دهد، تصميمات ضعيف مي‌گيرد، به ندرت امكان دارد كه خلاق باشد ازآنجا كه به كميت و سرعت اهميت مي‌دهد هنگامي‌كه با مساله اي روبه رو شود به تجربيات گذشته تكيه مي‌كند. او وقت زيادي را صرف يافتن راه حلي براي مسائل جديد نمي‌كند، معمولا واكنش يكساني در برابر مسائل ومشكلات متفاوت نشان مي‌دهد. بنابراين در مقايسه با كسي كه از نظر شخصيت در گروه B قرار مي‌گيرد، بهتر مي‌توان رفتار او را پيش بيني كرد.

آيا گروه A يا B، كدام يك در سازمان موفق ترند؟ با توجه به سخت كوشي گروه A، معمولا كسي كه از نظر شخصيتي در گروه B قرار گيرد، به راس هرم سازمان مي‌رسد بيشتر فروشندگان داراي شخصيت از نوع A هستند گروه B پست‌هاي مديريت ارشد اجرايي را احراز مي‌كنند. چرا؟ در پاسخ بايد گفت كه كساني كه از نظر شخصيت در گروه A قرار مي‌گيرند كيفيت را فداي كميت مي‌كنند معمولا كساني مي‌توانند در سازمان ارتقاي مقام يابند كه در كارهاي عجله كمتري به خرج داده و امور را به صورت استادانه انجام دهند، خلاق باشند و تنها به رقابت و كارهاي با عجله اكتفا نكنند.

# 2-16 بررسي چند خصوصیت شخصیتی در شغل

# 2-16-1 اثر كانون كنترل[[23]](#footnote-23)

بر غيبت كاركنان موضوع جالبي است درونگرايان بر اين باورند كه از طريق رعايت اصول بهداشتي مي‌توانند سلامت خود را تضمين كنند. بنابراين، در رابطه با حفظ سلامتي خود مسئوليتهاي بيشتري را مي‌پذيرند و بيشتر مراقب سلامت خود هستند.اين امر باعث مي‌شود كه تصادفات و بيماري كمتر شود و در نتيجه ميزان غيبت آنان پايين تر مي‌آيد.

نبايد انتظار داشت كه بين كانون كنترل و جابه جايي كاركنان رابطه مشخصي وجود داشته باشد، چرا كه نيروهاي مخالف هميشه در كارند. از يك سو "درونگرايان" به اصطلاح مرد عمل هستند، بنابراين انتظار بسياري زيادي مي‌رود كه سريع تر سازمان را ترك كنند از سوي ديگر، آنان همواره در كار خود موفق تر از سايرين هستند و رضايت بيشتري را كسب مي‌كنند، اينها عواملي است كه جابه جايي كاركنان را كاهش مي‌دهد.

نتايج حاصل از تحقيقات نشان مي‌دهد كه معمولا درونگرايان به هنگام انجام وظيفه احساس مسئوليت بيشتري مي‌كنند و كارهاي بهتري را انجام مي‌دهند، ولي با توجه به نوع شغل و كارهاي متفاوت، نمي‌توان اين نتيجه گيري را تعميم داد. درونگرايان بيش از گرفتن تصميم، فعالانه در پي كسب اطلاعات بيشتري بر مي‌آيند، در جهت كسب موفقيت و تامين هدف انگيزه‌هاي بيشتري دارند و در جهت كنترل محيط خودتلاش بيشتري مي‌كنند ولي برون گرايان سازش كارترند و تمايل بيشتري دارند كه مجري دستورالعمل‌ها باشند، بنابراين در رابطه با كارهاي تخصصي (يعني آنهايي كه مهارت‌ها و توان مديريتي بالايي نياز دارند )"برون گرايان" موفق ترند، آنها مناسب مشاغلي هستند كه به ابتكار و استقلال عمل نياز دارد بر عكس درون گرايان كارهايي را به نحو عالي انجام مي‌دهند. كه تكراري و منظم بوده و موفقيت در آنها در گرو رعايت مقررات و سازش با ساير همكاران باشد.

# 2-16-2 ماكياول گرايي [[24]](#footnote-24)

ماكياول گرايي با قدرت طلبي رابطه اي تنگاتنگ دارد. شخصي به نام نيكولو ماكياولي در قرن شانزدهم درباره كسب قدرت و استفاده از آن نظريات و عقايد ويژه اي داشت و مطالبي را هم نوشت. فردي كه اين ويژگيها را دارد اهل عمل (عمل گرا) است، احساساتي نيست و بر اين باور است كه هدف، وسيله را توجيه مي‌كند. ديدگاه تند طرفداران ماكياولي و آنان كه از نظر شخصيتي چنين خصيصه اي دارند اين است كه: "*اگر نتيجه مي‌دهد، امانش نده*"!

تحقيقات زيادي انجام شده تا پي آمد برخي از رفتارها را به كساني نسبت دهند كه كم و بيش داراي اين ويژگي بوده اند.كساني كه از نظر شخصيتي، به مقدار زيادي اين ويژگي را دارند (در مقايسه با كساني كه اين ويژگي در آنها شدت زيادي ندارد) موفق تر هستند، كمتر غايب مي‌شوند و بيشتر ديگران را ترغيب مي‌كنند. ولي بازدهي اين افراد تحت عوامل موقعيتي تعديل مي‌شود.تحقيقات ثابت كرده است كه اين ويژگي شخصيتي قدرت طلبي در موارد زير بشتر نمايان مي‌گردد:

1. هنگامي‌كه اين افراد به صورت مستقيم با ديگران روبه رو مي‌شوند
2. هنگامي‌كه قوانين و مقررات در موقعيت يا وضعي كه به آن روبه رو مي‌شوند كمتر حاكم باشد، آنان بي محابا عمل مي‌كنند.
3. درگيري عاطفي با مسائل جزيي با امور دور (منحرف) از هدف مورد نظر كه موجب كم رنگ شدن اين ويژگي گردد.

آيا مي‌توان نتيجه گرفت كه كساني كه از نظر شخصيتي (به اصطلاح بسيار ماكياول گرا هستند) كارمند خوبي خواهند بود؟ پاسخ اين پرسش به دو عامل بستگي دارد، اول به نوع كار و دوم اين كه آيا در ارزيابي عملكرد رعايت اصول اخلاقي هم مطرح است يا خير در كارهايي كه فرد بايد از نظر مذاكره و تعديل قيمتها (مثل روابط كارگري) مهارت خاصي داشته باشد، يا در آنجا كه موفقيت در كار، پاداش زيادي خواهد داشت (مثل كميسيون حاصل از فروش) چنين شخصيتي بازدهي بالايي دارد، ولي اگر هدف نتواند وسيله را توجيه كند، يا اگر از نظر رفتاري استانداردهاي بسيار دقيقي وجود داشته باشد، يا عوامل موقعيتي و موضعي (كه در عبارت قبل ياد ‌آورد شديم) وجود نداشته باشد، در آن صورت نمي‌توان درباره عملكرد چنين شخصي پيش بيني كرد.

# 2-16-3 مناعت طبع يا عزت نفس[[25]](#footnote-25).

ميزان يا درجه اي كه افراد خود را دوست دارند (يا دوست ندارند) اين ويژگي شخصيتي را "مناعت طبع"یاعزت نفس مي‌نامند.

تحقيقاتي كه در خصوص مناعت طبع يا عزت نفس شده به جنبه‌هاي دقيقي از رفتار سازماني رسيده است. براي مثال، عزت نفس با انتظارات فرد از موفقيت، رابطه مستقيم دارد. كساني كه اين ويژگي شخصيتي در آنها شديد است بر اين باورند كه توانايي آنان بيش از مقداري است كه براي موفقيت در كار لازم است. آنان دست به كارهايي مي‌زنند كه خطر زيادي دارد و (در مقايسه با كساني كه مقدار كمتري از اين ويژگي دارند) كارهايي را مي‌پذيرند كه نامتعارف تر باشد.

مهم ترين نتيجه اي كه از اين تحقيقات به دست آمده و مي‌توان آن را تعميم داد، اين است: افرادي كه اين ويژگي به فراواني در آنها ديده شود (در مقايسه با آنان كه از نظر شخصيتي كمتر اين ويژگي را دارند) بيشتر تحت تاثير عوامل خارجي قرار مي‌گيرند كساني كه شدت اين ويژگي يا خصوصيت، در آنها كمتر است متصرد واكنش مثبت از سوي ديگران هستند. در نتيجه آنان بيشتر در پي تاييد ديگران و آماده پذيرش باورها و رفتار افراد مورد احترامشان مي‌باشند. كساني كه اين ويژگي را دارند (ولي نه در حالت بسيار شديد) هنگامي‌كه در پست مدیریت سازمان قرار گيرند همواره درصدد خشنود ساختن ديگران هستند، از اين رو احتمال كمتري دارد كه پايگاه ناآشنايي را انتخاب كنند.

# 2-16-4 سازگاري با موقعيت[[26]](#footnote-26)

ويژگي شخصيتي ديگري را كه به تازگي بسيار مورد توجه قرار گرفته سازش با موقعيت مي‌نامند.یعنی توانايي فرد در هم سوكردن رفتار خود با عوامل خارجي و موقعيتي،كساني كه چنين خصوصيتي دارند، مي‌توانند رفتار خود را با عوامل محيطي و موقعيتي وفق دهند. آنان نسبت به علائم و نشانه‌هاي خارجي حساسيت زيادي نشان مي‌دهند و در موقعيت‌هاي گوناگون رفتار متفاوتي دارند. كساني كه اين ويژگي شخصيتي در آنها شديد است مي‌توانند در جمع و در خلوت رفتارهاي بسيار متفاوتي داشته باشند. اما آنان كه اين ويژگي شخصيتيشان شديد نيست نمي‌توانند در موقعيت‌هاي مختلف رفتارهاي چندان متفاوتي از خود بروز مي‌دهند. آنان هميشه تمايل دارند تا در هر وضع و موقعيتي نگرش و خوي حقيقي خود را نشان دهند. بنابراين، بين آن چيزي كه هستند و آنچه كه انجام مي‌دهند (از نظر ثبات رويه در رفتار) رابطه بسيار مستحكم وجود دارد.

تحقيقات پيرامون اين ويژگي شخصيتي هنوز در ابتدای راه است. بنابراين،نمي‌توان بر آن اساس چيزي را پيش بينی كرد. ولي، نتيجه نخستين تحقيقاتي كه در اين زمينه به دست آمده نشان مي‌دهد، كساني كه اين ويژگي شخصيتي در آنها شديد است تمايل دارند به رفتار ديگران توجه بيشتري بكنند (و نسبت به كساني كه اين ويژگي شخصيتي در آنها ضعف است)سازگاري بيشتري داشته باشند.همچنين مي‌توان چنين فرض كرد كه كساني كه اين ويژگي شخصيتي در آنها شديد است در پست‌هاي مديريتي، يعني در مقامهايي كه افراد بايد چندين نقش ايفا نمايند (و گاهي اين نقشها ضد و نقيض هستند) موفق تر خواهند بود. آنان مي‌توانند در برابر ارباب رجوع يا افراد گوناگوني كه با آنها روبرو مي‌شوند. (چهره‌هاي) مختلف را نشان دهند.

# خطر پذيري

انسانها از نظر گرايش به خطر پذيري متفاوت اند اين ميل كه مبتني بر پذيرش يا اجتناب از خطر است (ثابت شده است) كه بر موارد زير اثرات شديدي مي‌گذارد. مدت زماني كه طول مي‌كشد تا مدير تصميمي‌بگيرد و مقدار اطلاعاتي را كه وي براي گرفتن تصميم به آن نياز دارد. براي مثال، در يك تمرين شبيه سازي مربوط به تصميم گيري درباره استخدام كارمندان جديد، 79 مدير شركت كردند، مديراني كه خطر پذيري بالايي داشتند، سريع تر تصميم گرفتند و (در مقايسه با مديراني كه خطر پذيري كمتري داشتند) از اطلاعات كمتري استفاده كردند.نكته جالب توجه اين است كه صحت و دقت تصميم گيري در مورد هر دو گروه يكسان بود.

در حالي كه معمولا اين گفتار درست است كه مديران سازمانها ضد خطر هستند، ولي هنوز هم افراد درباره اين بعد شخصيتي، متفاوت اند. در نتيجه عقل سليم حكم مي‌كند كه متوجه اين تفاوت شخصيتي باشيم و حتي درباره نوع شغل و پستي كه شخص بايد آن را احراز كند، مساله ميل او را به خطر پذيري مورد توجه قرار دهيم. براي مثال، در يك موسسه كارگزاري اوراق بهادار، ميل شديد به خطر پذيري، احتمالا به عملكرد بهتري منجر خواهد شد. نوع مشاغل، تعيين كننده سرعت عمل در تصميم گيري است. از سوي ديگر، اين ويژگي شخصيتي براي حسابداران يك عامل بازدارنده است. احتمالا كار حسابرسي شايسته كساني است كه ميل به خطر پذيري كمتري داشته باشند.

رابينز (پارسائيان واعرابي 1379)، ص 152

# 2-17 شخصيت از ديدگاه اسلام و قرآن

به قول يكي از دانشمندان اسلام شناس معاصر ايراني، انسان در جهان بيني اسلامي‌داستاني شگفت دارد، انسان مخلوقي است كه هنگام زاده شدن بالقوه كمالاتي دارد كه مي‌توان به آنها فعليت داد.

علي (ع) مي‌فرمايد بدي و ناسلامتي در طبيعت هر كس نهان است اگر شخص بر طبيعت خود غالب آيد بدي در ضمير، ناخودآگاه خود مخفي مي‌ماند و اگر غالب نيايد، بدي مانند آتش فشاني سرانجام دهان باز مي‌كند و خود و محيطش را به بيماري و تباهي مي‌كشاند.

(عبدالكريم 1361) (نوري تاجر 1376)

اسلام عوامل تكامل دهنده اش را شامل وراثت، محيط طبيعي و جغرافيايي، محيط اجتماعي و عوامل فرهنگي و تاريخي مي‌دانند، اسلام خيلي قبل از فرويد طبيعت انسان را به سه قسمت تقسيم نمود كه هر يك از اين سه قسمت در فطرت و طبيعت او موجود است. اين سه قسمت نفس اماره، نفس مطمئنه، نفس لوامه است كه معادل نهاد، خود و فرا خود در نظريات فرويد پدر علم روانكاوي در شخصيت مي‌باشد.

در اينجا مراد از نفس اماره طبيعت حيواني انسان است. نفس مطمئنه همان استعدادهاي او در اداره كردن، انگيزش‌هاي عقلاني، منطقي و واقع بينانه، كمك كنندگي و راهنمايي است و نفس لوامه راهنماي نيكي و زشتي و بر خلاف نظريات فرويد درباره ي فرا خود آموختني نمي‌باشد بلكه قسمتي از فطرت بشر است.

علي (ع) درباره ي جنبه‌هاي مختلف شخصيت انسان فرمود: “*بينايي، چشم نيست زيرا كه گاهي چشمها به آرنده خود دروغ مي‌گويند، در شناخت حقائق بايد بعقل اعتماد نمود نه به حس، زيرا بسا محسوس و بديهي كه معلوم نيست و بسا عقلي و نظري كه نزد دلهاي روشن از هر بديهي آشكار تر است پس يقينيات همان معقولات است نه محسوسات، زيرا حكم حس در مظنه ي غلط است و بسيار حس دروغ مي‌گويد ما را به نادرست واميدارد چنانكه بزرگ را كوچك و كوچك را بزرگ و متحرك را ساكن و ساكن را متحرك مي‌پنداريم و اما عقل در هر چه راه يابد و پيشش بديهي است گردد اشتباه در آن راه ندارد، بنابراين اين گفتار نادانان است كه مي‌گويند دليلي بزرگتر و بالاتر از حس و ديدن با چشم نيست باطل و نادرست است”*

(حضرت علی (ع)،1365، نهج البلاغه، ترجمه فيض الاسلام، جزء ششم، خطبه 273)

# شخصيت در قرآن

قرآن معتقد است كه انسان بايد تحت تربيتي عميق و معنوي قرار گيرد تا راه زندگي را بيابد و اگر رسالت خود را در جهان فاني دريافت زندگي وي توام با خوشبختي خواهد بود. اگر ياد خداوند در ذهن كسي ريشه ندواند انديشه‌هاي شيطاني آنرا فرا مي‌گيرد و ملعبه اي در چنگال غريزه‌هاي حيواني خويش خواهد شد (پروا، 1370، ص 154)

"ادعوني استجب لكم"

*بخوانيد تا اجابت كنم شما را*

) سوره غافر – آيه 60(

"ان الانسان لفي خسرو الا الذين امنو ع‍‍‍ُمو الصالحات"

*همه انسان‌ها در زيان هستند مگر كساني كه ايمان آوردند و عمل صالح انجام* دادند

سوره عصر آيه های 2 و 3 (

"كلا ان الانسان ليطغي، آن راه استغني"

*باز چرا انسان سركش و مغرور مي‌شود چونكه بغنا و دارائي مي‌رسد كه محققا بسوي پروردگار باز خواهد گشت.*

(سوره علق آيه های 7 و 6 )

"لقد خلقنا الانسان في احسن تقويم"

*ما انسان را در مقام نيكو و احسن آفريديم*

(سوره تين، آيه 4)

"الذي خلقك فسوك فعدلك "

*آن خدايي است كه را از عدم بوجود آورد بصورتي تمام و كامل بياراست و با اعتدال برگزيد*

(سوره انفطار، آيه 7)

"ينبوالانسان يومئذ بما قدم و اخر"

*آنروز آدمي‌بهر نيك و بدي كه در ابتدا و انتها انجام داده آگاه مي‌شود* (سوره قیامت ایه 13)

"الذي خلق الموت و لحيوه ليبلوكم ايكم احسن عملا": *خدائيكه مرگ و زندگاني آفريد كه شما بندگان را بيازمايد تا كدام يك نيكو كارتر (و خلوص اعمال بيشتر) است* (سوره ملك، آيه 2)

و بسیاری آیات و روایات دیگرکه از ذکر آنها درین مقوله صرف نظر می شود.

انسان از نظر اسلام داراي خلقتي مستقل و جدا از خلقت ساير موجودات عالم است و سرانجام موجودي است كه در نهاد او مجموعه اي از خصوصيات متضاد يافت مي‌شود و اوست كه تصميم مي‌گيرد چگونه باشد. (جاسبي 1378 و ص 42) (نوري تاجر 1376)

# 2-18 تیپ شناسی[[27]](#footnote-27)

اين تصور كه مردم را مي‌توان به تيپها، يا دسته‌هاي مختلف از افراد تقسيم كرد دست كم به زمان "بقراط" (حدود 400 سال قبل از ميلاد)، كه "جالينوس" (حدود سال 150 ميلادي) بعدها به عقايد وي شاخ و برگ داد باز مي‌گردد. در آن دوران قديم اين اعتقاد وجود داشت كه افراد را مي‌توان به چهار گروه: صفراوي (به معني تحريك پذير)، سوداوي (يا افسرده)، دموي (خوش بين)، بلغمي‌(آرام) تقسيم كرد. اين فرض وجود داشت كه تيپ شخصيتي فرد بازتابي از غلبه يكي از چهار خلط بدني- مايعاتي در بدن كه تصور مي‌رفت كه براي حيات جنبه ي بنيادي دارداست.

*"*شيخ الريئس ابوعلي حسين بن عبدالله بين سينا"، طبيب، فيلسوف و دانشمند بزرگ ايراني نيز در هزار سال قبل در انسان اين چهار نوع خلط را تحليل نمود و صفات و خصوصيات آنها دارد در چهار طبقه خون دموي مزاج‌ها[[28]](#footnote-28)، بلغمي[[29]](#footnote-29) مزاج‌ها، صفراوي[[30]](#footnote-30)‌ها و سوداوي‌ها[[31]](#footnote-31) تقسيم كرد.

اين تيپ شناسي به طور همزمان ايجاد دو خط فكري در نظريه شخصيت را آغاز كرد، خطوطي، كه به لحاط مفهومي‌مجزاي از يكديگرند، هر چند غالبا باهم آميخته اند. خط اول عبارت از اين تصور است كه شخصيت افراد به نوعي در يك تيپ يا دسته ي خاص جاي مي‌گيرد خط دوم اين تصور را در بر دارد كه شخصيت افراد تا حد بسيار زيادي از طريق متغيرهاي زيست شناسي تعيين مي‌شود. پس از آن يونگ معتقد بود كه مردم در يكي از دو دسته ي درون گرا و برون گرا قرار مي‌گيرند. اين تيپ شناسي به ما امكان مي‌دهد تا تمايز مفهومي‌بين يك رويكرد تيپ ويك رويكرد خصيصه به شخصيت را آشكار سازيم.

تيپها معمولا به عنوان طبقاتي از اعضا كه متمايز وناپيوسته هستند قلمداد مي‌شوند دو رويكرد اصلي در تيپ شناسي به شرح زير است:

"رويكرد قانون نگر" (كه بر چگونگي متغيير خصيصه‌ها در افراد مختلف تاكيد مي‌ورزد) چنين فرض مي‌كند كه ابعاد براي همه كس يكسان است.

"رويكرد فردنگر" (كه بر منحصر به فرد بودن افراد تاكيد مي‌ورزد) با برخي از اين ابعاد به منزله ي ابعادي منحصر به افرادي خاص برخورد مي‌كند.





**شكل 2-3 مايكل دانيز، خود شناسي با روش يونگ، ت اسماعيل فصيح**

# 2-19 نظريه‌هاي تيپ شناسي

**هرمان رور شاخ (1924-1884)**

# 2-19-1 زندگینامه

هرمان رور شاخ فرزند يك خانواده كهن سوئيسي ايالت تور گوي لاست بود كه در سال 1884 در شهر زوريخ متولد شد. وي پسر ارشد يك دبير نقاشي بود با اينكه در نقاشي استعداد خارق العاده اي داشت به تشويق هگل زيست شناس بزرگ به تحصيلي در پزشكي مشغول شد وي در ضمن تحصيل با خانواده‌هاي روسي زوريخ، رفت و آمد داشت و ضمن آشنايي با آنان با يك دختر روسي ازدواج كرده و تا 1914 در روسيه كار كرد. ولي در كلينيك روانپزشكي زوريخ كه يونگ نيز حضور داشت مشغول به كار شد زماني كه"يونگ" براي اولين بار مفاهيم روان تحليل گري را در مورد روان گسستگي‌ها بكار مي‌بست. در 1912 رساله پزشكي خود را درباره توهمات باز تابي و پديده‌هاي وابسته نوشت، او كوشيده بود حضور واكنش‌ها وكنش ادراك‌هاي جنبشي را در "خواب ديده‌ها"و "توهمات" تبيين كند. سپس او شروع به "روان تحليل گري" در مورد بيمارانش كرد، او مقالاتي با گروه روان تحليل گران نوشت كه با وقوع جنگ جهاني اين جمعيت پراكنده شد. وي به گفته يخودش نمونه ي بازر نوع "درون نگر"خلاق كه خود توصيف كرده بود. و سپس به وجود آوردن "تست روان تشخيص گري" را شروع كرد. وي تاليف وسيعي بين مشاهدات مرضي و پژوهش‌هاي اجتماعي را انجام داد. در 1921 كتاب "روان تشخيص گري" را منتشر كرد و در آوريل 1922 بر اثر يك بيماري ديده از جهان فرو بست.

# نظريات رورشاخ در سنجش شخصيت

كشف روش "روان تشخيص گري**[[32]](#footnote-32)**"دور از دانشگاهها، آزمايشگاه و كتابخانه‌هاي بزرگ در يك بيمارستان كوچك رواني، توسط مردي كه نه روانشناسي خوانده بود، نه در كنگره‌هاي جهاني شركت كرده بود ونه عناوين رسمي‌داشت صورت گرفت.

عمل بديع رورشاخ در حقيقت در اينست كه معناي لكه‌هاي مركب را نه به تست تخيل بلكه به تست شخصيت تبديل كرده و كليد اين روش جديد تفسير را به دست آورده است.شاخ می گوید*:" پاسخهائي كه متضمن حركت هستند درون نگري" آزمودني را بيان مي‌كنند و پاسخهايي كه بر پايه رنگ هستند برون نگري آزمودني را ابزار مي‌كنند*". وي اين كشف راآرام آرام در ذهن خود به ثمر رسانده بود و بي شك با "ريخت شناسي يونگ" آشنا بود وي نيز مانند فرويد نظرياتش را از يك خواب كه در زمان دانشجويي ديده بود آغاز كرده (برش عرضي مغز) همانطور كه فرويد خواب ديده بود لگن خاصره اش را تشريح مي‌كنند، اما خواب رورشاخ جهت علمي‌كارهاي عصبي رواني وي را اعلام مي‌كند يعني كوشش وي در تجزيه كردن شخصيت (او درخوابش ديده بود كه مغزش را برش عرضي داده اند و اين برش‌ها يكي پس از ديگري به جلو مي‌افتند) اما رور شاخ به طرح مطالب ديگري مي‌پردازد، از جمله مطالب برجسته اي او در تعبير شخصيت مي‌توان به تبديل ادراكها در حوزه ي حسي اشاره كرد مثلا "ادراك بصري" به "ادراك جنبشي" يا "ادراك سماعي" و بالعكس، به نظر او انسان واجد دفتر ثبت تصاويري است وسيع تر از آنچه در زندگي روزمره بكار مي‌برد و در كنار طريقه ي ارتباط بين يك ادراك و ادراكي ديگر از راه همخواني، طريقه مستقيم تري نيز ابداع كرد و نام آن را "دستگاه جنبشي" گذارد، اينكه ادراكهاي بصري درست در زير آستانه هشياري به شكل تصاوير جنبشي باقي مي‌مانند اين ادراكهاي را يا مي‌توان هشيارانه به منزله ادراكهاي جنبشي از نو تجربه كرد و يا به صورت ناهشيار آنها را به تصاوير بصري برگرداند لكه‌هاي مركب به منزله ي آينه اي خواهد بود كه در آن "محركهاي بصري"، "تصاوير جنبشي" آزمودني را فعال مي‌سازند. اين تصاوير جنبشي در لكه‌هاي فرافكنده مي‌شوند و به نوبه خود بصورت بازتابهاي آينه اي ادراك مي‌گردند.

# 2-19-3 تیپ شناسی در تست رورشاخ

- "درون نگر" فردي است كه زمينه ي جنبشي در او غلبه دارد ،اوآدمي‌در خود مانده است، حركات واقعي خود را متوقف مي‌سازد، هوش او فردي شده، ظرفيت تخيل و آفرينش وي زياد است. زندگي دروني وي عميق و غني است. واكنش‌هاي، عاطفي او پايدارند، روابط او متعدد نيستند اما عميق اند، به اندازه كافي نسبت به طبيعتي و ماهيت خود هشيار است. رور شاخ بر اساس اين نظام رنگ قرمز را برانگيختگي و رنگ آبي را به خود داري مرتبط مي‌سازد.

* "برون نگر" فردي است كه نسبت به رنگ حساس و داراي هوش باز پديده آورنده است،سازش پذير است، ماهرتر است، عمل كننده است، واكنش‌هاي متغير عاطفي دارد و روابطش سطحي است درون نگري آفريننده و برون نگري باز پديده آورنده بر خلاف ريخت شناسي يونگ دو نوع سرشت متفاوت نيستند بلكه به منزله ي دوكنش رواني اند كه در درجات مختلف بسط و تمركز همزيستي دارند. او مي‌گويد كه درون نگري بنياد فرهنگ و برون نگري بنياد تمدن را تشكيل مي‌دهد.
* "برابر نگر": نامي‌كه رور شاخ براي نوعي از طنين باطني تعيين كرده كه معادل دو سوگرايي نيست و تاليفي از عوامل برون نگري و درون نگري است (در اينجا حس حركت و رنگ برابر است)، اين شخص در شمار طبايع دوسونگر است.
* "كوته نگر": نامي‌كه به نوعي از طنين باطني تعبير كرده كه در آن تعبير بر اساس حس كردن حركت است و بر پايه رنگ نيست، اين شخص به نظر شاخ حوزه فكري محدودي دارد و بيشتر پاي‌بند ظواهر است. ماي‌لي (محمود ، 1375 )

# ظريه ساخت بدن و خلق وخوی

**كرچمر (1921)**

از زمان انتشار اثر كرچمر، تحت عنوان «ساخت بدن و خلق وخوي» ، آزمايش‌هاي ريخت‌ شناسي مبناي علمي ‌تري، يافتنداند.كرچمر درباره خصيصه علمي‌ريخت‌هاي خود پافشاري كرده و آنها را از "ريخت‌هاي آرماني" كه كم و بيش به دلخواه براي گروه‌بندي افراد ساخته شده‌اند متمايز دانسته است.کرچمر كار خود را از تمايز باليني (كه توسط "كرپلين" پي‌ريزي شده بود) بين جنون زودرس كه پيش از بررسي بلولر در "اسكيزوفرني" يا "روان‌گسيختگي" نام گرفت و"پسیكوز ادواري"(روان گسستگي آشفتگي- افسردگي) آغاز كرده است. وي به اين واقعيت دست كه يك همبستگي واضح بين اين دو نوع پسيكوز و ساخت بدني وجود دارد.

افراد "آشفته – افسرده" بيشتر به ريخت بدني به اصطلاح "تنه گسترده" تعلق دارند، ريختي كه با يك هيكل متوسط، انبوه و متراكم، با صورتي نرم و پهن كه بر گردني حجيم قرار دارد .... با شكمي‌نسبتاً چاق، كه قفسه صدري برجسته‌اي از آن برآمده و با پايين تنه‌اي كه متدرجاً از بالا به پايين باريك نمايد، مشخص مي‌گردد.

دربين مبتلايان به اسكيزوفرني «روان‌گسيخته‌ها» به عكس بيشتر ساخت بدني «تنه كشيده»را مي‌بينيم، ريختي كه از پهنا كم رشد يافته، اما از لحاظ طول بهنجار است، يعني بدن‌هايي كه بيشتر لاغر وباريكند به اين دو ريخت ‌بدني اصلي،"ريخت چهارشانه"و"ريخت بي‌قواره" که کمتر از ریخت های قبلی مشخص اند وهمبستگی های روانی آنها زیاد اختصاصی نیست افزوده مي‌شوند. از نظر كرچمر پسيكوز (روان گسسته‌ها ) جز «موارداغراقي نادرالوقوع گروه‌هاي بزرگ سرشتي كه در ميان بهنجاران پراكنده شده‌اند » چيز ديگري نيستند و به همين دليل وي به توصيف دوريخت شخصيتي پرداخته است:

«افراد گسيخته خو و افراد ادواري خو»: كه در نهايت آنها را در شكل بيماران مبتلي به اسكيزوفرني «روان‌گسيختگي» و پيسكوز "آشفتي، افسردگي" مي‌توان ديد.

در نهايت او تيپ‌ها را اين طور طبقه بندي كرده است:

* در بين افراد «ادواري خو» مي‌توان «پرگوهاي خوشحال»، «طنزيهاي آرام»، «احساسي‌هاي‌آرام»، »لذت‌جوهاي رفاه‌طلب» و «عمل‌گرايان فعال» رانام برد
* در افراد «گسيخته خو» مي‌توان « دارندگان روحيه‌اي ظريف و متشخص»، «آرماني‌نگرهاي روياپرداز»، «سلطه‌جويان سرد برخورد و خودخواه»، «افراد خشك»،و« افراد راكد» را نام برد. در اين ريخت‌ها همبستگي باساخت بدني در مورد شخصيت‌هاي بهنجار به اندازه‌ي موارد مرضي استقرار يافته نيست.

# 2-21 نظريه شلدن (ريخت شناسي)

از 1927 ميلادي شلدن به پژوهش تركيب كننده‌هاي اساسي كه در سطح‌هاي مختلف شخصيت شركت دارند پرداخته است، او بر خلاف كرچمر از پذيرش ريختي كه با مجموعه مشخصي از رگه‌هاي بدني يا روانشناختي تعيين شده باشد امتناع ورزيده، اما نخست به تعيين پاره‌اي از ابعاد اساسي كه بر حسب آنها مي‌توان افراد ر به ترتيب معيني قرار داد دست زده است. از نظرشلدن ساخت بدني با سه مولفه يا جريان تركيب كننده تعيين شده است.

* اول، درون‌ شكل‌گيري يا اندومورفيزم(امعاء و احشاء انبوه، ساخت‌هاي بدني ضعيف)
* دوم، ميان شكل‌گيري يا مرومروفيزم (غلبه‌‌ي ساخت‌هاي بدني)
* سوم، برون شكل‌گيري يا اكتومورفيزم (نازكي، كشيدگي، مسطح بودن سينه و ظرافت تمام بدن)
* بااندازه‌گيري 17 قطر مي‌توان ريخت بدني يك شخص را از طريق سه عدد كه از 1 تا 7 درجه‌بندي شده‌اند و جاي شخص را در يك مقياس 7 درجه‌اي در هر سه تركيب‌كننده نشان مي‌دهند تعيين كرد. مثلاً فردي كه براي وي اعداد 7 و 5 و 1 به دست آمده‌اند از نظر درون شكل‌گيري در درجه 1 واز نظر ميان شكل‌گيري در درجه 5 و از لحاظ برون شكل گيري در درجه 7 قرار دارد. بدين نحو شلدن در 1951 بر مبناي محاسبه همبستگي بين تعدادي از رگه‌ها، به تعيين سه گروه كه سه تركيب كننده شخصيت (يا مزاج مبنا بر اصطلاح خودش) را مشخص مي‌كنند دست يافته است. بدن ريخت‌هاي شلدن با سه ريخت بدني كرچمر وفق داده شده و رگه‌هاي ويژه‌ ريخت هضمي‌و ريخت مغزي باتصوير خاص ادواري خو، گسيخته‌خو هماهنگ‌اند همبستگي بين ريخت‌هاي بدني و ريخت‌هاي رواني متناسب طبق تحقيقات به طرز عجيبي بالاست. اين امر نشانه‌ي آن است كه تركيب‌كننده‌ها مستقل نيستند بلكه متقابلا يكديگر را از مي‌دانند. ولي تحقيقات مثل چايلد در 1950 بين ريخت‌هاي بدني و ريخت‌هاي رواني فقط به همبستگيهاي پايين رسيده است. در واقع به نظر شلدن هر فرد داراي يك ريخت بدني و يك ريخت مزاجي است كه با فرمول سه عددي تعيين مي‌شد.

# 2-22 نظريه تيپ گال و جمجمه شناسي رواني:

گال معتقد بود كه تفاوتهاي كالبد شناسي ميان مغز افراد ممكن است تفاوت‌هاي فردي در رفتار را توجيه مي‌كند، جمجمه شناسي بر اين فرض استوار است كه توانائيها و تمايلاتي كه در فرد ظاهر مي‌شوند تابع عملكرد مناطق خاصي از مغز است، گال بر اين عقيده بود كه نوع شكل مغز ممكن است چيزهايي درباره اينكه در درون فرد چه مي‌گذرد آشكار سازد. جمجمه شناسي رواني خيلي زود توسط معاصران گال مورد انتقاد قرار گرفت.

# 2-23 تيپ‌شناسي يونگي

# 2-23-1 اساس درك واقعي ذهني از نظر يونگ

يونگ مدعي است كه ذهن آگاه و هوشيار به چهار طريق مي‌تواند واقعيت را درك كند: حس[[33]](#footnote-33) ، درك شهودي يا فراستي[[34]](#footnote-34) ، تفكر[[35]](#footnote-35) و احساسات[[36]](#footnote-36) در نظريه يونگ اين چهار كاركرد به صورت دو جفت قطب مخالف قرار دارند. نخست، دو كاركرد غير منطقي يا غير عقلاني يعني حسي و شهودي و در مقابل آنها كاركردهاي عقلاني، يا عقلي يعني تفكر و احساسات .

# 2-23-2 كاركردهاي غير عقلاني

حس عبارت است از درك بلاواسطه‌اي ما از جهان عيني، فرايندي كه بدون هيچ‌گونه‌ ارزيابي صورت مي‌گيرد. حس اشيا را آنگونه كه هستند درمي‌يابد- واقع‌بينانه و عيني. قادر به در نظر گرفتن زمينه، اشارات ضمني، مفاهيم يا تعابير و تفاسير نيست، بلكه سعي دارد اطلاعاتي راكه حواس دريافت مي‌كنند، عيناً و با تفصيل نمايش ‌دهد. درك شهودي: يعني پي بردن به امكانات ذاتي و مفاهيم دروني. اين كاركرد، جزئيات امر راناديده گرفته و در عوض روي زمينه يا وجو كلي تمركز دارد و مسير حركت روابط را ظريف دروني و فرآيند‌هاي نهفته و همچنين امكانات بالقوه ي هر موقعيت درك مي‌كند. درك شهودي هرگز وقايع رامستقيماً آشكار نمي‌نمايد بلكه با دريافتن مطالبي نهفته كه به چشم مشاهده‌گر عيني نمي‌آيد، با خلاقيت و ابتكار و بينش، مضامين نامفهوم را درمي‌يابد.

# 2-23-3 كاركردهاي عقلاني

تفكر، شيوه‌اي از ارزيابي است كه تجربه راتاييد ياتكذيب مي‌كند. تفكر بر پايه درك هوشمندانه‌اي مسائل و به ويژه رابطه بين آنها انجام مي‌گيرد. اين كاركرد فرايندي عقلاني و نظام‌مند است كه سعي دارد واقعيت را از راه تحليل و قياس منطقي درك نمايد.

احساسات، كاركردي عاطفي است كه ارزش يا عقيده فرد نسبت به پديده‌اي را بر اساس خوش آمدن يانيامدن، تعيين مي‌كند. اين كاركرد هر تجربه را به صورت «خوب يا بد» «خوشايند يا ناخوشايند» و «قابل قبول يا غيرقابل قبول» مي‌سنجد. احساس دقيقاً مترادف عاطفه نيست، زيرا اين امكان هست كه از چيزي خوش‌ يا بدمان بيايد يا وابستگي احساس خود را نسبت به چيزي رها كنيم، بي‌آنكه درگير عاطفه گرديم. با وجود اين عاطفه تا حدودي يكي از جلوه‌هاي مهم كاركرد احساس به شمار مي‌رود.

# 2-23-4 روابط كاركردي

اگر چه در هر فرد توان باقوه‌اي چهار كاركرد فوق وجود دارد، يونگ معتقد بود كه در هر فرد بنابر عوامل ذاتي و نهادي، يكي از چهار كاركرد هوشياري و آگاهي غالب و برتر خواهد بود. هر كدام كه برتر باشد كاركرد عكس (يا مادون و پست ‌تر ) آن معمولاً در حيطه آگاهي نخواهد بود، بلكه مطابق اصل جبران، به صورت كاركرد ناآگاه درخواهد آمد. در عمل، اين بدان معني است كه كاركرد پست ‌تر معمولاً يا سركوب خواهد شد، يا به شيوه‌اي بدوي و كودكانه وقديمي ‌شده و ناهماهنگ بروز خواهد كرد. درك حسي و درك شهودي يا فراستي نيز دو قطب مخالف هم هستند، زيرا نمي‌توان در آن واحد هم به ظاهر و هم به عمق واقعيت پي‌برد. هر كجا كاركرد حسي برتري داشته باشد يقيناً بينش و بصيرت و قوه‌ تخيل قوي نخواهد بود و درك شهودي اين افراد بسيار ابتدايي، ناآگاهانه و فاقد هماهنگي خواهد بود، مانند باورهاي خرافي يا حسادتهاي بي‌اساس.



**شكل 2-4 كاركردهاي ذهن آگاه**

**مايكل دانيز،(1372)، خود شناسي با روش يونگ، ت اسماعيل فصيح**

# 

# 2-23-5 انواع كاركرد

نظريه يونگ تلويحاً بر اين دلالت دارد كه هشت نوع كاركرد امكان‌پذير است. اين هشت كاركرد علاوه بر چهار كاركرد نامبرده، چهار تركيب برتر و كمي‌را نيز شامل مي‌شود.



**شكل 2-5**

**(مايكل دانيز،(1372)، خود شناسي با روش يونگ، ت اسماعيل فصيح)**

يونگ معتقد بود كه طرز برخوردهاي ما ذاتاً و به طور مادرزاد تعيين شده است. بر طبق نظريه‌ او افراد درون‌گرا اغلب از محيط خارجي كناره مي‌گيرند اين افراد به منظور حفظ انرژي‌شان در درون‌ خود از وابسته شدن و علاقه بستن به دنياي خارج پرهيز مي‌ كنند و ممكن است از تماس با دنيا و اشياء و افراد روگردان شوند و در نتيجه حالتي تدافعي دارند به طور كلي تيپ درون‌گرا فردي تودار و خجالتي و ديرجوش است كه بامحيط سازگاري ندارد. اين افراد با دنياي دروني خود سازش داشته و ديدگاه‌هاي ذهني خويش راواضح مي‌شناسند نقطه‌ي مقابل اين گروه افراد برون‌گرا هستند كه هر آنچه را در جهان خارج است جالب مي‌بينند. اشيا، افراد ، حوادث و تمام عقايد جمعي. ضمناً هر آنچه فكر مي‌كنند يا احساس مي‌كنند، يا انجام مي‌دهند، مستقيماً با شرايط خارجي ارتباط دارد در نتيجه بهتر خودش را با موقعيت‌هاي خارجي وفق مي‌دهند، عموماً زودجوش، باشهامت، متكي به نفس، خوش‌برخورد و اجتماعي بوده و علاقه به جهان خارج، معمولاً باعث مي‌شود از مسائل ذهني خويش غافل بمانند و اغلب شادند.

# 2-23-6 تيپ‌هاي روان‌شناختي يونگ

با تركيب دو تيپ برخوردي با هشت تيپ كاركردي، جمعاً شانزده حالت ممكن به وجود مي‌آيد. اين شانزده حالت رواني در ذيل آمده است.

# 

# تيپ‌هاي خالص

حسي برون‌گرا حسي درون‌گرا

شهودي برون‌گرا شهودي درون‌گرا

متفكر برون‌گرا متفكر درون‌گرا

احساساتي برون‌گرا احساساتي درون‌گرا

# 

تيپ‌هاي آميخته

متفكر حسي برون‌گرا متفكر حسي درون‌گرا

احساس حسي برون‌گرا احساس حسي درون‌گرا

متفكر شهودي برون‌گرا متفكر شهودي درون‌گرا

احساس شهودي برون‌گرا احساس شهودي درون‌گرا

نكته: يونگ خودش تنها روي هشت تيپ «خالص»، (يعني تركيب برخورد با كاركرد واحد) بحث كرده است. با شناخت دو تيپ موجود در تيپهاي خالص مي‌توان تيپ آميخته را به خوبي درك نمود. به عنوان مثال، متفكر حسي برون‌گرا اساساً آميخته‌اي از تيپ حسي برو‌ن‌گرا و متفكر برون‌گرا است.

# 2-23-7 توصيف تيپ‌هاي شانزده‌گانه

**تيپ حسي برو‌ن‌گرا**

* اين تيپ، گرايش به تجربه‌ي عميق اشيا مادي و فعاليت‌هاي جسماني دارد لذا خود‌آگاه او به سمت بيرون و به سوي آن دسته از اشياء وفعاليت‌ها گرايش دارد كه انتظار مي‌رود قوي‌ترين تجربه حسي را بدهند. فردي واقع بين متمايل به دست يافتن به حداكثر تجربه عيني و ترجيحاً لذت بخش. افراد طبيعي اين تيپ، زيبا پرستهايي هوس ‌بازند كه مجذوب ويژگي‌هاي فيزيكي افراد و اشيا مي‌گردند، خوب مي‌پوشند، خوب مي‌خورند، مهمان‌نوازند، اهل تامل نيستند و هيچ ايدآلي جز لذت حسي ندارند. به فرآيندهاي دروني و رواني ايمان ندارند و اگر روان رنجور باشند امكان دارد به طرزي نامعقول سوءظن يا حسادت پيدا كنند.

**تيپ حسي درون‌گرا**

اين تيپ از صافي ذهنيت عبور مي‌كنند، درك حسي از تصور يك شي نشات مي‌گيرد. و آنقدر لايه‌هاي متعدد از برداشت ذهني به وجود مي‌آيد به طوري كه ديگر نمي‌توان تصور اوليه شي رامجسم نمود اساساً متكي بر فرآيند‌هاي رواني دروني كه در افراد مختلف متفاوت است. مثبت ‌ترين شكل حسي درون‌گرا در شخصيت هنرمند خلاق مشاهده مي‌شود. در افراطي‌ترين شكل آن توهمات روان [[37]](#footnote-37)پريشانه وبيگانگي باواقعيت است. اين افراد در برابر واقعيات و اشيا عيني بي‌تفاوتند و دنياي اطراف را بعضاً مضحك مي‌بينند ياوهم. در موارد روان‌رنجوري ناتواني در تميز خطاي حسي از واقعيت مي‌گردد، عالم تصورات به طور كامل خود آگاه فرد مستولي مي‌شود و فرد در دنياي خيالي كاملاً افسانه‌اي زندگي مي‌كند و احساس تهديدهاي مبهم و خيالي با دلشوره از احتمال بروز حوادث ناگوار، جلوه‌گر مي‌شود.

**تيپ شهودي برون‌گرا**

اين تيپ سعي در پيش ‌بيني كليه‌ي احتمالات نهفته در يك موقعيت عيني را دارد. افراد اين تيپ، وقايع عادي را به صورت مجموعه‌اي از اشارات و كليدهاي رمزي مي‌بينند كه ميتوان از روي آنها به فرايندهاي نهفته و احتمالات بالقوه پي برد. اين تيپ، با متخصص شناخت و استفاده از موقعيت‌هاست. اين افراد در هر كار و اقدام جديد فرصتهاي هيجان‌انگيزي مي‌يابند و در تشخيص استعدادهاي ديگران فوق‌العاده‌اند، اين افراد مناسب مشاغل دنياي تجارت، بازار بورس، راه‌اندازي پروژه‌هاي جديد هستند تيپ شهودي برون‌گرا افراد موفق دارد ولي ممكن است دچار از اين شاخه به آن شاخه پريدن شوند و عمر و استعداد خود راتلف كنند يا آنقدر به نظر خود مطمئن شوند كه ديگران را ناديده بگيرند. در افراد عصبي اين تيپ حس وابستگي به افراد و اشيا يافعاليت‌هايي كه باعث احساس لذت، ترس وارد مي‌شوند بروز مي‌كند و نهايت اين وابستگي مي‌تواند به شكل هراس، ماليخوليا يا وسواس فكري بروز نمايد.

**تيپ شهودي درون‌گرا**

درك شهودي يا فراستي درون‌گرا در اين تيپ به سمت ناخودآگاه گرايش دارد. اين فرد سعي مي‌كند پديده‌هاي دروني را با ارتباط به فرايندهاي روان شناختي همگاني يا باساير تصورات كهن الگويي[[38]](#footnote-38) شناسايي مي‌كند لذا اين درك جنبه‌اي افسانه‌اي، سمبوليك ياپيشگويي دارد. به گفته يونگ، نيپ شهودي درون‌گرا مي‌تواند هنرمند، پيشگو يا خل باشد اين فرد داراي آرمان رويايي و خيالي است. ممكن است مرموز و غير دنيوي باشد و علاقه‌اي به توضيح و توجيه رويايي شخصي خود نداشته و با اظهار نمودن صرف آن راضي مي‌شود در نتيجه كسي او را درك نمي‌كند. ديد هنرمندان اين تيپ معمولاً كاملاً در سطح درك شهودي مي‌ماند ولي خيالباف استعاري و اهل تصوف و يا «خل»‌هاي اين تيپ احتمال دارد در بينش خود غرق شوند و زندگي آنها حالتي سمبوليك پيدا مي‌كند. افراد عصبي اين تيپ در شكل سركوب شده شهودي دچار ماليخوليا و وسواس مي‌شوند.

**تيپ متفكر برون‌گرا**

متفكر برو‌ن‌گرا از شواهد عيني حواس يا عقايد عيني (جمعي) ناشي از سنت يا دانش اكتسابي الهام مي‌گيرد. هدف آن ، استنتاج رابطه‌ي مفاهيم ازتجربه‌ي عيني و ارتباط دادن عقايد به طرز منطقي و عقلاني است ضمناً نتيجه‌گيري‌ها هميشه به سمت محصولي عيني يا پيامد عملي گرايش دارد. تفكر به صورت ذهني صورت نمي‌گيرد. هر اقدامي ‌بر پايه تحليل هوشمندانه‌ي داده‌هاي عيني پايه‌ريزي مي‌شود. طبق يك فرمول كلي فكري يا آيين معنوي دنيوي از حقيقت ياعدالت زندگي مي‌كنند و انتظار دارند ديگران هم عمل كنند. اين تيپ كاركرد احساسات (وابستگي احساسي، دوستيها تقوا) را سركوب كرده و ممكن است به مسائل شخصي مانند سلامتي يا رفاه مادي نيز بي توجه باشند درحالت افراطي يا عصبي اين افراد مي ‌توانند خرده‌گير، متعصب يا ظالم باشند، يا اميال سركوب شده آنها به صورت انواع مسائل خلاف اخلاق (از قبيل خود‌خواهي، خلاف جنسي، تقلب يا نيرنگ) بروز كند.

**تيپ متفكر درون‌گرا**

اين تيپ در اصل اهل انديشه است و درگير با عقايد دروني. تفكر همواره گرايش به سمت درون و عقايد ذهني و اعتقادات شخصي دارد، نه به سوي پيامدهاي عملي. هدف اصلي اين نوع تفكر، پرداختن به كليه‌ي تفصيلات و جزئيات فرعي عقيده‌اي نطفه‌اي است، در نتيجه تفكر درون‌گرا مي‌تواند پيچيده، سنگين و حتي بيش از حد وسواسي و موشكاف شود و به علت كناره‌گيري از واقعيت عيني ممكن است حالتي انتزاعي، سمبوليك و يا اسرار‌آميز به خودگيرد. و كلاً در موردمسائل عيني بي‌تفاوت و ناتوان است. عبوس و متكبر به نظر مي‌رسد. افراد اين تيپ غالباً غرق در افكار و انديشه‌هاي خود هستند. در افراد افراطي و عصبي اين تيپ سرسختي، ترشرويي ديده مي‌شود و آنقدر درك ذهني‌شان ازحقيقت با شخصيت‌شان عجين مي‌شود كه هر گونه انتقادي به تفكر آنها به عنوان حمله اي عليه وجودشان تلقي مي‌شود.

**تيپ احساساتي برون‌گرا**

كاركرد اين تيپ عبارت است از به طور كلي انطباق وسازش ‌پذيري در برابر شرايط عيني به منظور برقراري سازش و همخواني با جهان خارجي. از آنجا كه افراد اين تيپ به محرك‌هاي خارجي متكي هستند تابر عقايد ذهني ممكن است بي‌احساس، تصنعي يا متظاهر به چشم بيايند. افراد اين تيپ پيرو چيزهاي باب روز و احساسات و ارزشهاي عمومي‌جامعه هستند. يعني اگر تفكر و منطق نتيجه‌گيري اعتقادات قلبي را تاييد نكند ناديده گرفته مي‌شود چون تفكر اين فرد تابع احساس مي‌باشد. در افراد افراطي يا نيوروتيك اين تيپ احساسات زياده از حد شديد و قوي است، دچار هيجان لحظه‌اي مي‌شوند و ممكن است با تغيير شرايط صد و هشتاد درجه از اين رو به آن رو شوند. در نتيجه ممكن است هيستريك، بي‌ثبات، دمدمي‌يا چند شخصيتي به چشم بيايند، تفكر سركوب شده‌ي اين تيپ هم ممكن است به شيوه بچه‌گانه و وسواسي بروز كند از جمله نسبت دادن حرفها و خصلتهاي منفور به اشيا يا افرادي كه بسيار دوست دارد.

**تيپ احساساتي درون‌گرا**

احساساتي درون‌گرا سعي دارد به نوعي تمركز دروني دسترسي يابد كه از هر گونه ارتباط با اشيا خارجي به دور باشد. براي واقعيت عيني ارزشي قائل نيست. اگر احساسي از او بروزكند عموماً منفي و بي‌تفاوت به نظر مي‌رسد. اغلب روي فرايندهاي دروني و تصاوير نهفته و ازلي تمركز داشته و در شكل افراطي مي‌تواند در خلسه راز ورمزهاي دروني غرق شود يا در پس صورتكي كودك‌گونه پنهان شود. چنين فردي اغلب در پشت صحنه است. تلاشي براي شناساندن خود نشان نمي‌دهد و عموماً ظاهرش سرد، بي‌تفاوت و خنثي است، با اينكه ممكن است احساسات دروني او شديد، عميق و پرشور باشد. امثال اين افراد به گرايش مذهبي يا شاعرانه اشتغال ذهني دارند. در حالت افراطي اين تيپ مي‌تواند سلطه‌جو و خودبين باشد. تفكر واپس‌رانده شده و منفي در نزد اين افراد به ديگران نسبت داده مي‌شود به طوري كه تصور مي‌كنند فكر ديگران رامي‌خوانند در نتيجه مي‌تواند به صورت پارانويا (جنون سوءظن) و رقابت‌ها و چشم‌ و هم‌چشمي‌مخفيانه تظاهر نمايد.

# 2-23-8 اهميت شناخت تيپ‌هاي روانشناختي

شناخت تيپ‌هاي روانشناختي به چند دليل حائز اهميت است. مهم‌تر از همه به ماكمك مي‌كند كه گرايشهاي خود‌اگاه خويش را درك كرده و تشخيص دهيم. به عقيده يونگ يكي از وظايف عمده نيمه‌ اول زندگي آن است كه نحوه ابراز كاركرد و طرز برخورد غالبمان را فراگيريم و از بروز مشكلات در سازش ‌پذيري جلوگيري كنيم. در رابطه با حرفه، شك نيست كه تيپهاي خاصي براي بعضي از مشاغل مناسب يا نامناسب هستند به عنوان مثال مي‌توان انتظار داشت كه فردي از تيپ برون‌گراي شهودي در مديريت، سياست يا تجارت پيشرفت مي‌كند ولي در نقاشي امپرسيونيسم چندان موفق نيست و تيپ متفكر درون‌گرا مي‌تواند رياضي‌داني عالي شود يا متصدي كتابخانه ولي در حرفه‌ي پرستاري يا مددكاري اجتماعي دچار مشكل مي‌گردد. در نظر گرفتن تيپ روانشناختي اساسي هنگام انتخاب حرفه، امكان تصميم‌گيري‌هاي موثرتري را در اين زمينه فراهم مي‌نمايد (مايرز و مكاولي 1985). تئوري تيپ‌هاي روانشناختي در توضيح ناسازگاريها و بروز درگيريهاي بين افراد نيز كمك مي‌كند. احتمال دارد كه فرد درون‌گرا با برون‌گرا دچار مشكل شود، مي‌توان انتظار داشت كه فردي حسي تيپ شهودي را درك نكند و تيپ احساساتي و منطقي متفكر باهم درگير شوند.

علاوه بر تشخيص كاركرد و طرز برخورد آگاهانه مي‌توانيم با استناد به اصل جبران رواني در مورد گرايشهاي ناخودآگاهمان نيز بينش پيدا كنيم بنابراين هر كاركرد يابرخوردي كه در خودآگاه غالب باشد مقابل آن در ناخودآگاه غالب خواهد بود. اين اميد هست كه بتوانيم با شناختن گرايشهاي خود و ناخود‌آگاهمان آثار عجيب و منفي آن راكاهش دهيم. از اين مهمتر، با ارتقاء دادن به كاركرد سطح پايين روحيه خود و آوردن آن در حيطه‌ي خودآگاه مي‌توانيم اين تسلط را بيابيم كه خصلتهاي مثبت اين كاركرد يا برخورد را بروز دهيم. شناسايي و تشخيص آگاهانه گرايشهاي سطح پايين تكليف بسيار دشوار روانشناختي است كه يونگ معتقد بود بهتر است در نيمه دوم زندگي يعني حدود سن 35 سالگي به آن بپردازيم. البته هر چند در تئوري ارتقا دادن هر چهار كاركرد و هردو برخورد و آوردن آنها به حيطه خودآگاه و ايجاد شخصيتي كامل مي‌تواند امكان‌پذير باشد ولي در عمل بيشترين اميدي كه ميتوان داشت اين است كه شخص برخورد و كاكرد غالب شخصيت خود را تشخيص داده، دو كاركرد فرعي خود را ابراز كند و راه‌هاي بروز برخورد و كاركرد پست ‌تر (ناخود‌آگاه) را شناسايي نمايد.

# 2-23-9 نقد تيپ شناسايي يونگي

در صدر ريخت‌ شناسي‌ها بايد به تمايزي كه توسط يونگ در 1960 بين درون‌گري و برون‌گري پيشنهاد كرد و انعكاس وسيعي داشته است و به نظر مي‌رسد كه با تجربه‌ي روزمره‌ي بسياري از اشخاص وفق مي‌دهد اشاره كرد. يونگ خود شخصاً هرگز به اثبات تجربي آن نپرداخته است. جاذبه‌ي اخير اين نوع شناسايي‌ها اين است كه بازخورد اساسي فرد را در برابر موضوع بيان مي‌كنند. آزمودني ممكن است در برابر موضوع داراي ذهن باز باشد، روابط خود را با آن متكثر سازد و نتيجه آن اين است كه موضوع آزمودني را شديداً تحت تاثير قرار مي‌دهد. يعني حالت برون‌گردي در افراد. به عكس فرد درون‌گرد در را بر روي آنچه بروني باشد مي‌بندد و به جاي آنكه خود را بسازد، از خود دفاع مي‌كند و سرانجام موضوع بايد تسليم شود. از آنجا كه يونگ قبل از هر چيز چهار كنش را كه عبارتند از فكر، هيجان، حس‌كردن و شهود را در نظر مي‌گيرد بنابراين بر حسب ساير خصوصيات ذاتي آزمودني مبادلات بين فرد و موضوع مي‌توانند به طرق گوناگون شكل‌هاي مختلف به خود بگيرند. بالاخره ريخت اساسي از نظر يونگ از اين لحاظ با تفاوت ظريف متمايز مي‌گردد كه: زمينه‌ي نيمه‌ هوشيار هميشه مكمل زمينه هوشيار است. ريخت‌هاي يونگ به جاي آنكه از گروهي صفات كه بين آنها همبستگي وجود دارند تشكيل يافته باشند، توسط يك رابطه‌ي اساسي كه كليد ساخت خاص آنها را به دست مي‌دهد تعيين شده‌اند. اثبات اين مدعا با توجه به توصيف‌هاي بسيار مشخص و جز به جزئي كه توسط يونگ براي‌ آنها آورده شده است ممكن است تعجب‌آور باشد.

اما انسان به سادگي مشاهده مي‌كند كه رگه‌هاي ذكر شده، جز تنوير رابطه‌اي اساسي تشكيل دهنده ريخت چيز ديگري نيستند. ماي لي (محمود،1375)

تجربه‌هايي در زندگي همه ما وجود دارند كه تاثيرات ناهشيار جمعي را نشان مي‌دهد, تجربه‌هايي از عشق در اولين نگاه و ديگر جنبه‌هاي شخصيت (بوري، 2006)

مدل تيپهاي روانشناسي يونگ يك پارادايم متفاوت است كه انسانها را در عملكرد‌هاي ادراكات آگاهانه و ذهني را توصيف مي‌كند. (مارگارت وگري، 2006)

6 فاز مطرح شده توسط فوجك, در توسعه تئوريهاي يونگ در سالهاي (**post , current** ، 1919, 1913, 1911, 1902 ) (فوجک،1997)

مطابقت تيپ‌هاي ارائه شده دراین پژوهش باآخرين منابع اينترنتي 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

# -30 كارهاي ديگران

# 2-30-1 تحقيقات انجام گرفته در مورد تيپ شناسي يونگي

# 2-30-1-1 تحقیقات خارج از كشور

يكي از كارهاي تحقيقي گسترده در اين زمينه توسط استفنسون (ste phenson , 1950) انجام شد وي نه تنها برون گرايي را در مقابل درون گرايي و شيوه‌هاي فكري، احساسي، حسي، شهودي بررسي كرده بلكه بعد خود آگاه و ناخود آگاه اين ويژگيها را نيز در نظر داشت وي تركيبات 16 گانه اين جنبه‌هاي شخصيت كه مورد علاقه و توجه يونگ بود را مورد نظر قرار داده او بر اساس توصيفات يونگ براي هر يك از شانزده تركيب شخصيتي 5 جمله توصيفي انتخاب كرد، از آنجا كه اين جملات بر روي كارتهايي قرار داشت كه آزمودنيها بايستي آنها را در ارزيابي يك شخصيت خاص مرتب مي‌كردند روش استفنسون را Q- sort نام نهادند.

در مورد بعد درونگرايي و برون گرايي نيز آيسنك (1947)، پرسشنامه اي ساخته است بعلاوه دو بعد درون گرايي و برون گرايي روان رنجوري پايدار و ناپايدار را هم بررسي كرده است.

كتل (1957) نيز در پرسشنامه شانزده عاملي شخصيت خود شواهدي دال بر عامل مرتبه اول درون گرايي- برون گرايي و عامل مرتبه دوم كه تصور مي‌كرد به نظر يونگ بسيار نزديك است را دريافت. كتل در تحقيقاتي اعتبار يابي سازه دريافت كرد درونگرايي بطور متوسط در محققان، پژوهشگران و كارگران خلاق و مبتكر بيشتر است. در مقابل برونگرايي در شغلهاي مكانيكي و شغلهايي كه مستلزم هوشياري و مواظبت بيشتر است بالاست

گيلفورد و گيلفورد (Guil Foord & Cruil Foord) ميزان درون گرايي و برون گرايي را تجزيه و تحليل كردند و دريافتند كه صفات زيادي در اين مورد وجود دارد.آنها به تحقيقات خود به روش تحليل عاملي ادامه دادند و سرانجام يك پرسشنامه شامل 10 صفت تهيه كردند.

گاستا (Gosta , 1984) دريافت كه هر چند سطح تحصيلات در انتخاب شغل ملاك مي‌باشد ولي با اين وجود افراد به طرف مشاغلي مي‌روند كه فرصت ابراز شخصيت خود را به آنها بدهد.

(حسين زاده، 1376)

در تحقيقي كه توسط يكي از مراكز استخدامي‌توكيو انجام گرفت. سازمانهاي بزرگ و موفق ژاپن بيشترين تاكيد و توجه را در گزينش اوليه داوطلبين به نوع شخصيت مناسب در تقدم دوم جسارت و شهامت و در تقدم سوم به مهارت آنها دادند (مير سپاسي 1378)

در مطالعه راي كه به منظور بررسي رابطه شخصيت A، با رضايت شغلي و نوع شخصيت A و B پاسخ دادند نتايج نشان داد كه در آزمودنيهاي مرد امكان ارتقاء در شغل بطور مثبتي با نمرات شخصيتي A و رضايت شغلي رابطه دارند. (كوردين 1992 و 628)

بورنام و ديگران در تحقيقي كه به منظور مقايسه افرادي كه داراي تيپ شخصيتي نوع A و B هستند گزارش دادند كه افراد داراي نوع شخصيتي A تمايل دارند وظايف مهم را بر عهده داشته باشند و با حداكثر توان كار مي‌كنند در حاليكه افراد با تيپ B تنها زماني كه وظيفه اي بصورت ضرب العجل باشد بطور برابر كوشش مي‌كنند (كوردين، 1976، 265)

در پژوهشي كه با هدف مطالعه خصوصيات شخصيتي 6 گروه از دانشجويان پزشكي، داروسازي، تكنولوژي، فيزيوتراپي، برنامه ريزي غذايي و مشاور حرفه اي انجام شد رزلر و ياكلر (1977, Rezler, Budkler) عنوان داشتند كه دانشجويان پزشكي در مقايسه با 5 گروه ديگر در كارشان بيشتر به تفكر و احساسات گرايش داشته اند.

سيلبرمن، كاين وماهان (1998 ilberman, cain, mahan) در تحقيقي بر روي دانشجويان دندانپزشكي دانشگاه مي‌سي سي پي كه در پنج گروه قررا داشتند به اين نتيجه رسيدند كه 32 نفر آنها از تيپ ESFJ و 30 نفر ESTJ و 30 نفر ESTJ و 7 نفر INFP و 7 نفر INTP بودند.

در تحقيقاتي كه توسط گلاس (1977) انجام گرفت نشان داده شد كه آزمودنيهايي كه داراي تيپ رفتاري A بودند از مدارج علمي‌و تحصيلي و در آمدهاي مالي بالاتري برخوردار بودند. اين يافته‌ها توسط ماتيوس و همكارانش در (1981) مورد حمايت قرار گرفت. محققان اخيرا تاكيد داشتند كه روانشناساني كه از لحاظ شخصيتي داراي تيپ A هستند بهتر و موثرتر كار، فعاليت و توليد مي‌كنند.

# 2-30-1-2 تحقيقات انجام گرفته در داخل كشور

به علت محدود بودن تحقيقات مربوط با موضوع در داخل كشور محقق به تحقيقاتي كه بعضا به صورت مستقيم به بررسي اين موضوع پرداخته باشد نپرداخته است و آن دسته از تحقيقاتي كه مستقيم يا غير مستقيم به اين موضوع مربوط مي‌شده را ذكر كرده است.

در پژوهشي كه تحت عنوان رابطه بين تيپ‌هاي شخصيتي با رضايت شغلي دبيران توسط محمد يعقوبي (1380) انجام گرفت نتايج زير حاصل گرديده بود.

نتايج حاصل ازتجزيه و تحليل داده‌ها با اطمينان 99% نشان مي‌داد كه بين نمره تيپ شخصيتي و رضايت شغلي دبيران و ديگر مولفه‌هاي رضايت شغلي رابطه اي معني دار و معكوس وجود دارد.

(يعقوبي، 1380).

پژوهش ديگري توسط مهدي جوكار قوچاني (1379) تحت عنوان بررسي رابطه ميان نوع شخصيت در فعاليت شغلي دبيران علوم و ادبيات متوسطه مشهد انجام گرفت كه چكيده آن به شرح زير است: جامعه آماري دبيران ليسانس ادبيات فارسي و علوم شاغل در دبيرستانها و هنرستانهاي مشهد كه 10% جامعه از طريق نمونه گيري لايه اي به عنوان حجم نمونه تعيين گرديد بود اطلاعات با استفاده پرسشنامه جمع و پس از تجزيه و تحليل فرض اصلي يعني رابطه ميان نوع شخصيت در فعاليت شغلي دبيران و شخصيت آنان تائيد گرديد.

. (جوكار،1379 (

تحقيق ديگري توسط عباس شبستري و همكاران (1370) تحت عنوان رابطه بين گروه خوني و تيپ‌هاي شخصيتي يونگ انجام شد در اين پژوهش جامعه آماري شهر مشهد، زنان و مردان با تحصيلات ديپلم به بالا و شرايط سني 19 سال بودند، نحوه انتخاب آزمودنيها بصورت تصادفي و از هر گره خوني 30 نفر بودند كه نيمي‌از آنان را مردان ونيمي‌ديگر را زنان تشكيل مي‌دارند و مجموعا شامل 120 نفر بود، ابزار تحقيق تست بود كه بعد از تجزيه و تحليل داده‌ها ما بين گروه‌هاي خوني و تيپ‌هاي شخصيتي ارتباط معنا دار وجود داشت (شبستری و همکاران،1370)

در پژوهش ديگري توسط مريم نوري تاجر براي دريافت دانشنامه دكتري تاثير جنسيت و شخصيت مديران در ارزيابي عملكرد كاركنان سنجيده شده بود (1376) و نتيجه گرفته شد كه فرض اصلي تحقيق يعني نوع تيپ شخصيتي با عملكرد در ارتباطات در اين تحقيق براي تعيين نوع شخصيت از تيپ 16 عاملي كتل استفاده گرديده بود و اين تحقيق بصورت يك تحقيق بين رشته اي از مديريت و روانشناسي انجام شد تاييد شد. (نوری تاجر،1376)

علي بيراونددر سال (1379) به منظور بررسي رابطه بين ويژگي‌هاي شخصيتي و ميزان كار آيي مديران مدارس راهنمايي پسرانه خرم آباد تحقيقي را انجام داد. حجم نمونه اين تحقيق 50 نفر مي‌باشند كه از طريق سرشماري انتخاب گرديده بودند و ابزار گرد آوري داده‌ها پرسشنامه 16 عاملي كتل مي‌باشد، پس از تجزيه و تحليل داده‌هاو تحليل رگرسيون فرضيه پژوهش رد شد و بين ويژگيهاي شخصيتي و ميزان كارآيي مديران رابطه معناداري به دست نيامد. (بيراوند 1379)

پژوهشي توسط محمد حسن حسن زاده (1376) تحت عنوان (بررسي مقايسه اي تيپ‌هاي شخصيتي دانشجويان و طلاب انجام پذيرفت كه چكيده آن به شرح ذيل است:

جامعه آماري اين پژوهش 371 دانشجوي پسر دانشگاه فردوسي و علوم پزشكي و 160 نفر از طلاب حوزه علميه مشهد در دامنه سني 30-18 مي‌باشند ابزار گرد آوري داده تيپ نماي شخصيتي ماريرز- بريگز (MBTI) مي‌باشد پس از تجزيه و تحليل داده‌ها نتايج زير به دست آمد:

وجود تفاوت معنا دار در بين دانشجويان و طلاب از نظر توزيح فراواني تيپ‌هاي شانزده گانه و نمرات رجحان‌هاي هشت گانه (حسن زاده 1376)

در پژوهش ديگري كه توسط عزت ملانوروزي (1379) در مركز آموزش مديريت دولتي انجام گرفت نيز اين موضوع مورد بررسي قرار گرفت اين پژوهش با عنوان بررسي رابطه بين ويژگيهاي شخصيتي و مهارتهاي اثر بخش مديران باافزايش كارآيي معلمان در مدارس نيشابور انجام گرفت، جامعه آماري اين پژوهش تمام مديران بودند كه از اين تعداد 113 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند 50 مدير از مقطع ابتدايي، 35 مدير از مقطع راهنمايي و 28 مدير از مقطع دبيرستان نمونه برابر جامعه بودند. ابزار اين پژوهش پرسشنامه آيسنگ براي بررسي ويژگي‌هاي شخصيتي و پرسشنامه محقق ساخته براي سنجش مهارتها و كارآرايي بود كه به روش علي مقايسه اي به تحقيق پرداخت. نتايج اين پژوهش فرضيه اصلي آن را تاييد كردو بين ميزان درون گرايي و برون گرايي مديران و كارآيي معلمان وجود دارد. (ملانوروزي، 1379)

در پژوهش انجام شده توسط محمود ملكي (1383) در سازمان مديريت و برنامه ريزي خراسان با عنوان بررسي رابطه بين تيپ شخصيتي و عملكرد مديران نيز تيپ شخصيتي بررسي شد اين پژوهش در دبيرستانها و هنرستانهاي تبادكان انجام گرفت، جامعه ي آماري آن كليه مديران و دبيران رسمي‌شاغل در دبيرستانها و هنرستانهاي منطقه بودند كه از تعداد 900 نفر دبير شاغل در اين منطقه با توجه به جدول مورگان حدودا 270 نفر دبير و 45 نفر مدير به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اين پژوهش پرسشنامه برن رويتر براي تعيين تيپ شخصيتي و پرسشنامه ي محقق ساخته براي سنجش عملكرد مديران بود. نتيجه حاصل از اين پژوهش اين گونه بود:

بين تيپ شخصيتي مديران و عملكرد ‌آنان رابطه اي معني داري وجود دارد.

بين تيپ شخصيتي A و عملكرد بالا رابطه وجود دارد.

(ملكي، 1383)

در پايان نامه ي براتي (1381) نيز به موضوع شخصيت پرداخته شده است، عنوان اين پژوهش رابطه اي نوع شخصيت با شيوه ي مديريت مديران بود اين تحقيق در دبيرستانهاي دخترانه اي نيشابور انجام گرفت حجم نمونه 35 مدير و 260 دبير بود كه با روش تصادفي انتخاب شده بودند. ابزار اين تحقيق پرسشنامه آيسنگ براي تعيين نوع شخصيت و پرسشنامه ي محقق ساخته براي سنجش شيوه ي مديريت كه به بررسي دو بعد رابطه مداري و وظيفه مداري مي‌پرداخت بود نتايج اين پژوهش به شرح ذيل بود:

1- بين نوع شخصيت و شيوه مديريت قطعا رابطه وجود دارد.

2-بين درون گرايي و برون گرايي و سبكهاي رابطه مدار و وظيفه مدار رابطه وجود ندارد.   
(براتي 1381)

در پژوهشي با عنوان بررسي رابطه بين تيپ‌هاي شخصيتي مديران و تعهد سازماني آنان در مدارس ابتدايي شهر بجنورد (1383) كه توسط افسانه حميدي براي پايان نامه كارشناسي ارشد در سازمان مديريت و برنامه ريزي خراسان رضوي انجام شد جامعه آماري كليه مدارس شهر بجنورد (103) مدير كه به روش نمونه گيري تصادفي بدون جايگزين (51) نفر به دست آمد، ابزار پژوهش 2 پرسش نامه بود (MBTI و تعهد سازماني) نتايج زير به دست آمد.

1. بين تيپ‌هاي شخصيتي مديران و تعهد سازماني آنان رابطه وجود دارد
2. بين تيپ شخصيتي ESTJ و تعهد سازماني مستمر رابطه وجود دارد.
3. بين تيپ شخصيتي ESTP و تعهد سازماني عاطفي رابطه وجود ندارد
4. بين تيپ شخصيتي ISTJ و تعهد سازماني تكليفي رابطه وجود ندارد.
5. بين تيپ شخصيتي ISTP و تعهد سازماني تكليفي رابطه وجود ندارد.

مديراني كه داراي تيپ شخصيتي ISTJ هستند از مديراني كه تيپ شخصيتي ESTP دارند تعهد سازماني بيشتري دارند.

مديراني كه داراي تيپ شخصتيي ISTJ هستند از مديراني كه تيپ شخصتيي ISTP دارند از تعهد سازماني بيشتري برخوردارند. (حمیدی،1383)

دكتر هما غفوريان (1382) در پژوهشي با عنوان بررسي رابطه شخصيت و سبك مديريت مديران كه در دبيرستانهاي تهران انجام داد از پرسشنامه آزمون شخصيت آيزنگ استفاده نمود و به اين نتيجه رسيد كه بين ويژگي‌هاي شخصيتي مديران و سبك مديريت آنان رابطه معنا داري وجود دارد. (غفوریان،1382)

# فهرست منابع:

1. ابدالي, علي و معصومه، (1384) مجله مديريت، شماره 96 و 95,
2. الواني، مهدي (1378)، مديريت عمومي، چاپ سيزدهم، نشر ني، تهران
3. ارقامي، آمار چند متغيره.
4. اتكينسون، ريتا وهمكاران (1366)، زمينه روانشناسي، ج1، ترجمه محمد تقي براهني، انتشارات رشد، تهران
5. افلاك سير، عبدالعزيز و ديگران (1373) هنجاريابي تيپ نماي مايرز- بريگز، پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه فرودوسي مشهد
6. باتاچاري، مفاهيم و روشهاي آماري، ترجمه مرتضي شهر آشوب و فتاح مكائيلي، جلد دوم
7. بيرانوند، علي (1379) رابطه بين تيپ‌هاي شخصيتي و ميزان كار آيي مديران مدارس راهنمايي، پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه فرودوسي مشهد
8. به پروژه، احمد (1377) هر كسي با چه نوع شخصيتي كدام شغل را انتخاب مي‌كند؟ جلد سوم ، انتشارات انجمن اولياء، تهران
9. بهرنگي (برنجي)، محمدرضا، (1381)، مديريت آموزشي و آموزشگاهي ، نشرسير و سياحت، چاپ هفتم.
10. بوعلي سينا, (1366), قانون در طب ج اول, ترجمه شر فكندي, عبدالرحمن, تهران, انتشارات سروش
11. برايان, لوول و جويس, كلوديا, (1384) سازمان‌هاي قرن بيست و يكم, ترجمه دكتر قدمي و نيازمند, ماهنامه مديريت, ش 105،106
12. برزگر, نادر, (1383), ارائه مدل كاربردي اثر بخشي در سازمانها, ماهنامه مديريت, شماره 93 و 94
13. پروين،لارنس اي (1371) روان شناسي شخصيت، ج 2، ترجمه محمد جعفر جوادي و همكاران چاپ اول، انتشارات رسا، تهران
14. پروين و جان، لارنس، اليور (1381)، شخصيت (نظريه و پژوهش)، ترجمه محمد جعفر جوادي و همكاران، ناشر آيثر، كتابخانه ملي ايران، تهران
15. پزشك، اعظم السادات و ديگران، تابستان (1379)، بررسي نظريات دبيران دبيرستانهاي شهر اصفهان در مورد اثر بخشي مديران، فصل نامه تعليم وتربيت، شماره، 62 وزارت آموزش و پرورش، سال 6
16. پروا، مهدي،(1370)، روانشناسي صنعتي و مديريت، تهران، شركت سهامي نشر، ج 2،
17. پرهيزگار، كمال، (1370)، روابط انساني در مديريت، نشر اشرافي، تهران
18. تاجر نوري، مريم (1376)، تاثير جنسيت و شخصيت مديران در ارزيابي عملكرد كاركنان، دانشنامه ي دكترا
19. تافلر,‌هايدي و الوين,(1374), به سوي تمدن جديد, ت محمد رضا جعفري, نشر سيمرغ
20. تشكري (1374), بررسي رابطه بين سبكهاي رهبر و تيپ شخصيت مديران در دبيرستانهاي تهران پايان نامه كارشناسي ارشد.
21. جلالي تهراني، محمد حسن (1376)، هنجاريابي (MBTI) بر روي دانشجويان علوم پزشكي و فردوسي مشهد
22. جوكار، مهري، (1379)، بررسي رابطه بين نوع شخصيت ورضايت شغلي دبيران علوم اجتماعي و ادبيات دبيرستانهاي مشهد بر اساس مدل‌هالند، دانشگاه فردوسي مشهد.
23. حسن زاده سبلوئي، محمد حسن (1376، بررسي مقايسه اي تيپهاي شخصيتي و رضايت شغلي دبيران علوم اجتماعي و ادبيات دبيرستانهاي مشهد بر اساس مدل‌هالند، دانشگاه فرودوسي مشهد.
24. حسن آبادي، حسين (1373)، گزارش نهايي طرح پژوهشي شماره 203، هنجاريابي تيپ نماي مايرز- بريگز بر روي دانشجويان
25. حميدي افسانه، (1383)، بررسي رابطه بين تيپ‌هاي شخصيتي مديران و تعهد سازماني آنان در مدارس ابتدايي شهر بجنورد، پايان نامه كارشناسي ارشد، سازمان مديريت و برنامه ريزي.
26. دفت، ال ريچارد مباني تئوري و طراحي سازمان، ترجمه پارسائيان و اعرابي، سال 1381، چاپ دوم، دفتر پژوهشهاي فرهنگي.
27. دلاور، علي، (1376) مباني نظري و عملي پژوهش در علوم انساني و اجتماعي، چاپ دوم، انتشارات رشد، تهران
28. دلاور، علي، (1381) احتمالات و آمار كاربردي در روانشناسي و علوم تربيتي، چاپ ششم، ‌انتشارات رشد.
29. دراكر، پيتر (1378)، سازمان فردا، ترجمه فضل الله اميني، تهران، انتشارات مديريت فردا، جلد اول
30. دانيلز، مايكل (1372)، خود شناسي با روش يونگ، ترجمه اسماعيل فصيح، نشر فاخته، تهران، جلد اول
31. رابينز، استيفن پي (1379)، رفتار سازماني، مفاهيم، نظريه‌ها و كاربرد، ت پارسائيان و ترجمه اعرابي، دفتر پژوهشهاي فرهنگي، تهران، جلد اول
32. رابينز, استفين, (1376), مباني رفتار سازماني, ت دكتر قاسم كبيري, مركز انتشارات علمي دانشگاه آزاد اسلامي
33. رئوفي, محمد حسين, (1382)، مديريت عمومي و آموزشي, چاپ دوم, انتشارات دانشگاه فردوسي
34. راس، الن ا (1378)، روان شناسي شخصيت، ترجمه سياوش جمالفر، جلد دوم، نشر روان، تهران
35. ربوبي، رجب (1379) رابطه ي مهارتهاي انساني مديران و اثر بخشي آنان، پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه فرودوسي، دانشكده علوم تربيتي
36. رسولي، مهدي (1379)، بررسي ويژگي‌هاي سازمانهاي اثر بخش، فصلنامه مديريت شماره 1 و 2، سال سوم، دانشگاه مديريت صنعتي تهران
37. رئوفي، محمد حسين (1375)، بررسي سبكهاي مديريت مديران مدارس و چگونگي اثر بخشي آن در مقاطع ابتدايي، راهنمايي، متوسطه شهر مشهد بر اساس نظريه سه بعدي اثر بخشي و نوع كاربرد اين نظريه در سيستم آموزش اين شهر، نشريه دانش و توسعه، شماره 5، دانشگاه فرودوسي
38. سياسي، علي اكبر (1377)، نظريه‌هاي شخصيت، انتشارات دانشگاه تهران
39. سكاران، اوما (1380) روشهاي تحقيق در مديريت
40. ساعتچي، محمد، روانشناسي در كار، (1370)، انتشارات سازمان مديريت دولتي
41. سجاديان،پري، (1380)، تجزيه و تحليل ميزان اثر بخشي راهكار انتصاب مديران از برون و درون سازمان، پايان نامه كارشناسي ارشد
42. سيادت و همكاران,(1384), بررسي رابطه بين جو سازماني با ويژگي‌هاي شخصيتي مديران مدارس اصفهان، مجله علوم تربيتي و روانشناسي، دانشگاه شهيد چمران اهواز، شماره 4.
43. شايان, مهين, (1375), عوامل موثر در بهره وري نظام آموزش عالي در تربيت نيروي انساني, مركز آموزش مديريت دولتي.
44. شيرازي، علي، (1373)، نظريات و كاربرد مديريت آموزشي، جلد اول، انتشارات جهاد دانشگاهي مشهد
45. شاملو، سعيد (1372)،مكتبها و نظريه‌ها در روانشناسي شخصيت، نشر فجر، تهران
46. شولتز، الن و سيدني (1378) نظريه‌هاي شخصيت، ترجمه سيد يحيي محمدي، نشر هما، تهران
47. شفيع آبادي، عبدا.... (1372)، نظريه‌هاي شغلي، انتشارات رشد، تهران
48. شكيلتون و بوبان و كليود (1371)، تفاوتهاي فردي، ترجمه ي كريمي، يوسف و همكاران، انتشارات فرهاد تهران
49. شولتس، دوان (1369)، روان شناسي كمال، ترجمه گيتي فرحدل، جلد 5، نشر نو، تهران
50. شبستري، عباس و كاظمي، عليرضا (1370)، رابطه بين گروههاي شخصيتي يونگ، پايان نامه كارشناسي ارشد، مشهد، دانشكده علوم تربيتي و روان شناسي دانشگاه فرودوسي مشهد.
51. صافي، احمد (1376)، سازمان و قوانين آموزش و پرورش، انتشارات سمت، تهران
52. صافي، احمد (1380)، سازمان و مديريت در آموزش و پروش، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
53. عبدالكريم، عثمان،(1361) روانشناسي از ديدگاه غزالي و دانشمندان اسلامي، ترجمه سيد محمد باقر حجتي دفتر نشر اسلامي، تهران،
54. علاقه بند، علي، (1371)، ويژگي‌هاي رفتاري مديران اثر بخشي از ديد معلمان و والدين دانش آموزان مدارس ابتدايي، فصلنامه مديريت در آموزش و پرورش، دور اول، ش دوم
55. علاقه بند، علي، (1371)، مباني نظري و اصول مديريت آموزشي، چاپ دوم، نشر بعثت، تهران
56. علي پور، علي اكبر، (1379)، بررسي اثر سبك رفتار مديران دبيرستانها و هنرستانهاي ناحيه 4 مشهد و نوع اثر بخشي از ديدگاه دبيران ناحيه، پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه فرودوسي مشهد
57. عباس زادگان، سيد محمد (1372)، مكاتب و مباني مديريت، جلد اول، تهران.
58. غلامي، زهره،(1380) ارتباط ميان تيپ شخصيتي مديران و معلمان با رضايتمندي معلمان، دبيرستانهاي اسلامشهر،
59. غنوي، غلامرضا (1377)، سازمان و مديريت، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران
60. غفاريان، وفا (1379) شايستگيهاي مديريت، انتشارات مديريت صنعتي، تهران
61. غفوريان, هما (1382), بررسي رابطه شخصيت و سبك مديريت مديران در دبيرستانهاي تهران,
62. فرنچ، درك اساورد، هنيز (1375)، فرهنگ انگليسي به فارسي مديريت، ترجمه محمد صبائي، مركز آموزش مديريت دولتي، تهران
63. فروم، اريك، انسان براي خويشتن، (1360)، ترجمه اكبر تبريزي، كتابخانه بهجت، تهران
64. فقهي فرهمند، ناصر، (1381)، مديريت پوياي سازمان،‌ انتشارات فروزش، چاپ اول تبريز.
65. قرباني، محمود (1379)، مديريت تعارض و اثر بخش در سازمانها، جلد اول، پژوهش توس مشهد
66. قرآن مجيد.
67. كمالي، مسعود (1378)، بررسي وظائف مديران در فرآيند مديريت آموزشگاهي، فصلنامه مديريت در آموزش و پرورش، دوره ششم، وزارت آموزش و پرورش
68. كهن، گوئل، (1377) مدل چهار وجهي در تعيين اثر بخشي سازماني، فصلنامه مطالعات مديريت شماره 20، انتشارات علامه طباطبايي، تهران
69. كارور اس, چارلز, (1375) نظريه‌هاي شخصيت, ترجمه احمد رضواني, انتشارات آستان قدس مشهد,.
70. كاوي، استفين (1377)، انسانهاي موثر، ترجمه مهدي قراچه داغي، نشر پيكان، تهران
71. گنجي، حمزه، (1379)، روانشناسي كار، چاپ دوم، نشر ارسباران، تهران
72. گيوريان, حسن, (1383), تحول اداري, ش 38 و 39 سازمانهاي نوين و ذي نفعان آن
73. لي مام، جيمز. م هووئه (1370)، مديريت مدارس مباني و تئوريها، محمد علي نامكي چاپ چهارم، دانشگاه چمران اهواز.
74. لاكت، جان (1384)، مديريت اثر بخش، ترجمه امين الله علوي، مركز آموزش مديريت دولتي، تهران، چاپ دوم
75. مير كمالي، سيد محمد (1378)، روابط انساني در آموزشگاه، چاپ اول، نشريسطرون، تهران
76. مير كمالي، سيد محمد، رهبري و مديريت آموزشي، چاپ پنجم، نشر يسطرون، تهران
77. مير سپاسي، ناصر (1378)، تناسب نوع شخصيت و نوع شغل، دانش مديريت، سال دوازدهم، شماره 44، دانشكده مديريت دانشگاه تهران
78. ماي، لي، ر، (1375)، شخصيت: ساخت، پديد آيي و تحول، ترجمه محمود منصور، انتشارات دانشگاه تهران
79. معين، محمد، (1370)، فرهنگ فارسي، ج اول، انتشارات امير كبير، تهران
80. مقيمي، محمد (1377)، سازمان و مديريت، رويكرد پژوهشي، چاپ اول، نشر ترمه، تهران
81. مورهد، گريفين، (1379) رفتار سازماني، ترجمه سيد مهدي الواني و غلامرضا معمار زاده چاپ چهارم تهران انتشارات مرواريد.
82. ملكوتي و همكاران, (1372), ارتباط بين تيپ شخصيتي A و B با موفقيت تحصيلي دانشجويان علوم پزشكي, پايان نامه كارشناسي ارشد.
83. مير سپاسي, ناصر 1377, مديريت منابع انساني و روابط كار, انتشارات مير, چاپ هفدهم
84. نهج البلاغه, (1366)، ترجمه فيض الاسلام
85. ناصري, جبرئيل, (1383), كارآيي و اثر بخشي, ماهنامه تدبير, ش 151, آذر ماه
86. نيك پور- ميترا (1372) (نقش مديران آموزشي در كارايي معلمان)، انديشه معلم، سال دوم، شماره 1، سازمان مدارس دانشگاه آزاد اسلامي، تهران.
87. نيك پور، ميترا (1373)، (نقش مديران آموزشي در كارايي معلمان) انديشه معلم، سال دوم، شماره 1، دانشگاه آزاد اسلامي تهران.
88. وايلز, كيمبل, (1382), مديريت و رهبري آموزشي, ترجمه, دكتر محمد علي طوسي, موسسه عالي آموزش و پژوهش مديريت و برنامه ريزي, چاپ يازدهم.
89. وناكات، آمار مقدماتي، ترجمه دكتر محمد رضا مشكاني، جلد دوم
90. هولفينش، گوردون، اسميت، فيلپ ژ (1366) تفكر منطقي روش تعليم و تربيت، ترجمه علي شريعتمداري، چاپ دوم، انتشارت مشعلئو تهران.
91. هنس، آمارك (1370) مديريت آموزشي و رفتار سازماني، محمد علي نائلي، چاپ سوم دانشگاه شهيد چمران اهواز.
92. هجل، لاري آي، زيلگر، دانيل جي (1379) نظريه‌هاي شخصيت، ترجمه علي عسگري، انتشارات دانشگاه آزاد ساوه.
93. هومن- حيدر علي (1368) پايه پژوهش در علوم رفتاري، چاپ دوم، نشر سلسله، تهران.
94. هال، كالوين، اس و همكاران (1375) مباني روانشناسي تحليل يونگ، ترجمه محمد حسني مقبل انتشارات جهاد دانشگاهي واحد تربيت معلم تهران.
95. هال، ريچارد اچ (1376) سازمان ساختار و ره آوردها، ترجمه علي پارسائيان و سيد محمد اعرابي دفتر پژوهشهاي فرهنگي، تهران.
96. هوي وين ك، ميكسل، سيسل ج (1990) تئوري مديريت، ت مير محمد سيد عباس زاده، جلد اول، چاپ اول،انتشارات دانشگاه اروميه.
97. هرسي، پال بلانچارد، كنت (1378) مديريت رفتار سازماني، استفاده از منابع انساني، ترجمه قاسم كبيري، چاپ هشتم، تهران، انتشارت جهاد دانشگاهي.
98. هال، كالوين، رامس و همكاران (1375)، مباني روانشناسي تحليل يونگ، ترجمه محمد حسني مقبل، انتشارات جهاد دانشگاهي واحد تربيت معلم تهران.
99. يعقوبي، محمد (1380)، رابطه تيپ شخصيتي با رضايت شغلي دبيران، پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشكده علوم تربيتي دانشگاه فردوسي، مشهد.
100. يونگ، كارل گوستا و (1377)، رشد شخصيت، ترجمه‌هايده تولايي، چاپ اول، انتشارات آئينه، تهران.
101. يوسفي، مهناز، (1383), بررسي موانع ارتباطي بين معلمان و دانش آموزان و ارتباط آن با تيپ شخصيتي معلمان پايان نامه كارشناسي ارشد.

# منابع انگليسي

1. Analytical Psychlology, 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), 4th , sampling theory.
16. Myers , Isabel , her mothen , Briggs , katherine , (1990)
17. Poirier, Danielle, Rein hold , Ross , Introduction to type by Isabel Myers , 6 th Edit, revised by lind k. kirby and katharine D. My ers , cpp, (1998)
18. Rein hold, Ross , 1998-2006 , published 1998
19. Schein , Edgar, "organizational psychology Enggle chliffs" , N. J. Pernyice Hall (1970).
20. Silber man , cain , Mahan , (1978)
21. Step henson , 1950, organizational Behavior

1. prsonality [↑](#footnote-ref-1)
2. Igo 9Animus [↑](#footnote-ref-2)
3. Pensonal un conscious [↑](#footnote-ref-3)
4. complex [↑](#footnote-ref-4)
5. Collective unconscious [↑](#footnote-ref-5)
6. Acche [↑](#footnote-ref-6)
7. Persona [↑](#footnote-ref-7)
8. Anima [↑](#footnote-ref-8)
9. shadow [↑](#footnote-ref-9)
10. -Psycho dynamic [↑](#footnote-ref-10)
11. - conscius [↑](#footnote-ref-11)
12. -pre conscius [↑](#footnote-ref-12)
13. - unconscius [↑](#footnote-ref-13)
14. 1Id

    2 ego

    3 suprvego [↑](#footnote-ref-14)
15. 4 Libido [↑](#footnote-ref-15)
16. 5Pleasure Principle [↑](#footnote-ref-16)
17. ego [↑](#footnote-ref-17)
18. Reality principle [↑](#footnote-ref-18)
19. Superego [↑](#footnote-ref-19)
20. Ego- ideal [↑](#footnote-ref-20)
21. Type A Personality [↑](#footnote-ref-21)
22. Type B personality [↑](#footnote-ref-22)
23. 1LOCUS of control [↑](#footnote-ref-23)
24. Machiavellianism [↑](#footnote-ref-24)
25. - self-esteem [↑](#footnote-ref-25)
26. - self-monitoring [↑](#footnote-ref-26)
27. - typeology [↑](#footnote-ref-27)
28. Sanguineous [↑](#footnote-ref-28)
29. phlegm [↑](#footnote-ref-29)
30. choleric [↑](#footnote-ref-30)
31. Sieiment [↑](#footnote-ref-31)
32. psychodiagnostik [↑](#footnote-ref-32)
33. (Sensation) [↑](#footnote-ref-33)
34. (intuition) [↑](#footnote-ref-34)
35. (thinking( [↑](#footnote-ref-35)
36. - **(**feeling( [↑](#footnote-ref-36)
37. psychosis [↑](#footnote-ref-37)
38. archetypal [↑](#footnote-ref-38)