**فصل دوم**

**مبانی نظری و پیشینه پژوهش**

‌

**ادبیات و پیشینه پژوهش**

**1ـ2 مبانی نظری شخصیت :**

شخصیت معنای گوناگونی دارد و با آن که زیر مجموعه‌ی مجزا و معقولی از روان‌شناسی است و شامل نظریه، پژوهش و ارزیابی می‌شود اما در مورد معنای این اصطلاح در روان‌شناسی توافق‌پذیری کامل وجود ندارد بلکه به تعداد روان‌شناسانی که سعی در تعریف آن داشته‌اند معانی متعددی به وجود آمده است(هجل و زیگلر، 2000).

کلمه‌ی شخصیت معادل کلمه‌ی پرسونالیتی انگلیسی یا پرسونالیته فرانسوی است که خود از ریشه لاتین پرسونا گرفته شده و به معنی نقاب یا ماسکی بود که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره خود می‌گذاشتند. این تعبیر اشاره بر این مطلب دارد که شخصیت هر کس ماسکی است که بر چهره خود می‌زند تا وجه تمایز او از دیگران باشد(کریمی، 1384).

مرور جامع و سریع معنای شخصیت در روان‌شناسی را می‌توان از مقایسه اجمالی نظرات چند‌ تن از روان‌شناسان شناخته شده در این زمینه به دست آورد. به عنوان مثال کارل راجرز[[1]](#footnote-1) شخصیت را به عنوان خویشتن سازمان یافته دائمی و ماهیت ادراک شده از نظر ذهنی در نظر می‌گیرد که در مرکز تمام تجربه‌ها قرار دارد. گوردن آلپورت شخصیت را به آن چیزی که یک فرد واقعاً هست تعریف می‌کند "چیزی درونی[[2]](#footnote-2)" که تمام فعالیت‌های انسانی را راهنمایی کرده و جهت می‌دهد. برای اریکسون[[3]](#footnote-3) زندگی بر اساس سلسله بحران‌های روان‌شناختی جریان می‌یابد و شخصیت کارکرد پی‌آمدهای آن‌ها است. جورج کلی[[4]](#footnote-4) شخصیت را به عنوان مسیر منحصر به فرد معنا‌سازی فرد[[5]](#footnote-5)، خارج از تجربیات زندگی تعریف می‌کند. اما مفهوم دیگر مربوط به زیگموند فروید است که ساختار شخصیت را ترکیبی از سه عنصر نهاد[[6]](#footnote-6)، خود[[7]](#footnote-7) و فراخود[[8]](#footnote-8) می‌داند(هجل و زیگلر، 2000).

**2ـ2 نظریه‌های شخصیت**

**1ـ2ـ2 نظریه روانکاوی[[9]](#footnote-9) :**

در نظریه‌های روانکاوی(روان پویشی) شخصیت کوشش می‌شود که تفاوت‌های فردی را با بررسی چگونگی اثر متقابل نیروهای روانی ناهشیار با افکار، احساس‌ها و رفتار تبیین کنند. پدر نظریه روانکاوی زیگموند فروید است(هافمن و همکاران، 1997).

نظریه روانکاوی فروید از چند دهه تعامل‌های او با بیمارانش در جریان روانکاوی به وجود آمد. نظریه روانکاوی می‌کوشد شخصیت، انگیزش و اختلا‌ل‌های روانی را با تمرکز بر تجربیات کودکی، انگیزه‌ها و تعارض‌های ناهشیار و روش‌هایی که افراد برای مقابله کردن با تمایلات جنسی و پرخاشگری خود بکار می‌برند توضیح دهد(ویتن، 2002).

فروید شخصیت را به عنوان تعامل پویای بین سه ساختار روانی در نظر گرفت. این سه ساختار عبارتند از : نهاد، خود و فراخود. به اعتقاد فروید تمام یا بخشی از این ساختار در ناهشیار ریشه دارند و هر کدام جنبه متفاوتی از شخصیت را تبیین می‌کند(هافمن و همکاران، 1997). نهاد عنصر بدوی و غریزی شخصیت است که طبق اصل لذت[[10]](#footnote-10) عمل می‌کند. فروید نهاد را مخزن انرژی روانی می‌دانست و منظور او این بود که نهاد امیال زیستی خام (خوردن، خوابیدن، دفع کردن، جفت گیری و...) را در بر دارد که رفتار انسان را نیرومند می‌سازد. نهاد طبق اصل لذت عمل می‌کند که ارضای فوری امیالش را می‌طلبد(ویتن، 2002). خود دومین بخش روان است که رشد می‌کند و قادر به برنامه ریزی، حل مسئله، استدلال و کنترل نهاد است. در نظام فروید خود یا خویشتن یعنی هدایت هشیار ما از خودمان به عنوان انسان متناظر است. بر خلاف نهاد که به طور کامل در ناهشیار قرار دارد، خود بیشتر در هشیار و نیمه هشیار مستقر است(هافمن و همکاران، 1997). در حالی که خود وظیفه‌اش پرداختن به واقعیت‌های عملی است، فرا‌خود عنصر اخلاقی شخصیت، معیار‌های اجتماعی مربوط به آنچه درست و غلط است را جذب می‌کند. افراد در طول زندگی خود مخصوصاً در دوران کودکی درباره‌ی آنچه رفتار خوب و بد را تشکیل می‌دهد آموزش می‌بینند. بسیاری از هنجارهای اجتماعی مربوط به اصول اخلاقی سرانجام درونی می‌شوند. فراخود در حدود سه تا پنج سالگی از خود به وجود می‌آید. فراخود در برخی افراد می‌تواند به طور غیر‌منطقی پر توقع باشد و تلاش برای کمال را بطلبد(ویتن، 2002).

**2ـ2ـ2 نظریه‌ روان شناسی فردی[[11]](#footnote-11) آلفرد آدلر[[12]](#footnote-12):**

یکی از همکاران فروید که بعداً از او جدا شد و مکتب روانشناسی فردی را بنیاد نهاد آلفرد آدلر بود. آدلر بر خلاف فروید که به نیروهای درونی در ساختار شخصیت تأکید داشت، تأکید خود را بر عوامل اجتماعی در شکل‌گیری شخصیت متمرکز کرد(کریمی، 1384).

از ویژگی‌های اصلی نظریه آدلر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد :

1ـ اصل حقارت[[13]](#footnote-13): آلفرد آدلر در رشد و توسعه‌ی نظریه‌ی خود، به این اشاره کرده است که احساس خود‌کم‌بینی یا حقارت در افراد، ناشی از نقص و ضعف جسمانی است. احساس خود‌کم‌بینی را در روان‌شناسی احساس حقارت می‌نامد. آدلر عقیده داشت که همه افراد آدمی دارای احساس حقارت هستند و همین احساس حقارت باعث می‌شود که مردم در جهت از بین بردن آن و یا در جهت بهتر یا برتر شدن تلاش زیادی را از خود نشان دهند. ولی باید توجه داشت که این تلاش، تلاشی رقابت‌انگیز در جهت برتر شدن از دیگران نیست، بلکه تمایل مثبتی است برای غلبه کردن بر نقص‌ها و کمبودهای خود، تا از این طریق به تکامل فردی دست یابد(راس، 1386).

2ـ اصل برتری جویی[[14]](#footnote-14): آدلر در آغاز کار خود مانند فروید جنسیت را مهم‌ترین انگیزه‌ی رفتار آدمی می‌دانست اما به زودی نظر خود را تغییر داد و پرخاشگری را جانشین جنسیت کرد، یعنی آدمی را در درجه‌ی اول موجودی پرخاشگر معرفی کرد. پس از چندی این نظر را نیز تغییر داد و قدرت‌طلبی را جایگزین پرخاشگری کرد. برتری‌جویی در اساس از عقده‌ی حقارت سرچشمه می‌گیرد و این دو از یکدیگر تفکیک ناپذیر نیستند. نکته‌ی جالب این است که منظور آدلر از برتری‌جویی تسلط و ریاست بر دیگران نیست بلکه آن را عاملی برای وحدت بخشیدن به شخصیت می‌داند، عاملی برای کوشش در بهتر و کامل‌تر شدن شخص و به فعل در آوردن استعدادهای بالقوه خود و نیز گام برداشتن در راه کمال نفس است. این انگیزه نه تنها جزء زندگی آدمی بلکه این زندگی او است و همین انگیزه است که انسان را از هنگام زادن تا واپسین دم زندگی از مرحله‌ای به مرحله دیگر پیش می‌برد و جنبه اجتماعی او را تقویت می‌کند(کریمی، 1384).

3ـ شیوه زندگی[[15]](#footnote-15): شیوه زندگی بخشی از نظریه‌ی شخصیت آدلر است و در تمام نوشته‌هایش مکرر به کار رفته است و مشخص‌ترین بعد روان‌شناسی فردی است. شخص بر اساس شیوه‌ی زندگی خاص خود ایفای نقش می‌کند. در واقع آن کلی است که به اجزاء فرمان می‌دهد. شیوه‌ی زندگی تعیین کننده‌ی بی‌همتایی شخصیت فرد و ارائه دهنده‌ی اندیشه و افکار آدلر است. شیوه‌ی زندگی مهم‌ترین عاملی است که انسان زندگیش را بر اساس آن تنظیم می‌کند و حرکتش را در جهان و زندگی مشخص می‌کند. شیوه‌ی زندگی مجموعه‌ی عقاید، طرح‌ها و نمونه‌های عادتی رفتار، هوا و هوس‌ها، هدف‌های طویل مدت، تعیین شرایط اجتماعی و یا شخصی است که برای تأمین امنیت خاطر فرد لازم است. شیوه‌ی زندگی فرضیاتی است که در آن نحوه‌ی تفکر، احساسات، ادراکات، رویا‌ها و غیره مطرح هستند. شیوه‌ی زندگی نوع خاص واکنش فرد در برابر مواضع و مشکلات زندگی است(شفیع آبادی، 1389).

4ـ خود آگاهی[[16]](#footnote-16): آدلر با فروید در مورد وجود «ضمیر نیمه هشیار» و «ضمیر ناخودآگاه» مخالف است و همه‌ی اهمیت را به «خودآگاه» می‌دهد و عقیده دارد که انسان از اعمال خود، آگاهی دارد و می‌تواند با خودنگری(درون نگری) بفهمد که چرا رفتار وی آن گونه است که هست. به عبارت دیگر آدمی می‌داند که چه می‌کند، چرا می‌کند و هدف او چیست. آدمی می‌تواند هدفی را پیش رو داشته و برای رسیدن به آن کوشش کند و راه رسیدن به هدف ها را آگاهانه برگزیند. در واقع انکار نیمه‌آگاه و ناخودآگاه و تردید آدلر نسبت به اهمیت جنسیت در نظریه‌ی فروید بود که سبب اختلاف میان آن‌ها و پایان بخشیدن به همکاری گردید(کریمی، 1384).

5ـ علایق اجتماعی: تلاش برای برتر و بهتر شدن، در ابتدا بر اساس نیاز به غلبه بر احساس حقارت در خود فرد قرار دارد. به هر حال زمانی که فرد سالم به خود ‌‌برتر‌‌بینی برسد، انگیزه‌ی تکامل و کمال و توجه به رفاه و آسایش دیگران و توجه به انجمن‌ها و موسسات اجتماعی گسترش می‌یابد. آدلر علاقه‌ی اجتماعی را نه تنها به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرد بلکه آن را به عنوان هدف درمانی برای کسانی که خواهان کمک درمانی هستند در نظر گرفت(راس، 1992).

6ـ غایت و هدف زندگی: آدلر بر خلاف فروید شکل‌دهی رفتارها را ناشی از هدف‌های انسان می‌داند یعنی رفتار انسان را تابع هدف‌هایی می‌داند که در پیش روی او قرار دارد. البته او مانند فروید از اهمیت گذشته آدمی و تأثیری که در گذشته‌ی شخص بر خود او دارد غافل نیست اما معتقد است که گذشته حدود صحنه عمل را نشان می‌دهد و این آینده است که چگونگی عمل بازیگران را در این صحنه معین می‌کند(کریمی، 1384).

7ـ خود خلاق[[17]](#footnote-17): بر خلاف فروید که رفتار را نتیجه‌ی نیرو های ناهشیار مبهم می‌دانست و یا بر خلاف یونگ که می‌گفت: تجارب اولیه‌ی زندگی کنترل کننده و تعیین کننده چگونگی رفتار ما هستد، آدلر خاطر نشان کرده است که ما قادر هستیم هشیارانه اعمال و اهداف مان را انتخاب کنیم. آدلر چنین توانایی انتخابی را خود خلاق نامید که هشیارانه بوده و در هسته‌(مرکز) شخصیت قرار دارد(راس، 1992).

8ـ ترتیب تولد[[18]](#footnote-18): آدلر اولین روان شناسی بود که به اهمیت ترتیب تولد بر روی شکل‌گیری شخصیت تأکید نمود. به اعتقاد وی کودکان اول با کودکان میانه و کودکان میانه با کودکان آخر تفاوت دارند. او معتقد بود کودکان اول توجه زیادی از والدین دریافت می‌کنند و لذا به سمت کودکان وابسته گرایش دارند. وقتی کودک دوم متولد می‌شود کودکان اول احساس می‌کنند فردی دیگر در کسب توجه والدین با آنان شریک شده است بنابراین کودکان اول احساس حقارت بیشتری را تجربه می‌کنند. او اعتقاد دارد که در بین آنها کودکان نوروتیک و دارای مشکل بیشتر یافت می‌شوند. کودکان میانه که بعد از کودکان اول قرار می‌گیرند وضعیت بهتری دارند، این کودکان تلاش بیشتری برای برتری دارند و در مقایسه با کودکان اول به رقابت بیشتری می‌پردازند و احتمالاً از استقلال بیشتری برخوردارند. کودکان آخر نیز مانند کودکان اول به وابسته بودن گرایش بیشتری دارند زیرا از سوی همه اعضای خانواده مورد توجه قرار می‌گیرند و وابسته بار می‌آیند. پژوهش‌هایی که در ارتباط با ترتیب تولد و ویژگی‌های شخصیتی به عمل در آمده است در همه موارد نظر آدلر را مورد حمایت قرار ندادند(دارابی، 1384).

**3ـ2ـ2 دیدگاه های رفتاری :**

مکتب رفتارگرایی[[19]](#footnote-19) بر اساس مفاهیم یادگیری[[20]](#footnote-20) بنا شده است و بانیان اصلی آن فیزیولوژیست معروف روسی ایوان پاولف[[21]](#footnote-21) و روان‌شناس آمریکایی جان.بی.واتسون[[22]](#footnote-22) بوده‌اند. البته افراد دیگری نیز مانند وی.ام.بکتریف[[23]](#footnote-23)، ادوارد ثرندایک، کلارک هال[[24]](#footnote-24)، ادوارد تولمن[[25]](#footnote-25) و بالأخره بی.اف.اسکینر[[26]](#footnote-26) در پایه‌گذاری این مکتب سهم به سزایی داشته‌اند(شاملو، 1382).

**ـ** نظریه واتسون: ایوان پاولف، فیزیولوژیست بزرگ روسی در سال‌های بین 1906 تا 1927 میلادی به اکتشاف بسیار ارزنده‌ای در زمینه انعکاس‌های شرطی دست یافت از آن جمله می‌توان از کشف نوعی یادگیری نام برد که یادگیری شرطی کلاسیک[[27]](#footnote-27) نامیده می‌شود(شاملو، 1382). عده‌ای از روان‌شناسان آمریکایی جریان شرطی‌شدن کلاسیک را اساس تدوین یک مکتب روان‌شناسی علمی، عینی و آزمایشگاهی قرار دارند. رهبر و پیشرو این روان شناسان جان.بی. واتسون بود که در فاصله‌ی سال‌های 1916 تا 1925 رهبری این نهضت را عهده دار شد. اعتقاد او بر این بود که روان‌شناسی باید از قلمرو نظریات و روش‌های ذهنی، درون‌نگری و عقاید خصوصی بیرون بیاید و ضمن تعریف دقیق پدیده‌هایی که با آن سروکار دارد از نظریات و روش‌های علوم طبیعی برای بررسی این پدیده‌ها استفاده کند. به همین دلیل واتسون در اولین قدم روان‌شناسی را علم تحقیق در رفتار تعریف کرد. او مکتب خود را بیهوریسم نام نهاد که در فارسی به مکتب رفتار گرایی معروف شده است(شاملو، 1382).

به طور خلاصه می‌توان گفت، واتسون ادعا کرد که کل رفتار یا شخصیت انسان از یادگیری است. واتسون همانند بسیاری از رفتارگرایان آن زمان معتقد بود که نوزاد به صورت یک لوح سفید یا صفحه‌ی خالی در انتظار نوشته شدن چیزی بر روی آن از طریق تجربه‌های یادگیری است(هافمن و همکاران، 1997).

**ـ** نظریه یادگیری عاملی اسکینر: بی.اف.اسکینر یکی از بزرگ‌ترین رفتارگرایان معاصر است که به زعم بسیاری از روان‌شناسان به طرز تفکر علمی و غیر علمی درباره موجودات زنده و به خصوص انسان تأثیرات عمیق و وسیعی گذاشته است. او در سال 1904 در آمریکا به دنیا آمد، پس از سالیان دراز تحصیل و تحقیق در رشته روان‌شناسی و به ویژه رفتار شناسی به این نتیجه رسید که رفتارهای انسان عمدتاً بر اساس یادگیری به وجود می‌آیند و بر اثر یادگیری هم تغییر می‌کنند. یعنی آنچه را که ما روان می‌نامیم و اسکینر رفتار بشر می‌خواند، أعم از دانش، بینش، زبان، مهارت‌ها، ارزش‌ها، خصوصیات شخصیت و همچنین خود شخصیت همگی از طریق آموختن شکل می‌گیرند و تکامل می‌یابند. بنابراین شناخت یا کشف قوانین یادگیری، کلید شناخت رفتار انسان است. با شناخت این قوانین می‌توان رفتار انسان را توصیف، توجیه، پیش‌بینی و کنترل کرد و حتی آنرا تغییر داد. اسکینر بر اساس کشفیات و نظریات پاولف، واتسون و ثورندایک به این نتیجه رسید که تقریباً تمام رفتارهای انسان تحت تسلط و نفوذ عوامل تقویت کننده‌ی محیط به وجود می‌آیند یا تغییر می‌پذیرند(شاملو، 1382). بنابراین به نظر اسکینر، مطالعه شخصیت شامل کشف طرح منحصر به فرد روابط بین رفتار یک جاندار و پی‌آمدهای تقویت کننده‌ی آن است. به این ترتیب او با مطالعه ویژگی‌های روح فرض شده‌ی درونی(شخصیت) که به نظر می‌رسد رفتار فرد را بر می‌انگیزد مخالف است(هجل و زیگلر، 2000). اسکینر می‌گوید اگر شما کمرو هستید و از نزدیک شدن به دیگران واهمه دارید، به این علت است که شما در نتیجه‌ی تعامل‌های پیشین با اعضای خانواده، دوستان، معلمان و دیگران یاد گرفته‌اید که به این طریق رفتار کنید. شخصیت دقیقاً یک پدیده‌ی بیرونی و قابل مشاهده است که ریشه‌های زیستی یا درونی آن کم یا هیچ است(هافمن و همکاران، 1997).

**4ـ2ـ2 دیدگاه انسان گرایی:**

نظریه انسان‌گرایی[[28]](#footnote-28) در دهه‌ی 1950 تا اندازه‌ای به عنوان واکنشی علیه نظریه‌های رفتارگرایی و روانکاوی نمایان شد. اتهامی که به این نظریه‌ها وارد شده این است که آن‌ها انسانیت‌زدایی کرده‌اند(ویتن، 2002). نظریه‌های انسان‌گرایی، شخصیت را از درون به بیرون مطالعه و بر تجربه‌های درونی احساس‌ها و افکار و ارزش بنیادی موجود انسانی تأکید می‌کنند. از دیدگاه انسان‌گرایی افراد اساساً خوب هستند(یا حدأقل خنثی) و سایق مثبتی به سوی خودشکوفایی دارند(هافمن و همکاران، 1997).

**5ـ2ـ2 نظریه کارل راجرز:**

راجرز ساختار شخصیت را فقط بر حسب یک سازه که آن را «خود» نامید و این روزها به خودپنداره[[29]](#footnote-29) بیشتر معروف است در نظر گرفت. خودپنداره مجموعه‌ای از عقاید درباره‌ی ماهیت، ویژگی‌های منحصر به فرد و رفتار معمول شخص است. خودپنداره شما تصویر ذهنی شما از خودتان است، یعنی مجموعه‌ای از ادراک خویشتن است. برای مثال خودپنداره می‌تواند عقایدی از این قبیل باشد «من آدم آسان‌گیری هستم»، «من خجالتی و موذی‌ام»، «من خوشگلم»، یا «من سخت کوشم». به عقیده راجرز آدم‌ها از خودپنداره‌شان آگاهند و خودپنداره در ناهشیار آن‌ها پنهان شده است(ویتن، 2002). راجرز برای هماهنگی بین خودپنداره و تجربه‌های واقعی زندگی شخص اهمیت زیادی قائل بود. او اعتقاد داشت که سلامت روانی ضعیف و ناسازگاری ناشی از ناهمخوانی و ناهماهنگی بین خودپنداره و تجربه‌های زندگی واقعی است(هافمن و همکاران، 1997).

**6ـ2ـ2 نظریه صفات :**

برخی از روان‌شناسان به این نتیجه رسیده‌اند که پژوهش‌های جدید شخصیت عمدتاً می‌بایست بر پایه‌ی صفت قرار داشته باشند. در دهه‌ی 1960 والتر میشل[[30]](#footnote-30) باعث مجادله‌‌ای در روان‌شناسی شد که درباره‌ی تأثیر نسبی متغیرهای شخصی پایدار مثل صفات، نیازها و همچنین تأثیر متغیرهای مربوط به موقعیت بر رفتار بود و این جر و بحث تا پایان دهه‌ی 1980 ادامه یافت و اغلب روان‌شناسان شخصیت با پذیرش رویکرد تعاملی به این نتیجه رسیدند که برای تبیین کاملی از ماهیت انسان، صفات شخصی ناپایدار، جنبه‌های متغیر موقعیت و تعامل بین آنها را باید در نظر داشت(شولتز و شولتز، 1994).

**ـ** نظریه‌ صفت آلپورت‌: آلپورت اعتقاد داشت که بهترین شیوه برای درک شخصیت، بررسی یک فرد و سپس مرتب کردن صفت‌های شخصیت منحصر به فرد او در یک سلسله مراتب به گونه‌ای است که صفت‌های مهم و فراگیر در بالا و صفت‌های دارای اهمیت کمتر در پایین سلسله مراتب قرار گیرند. بدین ترتیب صفت‌ها در سه گروه قرار می‌گیرند: اصلی، مرکزی و ثانوی. در بالاترین سلسله مراتب آلپورت، صفت‌های اصلی قرار دارند. آلپورت معتقد بود که برخی صفت‌های شخصیتی نادر افراد، پیرامون یک یا دو ویژگی بنیادین (اصلی) گرد می‌آیند و این صفت‌ها تمام یا تقریباً تمام جنبه‌های زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر خلاف تعداد اندکی از افراد که صفت‌های اصلی را نشان می‌دهند، آلپورت بر این باور بود که هر فردی دارای صفت‌های مرکزی است، گرایش‌های رفتاری ویژه‌ای که تا اندازه زیادی شاخص فرد محسوب می‌شوند. هرگاه شما از برخی از دوستانتان بخواهید که پنج واژه یا بیشتر را که شخصیت شما را توصیف می‌کند، بنویسند (برای مثال خونگرم، باهوش، جاه‌طلب و...) این واژه‌ها صفت‌های مرکزی شما خواهند بود. بر اساس نظریه آلپورت هر یک از ما صفت‌های مرکزی متعددی داریم که به سادگی توسط دیگران شناسایی می‌شوند. در الگوی آلپورت به غیر از موارد یاد شده صفت‌های دیگری نیز وجود دارند که صفت‌های ثانوی[[31]](#footnote-31) نامیده می‌شوند. صفت‌های ثانوی نسبت به صفت‌های اصلی یا مرکزی از پایداری و کلیت کمتری برخوردارند. علاقه به گردش در هوای آزاد و لذت بردن از فیلم‌های خارجی از جمله موارد صفت‌های ثانویه هستند(هافمن و همکاران، 1997).

**7ـ2ـ2 نظریه ریموند کتل[[32]](#footnote-32) :**

کتل روش‌های تحلیل چند متغیری و تحلیل عاملی را در مطالعه شخصیت ارائه نمود. این روش‌ها، روش‌های آماری است که به طور هم زمان روابط بین چندین متغیر و عامل را بررسی می‌کند. کتل با بررسی عینی سوابق زندگی فرد و با استفاده از مصاحبه شخصی و اطلاعات پرسش‌نامه‌ای، صفات گوناگونی را شرح داد که نمایانگر واحدهای اساسی شخصیت هستند. صفات هم زمینه زیستی دارند و هم تحت تأثیر محیط و یادگیری هستند. صفات زیستی عبارتند از : جنس، اجتماعی بودن، پرخاشگری و محافظت از والدین. صفات آموخته شده محیطی شامل عقاید فرهنگی نظیر کار، مذهب، صمیمیت، عشق‌ورزی و هویت است(کاپلان و سادوک، 2003). کتل صفت را یک "ساختار روانی" می‌داند که از مشاهده‌ی رفتار خاص انسان استنباط می‌شود و مسئول نظم و تداوم این رفتار است. محور اصلی نظریه‌ی او تمایزی است که بین دو نوع صفات قایل می‌شود. صفات صوری هستند به صورت عوامل و پدیده‌های زیربنایی شخصیت فعالیت می‌کنند و از صفات صوری می‌توان به آنها پی‌برد. صفات عمقی را تنها با روش تحلیل عوامل می‌توان شناخت. کتل به صفات عمقی اهمیت بیشتری می‌دهد، زیرا آنها را اساس و اصل ساختمان شخصیت می‌داند. او معتقد است که صفات صوری در اثر ارتباط صفات عمقی با یکدیگر حاصل می‌شوند و نسبت به صفات عمقی پدیده‌های بی ثبات‌تری هستند. هر صفت عمقی مشخص و واحد، ممکن است محصول عوامل ارثی یا محیطی، یا پیوند آنها باشد در حالی که صفات صوری نتیجه‌ی درآمیختن این عوامل هستند. کتل صفات عمقی را به دو دسته تقسیم می‌کند: یکی آنها که عوامل ارثی یا ساختمان جسمی را شامل می‌شود و صفات بدنی نام دارد و دیگری آنهایی که ناشی از عوامل محیطی هستند و به آنها صفات شکل گرفته از محیط[[33]](#footnote-33) می‌گویند. صفات را بر این اساس که خود را به چه صورتی نشان می‌دهند نیز می توان به چند دسته تقسیم کرد. به صفاتی که فرد را به سوی هدفی به حرکت در می‌آورند، صفات پویا[[34]](#footnote-34) می‌گویند. به صفاتی که استعداد، قابلیت و توانای فرد را برای رسیدن به هدفی نشان می‌دهند، صفات توانشی[[35]](#footnote-35) گفته می‌شود و بالأخره صفاتی که مربوط به ساختمان جسمانی می‌شوند و خصوصیاتی مانند انرژی، واکنش عاطفی یا سرعت عکس العمل را نشان می‌دهند، صفات خلقی نام دارند(شاملو، 1382).

**8ـ2ـ2 نظریه هانس آیزنک :**

به عقیده آیزنک "شخصیت به مقدار زیاد توسط ژن‌های فرد تعیین می‌شود". در نظریه آیزنک این که چگونه وراثت به شخصیت مرتبط می‌شود، تا اندازه‌ای از طریق شرطی‌سازی است. آیزنک می‌گوید: برخی افراد را راحت‌تر از دیگران می‌توان شرطی کرد و این به علت تفاوت‌های موجود در عملکرد فیزیولوزیکی آنهاست. این تنوع در قابلیت شرطی‌شدن بر صفات شخصیتی که افراد از طریق فرایندهای شرطی‌سازی کسب می‌کنند، تأثیر می‌گذارد(ویتن، 2002). از سوی دیگر، آیزنک دریافت که اکثر شخصیت‌ها را می‌توان بر حسب دو بعد درون‌گرایی ـ برون‌گرایی و استواری ـ نااستواری توصیف کرد. آیزنک از همان زمان بعد سومی را نیز به نام بهنجاری ـ روان پریشی‌گرایی پیشنهاد کرده بود که به اعتقاد وی با دو بعد اول در تعامل است. شخصیتی که نمره‌ی بالایی در روان پریشی‌گرایی می‌گیرد رفتاری خصمانه، خود متمرکز بین و ضد اجتماعی دارد و به طور کلی از نظر دیگران عجیب و غریب تلقی می‌شود(هافمن و همکاران، 1997).

**9ـ2ـ2 مدل پنج عاملی صفات شخصیت :**

پل کوستا و رابرت مک کری(1995ـ1992ـ1985) نیز از تحلیل عاملی برای دستیابی به نظریه صفت جدید ـ نظریه پنج عاملی ـ استفاده کردند(هافمن و همکاران، 1997). آنها معتقدند که اغلب جنبه‌های شخصیت از پنج صفت عمده ناشی شده‌اند: روان رنجور‌خویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، خوشایندی(مطبوع بودن) و وظیفه شناسی(ویتن، 2002).

این پنج بعد عمده‌ی شخصیت که اغلب پنج عامل عمده نامیده می‌شوند در زیر توصیف شده‌اند:

گشودگی نسبت به تجربه: افرادی که در این عامل در سطح بالایی قرار می‌گیرند خیال پرداز، کنجکاو و گشوده نسبت به افکار تازه و علاقه‌مند به امور فرهنگی هستند. در مقابل افرادی که نمره‌های پایین کسب می‌کنند نسبت‌گرا، واقع بین، دارای علایق محدود و غیر‌هنرمندانه هستند.

مسئولیت‌پذیری یا وظیفه شناسی: این عامل از یک سو با صفت‌هایی مانند مسئولیت، خویشتن‌دار، منظم و موفق و از سوی دیگر با صفت‌هایی مانند غیر مسئول، بی‌توجه، تکانشی، تنبل و غیر قابل اعتماد در ارتباط است.

برون‌گرایی: این عامل از یک سو بین افرادی که اجتماعی، خونگرم، پر حرف، خوش‌گذران و عاطفی هستند و از سوی دیگر افراد درون‌گرایی که گوشه‌گیر، آرام، منفعل و خود‌دار هستند فرق می‌گذارد.

توافق‌پذیری یا مطبوع بودن: افرادی که در این عامل در سطح بالایی قرار می‌گیرند خوش‌طینت، گرم، نجیب، دارای حس همکاری، خوش‌بین و خیرخواه هستند در حالی که افرادی که در این عامل نمره‌های پایینی می‌گیرند تحریک‌پذیر، اهل بحث و جدل، بی‌رحم، بدگمان، فاقد حس همکاری و کینه‌جو هستند(ویتن، 2002).

روان رنجور‌خویی: افرادی که در سطح بالای روان رنجور‌خویی قرار می‌گیرند از نظر هیجانی نا‌استوار و مستعد نا‌امنی، اضطراب، احساس گناه، نگرانی و نوسان خلق هستند و افرادی که در انتهای دیگر این عامل قرار می‌گیرند از نظر هیجانی استوار، آرام، یکنواخت، آسان‌گیر و آسوده هستند(هافمن و همکاران، 1997).

مک کری و کوستا مانند کتل معتقدند که شخصیت را می‌توان با ارزیابی صفاتی که آن‌ها مشخص کرده‌اند به نحو شایسته‌ای توصیف کرد. سایر پژوهشگران در تحقیقات متعدد از ادعای آن‌ها حمایت کرده‌اند و مدل پنج عاملی در روان‌شناسی امروزی نظریه‌ی شخصیت مهمی شده است و البته با این حال تعدادی از نظریه پردازان نیز از این مدل انتقاد کرده‌اند(ویتن، 2002).

**3ـ2 پیـشینه پژوهـش**

کبرا هیکل(1388) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماع با رضایت شغلی معلمان به این نتایج دست یافت که از لحاظ مؤلفه‌های وجدانی بودن، برون‌گرایی و توافق و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد اما از لحاظ مؤلفه‌های روان‌نژندی و بازبودن با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون چند متغیری نشان داد که بین برون‌گرایی، وجدانی بودن، توافق و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز رابطه چندگانه وجود دارد.

با توجه به تحقیقی که صادقیان و جلالی(1387) با عنوان بررسی مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی خلبانان، پزشکان و معلمان انجام دادند، بر این اساس، در بین خلبانان میزان برافراشتگی مقیاس‌های دروغ پردازی[[36]](#footnote-36)( L )، هیستری[[37]](#footnote-37)( HY) از سایر مقیاس‌ها بیشتر بود، ضمن این که برافراشتگی این مقیاس‌ها در بین خلبانان بالاتر از دیگر گروه‌های شغلی است. میزان برافراشتگی مقیاس اصلاح ( K ) در بین پزشکان از سایر مقیاس‌ها بیشتر بود که برافراشتگی این مقیاس در بین پزشکان بالاتر از دیگر گروه‌های شغلی است و معلمان نیز در مقیاس‌های افسردگی[[38]](#footnote-38)D ) (، انحراف جامعه ستیزی[[39]](#footnote-39)( Pd )، ضعف روانی[[40]](#footnote-40)( Pt )، پارانویا[[41]](#footnote-41)( Pa ) برافراشتگی نشان دادند.

محمدی(1387) در پژوهش خود با عنوان بررسی و مقایسه بین فرهنگی دو کشور ایران و هند از نظر ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با خشنودی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر تهران(ایران) و پونا(هندوستان) نتیجه گرفتند که در بین دبیران ایرانی و هندی از لحاظ ویژگی شخصیتی و متغیرهای شغلی تفاوت معنا داری وجود دارد.

شیروانی(1386) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های تفکر با رضایت زناشویی، به این نتایج دست یافت که بین پنج ویژگی شخصیت و رضایت زناشویی دبیران رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود دارد و از سوی دیگر، تفاوت معناداری در رضایت زناشویی دبیران زن و مرد یافت نشد.

شیرزاد(1386) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه‌ی پنج عامل شخصیتی نئو و رضایت زناشویی در معلمان متأهل مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه به نتایجی دست یافت که برخی از آنها در زیر آورده شده:

ـ بین معلمان متأهل زن و مرد در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از لحاظ مؤلفه‌های شخصیتی (روان نژندگرایی، برون‌گرایی و باز بودن) تفاوت وجود ندارد اما از لحاظ مؤلفه‌های شخصیتی(توافق پذیری و وجدانی بودن) بین آنها تفاوت وجود دارد. . ـ بین معلمان متأهل زن در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از لحاظ مؤلفه‌های شخصیتی روان‌نژندگرایی، بازبودن، توافق پذیری و وجدانی بودن تفاوت وجود ندارد اما از لحاظ مؤلفه شخصیتی برون‌گرایی بین آنها تفاوت معنی دار وجود دارد.

ـ بین معلمان متأهل مرد در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه از لحاظ مؤلفه‌های شخصیتی روان‌نژندگرایی، برون‌گرایی، بازبودن و وجدانی بودن تفاوت وجود دارد اما از لحاظ مؤلفه شخصیتی توافق‌پذیری بین آنها تفاوت وجود ندارد.

شکرکن و همکاران(1386) در پژوهشی روابط ساده و چندگانه بین ویژگی‌های پنجگانه بزرگ شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز را مورد بررسی قرار دادند، نتایج این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی عصبیت با تعهد حرفه‌ای رابطه منفی معنادار وجود دارد و بین عامل برون‌گرایی، باز‌بودن، توافق و وجدانی بودن رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

جهانگیر(1386) در تحقیقی که روی پرستاران بیمارستان‌های وابسته به علوم پزشکی شهید بهشتی انجام داد گزارش داد که عوامل فردی نبایستی ملاک گزینش پرستاران متعهد قرار گیرد و لازم است مدیران پرستاری بعد از استخدام کارکنان در جهت ایجاد تعهد در آنها تلاش نمایند. مدیران پرستاری می‌توانند با افزایش تعهد عاطفی و تکلیفی در پرستاران میزان عملکرد آنها را افزایش دهند. بدین منظور مدیران لازم است با ایجاد رضایت از حقوق و مزایا و فراهم آوردن شرایط مناسب شغلی میزان نارضایتی کارکنان را کاهش داده و با تشویق مناسب میزان رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند.

سالارزاده(1385) در تحقیقی روی معلمان ابتدایی شهر تبریز به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین برون‌گرایی، وجدانی بودن، عزت نفس بالا و رضایت از شغل وجود دارد. . میرزامحمدی(1385) در تحقیقی که در منطقه پنج آموزش و پرورش تهران اجرا نمود نشان داد که بین برون‌گرایی، سلسله مراتب مازلو، وجدانی بودن و میزان رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد اما بین جنسیت و تحصیلات یا میزان آموزش با رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد.

نتایج تحقیق ادیب حاج باقری و دیانتی(1384) نشان داد که نزدیک به نیمی از دانشجویان پرستاری به لحاظ بارزترین خصوصیات شخصیتی لازم برای حرفه پرستاری سازگاری نداشتند.

نور‌بخش(1384) در تحقیقی بر روی معلمان تربیت بدنی در شهر اهواز نتیجه گرفت که سه عامل پاداش، وجدانی بودن و برون‌گرایی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی است. رسولیان، الهی و افخم ابراهیمی(1383) در تحقیقی با عنوان ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران به این نتیجه رسیدند که میزان فرسودگی شغلی افزون بر ارتباط با متغیرهای شغلی و جمعیت شناختی، در گروه‌های شخصیتی مختلف نیز متفاوت است.

نتایج پژوهش حجازی(1381) به ارتباط آماری معنادار میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی اشاره دارد.

همچنین خسروی(1380) در پژوهشی با عنوان تناسب شخصیت و شغل اطلاع‌رسانی در بین 32 کارشناس کاوش اطلاعات و 8 سرپرست کتابخانه، به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیتی و شغل اطلاع رسانی رابطه وجود دارد. فروغی(1375) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ریخت‌های شخصیتی با میزان رضایت پرستاران در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه خرم‌آباد پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، بی‌ثباتی هیجانی و گرایش به روان گسسته خویی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش سمیعی(1375) نشان داد که بین بعضی خصوصیات شخصی و ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فامیل رشتی(1372) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین نگرش دانشجو ـ معلمان نسبت به شغل معلمی با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در مراکز تربیت معلم دخترانه و پسرانه شهرستان همدان به این نتایج دست یافتند که 32 درصد از دانشجو ـ معلمان نسبت به معلمی دارای نگرش مثبت و 21 درصد دارای نگرش منفی و 47 درصد بی‌تفاوت هستند و دانشجو ـ معلمانی که دارای نگرش مثبت نسبت به شغل معلمی هستند از نظر ویژگی‌های شخصیتی افرادی مصمم، با احساس مسئولیت، دارای دقت عمل، گروه‌گرا، سرشار از هیجان، با اعتماد، سازش پذیر، با اراده و پایدار در خلق و خو نشان داده می‌شوند. همچنین دانشجو ـ معلمان دختر نسبت به شغل معلمی نگرش مثبت‌تری دارند و از سویی دختران بیش از پسران گرایش به گسیخته‌خویی(کناره گیری و خونسردی و...) و حساسیت‌های هیجانی(خیال پردازی، شکیبایی و وابستگی) دارند و پسران برون‌گرا تر از دختران با گرایش بیشتر در توانایی مهار کردن هیجان‌ها و رازداری هستند.

مونت[[42]](#footnote-42)، آلیس و جانسون[[43]](#footnote-43)(2006) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای شغلی ضد تولید دریافتند که توافق رابطه مستقیم با رفتارهای ضد تولید میان فردی داشت. وجدانی بودن رابطه مستقیمی با رفتارهای شغلی ضد تولید سازمانی داشت و رضایت شغلی رابطه مستقیمی هم با رفتارهای شغلی ضد تولید میان فردی و هم با رفتارهای شغلی ضد تولید سازمانی داشت. در مجموع نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی به طور مجزا رفتارهای ضد تولید را پیش‌بینی می‌کنند و این نگرش‌های کارکنان در مورد شغلشان است که به نوبه خود ارتباطات شخصیت ـ رفتار را تبیین می‌کند.

چوجن[[44]](#footnote-44)(2005) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه‌ی خصوصیات شخصیتی و رضایت شغلی به پژوهش‌های فراوانی اشاره می‌کند، از جمله اینکه: از چندین ابزار گوناگون برای اندازه‌گیری رضایت شغلی بزرگسالانی که در مشاغل مختلف مشغول به کار بودند، استفاده کردند و نتیجه گرفتند که پنج بعد بزرگ شخصیت به گونه‌ای معنادار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است.

در بررسی‌های گوترز[[45]](#footnote-45) و همکاران(2005)، گودوین و گاتلیب[[46]](#footnote-46)(2004)، هایس و جوزف[[47]](#footnote-47)(2003) بر ضرورت توجه به نقش ویژگی‌های شخصیت به ویژه روان‌رنجورخویی و برو‌ن‌گرایی در بررسی تفاوت‌های جنسیتی در تجربه هیجانات مثبت و منفی تأکید شده است.

ثرسن، برادلی، بلیس و ثرسن[[48]](#footnote-48)(2004)در پژوهشی با عنوان پنج ویژگی بزرگ شخصیتی و خط سیر‌های رشد عملکرد شغلی فردی در تداوم و مراحل انتقالی شغل دریافتند که در نمونه، تداوم ویژگی وجدانی بودن و برون‌گرایی به طور مثبت با تفاوت‌های بین فردی در جمع فروش‌ها رابطه داشت در حالی که فقط وجدانی بودن، رشد عملکرد را پیش‌بینی می‌کرد. در نمونه انتقالی، توافق و باز بودن تجربه تفاوت‌های کلی عملکرد و روندهای عملکرد را پیش‌بینی می‌کرد.

هونگ[[49]](#footnote-49)، چاوو و جاو[[50]](#footnote-50)(2004) در پژوهشی با عنوان تفاوت نگرش کاری پرستاران قبل و بعد از ادغام بیمارستان؛ سن، شخصیت، نگرش کاری کارمندان، زندگی زناشویی، تحصیلات، مقام کاری و ارتباط کاری در محیط را روی رضایت شغلی موثر یافتند و به ارتباط قوی پیشرفت شغلی و رضایت شغلی بر اساس پژوهش خود دست یافتند.

جانسون[[51]](#footnote-51)(2003) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی رضایت شغلی و کارکرد خانواده تضاد بین کار و فشارهای ناشی از آن بر زندگی خانوادگی را، یک رابطه معنادار ارزیابی کرد.

بروک و آلن[[52]](#footnote-52)(2003) در پژوهشی با عنوان رابطه بین صفات پنج عاملی شخصیت، عاطفه منفی و رفتار تیپ A و تعارض شغل با خانواده دریافتند که جنبه‌های مختلف تعارض شغل ـ خانواده با شاخص‌های متفاوت شخصیتی در ارتباط است. هیجان‌پذیری منفی بیشترین ارتباط را با انواع گوناگون تعارضات داشت به علاوه توافق با تعارض وابسته به زمان و وجدانی بودن با تعارض(تداخل خانواده با شغل) ارتباط دارد.

سیبرت و کریمر[[53]](#footnote-53)(2001) در مدل پنج عاملی شخصیت و موفقیت شغلی نشان دادند که برون‌گرایی با سطوح دستمزد، ارتقاء و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و بی‌ثباتی هیجانی با رضایت شغلی رابطه منفی دارد. توافق با رضایت شغلی رابطه منفی دارد و باز بودن با سطوح دستمزد رابطه منفی دارد. بررسی متغیرهای تعدیل کننده نیز آشکار ساخت که رابطه منفی معنی داری بین توافق و حقوق در میان افرادی که مشاغل انسان محور دارند وجود دارد.

سال گادو[[54]](#footnote-54)(1997) در مدل پنج عاملی شخصیت و عملکرد شغلی در جامعه اروپایی به بررسی رابطه بین پنج عامل مهم شخصیت و ملاک شغلی پرداخت، نتایج نشان داد که ویژگی وجدانی بودن و ثبات هیجانی پیش‌بین‌های معتبری برای تمام ملاک‌های شغلی و گروه‌های کاری هستند و بازبودن و توافق پیش‌بین‌های معتبری برای مهارت‌های آموزشی بودند.

آریی و تان[[55]](#footnote-55)(1992) نمونه‌ای از سوابق و نتایج تعهد حرفه‌ای را مورد بررسی قرار دادند که اطلاعات آنها از نمونه‌ای شامل 510 معلم و پرستار در سنگاپور گرفته شده بود. نتایج نشان داد که تعهد حرفه‌ای به صورت منفی با قصد کناره‌گیری شغلی ارتباط دارد. یعنی هرچه تعهد حرفه‌ای معلمان و پرستاران بالاتر بود، کناره‌گیری آنها از حرفه‌شان نیز کمتر بود. همچنین آنها در پژوهش خود نشان دادند که بین رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه وجود دارد که نشان می‌دهد اگر به افراد اجازه داده شود تا به اهداف خود دست یابند از نقش و وظیفه‌ی خود رضایت بیشتری خواهند داشت. . دیوید و سیلورمن[[56]](#footnote-56)(1989) در پژوهشی با عنوان رابطه شخصیت و عملکرد شغلی در میان 43 حسابرس به این نتیجه رسیدند که حتی با در نظر گرفتن اثرات توانایی شناختی، سه مقیاس شخصیتی به طور معناداری با جنبه‌های مهم عملکرد شغلی ارتباط دارد.

بر اساس بررسی‌های پژوهشگر، در میان مقالات به چاپ رسیده‌ی داخل کشور پژوهشی که مستقیماً به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی سرشت ومنش در گروه شاغل پرداخته باشد یافت نشد، بنابراین در این پژوهش به این مقوله پرداخته شد.

**منابع فارسی :**

1. ادیب حاج باقری، محسن؛ دیانتی، منصور. (1383). تناسب شخصیتی دانشجویان پرستاری برای تحصیل وکار در این حرفه. ***مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، 1***، 4، صص11-5.
2. ارمیچل، ترنس. ***مردم در سازمانها***. ترجمه‌ی شکرکن، حسین(1377). تهران: انتشارات رشد.
3. پروین، لارن؛ جان، اولیور. پی. (2001). ***شخصیت(نظریه‌ها و پژوهش)****،* ترجمه‌ی جوادی، محمد جعفر و کدیور، پروین(1381). تهران: انتشارات آییژ، چاپ اول، ویرایش هشتم.
4. جهانگیر، فریدون. (1386). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران. ***مجله پژوهنده، 12***، صص416ـ407.
5. حجازی، یوسف. (1381). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. ***مجله روانشناسی، 2*** ،سال سی و دوم، صص189-171.
6. حق شناس، حسن. (1388). ***روانشناسی شخصیت****.* شیراز: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز.
7. حق شناس، حسن. (1390). ***روان شنا‌سی شخصیت***. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز. چاپ دوم.
8. خسروی، مریم. (1380). بررسی شخصیت کارشناسان کاوش اطلاعات. ***مجله علوم اطلاع رسانی، 3و4*** ، سال هفدهم.
9. دارابی، ج. (1384). *نظریه‌های* ***روان شناسی شخصیت(رویکرد مقایسه‌ای)***. تهران: نشر آییژ.
10. رابینز، استیفن. پی؛ دی سنزو، دیوید. ای. ***رفتار سازمانی***. ترجمه‌ی اعرابی، سیدمحمد؛ حمید رفیعی، محمدعلی و اسراری، بهروز. ارشاد(1385). تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ چهارم.
11. راس، آ. (1386). ***روانشناسی شخصیت****.* ترجمه‌ی سیاوش جمالفر. تهران: نشر روان. چاپ پنجم.
12. رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه و افخم ابراهیمی، عزیزه. (1383). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. ***فصلنامه اندیشه و رفتار، 4*** ،سال نهم، ص 9 .
13. سادوک، بنیامین و سادوک، ویرجینیا. (2003). ***خلاصه روانپزشکی کاپلان و سادوک***. جلد2. ترجمه‌ی پورافکاری، نصرت اله(1383). تبریز: انتشارات شهر آب.
14. ساعتچی، محمود. (1382). ***روانشناسی کار***. تهران: موسسه ویرایش. چاپ هفتم.
15. سالار زاده، نادر. (1385). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان تهران. ***فصلنامه علوم اجتماعی****، 32* ، صص 26ـ1.
16. سمیعی، حسین. (1375). ***بررسی رابطه خصوصیات شخصی و ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی در بین کارمندان مناطق مختلف شهر اهواز***. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
17. شاملو، س. (1382). ***مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان شناسی شخصیت(با تجدید نظر و اضافات)****.* تهران: انتشارات رشد.
18. شفیع آبادی، عبدالله. (1389). ***راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل****.* تهران: انتشارات رشد.
19. شکرکن، حسین. (1386). بررسی و مقایسه ویژگی‌های پنجگانه بزرگ شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران شهر اهواز. ***مجله علوم تربیتی دانشگاه اهواز، 3***،3.
20. شولتز، دوان. (1389). ***نظریه‌های شخصیت***. ترجمه‌ی یوسف کریمی و همکاران. تهران: ارسباران. چاپ چهارم.
21. شولتز، د و شولتز، س.آ (1385). ***نظریه‌های شخصیت***. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر ویرایش.
22. شیرزاد، رحیم. (1386). ***بررسی و مقایسه پنج عامل شخصیتی نئو و رضایت زناشویی در معلمان مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر اندیمشک***. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، علوم تحقیقات اهواز.
23. شیروانی، محبوبه. (1386). ***رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سبک‌های تفکر با رضایت زناشویی در دبیران آموزش متوسطه شهر کرمان***. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
24. صادقیان، منیر و جلالی، احمد. (1387). بررسی مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی خلبانان، پزشکان و معلمان. ***فصلنامه‌ی پژوهش اجتماعی، 1*** ،1.
25. فامیل رشتی، مرضیه. (1372). ***بررسی رابطه بین نگرش دانشجوـ معلمان نسبت به شغل معلمی با ویژگی‌های شخصیتی آنها در مراکز تربیت معلم دخترانه و پسرانه شهرستان همدان****.* پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشگاه تربیت معلم.
26. فروغی، سعید. (1375). ***بررسی ارتباط بین ریخت‌های شخصیتی و میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه خرم آباد****.* پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
27. فیست، جس و فیست، گریگوری. جی (2002). ***نظریه‌های شخصیت*** (ویرایش پنجم). ترجمه‌ی سیدمحمدی، یحیی (1384). تهران: نشر روان، چاپ اول.
28. کاپلان، هارولد و سادوک، بنیامین (2003). ***نورزها و اختلالات شخصیت***. ترجمه‌ی پورافکاری، نصرت اله. تبریز: نشر تابش.
29. کاویانی، حسین. ***نظریه زیست شخصیت***. تهران: انتشارات سنا ،پژوهشکده علوم شناختی1382: سال چهارم، صص 147- 103.
30. کاویانی، حسین و پورناصح، مهرانگیز. (1384). **اعتباریابی و هنجارسنجی پرسشنامه سرشت و منش کلونینجر. *مجله دانشگاه علوم پزشکی تهران، 63*** ،2 ، صص 98-89.
31. کاویانی، حسین و حق شناس، حسن. (1386). ***نظریه‌های زیستی شخصیت***. تهران: مؤسسه انتشارات علوم شناختی.
32. کریمی، یوسف. (1384). ***روانشناسی شخصیت***. تهران: دانشگاه پیام نور.
33. کریمی، یوسف. (1378). ***روانشناسی شخصیت***. تهران: موسسه‌ی نشر ویرایش. چاپ پنجم.
34. کوپر، ک. (1379). ***تفاوتهای فردی(نظریه و سنجش****)*. ترجمه‌ی حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند. تهران: انتشارات رشد. چاپ اول.
35. گروسی، میرتقی. (1380). ***رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت***. تبریز: انتشارات جامعه پژوه.
36. محمدی، ش. (1387). ارتباط بین فرهنگی دو کشور ایران و هند در خصوص ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با خشنودی شغلی دبیران. ***مجله علوم تربیتی و روانشناسی، 1***، صص 52ـ33.
37. میرزا محمدی، محمد حسن. (1385). بررسی رابطه تأمین سلسله مراتب نیازهای مازلو با میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی. ***مجله دانشور رفتار، 13****،* صص 31ـ25.
38. نوربخش، مهوش. (1384). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر اهواز. ***مجله المپیک، 29***، صص 18ـ7.
39. ویتن، و. (2002). ***روان شناسی عمومی***. ترجمه سیدمحمدی.(1385). تهران: انتشارات روان.
40. هافمن، ک و همکاران(1997). ***روان شناسی عمومی(از نظریه تا کاربرد****)*. جلد دوم. ترجمه هادی بحیرایی و همکاران. تهران: انتشارات ارسباران.
41. هجل، ل و زیگلر، د. (2000). ***نظریه‌های شخصیت****.* ترجمه علی عسگری. ساوه: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی. هیکل، کبرا. (1388). ***رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در معلمان زن شهر اهواز***. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، علوم تحقیقات اهواز.

**منابع انگلیسی :**

1. Alonso, P., Menchon, J. M., Jimenez. S, Segalas. J., Mataix-Cols, D., Jaurrieta, Netal. (2008). Personality dimension in obsessive-compulsive disorder: Relation to clinical variables, ***Psychiatry Res. 157***(1-3), 159-68.
2. Aryee, S., & Tan, K. (1992). *Antecedents and outcomes of career commitment* ***journal of vocational behaviour. 40***, 288-305.
3. Bruck, C., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work- family conflict. ***Journal of Vocational Behavior. 63***(1), 457-472.
4. Chu Chen, y. 2005. ***Study of the relationship of personality traits and job statisfaction, among professional sales representatives in the pharmacecutical industry in taiwan****.*
5. Cloninger, C. R.(1987)**.**A systematic methodfor clinical description and classificationof personality variants. ***Archives of General Psychiatry. 44***, 573-588.

6- Cloninger, C. R.(1991). ***Brain networks underlying personality development***. In B. J. corroll J. E. Barrett(Eds.), psychopathology and the brain (pp.183-20). New York: Raven Press.

7- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M. (1994).***Differentiating normal and deviant personality model***. In Strack S., Lorr, M. (Eds.), Differentiating Normal and Abnormal Personality. New York: Springer Publishing Co.

8- Cloninger C. R., Przybeck, T. R. Svrakic, D. M., Wetzel, R. D. (1994). ***The Temperament and character Inventory(TCI): a guide to its Development and use***. Center for psychobiology of personality, Washington University, st louis. 25-30.

9- Cloninge, C. R., & Svrakic, D. M. (2005). ***Personality disorders****.* In B. J. Sadock. V. A. Sadock (Eds.), Comperhensive textbook of psychiatry (Eight Editin , pp. 2063-2105). Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins.

10- David, Day. V., & Silverman, Stanley. B. (1989). Personality and performance: Evidence of in cremental validity. ***Personal Psychology, 42***(1), 25-36.

11- Goodwin, R. d., & Gotlib, I. H. (2004). Gender differences in depression: The role of Personality factors. ***Psychiatry Research, 126***, 135-142.

12- Gutierrez, J. L. G., Jimenez, B. m., Hernandez, E. G., & Puente, C. P. (2005). Personality and subjective wellbeing: Big five correlates and demographic variables. ***Personality and Individual Differences, 38***, 1561-1569.

13- Hayes, N., & Joseph, S.(2003). Big”5”correlate of three measures of subjective Well-being. ***Personality & individual Differences, 34***, 723-727.

14- Johnson, J. 2003. Inter relationship of role conflict, role ambiguity and work-familyConflict with different facts of job, satisfaction and moderating effects of gender. ***Journal of personal selling and sales management****.*

15- Liang chich Haung, Kim jean Chow, Big Shiav Jaw. 2004. ***Differnces of nursing Stagg`s working attitudes brfore and after hospital merger***. Traditional chines presentation.

16- Mount. M., Ilies. R., & Johnson. E.(2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors. ***Personnel psychology, 59***(1), 591- 622.

17- Salgado, Jesus., F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the Europen community*.* ***Journal of Applied Psychology, 82***(1), 30-43.

18- Scott, E. Sibert., & Maria, L. Kraimer. (2001). The Five-factor model of personality and career success. ***Journal of Vocational Behavior, 58***(1), 1-21.

19- Sung. S. M., Kim. J. H., Yang. E., Abrams. K.Y., Lyoo. K. (2002). Rcliability and validity of the Korean version of the temperament and character inventory. ***Comperhensive Psychiatry, 43*** (3),235-243.

# 20- Thoresen, CJ., Bradley, JC., Bliese, PD., & Thoresen, JD. (2004). The big five, personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transititional job stages.***Journal of Applied Psychology, 8***, (5), 835-853.

1. 1 - Carl Rogers [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 - internal something [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 - Erik Erikson [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 - George Kelly [↑](#footnote-ref-4)
5. 2 - making sense [↑](#footnote-ref-5)
6. 3 - id [↑](#footnote-ref-6)
7. 4 - ego [↑](#footnote-ref-7)
8. 5 - superego [↑](#footnote-ref-8)
9. 6 - psychoanalysis [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 - pleasure principle [↑](#footnote-ref-10)
11. - individual psychology [↑](#footnote-ref-11)
12. - Alfered Adler [↑](#footnote-ref-12)
13. - overcompenting [↑](#footnote-ref-13)
14. - inferiorify [↑](#footnote-ref-14)
15. - superiority [↑](#footnote-ref-15)
16. - self awareness [↑](#footnote-ref-16)
17. - creative self [↑](#footnote-ref-17)
18. - birth order [↑](#footnote-ref-18)
19. - behaviorism [↑](#footnote-ref-19)
20. - learning [↑](#footnote-ref-20)
21. - Ivan Pavlov [↑](#footnote-ref-21)
22. - John B. Watson [↑](#footnote-ref-22)
23. - V. M. Bekhterev [↑](#footnote-ref-23)
24. - Clark Hall [↑](#footnote-ref-24)
25. - Edward Tolman [↑](#footnote-ref-25)
26. - B. F. Skinner [↑](#footnote-ref-26)
27. - classical conditioning [↑](#footnote-ref-27)
28. - humanistic [↑](#footnote-ref-28)
29. - self concept [↑](#footnote-ref-29)
30. - Walter Michel [↑](#footnote-ref-30)
31. - secondary traits [↑](#footnote-ref-31)
32. - Raymond Cattell [↑](#footnote-ref-32)
33. - environmental mold traits [↑](#footnote-ref-33)
34. - dynamic traits [↑](#footnote-ref-34)
35. - ability traits [↑](#footnote-ref-35)
36. 1 - lie [↑](#footnote-ref-36)
37. 2 - hysteria [↑](#footnote-ref-37)
38. 3 - depresion [↑](#footnote-ref-38)
39. 4 - psychopathic deviation [↑](#footnote-ref-39)
40. 5 - psychasthenia [↑](#footnote-ref-40)
41. 6 - paranoia [↑](#footnote-ref-41)
42. 1 - Mount [↑](#footnote-ref-42)
43. 2 - Ilies & Johnson [↑](#footnote-ref-43)
44. 3 - Chu Chen [↑](#footnote-ref-44)
45. 4 - Gutierrez [↑](#footnote-ref-45)
46. 5 - Goodwin & Gotlib [↑](#footnote-ref-46)
47. 6 - Hayes & Joseph [↑](#footnote-ref-47)
48. 1 ـ Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen [↑](#footnote-ref-48)
49. 2 - Haung [↑](#footnote-ref-49)
50. 3 - Chow & Jaw [↑](#footnote-ref-50)
51. 4 - Johnson [↑](#footnote-ref-51)
52. 5 - Bruck & Allen [↑](#footnote-ref-52)
53. 1 - Seibert & Kraimer [↑](#footnote-ref-53)
54. 2 ـ Salgado [↑](#footnote-ref-54)
55. 3 ـ Aryee & Tan [↑](#footnote-ref-55)
56. 4 ـ David & Silverman [↑](#footnote-ref-56)