





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت-گروه مدیریت دولتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: منابع انسانی

عنوان:
بررسی تأثیر انواع طبایع انسانی بر مؤلفه های شخصیتی
(بر اساس الگوی مدل NEO_FFI:تئوری مؤلفه های شخصیتی سازمانی)

استاد راهنما:
جناب آقای دکتر حسین صفرزاده

استاد مشاور:
جناب آقای دکتر حسن الماسی

استاد مشاور:
جناب آقای دکتر حسین رضایی زاده

پژوهشگر:
مژگان وفانی نیا

زمستان ۱۳۹۰

تقديم به:

به تمام کسانی که دوستشان دارم.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی دوستانی که مرا در انجام تحقیق حاضر یاری رساندند، کمال تشکر را دارم. از جناب آقای دکتر صفرزاده که در انجام پژوهش مرا راهنمایی نمودند، صمیمانه سپاسگزاری می‌کنم. از جناب آقای دکتر رضائی زاده زحمت مشاوره این تحقیق را پذیرفتند، متشکرم و آرزوی سلامتی و کامیابی ایشان را از پروردگار خواستارم. از جناب آقای دکتر الماسی که با لطف کامل، زحمت مشاوره را تقبل فرمودند، قدردانی و تشکر می‌نمایم.

چکیده

امروزه منابع انسانی، از پیچیده ترین، حساس ترین و تکنولوژیکی ترین منابع يك سازمان محسوب می شوند. بنابراین توجه به ابعاد شخصیت افراد از مقوله هایی است که می تواند سازمان را در رسیدن به بهره وری یاری نماید. همخوانی شغل و شخصیت، به دلیل نقش مؤثر آن در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار، نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره وری مطلوب خواهد شد. این تحقیق با هدف شناخت و توصیف رابطه بین نوع طبایع انسانی و ویژگی های شخصیتی کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص می باشد. در این پژوهش به بررسی رابطه بین پنج عامل اصلی شخصیت و طبایع انسانی کارشناسان بنیاد امور بیماری های خاص پرداخته شده است. بدین منظور در ابتدا با مطالعات کتابخانه ای گسترده و با مراجعه به مقالات و سایت های اینترنتی به جمع آوری اطلاعات در مورد شخصیت و طبایع انسانی پرداخته شد و اطلاعات بدست آمده مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان بنیاد امور بیماری های خاص می باشند تعداد کل آنها 150 نفر بوده است و از این بین حجم نمونه آماری که به صورت تصادفی انتخاب شده اند، 108 نفر است. روش تحقیق با توجه به موضوع آن توصیفی می باشد که به لحاظ هدف کاربرد ی بشمار می آید. ابعاد شخصیت نمونه مورد نظر از پرسشنامه پنج عامل شخصیت Neo-FFI مورد بررسی قرار گرفته است و طبع هر يك از آنها از طریق مصاحبه پزشکی و پرسشنامه تعیین شده است. داده ها و اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش آماری، مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار گرفته اند و نتایج حاصل بیانگر این است که بین طبع افراد و شخصیت آنها با توجه به نوع طبع آنها رابطه متفاوت وجود دارد. بطوریکه افراد دارای طبع صفراوی دارای بیشترین تجربه پذیری هستند. افراد سوداوی مزاج بیشترین تأثیر را بر روی مسئولیت پذیری را دارا هستند. بلغمی مزاج ها کمترین تأثیر را بر روی برون گرایی و بیشترین تأثیر را بر ثبات عاطفی را دارند و نهایتاً دموی ها بیشترین تأثیر را بر سازگاری فرد را دارا هستند.

واژه های کلیدی: طبایع انسانی، شخصیت، مسئولیت پذیری، ثبات عاطفی، صفراوی، سوداوی، دموی، بلغمی

فهرست مطالب

	فصل اول: کلیات تحقیق
۳	مقدمه.....
۳	۱-۱- بیان مسئله.....
۴	۲-۱- اهداف تحقیق.....
۵	۳-۱- اهمیت و ضرورت موضوع.....
۹	۵-۱- مدل مفهومی تحقیق.....
۱۰	۶-۱- فرضیه های تحقیق.....
۱۰	۷-۱- قلمرو تحقیق(موضوعی، زمانی، مکانی).....
۱۰	۸-۱- روش تحقیق.....
۱۱	۹-۱- جامعه و حجم نمونه.....
۱۱	۱۰-۱- تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق.....
	فصل دوم: مروری بر پیشینه و ادبیات تحقیق
۱۴	مقدمه.....
۱۵	۱-۲- تاریخچه مختصری از روانشناسی شخصیت.....
۱۵	۲-۲- شخصیت.....
۱۶	۱-۲-۲- تعریف شخصیت.....
۱۶	۲-۲-۲-۱- عوامل تعیین کننده شخصیت.....
۱۷	۲-۲-۲- نظریه های شخصیت.....
۱۷	۲-۲-۲-۱- نظریه اریک فروم.....
۱۹	۲-۲-۳- نظریه های مکتب انسان گرایی در شخصیت.....
۱۹	۲-۲-۳-۱- نظریه مازلو.....
۲۰	۲-۲-۳-۲- نظریه راجرز.....
۲۱	۲-۲-۳-۳- نظریه آرگریس.....
۲۲	۲-۲-۴- نظریه های مکتب شناختی شخصیت.....
۲۳	۲-۲-۴-۱- نظریه جرج کلی.....
۲۳	۲-۲-۵- الگوهای تناسب شغل با شخصیت.....
۲۳	۲-۲-۵-۱- الگوی مایرز- بریگز.....
۲۸	۲-۲-۵-۲- الگوی هالند.....
۲۹	۲-۲-۶- کاربرد شخصیت در مدیریت رفتار سازمانی.....
۳۰	۲-۲-۶-۱- نظریه گینزبرگ.....
۳۱	۲-۲-۶-۲- نظریه سوپر.....
۳۲	۲-۲-۷- رویکردهای صفتی در روانشناسی شخصیت و پنج عامل اصلی.....
۳۲	۲-۲-۷-۱- نظریه گوردن آلپورت.....
۳۴	۲-۲-۷-۲- ریموند کتل و رویکرد تحلیل عاملی صفات.....
۳۵	۲-۲-۷-۳- الگوی پنج عاملی در صفات.....
۳۶	۲-۲-۸- معرفی عوامل اصلی شخصیت و روش های تفسیر آنها.....
۳۶	۲-۲-۸-۱- پنج عامل اصلی و شاخصهای فرعی هر عامل.....
۳۶	۲-۲-۸-۲- روان آزرده خویی(عصبیت).....
۳۷	۲-۲-۸-۳- برون گرایی.....
۳۸	۲-۲-۸-۴- بازبودن یا پذیرش تجارب جدید.....
۳۹	۲-۲-۸-۴- توافق پذیری یا سازگاری.....
۴۰	۲-۲-۸-۵- مسئولیت پذیری یا وجدانی بودن.....
۴۱	۲-۲-۹- روش تفسیر تقابل های دوتایی عامل ها.....
۴۱	۲-۲-۹-۱- تفسیر تقابلی عوامل روان آزرده خویی و برون گرایی(نشان دهنده شیوه سلامتی و خوشی).....

۴۲	تفسیر تقابلی عوامل روان آزردہ خویی و پذیرایی تجارب نو (نشان دهنده شیوه دفاع)
۴۲-۹-۳	تفسیر تقابلی عوامل روان آزردہ خویی و سازگاری یا توافق پذیری (نشان دهنده شیوه کنترل
۴۳	خشم)
۴۲-۹-۴	تفسیر تقابلی عوامل روان آزردہ خویی و مسئولیت پذیری (شیوه کنترل تکانه)
۴۵	تفسیر تقابلی عوامل برون گرایی و پذیرایی تجارب نو (نشان دهنده موارد علاقه)
۴۶-۹-۲	تفسیر تقابلی عوامل برون گرایی و سازگاری یا توافق پذیری (نشان دهنده شیوه تعاملات)
۴۷-۹-۲	تفسیر تقابلی عوامل برون گرایی و مسئولیت پذیری (نشان دهنده شیوه فعالیت)
۴۸-۹-۲	تفسیر تقابلی عوامل پذیرش تجارب نو و سازگاری (نشان دهنده شیوه سیاست رفتاری)
۴۹-۹-۲	تفسیر تقابلی عوامل پذیرش تجارب نو و مسئولیت پذیری (نمایش دهنده شیوه یادگیری)
۵۰-۹-۱۰	تفسیر تقابلی عوامل سازگاری و مسئولیت پذیری (نمایش دهنده منش)
۵۱-۲-۱۰	مشکل ناشی از تفسیر پاسخ های ساختگی
۵۳-۳	سرآغاز پزشکی ایران
۵۴-۳-۱	مزاج شناسی
۵۶-۳-۲	امور طبیعه
۵۶-۳-۳	ارکان
۵۶-۳-۱	مفاهیم ویژگی ارکان
۵۷-۳-۴	مزاج ها
۵۷-۳-۱	مزاج های نه گانه
۵۹-۳-۲	مزاج اعضا
۵۹-۳-۳	مزاج سنین مختلف
۶۰-۳-۴	مزاج فصل ها
۶۱-۳-۵	مزاج لباس و پوشش
۶۱-۳-۶	مزاج جنس
۶۱-۳-۷	مزاج مکان ها
۶۱-۳-۸	مزاج لحن و طنین صدا
۶۱-۳-۵	اخلاط
۶۴-۳-۱	علایم غلبه اخلاط
۶۵-۳-۶	دلایل و علایم مزاج
۶۵-۳-۱	تقسیم بندی علایم
۶۵-۳-۷	نشانه های کلی مزاج
۶۸-۳-۴	نظریات مزاج شناسی و شخصیت
۶۸-۴-۱	نظریه مایرز و بریگز
۶۸-۴-۲	نظریه کی راسی
۶۹-۴-۳	نظریه جونگ
۶۹-۴-۴	نظریه سه عاملی هانس آیسنک
۷۲-۴-۵	نظریه های مکتب سنخ شناسی شخصیت
۷۲-۴-۱	نظریه های سنتی سنخ شناسی شخصیت
۷۳-۴-۲	نظریه های معاصر سنخ شناسی شخصیت
۷۴-۴-۶	تأثیر مزاج بر سبک رهبری
۷۶-۵-۲	بنیاد امور بیماری های خاص
۷۷-۵-۱	فعالیت های اجرایی بنیاد
۷۹-۵-۲	فعالیت های اجتماعی، فرهنگی
۷۹-۶	مروری بر پیشینه تحقیق
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۸۶-۱-۳	روش تحقیق و گردآوری داده ها و اطلاعات
۸۷-۲-۳	متغیرهای تحقیق
۸۷-۳-۳	جامعه آماری و روش نمونه گیری

۸۷	۱-۳-۳- نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه
۸۸	۲-۳-۳- روش نمونه‌گیری
۸۸	۴-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۹	۱-۴-۳- پرسشنامه پنج عاملی شخصیت اصلاح شده نئو (NEO-FFI)
۹۰	۳-۴-۳- اعتبار سنجی پایایی پرسشنامه تحقیق با تحلیل عاملی تأییدی
۹۰	۵-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
	فصل چهارم: تجزی و تحلیل یافته های تحقیق
۹۴	۱-۴-۱- آمار توصیفی
۹۴	۱-۱-۱- ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان
۹۴	۱-۱-۱-۴- متغیر سن
۹۵	۱-۱-۲- متغیر سطح تحصیلات
۹۵	۱-۱-۳- متغیر سابقه
۹۵	۲-۴- تحلیل عاملی تأییدی سازه های تحقیق
۹۷	۱-۲-۴- مدل اندازه گیری بعد ثبات عاطفی
۱۰۲	۲-۲-۴- مدل اندازه گیری بعد برون گرایی
۱۰۵	۳-۲-۴- مدل اندازه گیری بعد تجربه پذیری
۱۰۹	۴-۲-۴- مدل اندازه گیری بعد سازگاری
۱۱۲	۵-۲-۴- مدل اندازه گیری بعد مسئولیت پذیری
۱۱۷	۳-۴- نتایج تحلیل تشخیصی (تابع ممیزی)
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۲۶	مقدمه
۱۲۶	۱-۵- نتایج حاصل از یافته های تحقیق
۱۲۸	۲-۵- پیشنهادات
۱۲۸	۱-۲-۵- پیشنهادهای منتج از آزمون فرضیات تحقیق
۱۳۱	۲-۲-۵- پیشنهادهایی برای محققین آینده
۱۳۲	۳-۵- محدودیت های و مشکلات تحقیق
۱۳۸	منابع و مأخذ
۱۴۰	پیوست (پرسشنامه‌ها)
۱۴۸	چکیده

فهرست جدول‌ها

۲۱	جدول ۱-۲- زنجیره بلوغ و عدم بلوغ آرگریس
۲۴	جدول ۲-۲- طبقه بندی ابعاد شخصیت
۲۴	جدول ۳-۲- شانزده نوع شخصیت مبتنی بر هشت بعد شخصیت بریگز
۲۹	جدول ۴-۲- الگوی هالند در خصوص تناسب شغل با شخصیت
۳۳	جدول ۵-۲- نمونه های صفت،حالت و فعالیت(منبع: پروین و جان ۱۳۸۶،۱۹۰)
۳۵	جدول ۶-۲- صفات شخصیتی کتل
۵۶	جدول ۷-۲- کیفیات اولیه ارکان تشکیل دهنده بدن انسان
۵۸	جدول ۸-۲- ترکیب ارکان و امزاج
۵۹	جدول ۹-۲- مزاج اعضای بدن
۶۰	جدول ۱۰-۲- مزاج سنین مختلف
۶۱	جدول ۱۱-۲- مزاج فصول
۶۳	جدول ۱۲-۲- علائم گوارشی اخلاط
۶۴	جدول ۱۳-۲- علایم ظاهری
۷۲	جدول ۱۴-۲- تفاوت های تجربی بین دانشجویان برون گرا و درون گرا
۸۸	جدول ۱-۳- تعیین حجم نمونه از جامعه آماری مفروض
۸۹	جدول ۲-۳- رابطه سوالات آزمون و عوامل اندازه گیری شده در هر سؤال
۹۰	جدول ۳-۴- بررسی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده
۹۰	جدول ۵-۳- بررسی پایایی مقیاس های مورد استفاده با استفاده از پایایی ترکیبی
۹۴	جدول ۱-۴- درصد فراوانی متغیر سن
۹۵	جدول ۲-۴- درصد فراوانی متغیر تحصیلات
۹۵	جدول ۳-۴- درصد فراوانی متغیر سابقه
۹۷	جدول ۴-۴- آزمون های بررسی نرمال بودن توزیع متغیر های تحقیق با تست کوران
۹۹	جدول ۵-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل ثبات عاطفی
۱۰۱	جدول ۶-۴- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری درگیر شدن شخصی
۱۰۴	جدول ۷-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل برون گرایی
۱۰۴	جدول ۸-۴- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری برون گرایی
۱۰۷	جدول ۹-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل تجربه پذیری
۱۰۸	جدول ۱۰-۴- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری تجربه پذیری
۱۱۱	جدول ۱۱-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل سازگاری
۱۱۱	جدول ۱۲-۴- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری سازگاری
۱۱۵	جدول ۱۳-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل مسئولیت پذیری
۱۱۵	جدول ۱۴-۴- شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری مسئولیت پذیری
۱۱۷	جدول ۱۵-۴- آماره های توصیفی متغیر های شخصیتی به تفکیک مزاج ها
۱۱۷	جدول ۱۶-۴- ماتریس همبستگی بین متغیر های مستقل تحقیق
۱۱۸	جدول ۱۷-۴- نتایج آزمون همسانی کوواریانس بین گروه ها
۱۱۸	جدول ۱۸-۴- درصد واریانس تشریح شده در هر تابع ممیزی
۱۱۹	جدول ۱۹-۴- نتایج آزمون معنی داری توابع استخراج شده بر اساس آماره لامبدای ویلکز
۱۱۹	جدول ۲۰-۴- ضرایب استاندارد شده توابع کانونی در هر یک از توابع
۱۲۱	جدول ۲۱-۴- دقت طبقه بندی تابع استخراج شده
۱۲۴	جدول ۲۲-۴- خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فهرست شکل‌ها

۹	شکل ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق
۲۰	شکل ۱-۲- سلسله مراتب نیازهای مازلو
۲۸	شکل ۲-۲- رابطه مشاغل و شخصیت
۴۱	شکل ۳-۲- تقابل عوامل روان آزرده خوئی و برون گرایی
۴۲	شکل ۴-۲- تقابل عوامل روان آزرده خوئی و پذیرایی تجارب نو
۴۳	شکل ۵-۲- تقابل عوامل روان آزرده خوئی و توافق پذیری
۴۵	شکل ۶-۲- تقابل عوامل روان آزرده خوئی و مسئولیت پذیری
۴۶	شکل ۷-۲- تقابل عوامل برون گرایی و پذیرایی تجارب نو
۴۷	شکل ۸-۲- تقابل عوامل برون گرایی و توافق پذیری
۴۸	شکل ۹-۲- تقابل عوامل برون گرایی و مسئولیت پذیری
۴۹	شکل ۱۰-۲- تقابل عوامل پذیرش تجارب نو و سازگاری
۵۰	شکل ۱۱-۲- تقابل عوامل پذیرش تجارب نو و مسئولیت پذیری
۵۱	شکل ۱۲-۲- تقابل عوامل سازگاری و مسئولیت پذیری
۷۰	شکل ۲-۱۳- دو بعد شخصیت آیسنک
۷۱	شکل ۲-۱۴- ساختارهای روان آزرده خوئی و روان پریشی آیسنک
۷۶	شکل ۲-۱۵- چارت سازمانی بنیاد امور بیماری های خاص
۹۷	شکل ۴-۴- مدل اولیه اندازه گیری ثبات عاطفی
۹۸	شکل ۵-۴- مدل اندازه گیری ثبات عاطفی پس از اصلاح
۹۹	شکل ۶-۴- مقادیر t برای بررسی معنی داری بار های عاملی مدل ثبات عاطفی برآزش یافته
۱۰۱	شکل ۷-۴- نمودار تحلیل قدرت مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی
۱۰۲	شکل ۸-۴- مدل اولیه اندازه گیری برون گرایی
۱۰۳	شکل ۹-۴- مدل اندازه گیری صفت های مکنون برون گرایی
۱۰۳	شکل ۱۰-۴- مقادیر t برای بررسی معنی داری بار های عاملی مدل اندازه گیری برون گرایی
۱۰۵	شکل ۱۱-۴- نمودار تحلیل قدرت متغیر برون گرایی
۱۰۵	شکل ۱۲-۴- مدل اولیه اندازه گیری تجربه پذیری
۱۰۶	شکل ۱۳-۴- مدل اندازه گیری صفت های مکنون تجربه پذیری
۱۰۷	شکل ۱۴-۴- مقادیر t برای بررسی معنی داری بار های عاملی مدل اندازه گیری تجربه پذیری
۱۰۹	شکل ۱۵-۴- مدل تحلیل قدرت تجربه پذیری
۱۰۹	شکل ۱۶-۴- مدل اولیه اندازه گیری سازگاری
۱۱۰	شکل ۱۷-۴- مدل اندازه گیری صفت های مکنون سازگاری
۱۱۰	شکل ۱۸-۴- مقادیر t برای بررسی معنی داری بار های عاملی مدل اندازه گیری سازگاری
۱۱۲	شکل ۱۹-۴- نمودار تحلیل قدرت متغیر سازگاری
۱۱۳	شکل ۲۰-۴- مدل اولیه اندازه گیری مسئولیت پذیری
۱۱۴	شکل ۲۱-۴- مدل اندازه گیری صفت های مکنون مسئولیت پذیری
۱۱۴	شکل ۲۲-۴- مقادیر t برای بررسی معنی داری بار های عاملی مدل اندازه گیری مسئولیت پذیری
۱۱۶	شکل ۲۳-۴- نمودار تحلیل قدرت مسئولیت پذیری
۱۲۲	شکل ۲۴-۴- پلات تفکیک مزاج های چهار گانه بر اساس اطلاعات متغیر های شخصیتی
۱۲۳	شکل ۲۵-۴- نقشه تفکیک چهار مزاج بر اساس ورودی اطلاعات متغیر های مستقل

فصل اول

کلیات تحقیق

شناخت یکی از مهمترین مسائلی است که برای حفظ بقا در زندگی هراسانی وجود دارد. اگر شناخت نباشد انسان هیچ وقت قدرت تغییر پذیری و تأثیرگذاری را نخواهد داشت و همیشه به صورت یک موجود ناآگاه و بدوی باقی خواهد ماند. یکی از بهترین راه‌های حفظ تندرستی، شناخت حالات مختلف انسان در سه بعد جسمی، روانی و روحی است. در این تحقیق از دیدگاه مزاج شناسی در طب باستانی ایران به مبحث سلامتی و تعادل در بعد زندگی شغلی پرداخته شده است. در این تحقیق سعی بر این است که در مورد مزاج‌ها و تأثیر آنها بر زندگی شغلی شناخت پیدا شود و نسبت به مواردی دقت می‌شود که شاید تا به امروز مدیران در حیطه شغلی خود نسبت به آنها کوچکترین توجهی نداشته‌اند.

مزاج شناسی یکی از علوم است که از دیر زمان مورد توجه عام و خاص بوده است، همه انسان‌ها صرف نظر از میزان سواد و رشته تحصیلی و گرایش اجتماعی نسبت به مفاهیم مزاج شناسی واقف بوده و هر کدام به تناسب میزان فهمی که از آن داشته در تمامی شئون زندگی از آن بهره می‌برند. برای شایع سازی این علم آن در نظام زیست مردم لازم است، یک نگاه عمیق به تمامی عناصر طبیعی و غیر طبیعی افکنده شود و مزاج آنها بررسی و مطرح گردد.

منابع انسانی مهمترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها، به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبذول می‌شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان در سازمان می‌گردد. بیشترین تأکید در استخدام، مهارت داوطلب منعکس در تحصیلات و تجربه می‌باشد. مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی بر پنج ویژگی: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت در موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغلی تأکید دارد. در این پژوهش تأکید اصلی بر نوع مزاج است که تاکنون در مدیریت منابع نیروی انسانی توجهی به آن نشده است. برای ایجاد تناسب بین مزاج، شخصیت و شغل، نیاز به ابزار و تکنیک‌هایی است که مورد توجه قرار گرفته شده است.

در این فصل طرح کلی پژوهش شامل عنوان تحقیق، بیان مسأله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف تحقیق، فرضیات تحقیق، قلمرو مکانی، زمانی و موضوعی تحقیق، جامعه و نمونه‌گیری و در پایان تعاریف متغیرها عملیاتی تحقیق تشریح می‌گردد.

۱-۱- بیان مسئله

تجربه تاریخی بیانگر آن است که سهم و نقش منابع انسانی کارآمد در رشد و توسعه جوامع انسانی بیشتر از سایر منابع بوده است. بسیاری از جوامع توسعه یافته امروز فاقد منابع مادی و ثروت‌های طبیعی بوده‌اند اما به سبب بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی متخصص توانسته‌اند گام‌های مؤثری در زمینه توسعه بردارند. در مقابل چه بسیار کشورهای که واجد منابع و مواهب طبیعی و خدادادی بوده‌اند اما هنوز در شمار کشورهای توسعه نیافته و یا در حال توسعه قرار دارند. از این رو امروزه تأکید بر آنست که مدیران در کنار انجام سایر نقش‌ها و وظایف سازمانی به موضوع جذب و استخدام منابع انسانی اهمیت بسیار قائل شده و زمان بیشتری را به آن اختصاص دهند (وفائی مهر، ۱۳۸۵، ۱۴).

مدیران باتجربه می‌دانند که بین کارکنان تحت نظارت آنان تفاوت وجود دارد. بعضی وقت شناس هستند و بعضی دیگر حساسیت خاصی نسبت به گذشت زمان نشان نمی‌دهند. یکی ساکت است و دیگری بیشتر

اوقات را به برقراری ارتباط کلامی با دیگران می گذرانند. یکی بدبین، خود خواه، متکبر و دیگری خوش بین، علاقمند به دیگران و بسیار متواضع است، هرچه آگاهی مدیران از تنوع و گوناگونی این تفاوت ها و اساس آن بیشتر باشد احتمال اینکه بتوانند تلاش های افراد تحت نظارت خود را در جهت دستیابی به هدف های سازمان و افزایش بهره‌وری فردی و شغلی، بیشتر خواهد بود. در صورتی که مدیران قادر به ارائه رهبری اثربخش در واحد تحت نظارت خود خواهند بود، که با اساس تفاوت های فردی آشنا باشند و در همه مراحل انتخاب، استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و به کارگیری اثربخش منابع انسانی واحد محل کار خود، از این یافته های عملی بهره گیرند (ساعتچی، 1385، 52).

انسان (کارمند) پر رمز و رازترین مخلوق خداوند است که دارای دو بعد مادی و معنوی است و همین سرشت ویژه شرایط و ویژگی های خاصی را برای او ایجاد کرده است. اینک در عصر ارتباطات و فن آوری اطلاعات بی شک نیاز به شناسایی دقیق تر ابعاد شخصیتی انسان ها در جوامع بشری و محیط های شغلی و کاری بیش از گذشته احساس می شود و در این راستا شناخت انسان و پتانسیل های درونی او بدون درک و شناسایی جنبه های مختلف شخصیتی وی میسر نخواهد شد (رحیم منفرد، 1384، 10).

دنیای درون افراد متفاوت است و روش کار، برخورد، ارتباط، دوستی، نتیجه گیری و پیگیری امور توسط آنها با یکدیگر متفاوت است و علائق و حساسیت های آنها با یکدیگر یکی نیست و ترکیب ویژگی های شخصیتی متفاوت مشخصات جدید را به شخصیت درونی انسان ها می بخشد (رحیم منفرد، 1384، 12).

یکی از مشکلات سازمان ها این است که افراد با توجه به شخصیت شان استخدام نمی شوند و آنها در پستی که دارند نمی توانند عملکرد مورد انتظار سازمان را داشته باشند. کارکنان دارای شخصیت های متفاوتی هستند بر همین اساس در سازمان می توانند نقش های متفاوتی را بپذیرند. کارکنان از طریق نیازهای مختلف برانگیخته می شوند، هرچه خود برانگیختگی در فرد بیشتر باشد سازمان می تواند به اهداف مورد نظرش برسد. در بیشتر سازمان ها به ویژگی های شخصیتی و مزاج کارکنان که در این تحقیق مورد بحث است توجه نمی شود. ویژگی های شخصیتی از قبیل مسئولیت پذیری، سازگاری، تجربه پذیری و... در هر فردی وجود دارد و همین امر دلیل، عمل و عکس العمل متفاوت در حوزه کار و فعالیت است. سازمان ها در هنگام استخدام کارکنان خود به تفاوت مزاج افراد توجه نمی کنند، در صورتی که افراد با مزاج های مختلف دارای اخلاقیات، تفکرات، ویژگی ها، خصوصیات رفتاری و فیزیولوژیکی متفاوتی هستند، که هر کدام از این موارد و موارد مشابه در نحوه عملکرد آنها و بازخوردهای که سازمان از آنها می گیرد تأثیر مستقیم دارد. هنگامی که به ویژگی های شخصیتی و مزاجی توجه نشود کارکنان در پست مناسب خود قرار نمی گیرند و این موضوع سبب نارضایتی مشتریان داخلی و خارجی می شود.

۲-۱- اهداف تحقیق

در این تحقیق سعی بر این است که به اهداف ذیل دست یافته شود:

- 1- بررسی رابطه بین شخصیت کارکنان و طبایع کارکنان
- 2- شناخت موثرترین مزاج (طبع) از میان طبایع چهارگانه بر برون گرایی
- 3- شناخت موثرترین مزاج (طبع) از میان طبایع چهارگانه بر سازگاری
- 4- شناخت موثرترین مزاج (طبع) از میان طبایع چهارگانه بر ثبات عاطفی
- 5- شناخت موثرترین مزاج (طبع) از میان طبایع چهارگانه بر مسئولیت پذیری

6- شناخت موثرترین مزاج (طبع) از میان طبایع چهارگانه بر تجربه پذیری

۱-۳- اهمیت و ضرورت موضوع

دست یابی به اهداف سازمان مبتنی بر توانایی های پرسنل در انجام وظایف تعیین شده و تطبیق پذیری آنها با محیط متغیر می باشد. در این بین توجه مدیر به ابعاد شخصیت افراد باعث می شود تا کارکنان به تناسب خود در کارهایی فعالیت داشته باشند که خود دوست دارند. بدین طریق بر کارایی خود و اثر بخشی سازمان بیفزایند.

ارزش و اهمیت مدیر در بعد رفتاری در این است که با شناخت دقیق شخصیت و کاربرد آن در سازمان تفاوت بین شخصیت ها را تشخیص داده مکانیسم تناسب شغل با شخصیت را تعریف می نماید. بطور کلی تردیدی نیست که اگر فرد از نظر شخصیت با نوع کاری که باید انجام دهد سازش داشته باشد، عملکرد بهتری خواهد داشت و نسبت به کار خود رضایت بیشتری حاصل می کند.

در پرورش و تربیت انسان ها و آموزش تخصص ها باید به شناسایی امکانات جامعه و نیز توانایی های افراد توجه کامل مبذول شود. با استفاده از راهنمای شغلی و حرفه ای به شناسایی امکانات جامعه و نیز خصوصیات افراد اقدام گردد و سپس افراد به سوی یادگیری تخصص هایی ترغیب و تشویق شوند که نیازهای جامعه را تأمین و با خصوصیات آنها سازگار باشد (شفیع آبادی، 1386، 19). متأسفانه تا به حال اهمیتی را که باید به مزاج افراد داده شود، نشده است، با توجه به اینکه افراد با مزاج های مختلف برای شغل های که مناسب نیستند، دچار سرخوردگی و عدم کارایی می شوند. سازمان نیز متضرر می شود و مشتریان خدمات مناسب و مورد انتظار خود را از سازمان دریافت نمی کنند. بدین ترتیب اهمیت این تحقیق در سه منظر قابل بررسی و توجه است. منظر فردی، تناسب شغل با شخصیت و تأثیرگذاری مزاج ها بر تناسب شخصیت به عنوان عاملی که رضایت شغلی را به همراه خواهد داشت از اهمیت ویژه ای برخوردار است. همچنین از منظر سازمان رضایت شغلی منابع انسانی خود از اهمیت ویژه ای برخوردار است و تناسب شخصیت با مزاج افراد سازمان مسئله ای است که پژوهشگر در این پژوهش بدنبال آن است و در آخر از منظر مشتری، می توان اشاره کرد که هرچه مزاج کارکنان سازمان با شخصیت آنها مطابق باشد، کیفیت خدمت رسانی به مشتریان افزایش خواهد یافت.

بنابراین با توجه به مطالب فوق، ضرورت دارد در دستگاه های اجرایی تناسب بین طبایع انسانی، ویژگی های شخصیتی کارکنان بررسی گردد تا در صورت احراز چنین رابطه ای بتوان زمینه های بهبود و ارتقا در فرایند مهم منابع انسانی را فراهم نمود.

۱-۴- چهارچوب نظری تحقیق

استفاده از چارچوب نظری به معنای شراکت در تجربیات و خردورزی جمع کثیری از محققین و صاحب نظران در امر تحقیق است. هر تحقیق به یک چارچوب نظری نیاز دارد، چارچوب نظری الگویی است که فرد پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسأله، مهم تشخیص داده شده اند نظریه پردازی می کند. به طور کلی می توان گفت: چارچوب نظری مبنایی است که تمام تحقیق بر روی آن قرار داده می شود. چارچوب نظری یک شبکه منطقی، توسعه یافته، توصیف شده و کامل بین متغیرهایی است که از طریق فرایندهایی مانند مصاحبه، مشاهده و بررسی ادبیات موضوع فراهم آمده است (خاکی، 1384، 163).

۱-۴-۱- مزاج شناسی

علم مزاج شناسی یکی از مهمترین مباحث پزشکی قدیم را تشکیل می داده است و طی قرون و اعصار هیچگاه ارزش و اعتبار خود را از دست نداده است. موضوع طبایع مخصوصاً گرمی و سردی در اذهان عمومی رواج داشته اند و طبقات مختلف مردم به آن ایمان و اعتقاد دارند. باید ابتدا یاد آور شویم که از اواخر قرن نوزدهم و اوائل قرن بیستم، دانشمندان اروپایی پی بردند که کلیه فعل و انفعالات و اعمال حیاتی بدن و هرگونه تغییر و تحولاتی که از زمان پیدایش جنین تا تولد آن و سپس در سنین کودکی، بلوغ، جوانی و پیری در انسان پدید می آید با مزاج انسان ها در ارتباط است.

مزاج شناسی از جمله علمی است که از دیر زمان مورد توجه عام و خاص بوده است، تمامی انسان ها صرفنظر از میزان سواد و رشته تحصیلی و گرایش اجتماعی نسبت به مفاهیم مزاج شناسی واقف بوده اند و هر کدام به تناسب میزان فهمی که از آن دارند در تمامی شئون زندگی از این علم بهره مند می شوند (خیراندیش، 1388، 26).

مزاج عبارت است از وضع فیزیولوژی فعلی و واکنش آن که قابل تغییر نیز می باشد به این جهت فقط با علائم فیزیولوژی که آن هم قابل تغییر است، شناخت می شود لذا برای شناخت ارزش هر کس و معرفت به احوال و اوضاع او، باید قبلاً شکل خارجی او که حاکی از سرشت و ساختمان اوست در نظر گرفته شود مثل قد، اندام شکل، سر و گردن، چاقی و لاغری، سپس مزاج او که به وضع کنونی دلالت دارد مورد توجه قرار گیرد و برای اینکار علاوه بر علائم ظاهری بایستی از تجزیه خون، ادرار و رادیوگرافی و غیره نیز استمداد طلبید (Stephan & Etal, 2003, 14). اگر بدن آدمی را دقیقاً مورد بررسی قرار دهیم، می بینیم که از اندام های متعددی تشکیل شده و هر اندامی از سلول های خاص ساخته شده است. هماهنگی اندام ها نیز موجب سلامتی و حیات و ادامه آن می گردد. در بدن هر فرد چهار نوع خلط وجود دارد که آنها را اصطلاحاً **اخلاط اربعه** می نامند. اخلاط اربعه که در واقع معادل همان عناصر اربعه یعنی آتش، هوا، آب و خاک می باشند، عبارت اند از صفرا، خون، بلغم و سودا، درحالت طبیعی، اخلاط اربعه در بدن هر شخص سالمی باید به حالت تعادل باشد تا زندگی و ادامه حیات او مقذور باشد. تعادل اخلاط اربعه را مزاج گویند. با مطالعه اخلاط اربعه به طور جداگانه وظیفه هر یک مشخص می شود. هر نوع مواد غذایی، اثر خاصی بر روی اخلاط اربعه می گذارد و آن را به حالت تعادل یا عدم تعادل در خواهد آورد. با توجه به اینکه تعادل کدامیک از این اخلاط در بدن به هم خورده باشد، یک فرد ممکن است صفراوی مزاج، دموی مزاج، بلغمی مزاج و یا سوداوی مزاج باشد (کرد افشاری و همکاران، 1388، 34-38).

خصوصیات کلی افراد

1. افراد صفراوی مزاج: این اشخاص لاغر اندام هستند. میل به آب و تشنگی بیشتر دارند، تحمل هوای گرم را نداشته ولی در عوض تحمل ایشان به گرسنگی زیاد است، خشکی پوست بدن و مخاط ها مشهود است ولی در کل افراد دقیق، کمال گرا و باهوشی هستند.
2. افراد دموی مزاج: این اشخاص اغلب درشت اندام و چهار شانه هستند. پر حرارت و شوخ طبع بوده و با ورود به یک مکان همه مطلع می شوند. خیلی خونگرم بوده و سریع ارتباط برقرار می کند و اغلب اهل سخنوری هستند، تعرق زیاد دارند و از گرما فراری هستند، خواب عمیق دارند و زود عصبی می شوند.
3. افراد سودایی مزاج: این افراد لاغر بوده و زمینه پوستشان تیره است، افراد دقیق و کنجکاو هستند و البته کمی زودرنج، احساس خشکی در مخاط دارند و در سر انگشتان آنها اغلب احساس سردی وجود دارد خوابشان سبک است و تحمل هوای سرد برای آنها مشکل تر است.

4. افراد بلغمی مزاج: افرادی هستند که پوست سفید و حتی رنگ پریده دارند، چاق و پف آلود می باشند در حرکات کند بوده و اغلب با سرما ارتباط خوبی ندارند و از غذاهای گرم و شیرین لذت می برند و خیلی حوصله کارهای گروهی و پر شور و حال را ندارند (Deaux,2008,14).

جدول ۱-۱- خصوصیات امزاج

مزاج	ذات وجودی	عنصر	کیفیت	رنگ چهره و شکل بدن	شخصیت
دموی	خون	هوا	گرم و تر	درشت هیكل و گوشتی، سرخ	شجاع، شاد، بخشنده
صفراوی	صفرا سیاه	آتش	گرم و خشک	لاغر، زرد	پرخاشگر، دودل، بیقرار
بلغمی	بلغم	آب	سرد و تر	درشت هیكل و عضلانی، سفید	خواب آلود، صبور و منفی باف
سوداوی	صفرا زرد	خاک	سرد و خشک	لاغر، تیره	منظم، درون گرا، بد بین

۱-۴-۲- معرفی عوامل اصلی شخصیت

نسخه تجدید نظر شده پرسشنامه NEO کوستا و مک کری، نوعی خودسنجی ویژگی های شخصیتی است که مبتنی بر یک مدل معروف شخصیتی به نام مدل پنج عاملی گولدرگ است. مدل پنج عاملی چهار دهه سابقه تحول داشته است (Digman,1990,65). و محصول سنت و اژگان (تحلیل صفات موجود در زبان انگلیسی و دیگر زبان ها) و سنت تحلیل عاملی در تحقیقات شخصیت است. طبق نسخه تجدید نظر شده در پرسشنامه شخصیتی NEO، پنج عامل یا حیطه مزبور عبارتند از: روان آزده خویی، برونگرایی، بازبودن یا پذیرش تجارب جدید، توافق پذیری یا سازگاری و مسئولیت پذیری یا وجدانی بودن طراحی شده هر حیطه شش جنبه یا مقیاس فرعی دارد.

۱-۴-۱-۲- روان آزده خویی (عصبیت)

مؤثرترین قلمرو مقیاس های شخصیت روان آزده خویی است. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی های عاطفی، چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می دهند، اما مطالعات بی شماری نشان می دهد، افرادی که مستعد یکی از این وضعیت های عاطفی هستند، احتمالاً وضعیت های دیگر را نیز تجربه می کنند (Costa&Etal,2000,56).

تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت مجموعه حیطه آزده خویی را تشکیل می دهد. هر چند آزده خویی چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی های روانشناختی دارد. شاید عواطف شکننده مانع از سازگاری می شود. مردان و زنان با نمره بالا در آزده خویی مستعد داشتن عقاید غیر منطقی هستند و کمتر قادر به کنترل تکانش های خود بوده و خیلی ضعیف تر از دیگران با استرس کنار می آیند.

۱-۴-۱-۱- برون گرایی

برون گراها، جامعه گرا هستند، اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطه برون گرایی دارای آن است. علاوه بر آن دوست داشتن مردم، ترجیح گروه های بزرگ و گردهمایی ها، با جرأت بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات برون گراها است. آنها برانگیختگی جنسی و نیز تحریک را دوست دارند و متمایلند که بشاش باشند. همچنین سرخوش، با انرژی و خوش بین نیز هستند. مقیاس های حیطه برون گرایی به طور قوی با علاقه به ریسک های بزرگ در مشاغل همبسته است (Costa&Etal,1994,98).

بنابر تعریف جان و سریواستاوا، برون گرایی بیانگر وجود رویکردی پراورزی به جهان مادی و اجتماعی در فرد می باشد که ویژگی هایی چون مردم آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرأت را شامل می شود. سازش پذیری نشانگر جهت گیری اجتماعی و جامعه پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران می باشد که ویژگی هایی چون نوع دوستی، خوش قلبی، اعتماد و فروتنی را شامل می شود.

۱-۴-۲-۳- بازبودن یا پذیرش تجارب جدید

به عنوان یک بعد اصلی شخصیت، بازبودن یا پذیرش تجارب جدید در تجربه خیلی کمتر از برون گرایی و روان آزرد خویی شناخته شده است. عناصر بازبودن یا پذیرش تجارب جدید چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت، اغلب نقشی در تئوری های و سنجش های شخصیت ایفا نموده اند، اما به هم پیوستگی آنها در یک حیطه وسیع و تشکیل عاملی از آن به ندرت مطرح بوده است (Costa&Etal,1994,58).

سایر مدل های پنج عاملی اغلب این بعد را عقل نامیده اند. نمرات بازبودن یا پذیرش تجارب جدید با آموزش نمرات هوش همبسته است. بازبودن یا پذیرش تجارب جدید مخصوصاً با جنبه های مختلف هوش چون تفکر واگرا که عاملی در خلاقیت می باشد، مربوط است (McCare,1994,78).

۱-۴-۲-۴- توافقی پذیری یا سازگاری

همانند برون گرایی، توافقی پذیری یا سازگاری مقدماً بُعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد توافقی پذیر یا سازگار اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق کمک است و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. در مقابل فرد غیرتوافقی پذیر یا ناسازگار ستیزه جو، خودمدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است تا همکاری کننده (همان منبع، 80).

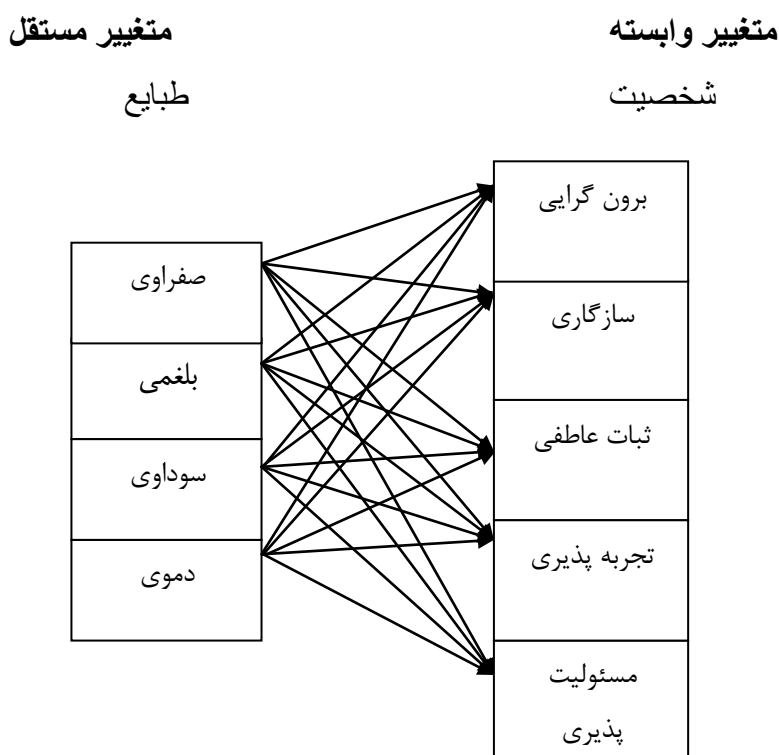
۱-۴-۲-۵- مسئولیت پذیری و با وجدان بودن

وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری (با وجدان بودن) توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی که جامعه مطلوب می داند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وظیفه شناسی ویژگی هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضا خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت بندی تکالیف را در بر می گیرد. کنترل خود، همچنین می تواند به مفهوم قدرت طرح ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب نیز باشد. تفاوت های فردی در این موارد اساس با وجدان بودن است. فرد با وجدان هدفمند، با اراده و مصمم است. افراد موفق، موسیقیدانان بزرگ و ورزشکاران به نام این صفات را در حد بالا دارند. دیگمن و تاکوموتوچوک این حیطه را به نام «تمایل به موفقیت» نامیده اند (همان منبع، 85).

۱-۵- مدل مفهومی تحقیق

منظور از مدل یا الگو تصویری است که از واقعیت‌ها و روابط موجود گرفته شده و نشانگر متغیرهای موجود، نحوه ارتباط آنها و نتایج حاصل از کنش و واکنش آنهاست. به عبارت دقیق‌تر مدل در علم عبارتست از برقراری یک تمثیل سنجیده بین یک پدیده که قوانینش معلوم است و پدیده دیگری که در دست تحقیق است (الوانی، 1380، 52).

مدل مفهومی، نوعی نمودار سازی برای متغیرهای استخراج شده از چارچوب نظری تحقیق است (خاکی، 1384، 84). به بیان دیگر مدل تحلیلی، بیان شماتیک و نموداری چارچوب نظری تحقیق از سوی محقق است. بنابراین مدل تحلیلی این پژوهش که بیانگر متغیرها، ابعاد، شاخص‌ها و نحوه ارتباط آنها با یکدیگر است در شکل بیان شده است:



شکل ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق

در این تحقیق برای نشان دادن ارتباط بین چهارگانه و مؤلفه شخصیتی بر اساس الگو-NEO-FFI این مدل ارائه می‌گردد. طبایع چهارگانه به عنوان متغیر مستقل و مؤلفه‌های شخصیت به عنوان متغیر وابسته مطرح شده است. هر یک از طبایع چهارگانه می‌توانند در مؤلفه‌های شخصیتی مورد اندازه‌گیری قرار گیرند و نقش و تأثیر هر طبع بر روی مؤلفه‌های شخصیتی مورد بررسی قرار داده می‌شود. هر طبعی دارای ویژگی‌های خاص خود می‌باشد که این ویژگی‌ها با مؤلفه‌های شخصیتی در ارتباط است. در این مدل نشان داده می‌شود که هر طبعی به تنهایی بر روی هر یک از مؤلفه‌های شخصیتی مورد نظر تحقیق تأثیر گذاشته و با شناخت و توجه مناسب بر شخصیت و طبع کارکنان، نتایج کاری کارکنان بهتر خواهد شد.

۱-۶- فرضیه های تحقیق

در این تحقیق رابطه بین پنج عامل اصلی شخصیت براساس تست NEO-FFI و طبایع انسانی بر اساس تست های تشخیص مزاج مورد آزمون قرار می گیرند و براین اساس فرضیات زیر تدوین گردیده است:

فرضیه اول: طبع دموی دارای بیشترین تأثیر بر مسئولیت پذیری کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است.

فرضیه دوم: طبع بلغمی دارای کمترین تأثیر بر برون گرایی کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است.

فرضیه سوم: طبع صفراوی دارای بیشترین تأثیر بر تجربه پذیری کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است.

فرضیه چهارم: طبع سوداوی دارای بیشترین تأثیر بر ثبات عاطفی کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است.

فرضیه پنجم: طبع سوداوی دارای بیشترین تأثیر بر سازگاری کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است.

۱-۷- قلمرو تحقیق (موضوعی، زمانی، مکانی)

۱-۷-۱- قلمرو موضوعی تحقیق

در این تحقیق بر مبنای الگوی کوستا و مک کری، تئوری مؤلفه های شخصیتی سازمانی (الگو- NEO-FFI) که بر مبنای پنج بعد منعکس شده که هر یک از آنها ترکیبی خاص از شش حیطه یا جنبه فرعی دارد. همچنین در رابطه با طبایع انسانی از نظریه ابن سینا در اینباره استفاده شده است.

۱-۷-۲- قلمرو مکانی تحقیق

در این تحقیق که به بررسی رابطه بین طبایع انسانی و شخصیت پرداخته می شود. قلمرو مکانی تحقیق بنیاد امور بیماری های خاص در نظر گرفته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر 150 نفر، کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص، در نظر گرفته شده است.

۱-۷-۳- قلمرو زمانی تحقیق

این تحقیق که به بررسی رابطه بین طبایع انسانی و شخصیت می پردازد. این تحقیق از دی ماه سال ۱۳۸۹ تا بهمن ماه ۱۳۹۰ سال در مدت زمان یک سال انجام گرفته شده است.

۱-۸- روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی است که جهت تعیین رابطه بین متغیرهای وابسته و مستقل موجود انجام پذیرفته است. همچنین تحقیقی از نوع هدف کاربردی و توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی، محسوب می گردد که در آن اطلاعات توصیفی مورد نیاز جهت بررسی رابطه بین عوامل اصلی شخصیت و طبایع انسانی کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص، از طریق مطالعات کتابخانه ای، پرسشنامه و انجام تست های مزاج شناسی جمع آوری گردیده و سپس مورد تحلیل آماری واقع گردیده است.

۱-۹-جامعه و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق 150 نفر و حجم نمونه در نظر گرفته شده 108 نفر می باشد که از بین کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص انتخاب گردیده اند. با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان بنیاد امور بیماری های خاص است و هیچ فرقی بین اعضای نمونه نیست، لذا از نمونه گیری تصادفی و روش طبقه ای متناسب (با در نظر گرفتن سابقه، جنسیت و سن افراد) استفاده شده است.

۱-۱۰- تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

در این تحقیق متغیرها عبارتند از:

متغیرهای وابسته: مؤلفه های شخصیتی NEO-FFI (مسئولیت پذیری، برون گرایی، سازگاری، ثبات عاطفی، تجربه پذیری)

متغیرهای مستقل: طبایع (دموی، صفاوی، سوداوی، بلغمی)

شخصیت: شخصیت عبارت است از مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که بر روی هم فرد را از سایر افراد متمایز می کند. (کریمی، ۶۲، ۱۳۸۰).

مسئولیت پذیری: قابلیت پذیرش، پاسخگویی و به عهده گرفتن کاری که از کسی خواسته می شود و شخص حق دارد آنها را بپذیرد یا رد کند (حق شناس، 1388، 23).

سازگاری: فردی سازگار است که پاسخ هایی که او را به تعامل با محیطش قادر می کند آموخته باشد و به طریقی قابل قبول اعضای جامعه خود رفتار کند تا نیازهایی در او ارضا شود (حق شناس، 1388، 22).

برون گرایی: برون گرایی نشان دهنده میزان اجتماعی بودن افراد، علاقمندی به شرکت در مجامع و گفت و گوها، قاطع بودن، فعالیت و هیجان پذیری افراد است. (حق شناس، 1388، 27)

تجربه پذیری: افراد تجربه پذیرانسان هایی هستند که در باروری تجربه های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزش های غیرمتعارف هستند. (پروین و جان، 1388، 219)

امور طبیعی: اموری که به وجود آمدن و تعادل انسان به وجود آنها بستگی دارد (رضایی زاده و همکاران، 1388، 23).

ارکان: جسم بسیطی که به غیر از خود تجزیه نمی شود و تشکیل دهنده اجزای اولیه همه موجودات اعم از انسان، حیوان، نبات و جماد است (میرزا آقایی، 1387، 11).

مزاج: هرگاه اجزای یک ارکان با دیگری در آمیزد به نوعی که اثر کند یکی در دیگری به قوت های خود که ضد هم اند و هر یکی تیزی دیگری را بشکند، همانندی فعل و انفعال در اجزا آن مرکب به حدی برسد که در همه اجزا کیفیتی یکسان پیدا گردد (Stephan & Etal, 2003, 16).

صفرا: خون از چهار بخش تشکیل شده است. این بخش ها با توجه به وزنشان به ترتیب روی هم قرار گرفته اند. صفرا سبکترین خلط می باشد و در بالای سایر اخلاط قرار گرفته است. صفرا دارای مزاج گرم و خشک است (Stephan & Etal, 2003, 25).

دم: به رنگ قرمز می باشد و با خصوصیت گرمی و تری به دنبال خلط صفرا در حرکت است و در واقع، قسمت اصلی خون است و رساندن غذا به کلیه اعضا، گرم کردن بدن در زمستان و پیری، تأمین قدرت بدنی، حامل اکسیژن به بافت ها و سلول ها را انجام می دهد (میرزا آقایی، 1387، 19).