

فصل اول:

مقدمه و مروری بر تحقیقات گذشته

۱-۱- مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی، به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بی‌تردید، نیروی انسانی کارآمد و خودانگیز می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فن‌آوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می‌برد (گرین‌هاو^۱، ۱۹۷۵).

توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان مقوله‌ای است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید.

اما گاهی از مواقع شخصیت افراد آن چنان پیچیده و نامعلوم است که فقط می‌توان به ارائه برخی از فرضیات و احتمالات اکتفا کرد.

قطعاً می‌توان منابع انسانی را از پیچیده‌ترین، حساس‌ترین و تکنولوژیکی‌ترین منابع یک سازمان به حساب آورد. امروزه به نحوی شاهد هستیم که پیشرفت‌های علمی-تکنولوژیکی به ما در شناخت ارگانیزم و فیزیک جسمانی و از جمله ابعاد شخصیتی انسان کمک می‌نماید.

اما آنچه همیشه و همواره ما را در پرده ابهام باقی می‌گذارد، بروز رفتارها و حالات روحی و روانی افراد است که در شرایط و عرصه‌های مختلف می‌تواند از خود نشان دهد.

گرچه دانشمندان با تکیه بر تحقیقات و مطالعات بدست آمده همواره برای شناخت بهتر اجزاء پیچیده انسان تئوریهای مهمی را در بعد شخصیتی ارائه داده‌اند، اما هرگز نتوانسته‌اند آن را بعنوان یک قانون صد درصد علمی بیان کنند چرا که در زمان‌ها و مکان‌های مختلف نتایج متفاوتی را بدست آورده است.

یکی از مفاهیم اساسی دنیای پیچیده انسان که قدمتی به بلندی هستی وی دارد، مفهوم سلامتی است. سازمان بهداشت جهانی در سال ۲۰۰۱ سلامتی را «حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی و نه

فقط بیماری یا ناتوانی» می‌داند (باباپور و همکاران، ۱۳۸۴).

آدلین^۱ (۱۹۹۹) سلامتی را یک روش کنش‌وری وحدت یافته‌ای می‌داند که هدفش به حداکثر رساندن توان فرد است. به نظر وی سلامتی مستلزم این است که فرد طیف تعادل و مسیر هدفمند را با محیط، یعنی جایی که در آن کنش‌وری خود را آشکار می‌سازد، نگه می‌دارد. سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد (صفری و همکاران، ۱۳۸۴). اگر چه در ابتدا فقط به سلامت جسم به عنوان سلامتی توجه می‌شد؛ با پیشرفت علم و رسیدن به سطحی قابل قبول از سلامت جسمی و مبارزه علیه بسیاری از بیماری‌ها، بشر به جنبه‌های دیگر سلامت از جمله سلامت روان توجه کرده است (قادری، ۱۳۸۱).

مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی^۲، و خودشکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری و هیجانی و غیره می‌باشد. البته با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین فرهنگ‌ها، ارائه تعریف جامع از سلامت روانی را غیر ممکن می‌نماید.

با وجود این، بر سر این امر اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است و آنچه مسلم است این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم حائز اهمیت است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۸۲).

تاکنون تعاریف متفاوتی از سلامت روانشناختی ارائه شده است: فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت، شناخت خود و محیط و جز آن. بررسی تعاریف مختلف روانشناختی نشان می‌دهد که بین دانشمندان و صاحب‌نظران اتفاق نظر وجود ندارد. برخی از نظریه پردازان مانند آلپورت، فرام، راجرز، مازلو، اریکسون، یونگ و فرانکل به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازند. این روانشناسان در تلاش برای غنا بخشیدن به شخصیت انسان هستند و بازخورد منحصر به فردی در خصوص تحول روانی و کمال انسانی عرضه می‌کنند (شولتز، ۱۳۸۶). در مقابل، گروه دیگر در تعریف سلامت روانشناختی به رفتار نابهنجار یا بیماری روانی متوسل می‌شوند و سپس نتیجه می‌گیرند که سلامت روانشناختی در واقع مساوی با فقدان بیماری روانی است. بدیهی است که سلامت افراد به سلامت جسمانی محدود نمی‌شود و جنبه‌های روانی و اجتماعی زندگی آنان را نیز در برمی‌گیرد. بهداشت روانی پایه و بنیاد بهزیستی و عملکرد مؤثر انسانها و چیزی فراتر از عدم وجود اختلال روانی است. بطور کلی تعاریف مربوط به سلامتی از الگوهایی پدید آمده‌اند که جزء معتقدات دانشمندان مختلف بوده‌اند. بر اساس این اعتقادات سه الگوی عمده در تعریف سلامتی همواره مد نظر بوده است:

الگوی پزشکی: این الگو عمدتاً بر تبیین زیست‌شناختی و فیزیولوژیکی سلامتی می‌پردازد. این دیدگاه معتقد است که پیشگیری یا درمان اختلالات روانی باید از طریق دگرگون ساختن کارکردهای بدنی محقق شود.

الگوی محیطی: این الگو از تحلیل نوین اکوسیستم و خطرات محیطی به سلامت انسان پدید آمده است. در این الگو سلامتی برحسب کیفیت سازش فرد با محیط به هنگام تغییر شرایط تعریف شده است. الگوی کلی‌نگر: این الگو سلامتی را برحسب کلیت شخصی تعریف می‌کند و جنبه‌های زیست‌شناختی، فیزیولوژیکی، روانی، هیجانی، اجتماعی، معنوی و محیطی افراد را شامل می‌شود و بر سلامتی بهینه، پیشگیری از بیماری و حالت‌های روانی و هیجانی مثبت متمرکز است (هزلر^۱، ۱۹۹۹). به نقل از باباپور و همکاران، (۱۳۸۴).

این الگو معتقد است که سلامتی ایستا نیست بلکه پویاست که تمام تصمیم‌ها و فعالیت‌های روزمره را منعکس می‌کند (آدلین و همکاران، ۱۹۹۹).

توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری فرد حائز اهمیت بوده و جای بحث دارد. عوامل موجود در محیط کار بطور وسیعی با سلامت و بیماری افراد شاغل در ارتباط‌اند. به گزارش سازمان بین‌المللی کار^۲ (۲۰۰۰) از هر سه نفر مستخدم یک نفر از کشمکش بین کار و محیط خانواده به عنوان یکی از بزرگترین مشکلات زندگی یاد می‌کند. در ارتباط با تأثیرات مهم نادیده انگاشتن بهداشت حرفه‌ای بر سلامت روانی، تردیدی نیست و تحقیقات وسیعی نشان دهنده این مسئله می‌باشد. در تحقیقی که اورنگی با هدف بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با سلامت روان ۳۹۷ نفر از پرسنل بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میزان استرس شغلی با سلامت روان کار اداری و درمانی این بیمارستان‌ها ارتباط دارد و همچنین مشخص شد که پرسنل درمانی این بیمارستان‌ها نسبت به کادر اداری از سلامت روان کمتری برخوردارند (اورنگی و همکاران، ۱۳۷۹). در تحقیقی دیگر مک‌گراث (۲۰۰۳) دریافت از بین کارکنان خدمات بهداشتی، منزلت حرفه‌ای و اجتماعی پرستاران نسبت به سایر گروه‌ها، در معرض تنش قابل ملاحظه‌ای قرار دارد. فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (بحری بیابانج و همکاران، ۱۳۸۲) و برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می‌شود (فاربر^۳، ۱۹۸۵).

۱-۲- بیان مسأله:

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در

آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه‌ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، بعنوان یک سازمان اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعهدده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب برای معلمان است.

با توجه به اینکه منابع انسانی، از پیچیده‌ترین، حساس‌ترین و تکنولوژیکی‌ترین منابع یک سازمان محسوب می‌شود. بنابراین توجه به ابعاد شخصیتی افراد از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان را در رسیدن به بهره‌وری یاری نماید. امروزه به نحوی شاهد هستیم که چگونه پیشرفت‌های علمی- تکنولوژیکی به ما در شناخت ارگانیزم و فیزیک جسمانی و از جمله ابعاد شخصیتی انسان کمک می‌کند(امیرنژاد، ۱۳۸۶).

اما آنچه که همیشه و همواره ما را در پرده ابهام باقی می‌گذارد، بروز رفتارها و حالات روحی و روانی افراد است که در شرایط و عرصه‌های مختلف می‌تواند از خود نشان دهند. از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به شغل و سازمان، و خود مدیران آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تاثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (رایینز، ۱۳۷۷).

نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده‌ی ارزش‌یابی منفی یا مثبتی است که وی درباره‌ی جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه‌ی رفتار بعمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه اشتیاق شغلی^۱ مدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است.

مفهوم اشتیاق شغلی ریشه در مطالعات کان^۲ (۱۹۹۰) دارد وی اشتیاق شخصی^۳ را به عنوان مهار کننده علائق شخصی اعضای سازمان نسبت به وظایف کاریشان تعریف می‌کند (ص ۶۹۴) و می‌افزاید در اشتیاق افراد ویژگی‌های فیزیکی، شناختی و عاطفی را در طول ایفای نقش به کار گرفته و ابراز می‌کنند(ص ۶۹۴) در عدم اشتیاق افراد خودشان را از نظر فیزیکی، شناختی یا عاطفی در طول ایفای نقش عقب می‌کشند و دفاع می‌کنند (کان، ۱۹۹۰).

1. job engagement

2. Kahn

3. personal engagement

هنگامی که کارکنان مشتاق هستند آنها از نظر فیزیکی در وظایف و از نظر شناختی هوشیار می‌شوند و در ارتباط با دیگران با قاطعیت عمل می‌کنند (کان، ۱۹۹۰). با این وجود کارکنان بی‌اشتیاق از نظر فیزیکی در وظایف خود درگیر نمی‌شوند، از نظر شناختی ناهوشیار بوده و از نظر عاطفی با دیگران ارتباط ندارند (کان، ۱۹۹۰).

کان (۱۹۹۰) یک پایه مفهومی برای اشتیاق شغلی بوجود آورد اما نتوانست بصورت عملیاتی تعریف کند. مسلش و همکاران (۲۰۰۱) مفهوم کار کان را گسترش دادند. آنها عنوان کردند که اشتیاق شغلی در آخرین نقطه مخالف فرسودگی شغلی و در امتداد آن قرار دارد و به‌وسیله انرژی (در مقابل خستگی^۱)، درگیری (در مقابل بدبینی^۲) و احساس کارآیی (در مقابل کاهش کارآیی حرفه‌ای^۳) مشخص می‌شود. افرادی که در مورد فرسودگی شغلی تحقیق کرده‌اند تقریباً به طور انحصاری بر نقش ویژگی‌های کار تمرکز کرده‌اند (هالبلسلبن و باکلی^۴، ۲۰۰۴؛ شافلی و بونک^۵، ۲۰۰۳). این چیز شگفت‌آوری نیست برای اینکه فرسودگی^۶ به عنوان حالت ذهنی مرتبط با کار تعریف می‌شود (مسلش و همکاران، ۲۰۰۱) به هر حال، این سوال که چرا بعضی کارکنان سطح بالایی از فرسودگی گزارش می‌کنند درحالی که بعضی کارکنان که در محیطی مشابه کار می‌کنند، چنین حالتی را ندارند، باقی مانده است. چنین حالتی برای اشتیاق شغلی، نقطه مخالف و مثبت فرسودگی شغلی نیز وجود دارد (شافلی و باکر^۷، ۲۰۰۴): چرا بعضی کارکنان در شغل خاصی پیشرفت می‌کنند در حالیکه در شغل دیگر چنین نیستند؟

فرسودگی شغلی با خستگی (تحمل فشار روانی)، بدبینی (نگرش منفی نسبت به کار) و کاهش کارآیی حرفه‌ای (باور به اینکه فرد در مسوولیت شغلی خود ارضا کننده و مؤثر نیست) مشخص می‌شود (مسلش و همکاران، ۲۰۰۱).

گرین، والکی و تیلور^۸ (۱۹۹۱) خستگی و بدبینی را دو مؤلفه‌ی اصلی فرسودگی در نظر می‌گیرند که بوسیله همبستگی نسبتاً پایین کارآیی حرفه‌ای با دیگر مؤلفه‌ها تبیین می‌شود (لی و آشفورث^۹، ۱۹۹۶). علاوه بر این کارآیی حرفه‌ای الگوی متفاوتی از همبستگی با سایر متغیرهای مرتبط نشان می‌دهد (لی و آشفورث، ۱۹۹۶)، و بنظر می‌رسد موازی با خستگی و بدبینی گسترش می‌یابد (لیتر^{۱۰}، ۱۹۹۲).

فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای است و در واقع پیامد نهایی تنش شغلی و فشار روانی ناشی از کار است (بحری بیابانچ و همکاران). این پدیده یک سندرم روانی متشکل از خستگی عاطفی (احساس تخلیه قوای روانی)، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی را در پی دارد. برخلاف فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی بعنوان حالتی ذهنی مثبت، ارضا کننده و مرتبط با کار تعریف

1. exhaustion 2. cynicism 3. professional efficacy 4. Halbesleben & Buckley
5. . Schaufeli & Buunk 6. Burnout 7. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B
8. Green, Walkey, and Taylor 9. Lee & Ashforth 10. Leiter

می‌شود و بوسیله قدرت (سطح بالایی از انرژی، رضایت و صرف تلاش و کوشش در کار و پایداری در مواجهه با مشکلات)، تعهد^۱ (احساس دلبستگی و شوق^۳، الهام^۴، غرور^۵، و چالش) و جذب^۶ (تمرکز کامل و مجذوبیت در کار که بر اساس آن زمان سریع می‌گذرد و فرد مشکلاتی در رابطه با جدا کردن خودش از کار دارد) مشخص می‌شود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲).

قدرت و تعهد بعنوان دو بعد اساسی اشتیاق شغلی در نظر گرفته می‌شوند (شافلی و باکر، ۲۰۰۴)، در حالیکه جذب به یک جریان و حالتی از یک تجربه شباهت دارد (سیگزنتمیالی^۷، ۱۹۹۰) و بنظر می‌رسد بعنوان پیامد اشتیاق شغلی عمل می‌کند.

فرسودگی و اشتیاق شغلی حالت‌های مستقل و مخالف هستند که ترجیحاً با هم مرتبط نیستند (دمروتنی و همکاران، ۲۰۰۱؛ شافلی و باکر، ۲۰۰۴؛ شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). بطور خاص، قدرت و تعهد به ترتیب عکس خستگی و بدبینی هستند (گونزالز_روما و همکاران^۸، ۲۰۰۶).

شافلی و باکر (۲۰۰۱) یک موقعیت خاصی در وجود دو مدل ابعادی که از دو بعد فعال‌سازی و رضایت^۹ تشکیل شده است را مطرح ساخته‌اند. آنها فرض می‌کنند که فعال‌سازی شامل خستگی و قدرت است در حالیکه رضایت، بدبینی و تعهد را شامل می‌شود.

از نظر رابینز (۱۳۷۷) اشتیاق شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند، اطلاق می‌شود، و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری و پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آنها به انجام می‌رساند یا عبارت دیگر این که فرد تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (عباسی، ۱۳۷۷).

مدیران و کارکنان خشنود، راضی و علاقمند به شغل خود هستند.

سلامت روانی افراد نیز از ویژگی‌های مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است. اغلب پژوهش‌های اخیر در قلمرو بررسی تنیدگی‌های ناشی از کار این نکته را آشکار کرده‌اند که بسیاری از بیماری‌های متداول بیش از آن که ناشی از میکروب‌ها و ویروس‌ها باشند بر اثر فقدان سازش و ایجاد فشار به وجود می‌آیند (سلیه، ۱۹۸۰).

تنیدگی ممکن است به صورت عصبانیت، اضطراب، حساسیت بین فردی، افکار بیهوده و حتی بیماری‌های جسمانی ظاهر شود. این عوامل بر اطمینان به خود و عملکرد افراد نیز تأثیر مخرب دارد.

۱-۳- هدف و ضرورت تحقیق:

یکی از بارزترین و برجسته‌ترین برنامه‌ها و خطوط تحقیقاتی که در کشورهای مرفعی وجود دارد، تحقیق در زمینه‌ی شناخت ویژگی‌های دنیای معلمی است. تا بدانند یک معلم موفق دارای چه ویژگی‌های نگرشی، رفتاری و شخصیتی است.

آنچه از تحقیقات روشن می‌گردد این است که معلمی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و آگاهی‌های در هم تنیده و جدایی‌ناپذیر لازم دارد تا یک فرد بتواند یک معلم موفق باشد. ما به دنبال متغیرهایی هستیم که چرایی میزان کار متفاوت دبیران را توضیح می‌دهد. چرا برخی از دبیران با حداکثر توان کار می‌کنند ولی برخی دیگر به رفع تکلیف می‌پردازند. چه عواملی باعث می‌شود بعضی از دبیران وظیفه‌شناس و متعهد به شغل خود باشند و عده‌ای دیگر در انجام وظایف خود احساس تعهد نکنند، آیا احساس تعهد و اشتیاق شغلی کارایی بالایی فرد در شغل و عملکردش را سبب می‌شود یا نه؟ چه کسانی میل بیشتری برای ماندن در شغل دارند و چه کسانی عملکرد شغلی بالاتری را نشان می‌دهند؟

چه رابطه‌ای بین اشتیاق شغلی و ویژگی‌های شخصیتی وجود دارد و آیا افرادی که از سلامت روان بهتری برخوردارند، اشتیاق شغلی بالاتری نیز دارند؟

در سال‌های اخیر اهمیت رضایت شغلی و اشتیاق شغلی و احساس تعهد نسبت به شغل در حل مشکلات آموزشی و تربیتی کشورها بیش از گذشته مشهود گردیده است. مع ذلک تحقیقاتی از این قبیل در کشور ما جایگاه خود را نیافته است.

اکثر صاحب‌نظران اشتیاق شغلی و احساس تعهد نسبت به آن را از عوامل مهم سازگاری فرد با شغل خود می‌دانند و همچنین تاکید دارند که چنانچه فرد به شغل خود علاقه‌مند باشند و از آن رضایت داشته باشد کارایی او نیز افزایش می‌یابد.

امروزه جهان در اوایل قرن بیست و یکم، با تحولات عظیم و پی‌درپی روبه‌روست؛ تحولاتی که دانش‌ها و نیازمندی‌های جدیدی می‌آفریند؛ نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می‌کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می‌افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی را سنگین‌تر می‌کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود «آموزش و پرورش» است.

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تاثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه‌ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برعهده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خوشنود و راضی است که به کار خود اشتیاق داشته باشند. ویژگی‌های شخصیتی هر فرد، رفتار و علایقش بر شغلی که

انتخاب می‌کند، تاثیر می‌گذارد در صورتی که افراد شاغل از شغل خود راضی نباشند و اشتیاقی به شغل خود نداشته باشند، در کارآیی و اثربخشی سازمان تأثیر منفی خواهد گذاشت و سازمان به هدف‌ها و خواسته‌های خویش نخواهد رسید (کابلی، ۱۳۷۹).

تدریس کاری استرس‌زاست (بورگ و ری‌دینگ، ۱۹۹۱؛ تراورس و کوپر، ۱۹۹۶)؛ برای مثال، برآورد شده بین ۵ و ۲۰ درصد معلمان در تمامی مواقع علاقه‌ای به کار ندارند (فاربر، ۱۹۹۱).

در مقایسه با سایر شغلها، معلمان سطح بالایی از فرسودگی و بدبینی^۱، هسته ابعاد فرسودگی را (مسلش و همکاران، ۱۹۹۶؛ شافلی و انزمان، ۱۹۹۸) نشان می‌دهند. در فنلاند معلمان در مقایسه با سایر کارکنان و کارمندان سطح بالایی از فرسودگی را نشان دادند (کالیمو، هاکانن، ۲۰۰۰). به هر حال باید توجه داشت که بسیاری از معلمان مضطرب، مشوش و بی‌انگیزه و فرسوده هستند (فاربر، ۱۹۸۴).

تا کنون در ادبیات روانشناسی سلامت حرفه‌ای (شغلی) جنبه‌های منفی تدریس تسلط بیشتری داشته است. (تاکید بیشتر بر جنبه‌های منفی بوده است).

تحقیقات نشان می‌دهد که افراد ناراضی از شغل خود بیش از دیگران مستعد ابتلا به بیماری‌های گوناگون هستند. که حدود و دامنه آن از سردرد تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود.

طبق دست‌آورد تحقیقاتی دانشکده بهداشت دانشگاه هاروارد، سازمان جهانی بهداشت و بانک جهانی، اختلالات روانی به عنوان یکی از مهمترین و معنی‌دارترین اجزای بار کلی بیماری‌ها^۲ بشمار می‌رود. بطور کلی ۱۰/۵ تا ۱۱٪ بیماری‌ها بار کلی بیماری‌ها مربوط به بیماری‌های روانی است و با محاسبه سال‌های تقریبی ناتوانی در طول عمر این رقم به ۲۸٪ افزایش می‌یابد و پیش‌بینی شده در دو دهه آینده از ۱۰/۵ تا ۱۱٪ کنونی به ۱۵٪ کل بار جهانی بیماری‌ها خواهد رسید و البته در پس این اعداد و ارقام مطلق درد و رنج بشری نهفته است (محمدی و همکاران، ۱۳۸۰).

از دیدگاه فردی نگرش‌ها شالوده دانش ما را برای تعامل با دیگران و دنیای پیرامون مان فراهم می‌کنند، همچنین به عنوان شاخص‌های اجتماعی به کار می‌روند. از این‌رو، در بسیاری از امور و رقابت‌ها بررسی نگرش‌های افراد، پیش‌بینی نیکویی است. در سازمان‌های بزرگی همچون آموزش و پرورش که دربرگیرنده‌ی زیر مجموعه‌ها و مناطق و نواحی مختلف آموزشی است، آگاهی از امکانات و امتیازاتی که سازمان در اختیار افراد قرار می‌دهد و از طرفی تغییر نگرش‌هایی که باعث پیشرفت سازمان می‌شود از اهمیتی زیاد برخوردار است. (طالب پور، ۱۳۸۰).

هر چند نواحی مختلف آموزش و پرورش به صورت مجزا اداره می‌شوند و از لحاظ امکانات و شرایط

جغرافیایی با یکدیگر یکسان نیستند، اما همواره کارمندان درصددند که خود را با معیارها و نگرش‌های مطلوب سازمان‌شان هماهنگ سازند و جایگاه خود را در این معیارها با گروه‌های کاری همچون مدرسه، ناحیه و سازمان مورد ارزیابی قرار دهند. از طرفی هر سازمان درصدد آگاهی از نگرش‌هایی است که کارمندان در آن‌باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها به نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر بهبود رفتار سازمانی آن‌ها داشته باشد.

هر چند دستیابی به اهداف آموزش صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی خشنود برخوردار از تعهد و وفاداری نسبت به سازمان و دلبسته و مشتاق به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. بنابراین همواره در این سازمان سعی بر این بوده که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد اعضا و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است. بطور مثال احتمال اینکه کارمندان ناراضی، از کار غیبت کنند و یا سازمان را جهت ورود با سازمان بهتر درک کنند زیاد است و یا داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان موجب می‌شود که کارمندان نسبت به تشکیل اتحادیه یا پیوستن به گروه‌های غیررسمی اقدام کنند. همچنین ثابت شده است که کارمندان راضی از سلامت بهتری برخوردار هستند و سرانجام اینکه اشتیاق شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و تاثیر آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان مشاهده می‌شود. اعضای دارای دلبستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند (شجاعی فرد، ۱۳۷۹).

با توجه به اینکه در مورد اثرات شخصیت در اشتیاق شغلی و سلامت‌روانی در ایران تحقیقی صورت نگرفته و با عنایت به اهمیت مطالب فوق محقق برآنست که تاثیر ابعاد شخصیتی را در افزایش اشتیاق شغلی و سلامت روانی در آموزش و پرورش شهرستان نیر و در بین دبیران این شهرستان بررسی کند، سپس با توجه به یافته‌های قبلی و آنچه از این تحقیق کسب می‌شود الگوی موجود را معرفی نماید..

۱-۴- متغیرهای پژوهش:

متغیرهای پیش‌بین:

۱. سلامت روانی و مؤلفه‌های آن.

جسمانی کردن

اضطراب

اختلال عملکرد اجتماعی

افسردگی

۲. پنج عامل بزرگ شخصیتی.

نوروتیسیسم

برونگرایی

گشودگی به تجربه

دلپذیر بودن

با وجدان بودن

متغییر ملاک:

اشتقاق شغلی و مؤلفه‌های آن.

قدرت

تعهد

جذب

۱-۵- اهداف پژوهش:

اهداف کلی:

هدف کلی این پژوهش تعیین رابطه بین اشتیاق شغلی با سلامت روانی و ابعاد شخصیتی دبیران شهرستان نیر می‌باشد.

اهداف جزئی:

- بررسی و مطالعه ابعاد شخصیتی دبیران و رابطه آن با سلامت روانی آنها
- بررسی و مطالعه میزان اشتیاق شغلی دبیران بر اساس جنسیت و مقاطع تحصیلی آنها
- بررسی سلامت روانی دبیران بر اساس جنسیت و مقاطع تحصیلی آنها
- بررسی ارتباط اشتیاق شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در ایران
- بررسی ارتباط اشتیاق شغلی و سلامت روانی دبیران
- بررسی ارتباط ابعاد شخصیتی و سلامت روانی دبیران
- بررسی ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و سلامت روانی دبیران
- بررسی ارتباط اشتیاق شغلی، ابعاد شخصیتی و سلامت روانی دبیران مقاطع مختلف تحصیلی

۱-۶- فرضیات تحقیق:

- ۱- بین پنج عامل بزرگ شخصیتی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۱-۱- بین نورو تیسم و اشتیاق شغلی دبیران رابطه منفی وجود دارد.
 - ۲-۱- بین گشودگی به تجربه و اشتیاق شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۳-۱- بین دلپذیری و اشتیاق شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۴-۱- بین برون گرایی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۵-۱- بین وظیفه شناسی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۲- بین سلامت روانی و اشتیاق شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۱-۲- بین سلامت روانی و مولفه قدرت دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۲-۲- بین سلامت روانی و مؤلفه تعهد دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۳-۲- بین سلامت روانی و مؤلفه جذب دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳- بین پنج عامل بزرگ شخصیتی و سلامت روانی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۱-۳- بین نورو تیسم و سلامت روانی رابطه منفی وجود دارد.
 - ۲-۳- بین برون گرایی و سلامت روانی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۳-۳- بین دلپذیری و سلامت روانی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - ۴-۳- بین گشودگی به تجربه و سلامت روانی دبیران رابطه وجود دارد.
 - ۵-۳- بین وظیفه شناسی و سلامت روانی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴- بین سلامت روانی و ویژگی های شخصیتی با اشتیاق شغلی دبیران رابطه چندگانه وجود دارد.

۱-۷- تعاریف متغیرها

تعریف مفهومی

اشتیاق شغلی: اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی مثبت و خوشایند مرتبط با کار تعریف می شود که با قدرت (سطح بالایی از انرژی هنگام کار، اشتیاق به کار کردن و مقاومت در برابر سختی ها)، تعهد (احساس دلبستگی، الهام، غرور و چالش)، جذب (با خوش میلی در کار خود غرق بودن)، مشخص می شود، بطوری که فرد گذشت زمان را متوجه نمی شود و نمی تواند از کارش فارغ شود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). قدرت و تعهد به عنوان دو بعد اساسی اشتیاق شغلی در نظر گرفته می شود (شافلی و باکر، ۲۰۰۴) در حالیکه جذب به یک جریان و حالتی از یک تجربه شباهت دارد (سیگز نتمیالی، ۱۹۹۰) و بنظر می رسد بعنوان پیامد اشتیاق شغلی عمل می کند (لانگلمن و همکاران، ۲۰۰۶).

سلامت روانی: سلامت عمومی عبارتست از رفاه کامل جسمانی، روانی و اجتماعی فرد که بین این سه بعد تاثیر متقابل و پویا وجود دارد، بنابراین سلامت روانی یکی از ملاکهای تعیین کننده سلامت عمومی افراد در نظر گرفته می‌شود. که مفهوم آن عبارتست از احساس خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، تعلق بین نسلی و خود شکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری، هیجانی و غیره می‌شود. سازمان جهانی بهداشت در سال ۲۰۰۱ سلامتی را «حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی نه فقط نبود بیماری یا ناتوانی» می‌داند (باباپور خیرالدین و همکاران، ۱۳۸۴).

در تعریفی دیگر دان (۱۹۶۷)، به نقل از آدلین و همکاران، (۱۹۹۹) سلامتی را یک روش کنش‌وری وحدت یافته‌ای می‌داند که هدفش به حداکثر رساندن توان فرد است. بنظر وی سلامتی مستلزم آن است که فرد طیف تعادل و مسیر هدفمند را با محیط، یعنی جایی که در آن کنش‌وری خود را آشکار می‌سازد، نگه می‌دارد.

شخصیت: گرچه همه نظریه‌پردازان شخصیت با یک تعریف واحد از آن موافق نیستند، اما می‌توانیم بگوییم که شخصیت عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها، یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار دوام می‌بخشد. بطور اختصاصی‌تر، شخصیت، از صفات با گرایش‌های تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد. این صفات می‌توانند منحصر به فرد باشند، در برخی گروه‌ها مشترک باشند، یا کل اعضای گونه در آن سهیم باشند، ولی الگوهای آنها در هر فرد تفاوت دارند. بنابراین هرکسی با اینکه به طریقی شبیه دیگران است، شخصیت منحصر به فردی دارد. (فیست و فیست، ۱۳۸۶).

شخصیت به ویژگی‌های بیرونی و قابل مشاهده ما اشاره دارد، جنبه‌هایی که دیگران می‌توانند آنها را ببینند. پس شخصیت ما در قالب تاثیری که بر دیگران می‌گذاریم، یعنی آنچه به نظر می‌رسد که باشیم، تعریف می‌شود (شولتز و شولتز، ۱۳۸۵).

تعریف عملیاتی متغیرها

- ۱- منظور از اشتیاق شغلی نمراتی است که نمونه منتخب در پرسشنامه اشتیاق شغلی **utrecht work** **Engagement scale** بدست می‌آورند.
- ۲- منظور از سلامت روانی نمراتی است که نمونه منتخب در پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سوالی گلدبرگ بدست می‌آورد.
- ۳- منظور از پنج عامل بزرگ شخصیتی نمراتی است که نمونه منتخب در آزمون فرم کوتاه پنج عامل

بزرگ شخصیتی NEO بدست می آید.

۱-۸-۱- مبانی نظری:

۱-۸-۱-۱- شخصیت

شخصیت مجموعه تفکیک ناپذیر از خصایص بدنی است برای شناخت دوستان شخص، یا به عبارت دیگر نقاب یا ماسکی است که فرد برای سازش با محیط که در حقیقت نوعی از بازیگری در صحنه زندگی است به چهره خود نهاده است (کریمی، ۱۳۸۵)

شخصیت، مجموعه ای پایدار از ویژگی‌ها و گرایش‌هاست که شباهت و تفاوت‌های رفتار روان‌شناختی افراد (افکار، احساسات و اعمال) را تداوم زمانی بخشیده و ممکن است به واسطه فشارهای اجتماعی و زیست‌شناختی موقعیت‌های بلا واسطه شناخته شوند یا به آسانی درک نشوند.

۱-۸-۲- ویژگی‌های شخصیتی:

اولین اقداماتی که در زمینه شناخت ساختار صورت می‌گیرد بر محور اقداماتی می‌چرخد که شناسایی و تشخیص خصوصیات همیشگی است و نشان دهنده رفتار او می‌باشد.

برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از:

پرخاشگری

کمرویی

حجب و حیا

تنبلی و راحت‌طلبی

بلندپروازی

وفاداری

بزدلی و ترسوئی

سلطه‌طلبی و....

هنگامی که این خصوصیت‌ها در موارد متعددی ابراز می‌گردند، آنها را خصوصیت یا ویژگی می‌نامند. این

ویژگی هر قدر پابرجا و تکرار آن بیشتر باشد بهتر می‌تواند فرد یا صاحب آن خصوصیت باشد.

۱-۸-۳- رشد شخصیت:

همچنان که فرد بالغ می‌شود نسبت به حرکات گوناگون، پاسخ‌های شرطی یا الگوهای عادت بوجود می‌آورد. مجموعه این الگوها یا انگاره‌های عادت، به گونه‌ای که از طرف دیگران درک می‌شود، شخصیت او را می‌سازد وقتی که فرد تحت شرایط مشابه به طرق یکسانی رفتار می‌کند، این رفتار چیزی است که به موجب آن دیگران یاد می‌گیرند که او را، یا خصوصیت او را تشخیص دهند. در نتیجه، آنها انواع معینی از رفتارها را از این فرد انتظار دارند و حتی می‌توانند آن رفتارها را پیش‌بینی کنند.

۱-۸-۴- تغییر پذیری شخصیت:

اغلب روان‌شناسان معتقدند که ساخت‌های اساسی شخصیت، خیلی زود، در اوایل زندگی پدید می‌آیند. در واقع، برخی از آنها مدعی‌اند که پس از هفت یا هشت سالگی، تغییرات شخصیتی کمتری می‌تواند صورت پذیرد. با استفاده از یک مدل می‌توان فهمید که چرا معمولاً با افزایش سن افراد ایجاد تغییرات در شخصیت مشکل‌تر می‌شود.

وقتی شخصی در یک وضعیت انگیزشی به عمل یا رفتاری دست می‌زند، این رفتار، چنانچه حلقه بازخورد نشان می‌دهد، نسبت به موجودی تجربه گذشته وی بعنوان یک داده جدید محسوب می‌شود. این داده هر قدر زودتر در زندگی حاصل شود تأثیر بالقوه آن بر رفتار آینده بیشتر است. به این دلیل است که در اوایل زندگانی، رفتار بخش بزرگتری از کل تجربه گذشته یک شخص جوان را نمایان می‌کند. در صورتی که اگر همان داده رفتاری بعداً در زندگی کسب شود، معرف بخش کوچک‌تری در تجربه فرد خواهد بود. بعلاوه رفتار هر قدر طولانی‌تر تقویت شود، الگوی محکم‌تری پیدا می‌کند و مشکل‌تر می‌توان آن را تغییر داد. به همین دلیل بوجود آوردن تغییرات شخصیتی در اوایل زندگی آسانتر است. هر قدر شخص پیرتر می‌شود، زمان و تجارب تازه بیشتری برای ایجاد در رفتار او ضرورت می‌یابند (هولند، ۲۰۰۳).

ویژگی‌های شخصیت نوع A:

این نوع شخصیت‌ها، سعی دارند با سرعت و دست‌پاچگی در کوتاه‌ترین زمان، به بیشترین پیشرفت دست یابند و هرگاه ایجاب کند، در برابر گروه‌های مخالف و هر چیزی که سد راهش باشد به شدت مقاومت و مخالفت خواهد کرد.

۱- همیشه در حال جنب‌وجوش و قدم زدن است و غذا را بسرعت می‌خورد.

۲- نسبت به سرعتی که کارها انجام می‌شود، احساس بی‌صبری می‌کند.

۳- همیشه می‌خواهد دو یا چند کار را به صورت هم‌زمان انجام دهد.

۴- از تفریح استفاده چندانی نمی‌برد.

۵- همیشه با اعداد و ارقام سروکار دارد و دائم در حال محاسبه کردن کارهایی است که انجام داده است.

شخصیت نوع B:

برعکس شخصیت نوع A، این نوع شخصیت هیچ‌گاه سراسیمه نیست. نمی‌خواهد دست به کارهایی بزند که پایان ندارد، احساس نوعی آرامش می‌کند.

شخصیت نوع B دارای ویژگی‌های زیر است:

۱- هرگز سراسیمه نیست و شاهد نتایج حاصل از سراسیمگی هم نخواهد بود.

۲- در خود هیچ‌گونه احساس نیاز به بحث درباره موفقیت‌ها نمی‌کند، مگر اینکه شرایط یا اوضاع ایجاب کند که در این باره حرفی بزند.

۳- به جای به رخ کشیدن مدیریت و مقام خود، ترجیح می‌دهد که با دوستان خود خوش بگذرانند.

۴- همیشه در آرامش به سر می‌برد و احساس هیچ نوع کوتاهی یا غفلت نمی‌کند.

۱-۸-۵- عوامل موثر در شخصیت:

چون شخصیت را مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی، و رفتاری می‌توان در نظر گرفت پس عوامل این ویژگی‌ها، یعنی ویژگی‌های جسمی، ساخته وراثت و بخش دیگر آن، زاینده عوامل اجتماعی است یا محیط است.

تعیین اینکه کدام یک از این دو عامل نقش مهم‌تری در ایجاد شخصیت دارند، کاری مشکل و حتی غیرممکن است. اما بدیهی است که شخصیت هر فرد حاصل تعامل و تأثیر متقابل هر دو عامل است. بدین معنی که از یک سو، عوامل محیطی در چهارچوب امکانات و محدودیت‌های فیزیولوژیکی و ساختار توارثی تأثیر می‌کنند و از سوی دیگر، توانایی‌های بالقوه، که عمدتاً محصول توارث‌اند، هنگامی می‌توانند شکوفا شوند و از قوه به فعل درآیند که محیط مناسبی برای شکوفا شدن داشته باشند (مقیمی، ۱۳۸۷)

وراثت:

مقصود از وراثت عواملی است که به هنگام تشکیل جنین وجود دارند. شکل فیزیکی انسان، جذابیت صورت، جنس، خلق و خوی، ترکیب ماهیچه‌ها، میزان انرژی و سلامت جسمی از جمله خصوصیات است که معمولاً بخش یا تمامی آنها تحت تأثیر وجود پدر و مادر بوده بر اساس آن شکل می‌گیرد. در بحث مربوط به نقش ارث در تشکیل شخصیت، آخرین توجیهی که در این زمینه می‌شود، این است که شخصیت فرد عبارت است از ساختار مولکولی، ژن‌ها که در کروموزوم قرار دارند.

بحث‌های دقیقی که درباره نقش ارث یا محیط در ایجاد شکل‌گیری شخصیت می‌شود، بر محور این نظریه می‌چرخد که این دو عامل نقش مهمی دارند. وراثت اندازه‌ها یا محدودیت‌های خارجی را تعیین می‌کند و شیوه‌ای که فرد خود را با خواسته‌ها و شرایط محیط وفق می‌دهد، تعیین کننده توان بالقوه وی است (رابینز، ۱۳۷۷).

موقعیت:

موقعیت یا وضعیت عامل دیگری است که در خصوص شکل‌گیری شخصیت، به دو عامل ارث و محیط اضافه شده است، شخصیت فرد، در حالی که دارای ثبات رویه و پایدار است، ولی در موقعیت‌های مختلف فرق می‌کند. خواسته‌ها، تمنیات و میل‌های گوناگون در موقعیت‌های مختلف باعث می‌شوند که شخص در هر موقعیتی جنبه خاصی از شخصیت خود را ابراز نماید. بنابراین، نباید الگوهای شخصیتی را به صورت جداگانه و منفک از بقیه مورد توجه قرار گیرد (رابینز، ۱۳۷۷).

در حالی که چنین به نظر می‌رسد، موقعیت‌های مختلف می‌توانند بر شخصیت فرد اثر بگذارند، ولی تفکیک دقیق این عوامل باعث می‌شود که تعداد موقعیت‌ها آنقدر زیاد شود تا کار به آنجا برسد که موضوع مزبور موجب سردرگمی و گمراهی محقق شود. ظاهراً پژوهشگران این رشته هنوز به آنجا نرسیده‌اند که سیستمی ارائه دهند، تا بدان وسیله موقعیت‌ها را به گونه‌ای تفکیک کنند که بتوان آنها را به صورت سیستماتیک مورد مطالعه قرار داد. ولی هیچ‌گونه تردیدی نیست که شرایط خاص و گوناگون می‌توانند در شکل دادن شخصیت فرد مؤثر واقع شوند (رابینز، ۱۳۷۷).

در اوایل قرن بیستم، ارنست کرچمر^۱ (۱۹۲۶)، به نقل از کاویانی (۱۳۸۶)، روانپزشک آلمانی کتاب تن منش^۲ را منتشر کرد. و به رابطه شکل‌های خاص بدنی و برخی اختلال‌های روانی علاقه‌مند شد و با مطالعه منظم به توصیفی از ریخت‌های بدنی و تشخیص‌های روانی دست یافت (کاویانی، ۱۳۸۶).
پیرو کارهای کرچمر، روان‌شناس آمریکایی، ویلیام شلدون^۳ (۱۹۴۲)، به نقل از کاویانی، (۱۳۸۶) تلاش

کرد تا رابطه شکل بدن و رفتار را در جهت بهنجار توضیح دهد. او در همین زمینه، موفق به ارائه یک سیستم طبقه‌بندی شکل‌های بدنی و سرشت‌های مختلف شد، در این طبقه‌بندی، شلدون سه ریخت بدنی را طرح کرد: فربه تن‌ها^۱ (چاق)، سبترتن^۲ (عضلانی) و باریک تن^۳ (لاغر استخوانی). برای کسانی که در هیچکدام از این طبقه‌ها نمی‌گنجیدند، واژه «ساخت بینابین» را پیشنهاد کرد. در مقابل سه ریخت بدنی، سه گونه سرشت شامل ویژگی‌های خاص دیده می‌شود که به وایسروتونیا^۴، سوماتوتونیا^۵، و سربدوتونیا^۶ موسوم هستند. وایسروتونیاها با ویژگی‌های آرامش در حالات بدن و حرکات، شیفته راحتی جسمانی، واکنش کند، شیفته مراسم سالم، اجتماع آمیزی، نرم و راحت در ایجاد ارتباط، برون‌گرایی، سوماتوتونیاها با قاطعیت در حالت بدن و حرکات، شیفته ماجراجویی بدن، ویژگی توانمندی، نیازمند ورزش و لذت از آن، شیفته ریسک و آزمایش شانس، جسورانه عمل کردن در رقابت، صدای بلند و مطمئن، ظاهر کاملاً پخته، و سربدوتونیا با حالت بدنی و حرکات کنترل شده، واکنش‌های عمومی سریع و شتاب زده، شیفته حرکت خود، تعمق و تأمل در مسائل ذهنی، توجه بیش از حد، تنش زدگی، پوشاندن احساسات خود، بازداری از ابراز خود در جمع، فشار کلامی و فشار در تن صدا، منش و ظاهر مهم و جدی مشخص می‌شود (کاویانی، ۱۳۸۶).

سه نوع سرشت فراگیر را از همان ابتدای تولد می‌توان شناسایی و ارزیابی کرد که در سرتاسر زندگی نسبتاً ثابت باقی بماند. لیکن در این زمینه، جدل‌های نظری متعددی در میان محققان بر سر تناسب ویژگی‌های رفتاری در نوزدان و صفات شخصیتی و در بزرگسالی، وجود دارد (تارتر^۷، ۱۹۸۸). تفاوت‌های رفتاری شهود از این دست، زیر سه عنوان اصلی قابل طبقه‌بندی است، اجتماع‌پذیری^۸، هیجان‌پذیری^۹، و سطح فعالیت^{۱۰}، به این سه ویژگی عمده، صفات سرشتی نیز گفته می‌شود.

اجتماع‌پذیری

اجتماع‌پذیری طیف گسترده‌ای از شیوه‌های برخورد با محیط اجتماعی را شامل می‌شود. کودکانی دارای حداقل اجتماع‌پذیری تمایل به گوشه‌گیری و دور ماندن از تماس‌های اجتماعی دارند؛ و از طرف دیگر کودکان دارای حداکثر اجتماع‌پذیری با افراد پیرامون راحت هستند، رفتار دوستانه دارند و توانایی و ظرفیت تماس اجتماعی با بیش از یک نفر را از خود بروز می‌دهند. کودکان نوع اول دشوار^{۱۱} و کودکان نوع دوم آسان^{۱۲} نامیده می‌شوند. یافته‌ها نشان داده‌اند که این ویژگی‌ها در سنین بزرگسالی هم با فرد می‌مانند؛ کودکان آسان در بزرگسالی اجتماع‌ناپذیرند و کودکان دشوار در بزرگسالی اجتماع‌گریز می‌شوند (کاگان و اسنیدمن^{۱۳}، ۱۹۹۱).

1. Endomorphic 2. mesomorphic 3. Ectomorphic 4. Viscer-tonia 5. Somat-tonia 6. cerbro-tonia 7. Tarter
8. Sociability 9. Emotionality 10. activity level 11. difficult children 12. Easy children 13. Kagan & Snidman

در یک مطالعه طولی، تغییرات رفتاری و شخصیتی کودکان غیر اجتماع پذیر در طی ۳۰ سال مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که پسران خجالتی در مقایسه با همسالان دیگرشان به احتمال زیادتری، دیرتر ازدواج می‌کنند، دیرتر بچه دار می‌شوند، دیرتر شغل ثابت پیدا می‌کند و به دستاوردهای شغلی کمتری دست می‌یابند (کاسپی و همکاران^۱، ۱۹۸۸).

هیجان پذیری

هیجان‌پذیری به آمادگی فرد برای برانگیختگی فیزیولوژیک در پاسخ به محرک‌های محیطی گفته می‌شود. این بعد از سرشت به لحاظ آسانی برانگیخته شدن (سطحی از تحریک که فرد را به پاسخ وادار می‌سازد) و شدت برانگیخته شدن (میزانی که فرد در مقابل محرک برانگیخته می‌شود) از فردی به فرد دیگر، متفاوت است (ووربی^۲، ۱۹۸۶).

سطح فعالیت

سطح فعالیت را به لحاظ شدت و سرعت در افراد متفاوت می‌باشد و کمتر کسی تردید دارد که سطح فعالیت با مقوله سرشت، پیوند دارند، به این ترتیب، می‌توان آن را قابل انتقال از نظر وراثت دانست (اتیون و انسی^۳، ۱۹۸۶)

۱-۸-۶-شخصیت از دیدگاه‌های مختلف:

۱-۸-۶-۱- رویکرد روانکاوی^۴ زیگموند فروید^۵

عناصر اصلی شخصیت در نظریه فروید غرایز هستند، نیروهای برانگیزنده‌ای که رفتار را سوق می‌دهند و جهت آن را تعیین می‌کنند. غرایز شکلی از انرژی هستند، انرژی فیزیولوژیکی تغییر شکل یافته‌ای که نیازهای بدن را به امیال ذهن پیوند می‌دهد (شولتز و شولتز، ۱۳۸۵).

محرک‌های غرایز (مثل گرسنگی یا تشنگی)، درونی هستند. هنگامی که یک نیاز مثل گرسنگی، در بدن برانگیخته می‌شود، حالتی از برانگیختگی فیزیولوژیکی یا انرژی را تولید می‌کند. ذهن این انرژی بدنی را به میل^۶ تبدیل می‌کند این میل، یعنی بازنمایی ذهنی نیاز فیزیولوژیکی، همان غریزه یا نیروی سوق دهنده است که فرد را برای رفتار کردن به شیوه‌ای که نیاز به اشکال دیگر فعالیت هدایت شود. فروید تصور می‌کرد که انرژی روانی می‌تواند به هدف‌های جانشین، جابجا شود و این جابجایی در تعیین شخصیت فرد اهمیت ویژه‌ای دارد (فیست و فیست، ۱۳۸۶).

فروید معتقد بود که همه تمایلات، ترجیحات و نگرش‌هایی را که بعنوان افراد بزرگسال نشان می‌دهیم،

جابجایی‌های انرژی از هدف‌های اصلی آن هستند که نیازهای غریزی را بر آورده کرده‌اند. (شولتز و شولتز، ۱۳۸۵).

۱-۸-۶-۲- رویکرد عمر^۱ - اریک اریکسون^۲

اریکسون رشد شخصیت را به هشت مرحله‌ی روانی اجتماعی^۳ تقسیم می‌کند و بر عکس فروید که بر عوامل زیستی تمرکز داشت بر همبستگی روانی اجتماعی تاکید دارد (کریمی، ۱۳۸۵).
به نظر اریکسون فرایند رشد تحت کنترل اصل اپی‌ژنتیک زیستن^۴ قرار دارد. یعنی مراحل رشد بوسیله عوامل ارثی تعیین می‌شود. رشد به عوامل ژنتیکی بستگی دارد. عوامل اجتماعی و محیطی که با آنها مواجه می‌شویم، بر شیوه‌های تحقق مراحل رشد تعیین شده ژنتیکی تاثیر می‌گذارند. بنابراین، هم متغیر شخصی و هم موقعیتی بر شخصیت تاثیر می‌گذارد (اریکسون، ۱۹۸۵).

اریکسون پیشنهاد کرد که رشد انسان شامل یک رشته تعارض است که باید با آنها کنار بیاییم. پتانسیل این تعارض‌ها به صورت زمینه‌های فطری در به هنگام تولد در ما وجود دارد و در مراحل رشد خاصی بارز می‌شود، یعنی زمانیکه محیط ما درخواست‌های به خصوصی از ما می‌کند. هر رویارویی با محیط‌مان، بحران^۵ نامیده می‌شود. بنابراین هر مرحله رشد، بحران یا نقطه تحول خاص خود را دارد که مقداری تغییر در رفتار و شخصیت ما را ایجاد می‌کند. ما بین دو شیوه پاسخدهی به بحران حق انتخاب داریم: شیوهی ناسازگارانه یا منفی، و شیوه سازگارانه و مثبت. تنها زمانی شخصیت می‌تواند به رشد عادی خود ادامه دهد و نیرومندی لازم برای رو برو شدن با بحران مربوط به مرحله بعدی را کسب کند که ما هر دو تعارض را حل کرده باشیم (کریمی، ۱۳۸۵).

۱-۸-۶-۳- رویکرد رفتار گرایی^۶ - اسکینر^۷

اندیشه بنیادی در رویکرد اسکینر این است که کل رفتار را می‌توان توسط پیامدهای آن، یعنی آنچه به دنبال می‌آید کنترل کرد. اسکینر اعتقاد داشت که حیوان یا انسان را می‌توان برای انجام تقریباً هر عملی تربیت کرد، و این رفتار را می‌توان به وسیله اندازه و ماهیت تقویتی که پس از آن می‌آید تعیین نمود، بنابراین، به همان صورتی که یک آزمایشگر می‌تواند رفتار یک موش آزمایشگاهی را کنترل کرد، هر کسی که تقویت کننده‌ها را کنترل می‌کند، قدرت کنترل کردن رفتار انسان را دارد.
اسکینر دو نوع رفتار را متمایز کرد: رفتار پاسخگر^۸ و رفتار کنشگر^۹
رفتار پاسخگر شامل پاسخی است که به یک محرک خاص داده می‌شود و یا توسط آن فرا خوانده می‌شود.

1. Life span 2. Erikson 3. Psychosocial 4. epigenetic principle of maturation 5. crisis
6. Behaviorism 7. skinner, B.F 8. Respondent behavior 9. Operant behavior