

ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی

مجید اصغرزاده^۱

مهدی کمالی اطلس^۲

عنایت زارع خفري^۳

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی نوع و میزان ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی تهیه شده است. سؤال اصلی که در این پژوهش سعی شده به آن پاسخ داده شود این است که چه ارتباطی بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد مطالعه با کارایی شغلی آنان وجود دارد؟ پژوهش حاضر به لحاظ نوع، کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد مطالعه در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهند. که شامل ۴۸ نفر است. $(N=48)$. با توجه به کم بودن تعداد جامعه آماری، کل آن به عنوان نمونه آماری تعیین گردیدند. سپس پرسشنامه استاندارد آزمون تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو و هادسون (ویرایش ۲/۵) (RHETI) که مبتنی بر اینیگرام بوده و شامل ۳۶ سؤال دوگزینه‌ای است؛ بر روی جامعه آماری اجرا و اطلاعات استخراج شده، از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد آزمایش قرار گرفت که نتایج حاصله حاکی از آن است که کارایی مدیران سازمان مورد مطالعه با نمرات تیپ‌های یک، سه، پنج و هشت همبستگی مثبت و بالا و با نمرات تیپ‌های چهار و هفت، همبستگی منفی و بالا و با نمرات تیپ‌های دو، شش و نه همبستگی منفی و پائین دارد. ضرایب همبستگی (اسپیرمن) به دست آمده به شرح زیر است:

تیپ یک (اصلاح طلب و کمال گرا): $0/136$ ، تیپ دو (امدادگر، مهربان و مهر طلب): $0/500$ ، تیپ سه (موفق): $0/114$ ، تیپ چهار (فردگرا، همدوست و خیال پرداز): $0/176$ ، تیپ پنج (پژوهش گرو فکور): $0/160$ ، تیپ شش (وفادار): $0/493$ ، تیپ هفت (مشتاق، خوش خو و خوش گذران): $0/162$ ، تیپ هشت (ریاست طلب، رهبر و مدیر): $0/912$ ، تیپ نه (صلح طلب): $0/451$ -.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، کارایی، مدیر، سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی

امروزه با تخصصی شدن مشاغل، توجه به ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی متقاضیان هر شغل، بیش از پیش مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است و در سراسر دنیا نهادهای مختلف از شرکت‌های خصوصی گرفته تا سازمان‌های اطلاعاتی، سعی می‌نمایند با گزینش صحیح نیروی انسانی، افرادی را برای جایگاه‌های مدیریتی خود انتخاب نمایند که از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی متناسب با شرایط کاری آتی باشد چرا که در این صورت مزایای فراوانی متوجه سازمان خواهد شد. پژوهش‌هایی که در دهه‌های اخیر در زمینه‌های روانشناسی و مدیریت صورت گرفته نشان می‌دهند که برخی از ویژگی‌های شخصیتی افراد با نحوه عملکرد شغلی آنان در آینده ارتباط دارد، یعنی با تعیین ویژگی‌های شخصیتی یک نفر در بدو استخدام می‌توان موفقیت یا عدم موفقیت وی را با احتمال بالایی پیش‌بینی نمود.

مهم‌ترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند سازمان را برای رسیدن به اهداف موردنظر هدایت کند. در این میان، مدیران نقش مهم‌تری در موفقیت سازمان ایفا می‌نمایند. یک مدیر توانمند با درک شرایط و استفاده بهینه از امکانات در اختیار، موفقیت سازمان را تضمین می‌کند. در حالی که برخی از مدیران این توانمندی‌ها را نداشته و علی‌رغم در اختیار داشتن امکانات مناسب (نیروی انسانی، تجهیزات و...) موفقیت چندانی کسب نمی‌نمایند. حال با این سؤال مواجه می‌شویم که علت موفقیت برخی مدیران و عدم موفقیت برخی دیگر چیست؟ عوامل بسیار زیادی در موفقیت و عدم موفقیت یک مدیر مؤثر است که یکی از این عوامل ویژگی‌های شخصیتی مدیران است و امروزه تقریباً همه اندیشمندان در حوزه مدیریت و روانشناسی بر این باور هستند که ویژگی‌های فردی کارکنان باید در انتخاب و انتصاب آنان به عنوان مدیر، مورد توجه قرار گیرد، لیکن مشکلی که وجود دارد این است که معیار مشخصی برای تشخیص ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای مدیریت وجود ندارد. بنابراین در این پژوهش در پی این هستیم که بخشی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران را که با کارایی آنان رابطه دارد؛ مشخص نماییم.

از مزایای توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. آن شخص برای سازمان، مفید بوده و سازمان را در راه رسیدن به اهداف خود یاری خواهد نمود.



۲. استعدادهای نهفته کارکنان به بهترین وجه شکوفا شده و رضایتمندی شغلی ایجاد خواهد شد که به نوبه خود افزایش کارایی و بازده را در پی خواهد داشت.

۳. از ایجاد استرس‌ها و سایر آسیب‌های شغلی جلوگیری شده و سلامت روانی کارکنان و موفقیت سازمان را در پی خواهد داشت.

از طرف دیگر اگر شناختی از ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی مدیران موردنیاز در بخش‌های مختلف یک سازمان اطلاعاتی نداشته باشیم؛ موجب می‌گردد که انتصاب این‌گونه مدیران بیشتر به صورت سنتی و بر مبنای تجربه کاری باشد تا اینکه مبنای علمی داشته باشد، این‌گونه انتصابات بدون در نظر گرفتن ویژگی‌ها و خصوصیات موردنیاز برای مشاغل مربوطه باعث پایین آمدن بهره‌وری و بازده کاری خواهد شد و از طرفی دیگر میزان خلاقیت، نوآوری و ابتکار عمل در سازمان را کاهش خواهد داد.

هدف از این تحقیق شناسایی نوع و میزان ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد مطالعه با کارایی شغلی آنان است.

سؤال: چه ارتباطی بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد مطالعه با کارایی شغلی آنان وجود دارد؟

فرضیه: بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد مطالعه با کارایی شغلی آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در پژوهشی که توسط مقیمی، خنیفر و عربی‌خوان (۱۳۸۷) با عنوان «بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی» صورت گرفته؛ از بین مدل‌های شخصیت، چهار سبک حل مسأله یونگ انتخاب شد که شامل عمل‌گرا، عقلانی، گروه‌دوست و نوآور می‌باشد. در این تحقیق شاخص‌های اثربخشی نیز بر اساس مؤلفه‌های کریتنر و کرینسکی می‌باشد. نتایج تحقیق، فرضیه اهم، یعنی ارتباط بین انواع خاصی از سبک‌های شخصیت با اثربخشی مدیریت را مورد تأیید قرار داد. در نتایج جانبی نیز مشخص گردید که اثربخش‌ترین سبک شخصیت در مدیران ارشد، سبک شهودی - عاطفی (گروه‌دوست) و در مدیران عملیاتی، سبک شهودی - منطقی (عمل‌گرا) است (مقیمی، خنیفر، عربی‌خوان، ۱۳۸۷).

در پژوهش دیگری که توسط فرهمند و علیمزادی (۱۳۹۱) با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس» صورت گرفت، به منظور مطالعه رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارایی پلیس، تعداد ۲۵۰ نفر از افسران نیروی انتظامی با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای



انتخاب و با استفاده از آزمون پنج عاملی شخصیتی ۶۰ سؤالی نئو (۱۹۸۵) و نمرات کارآیی سالیانه مورد بررسی قرار گرفتند. با بهره‌گیری از روش همبستگی و رگرسیون، نتایج نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی کارآیی پلیس نقش داشته و رابطه آنها بصورت رابطه خطی معنادار است. بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان دادند که بین ویژگی شخصیتی روان‌آزرده خوایی با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود نداشت و فرضیه مورد نظر تأیید نگردید. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، دلبذیری و مسئولیت‌پذیری با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود نداشت و این فرضیه‌ها نیز تأیید نگردیدند. اما بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری با کارآیی پلیس رابطه معناداری وجود داشت و این فرضیه تأیید گردید. به صراحت می‌توان بیان کرد که در زمینه صفات شخصیتی هر چه فرد انطباق بیشتری با ویژگی‌های شغلی‌اش داشته باشد، عملکرد و کارآیی و رضایتمندی بیشتری بدست خواهد آورد و یافته‌های مذکور اهمیت توجه به تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی را به منظور افزایش میزان تولید یا ارتقاء کیفیت خدمات و رضایتمندی شغلی مورد تأیید قرار می‌دهند و نیز هر چقدر همبستگی بیشتری بین صفات شخصیتی افراد و ویژگی‌های شغلی وجود داشته باشد؛ علاوه بر افزایش کمی و کیفی عملکرد، نگرش‌های شغلی مثبت‌تری نیز حاصل خواهد شد. از این رو تلاش به منظور به حداکثر رساندن میزان انطباق فرد و شغل از طریق گزینش دقیق افراد برای مشاغل خاص و تعیین خصوصیات و ویژگی‌های شغلی می‌تواند نتایج سودمند بسیاری را در عمل و در تمام زمینه‌های مختلف شغلی به دنبال داشته باشد. همچنین عملکرد شغلی بهتری هم مشاهده می‌شود. در واقع هر فرد که متصدی شغلی می‌شود خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فرد خویش را به همراه می‌آورد (فرهمنده و علیمردی، ۱۳۹۱).

در پژوهشی که توسط کریمی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس» صورت گرفته؛ عنوان شده است: نظریه پردازان مربوط به شخصیت، پنج ویژگی را به عنوان عوامل اصلی شخصیت یاد می‌کنند که عبارتند از: برونگرایی، وجدان کاری، ثبات هیجانی، توافق، سازگاری. از بین این پنج عامل وجدان کاری بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارد، هر چند برونگرایی و ثبات هیجانی نیز باعث می‌شود نیروهای پلیس عملکرد شغلی بهتری داشته باشند؛ اما تحقیقات گوناگونی نشان داده‌اند که دو ویژگی توافق و سازگاری رابطه چندانی با عملکرد شغلی کارکنان ندارد. ویژگی‌های دیگری نیز وجود دارند که در عملکرد شغلی نیروهای پلیس تأثیرگذار



است که می‌توان از بین آنها به کنترل هیجان، ابراز هیجان، انسجام گروهی، مستقل بودن و جهت‌گیری واقع‌گرایانه اشاره کرد (کریمی، ۱۳۸۸).

در پژوهشی که توسط احمدی، باباشاهی و خداشناس (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و کارآفرینی» صورت گرفته چنین آمده است: با توجه به افزایش سطح رقابت و نقش انکارناپذیر خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در بقای سازمان‌ها و خلق مزیت رقابتی، لزوم شناسایی و پرورش افراد خلاق و کارآفرین در سازمان‌ها بیش از پیش احساس می‌شود، به نحوی که سبب ترغیب به تلاش بیشتر مدیران سازمان‌ها در این حوزه می‌شود. در این پژوهش، عوامل مؤثر بر تحقق کارآفرینی از منظر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی بررسی شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی و از شاخه همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان شاغل در شرکت داده‌ورزی سداد است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند؛ ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی با کارآفرینی همبستگی دارند. عوامل شخصیتی نظیر وظیفه‌شناسی، برونگرایی و گشودگی رابطه مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارند؛ در حالی که بین ابعاد شخصیتی روان‌رنجوری و سازگاری با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (احمدی، باباشاهی و خداشناس، ۱۳۹۰).

در پژوهش دیگری که توسط بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا» و با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان و رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، صورت گرفت، وجود رابطه بین ویژگی‌های شغلی و عملکرد در نمونه مورد مطالعه تأیید گردید. این پژوهش از لحاظ روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در رسته انتظامی، رسته راهور و رسته آگاهی می‌باشد. روش نمونه‌گیری بر اساس تصادفی طبقه‌ای ساده است که اندازه نمونه ۳۷۰ نفر محاسبه شده است. ابزار استفاده شده در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد فرم کوتاه NEO است. نتایج تحقیق نشان داد؛ بین ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و



تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی این ارتباط معنادار است. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر است (بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳).

پژوهش حاضر به لحاظ نوع، کاربردی و به لحاظ ماهیت روشی از نوع پژوهش‌های همبستگی است. بر این مبنا به بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مدنظر با کارایی شغلی آنان پرداخته می‌شود.

جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران سازمان اطلاعاتی - امنیتی مورد بررسی در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهد که حجم آن ۴۸ نفر است. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری و نیز امکان دسترسی به تمامی آن‌ها نمونه‌ای انتخاب نمی‌شود و تمامی افراد، مورد مطالعه قرار می‌گیرند. مهم‌ترین ابزار استفاده‌شده در این پژوهش آزمون تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو و هادسون (RHETI) (ویرایش ۲/۵) است.^۱ این آزمون مبتنی بر اینیگرام بوده و شامل ۳۶ سؤال دوگزینه‌ای است که پاسخگو یکی از دو گزینه را انتخاب می‌نماید.

همچنین از نمره ارزیابی مدیران سازمان مورد مطالعه به عنوان ابزار سنجش کارایی آنان استفاده شده است و برای این منظور آخرین ارزیابی کارکنان مدنظر قرار گرفته است.

روایی و اعتبار ابزارهای گردآوری:

در ماه مارس ۲۰۰۱ میلادی، آزمون شاخص تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو- هادسون (RHETI) ویرایش دوم، رسماً در پژوهشی مستقل اعتبار یابی شد، این پژوهش پایان‌نامه دوره دکتری خانم ربکا نیوجنت^۲ در دانشگاه اکرون^۳ بود. این پایان‌نامه، تحت عنوان «مطالعه اعتباریابی و پایایی شاخص تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو- هادسون» در مرکز خدمات پایانه نامه UMI موجود است (۰۶۰۰-۵۲۱-۸۰۰). دکتر نیوجنت، در پژوهش خود به این نتیجه می‌رسد که RHETI یک ابزار روان‌سنجی معتبر و برخوردار از پایایی علمی است. با این یافته‌ها، RHETI به پرکاربردترین پرسش‌نامه مبتنی بر اینیگرام بدل می‌شود که توسط پژوهش‌گری بی‌طرف، به طور مستقل اعتبار یابی شده است.

1. Riso-Hudson Enneagram Type Indicator (RHETI)

2. Rebeca Newgent

3. Akron University





مفاهیم و چارچوب نظری

شخصیت^۱: شخصیت از واژه (persona) به معنای ماسک یا نقاب اقتباس شده است. پرسونا یا ماسک صورتکی بود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم بر چهره خود می‌زده و نقشی متناسب با آن ایفا می‌کردند. به‌مرور این واژه به نقشی که بازیگر بازی می‌کرد نیز اطلاق می‌شد و مراد از آن تصویر صوری و اجتماعی است که فرد از خود به دیگران ارائه می‌کند. شخصیت، موضوع محوری در علم روان‌شناسی است و درواقع دیگی است که می‌توان تمام مواد و مخلفات این علم را در آن جای داد. هرگونه بحث در خصوص موضوعات مختلف از جمله احساس، ادراک، یادگیری، حافظه، رشد و... درواقع به‌نوعی بحث و گفتگو در خصوص شخصیت است. ارائه تعریف واحد از شخصیت امری دشوار است و در محاورات عامیانه و دیدگاه متخصصین به روش‌های مختلفی موردتوجه واقع شده است. در دیدگاه عامیانه برداشتهای مختلفی در خصوص شخصیت وجود دارد. در یکی از این برداشتها به پرستیژ و منزلت اجتماعی فرد تأکید می‌شود. درواقع قضاوت اخلاقی و ارزشی در مورد آن ارائه می‌شود به همین خاطر است که گفته می‌شود، فلانی فرد باشخصیتی است. در برداشتی دیگر شخصیت را بر اساس یک صفت بارز و مسلط تعریف می‌کنند و مثلاً چنین گفته می‌شود که فلانی آدم پرخاشگری است، بدون این که به سایر ابعاد وجودی وی و نیز تأثیرات محیطی اشاره شود (اصغرزاده، ۱۳۹۱: ۹۵).

واژه شخصیت در زبان روزمره معانی گوناگونی دارد. مثلاً وقتی در مورد کسی گفته می‌شود «بسیار باشخصیت است» غالباً درجه کارایی و جاذبه اجتماعی وی موردنظر است. در درس‌هایی که با عنوان «پرورش شخصیت» تبلیغ می‌شود، سعی بر این است که به شخص برخی مهارت‌های اجتماعی یاد دهند و وضع ظاهر و شیوه سخن گفتن او را بهبود بخشند تا وی واکنش مطبوعی در دیگران برانگیزد. گاه کلمه شخصیت به‌منظور توصیف بارزترین ویژگی شخص بکار می‌رود، مثلاً گفته می‌شود فلان کس «شخصیت پرخاشگر» و یا «شخصیت خجولی» دارد. ولی روانشناسان در بحث از شخصیت، بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند، یعنی ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند (اتکینسون، ۱۳۸۲: ۷۳).

مفهوم شخصیت در روانشناسی مفهومی است بسیار اساسی، اما تعریف آن، مسئله واقعاً بغرنجی است. چیزی که تا حدودی پذیرفته‌شده این است که شخصیت هر فرد گرایش‌های دیرپای سرشتی وی و آن واقعیت بنیادینی است که زمینه‌ساز تفاوت‌های فردی مهم در

1. Personality



رفتار محسوب می‌شود؛ اما اینکه ماهیت دقیق آن چیست، چگونه به وجود آمده و چگونه می‌توان آن را تعریف و اندازه‌گیری نمود مسائلی است که روانشناسان بر سر پاسخ آن‌ها اختلاف نظر شدید دارند. چه بسیار کتاب‌ها نوشته شده تا از دیدگاه‌های گوناگون این مشکلات را حل و فصل کنند (آیسنک^۱، ۱۳۷۷: ۵۷).

تیپ‌های شخصیتی نه‌گانه اینیاگرام^۲: هر یک از تیپ‌های شخصیتی اینیاگرام در ارتباط با دیگران روش خاص خود را دارند؛ مجموعه خاص از ادراکات، اشتغالات ذهنی، ارزش‌ها و دیدگاه‌های فرد به زندگی. ارتباط با هر کس متفاوت، اما قابل فهم است. اینیاگرام به هر کس کمک می‌کند تا بفهمد که ۹ نقطه نظر متفاوت، ۹ مجموعه متفاوت از ارزش‌ها، ۹ سبک ارتباطی متفاوت، ۹ روش حل مسئله و الی آخر وجود دارد که تمامی آن‌ها به‌طور مساوی مفید و پایا هستند. تمامی تیپ‌ها عناصری لازم برای کامیابی انسان و جهانی متعادل هستند (ریسو و هادسون، ۱۳۹۲: ۲۰۶).

تیپ شماره یک: کمال‌گرا و عالی‌طلب: توجه آن‌ها به جانب دیدن و اصلاح کردن امور نادرست و انجام امور درست است. استعداد ذاتی تیپ یک، توانایی برای نگرستن و عمل کردن به‌سوی کمال است. استانداردهای بالایی دارند و تمایل دارند که جهان را به‌صورت سیاه‌وسفید ببینند و به این جهت دائماً به دنبال دلایل منطقی می‌باشند. یک‌ها بیش از تیپ‌های دیگر اهل موشکافی و تجزیه و تحلیل هستند. آن‌ها همیشه در زندگی در حال کامل کردن روش‌های خود بوده و سعی دارند، دنیای اطراف خود را بهبود بخشند. افراد کمال‌گرا باید دنیا را به‌صورتی که در ذهن خلق کرده‌اند، ببینند تا راضی شوند، والا ناخشنود خواهند بود. انگیزه افراد با تیپ شخصیتی «یک» در زندگی این است که درست زندگی کنند و برای درست زندگی کردن، بیش از یک‌راه ندارند. آن‌ها افرادی مسئول هستند به‌طوری که سایر افراد در زندگی به‌اندازه آن‌ها جدی نمی‌باشند. برای آن‌ها بسیار ساده است که از خود و به همان اندازه از دیگران انتقاد کنند. آن‌ها به‌سختی و به‌درستی کار می‌کنند. ایده‌ال‌گرا هستند و می‌کوشند که جهان اطراف خود را رشد دهند و اغلب نقش مصلح اجتماعی را بازی می‌کنند (سپهریان، ۱۳۹۰: ۵۰).

تیپ شماره دو: مهر طلب، امدادگر، کمک‌گرا: افراد تیپ دو احساس محور هستند. بزرگ‌ترین نیاز افراد مهر طلب این است که دوست داشته شوند، ارزش آن‌ها شناخته شود و مورد قبول دیگران قرار گیرند. بر ارتباطات تمرکز کرده و بر نیازها و احساسات سایر مردم تأکید می‌کنند. معمولاً دیگران را خوب حمایت و به آن‌ها کمک می‌کنند تا استعدادهایشان مشخص شود.

1. Eysenck
2. enyagram.



به دیگران اهمیت می‌دهند، اما با نیازهای خود مشکل دارند. به‌طور هیجانی حساس هستند، نیاز دارند بسیار دقیق شوند تا افراد اطراف خود را جذب کنند. آن‌ها ممکن است که از نظر هیجانی طغیان کنند تا فشارهای درونی را کاهش دهند (همان: ۶۸).

تیپ شماره سه: ریاست‌طلب، موفقیت‌طلب، نقش‌آفرین: افراد تیپ سه احساس محور هستند. انرژی عاطفی خود را برای انجام دادن کارها کانالیزه می‌کنند. آن‌ها سخت‌کوشی و مبتکر بودنشان را ادامه می‌دهند تا به اهدافشان دست یابند. نیاز آن‌ها این است که مدام موفق و مفید و کارا باشند و از شکست بیزارند. وقت و انرژی و زمان خود را صرف پیشرفت می‌کنند و دوست دارند، از طریق برتری که به دست می‌آورند با دیگران متفاوت باشند. سازگاری بالایی دارند و در بیان احساسات برتر هستند و وقتی که دیگران را به‌طرف موفقیت راهنمایی می‌کنند به انتظاراتی که از آن‌ها می‌رود، پاسخ مثبت می‌دهند. سه‌ها دوست دارند که فعال، حاضر و آماده بمانند، برای همین برایشان مشکل است که ساکن یا بیکار باشند. تمرکز آن‌ها در ادامه دادن تخیلاتشان و موفق شدن، می‌تواند به قیمت سلامتی و یا نیازمندی‌های شخصی‌شان تمام شود. نقطه‌ضعف تیپ سوم‌ها تمرکز کردن آن‌ها روی ستایش و تمجیدهای خارجی است که به علت آن ارتباط خود را با خویشانشان خویشتن از دست می‌دهند. برای آن‌ها مشکل است که از نقش خودشان خارج شوند و احساسات واقعی خود را نشان دهند و تصمیم بگیرند که چه چیزی برایشان اهمیت بیشتری دارد (همان: ۸۹).

تیپ شماره چهار: هنر طلب، گوشه‌گیر، خیال‌پرداز: افرادی فردگرا هستند و نیاز دارند که اوقاتی را تنها باشند. انگیزه تیپ چهار برای زندگی آن است که احساسات آن‌ها را دیگران بفهمند، اغلب احساسات پرشور دارند و گاهی بیش‌ازحد احساسی هستند. چهارها دائماً در پی کشف درون واقعی خود هستند و در ارتباطشان معنا و عمق جستجو می‌کنند. کار یا پژوهش‌های آن‌ها برای خلاقیت شخصی‌شان است. بسیاری از تیپ چهاری‌ها در بیان احساسات انسان به‌وسیله موسیقی و شعر سرآمد هستند و برای آن‌ها بسیار مهم است که معتبر باشند. چهارها افرادی حساس، زیبادوست، خوش‌سلیقه، مهربان و نوگرا و نیز خودبزرگ‌بین، غم‌دوست، بی‌حوصله هستند. تیپ چهاری‌ها باید بین غمگین بودن یا توانایی شادی و رضایت تعادل ایجاد کنند، حتی اگر ارتباطات یا تجربه، ناکامل و شکست‌خورده به نظر برسد. آن‌ها در برخورد با مشکل فوراً تقاضای کمک می‌کنند (همان: ۱۰۶).



تیپ شماره پنج: دانش طلب، فکور، جستجوگر: تیپ پنج، فکور، آن‌ها کسانی هستند که بر ادراک عقلی و جمع‌آوری دانش تمرکز داشته و اغلب علمی تکنیکی هستند و به پژوهش‌گری و کاوش گرایش دارند. به‌علاوه آن‌ها مشتاق ادراک و توانایی تحلیلی هستند. فکورها به خصوصی بودن و استقلال شخصی ارزش قائل هستند و ممکن است دیگران را به‌عنوان عوامل مزاحم تلقی کنند. اغلب افراد این تیپ از نظر هوش و معلومات درخشان هستند. درحالی‌که احساسات و ارتباطاتشان چالش‌های بی‌شماری را به وجود می‌آورد. خانواده و دوستان هم برایشان مهم هستند، اما نیاز دارند که زمان زیادی تنها باشند علائق فردی خود را تعقیب کنند. فکورها، نیازمند این هستند که بین بودن با دیگران و یا جدا بودن از آن‌ها، حتی به قیمت ناراحتی و تضاد، تعادل ایجاد کنند. پنج‌ها می‌توانند مستقل‌ترین نوع از انواع انیاگرم باشند. آن‌ها ممکن است از نظر عاطفی متفاوت و تقریباً بی‌عاطفه به نظر برسند، اما این یک روش دفاعی علیه ترس می‌باشد. برای بعضی از پنج‌ها ممکن است دوری عاطفی و خلوت، احساس امنیت وجود آورد، اما همچنین می‌تواند احساس زندانی را هم داشته باشند. بسیاری از پنج‌ها خجالتی‌اند. خجالتی بودن آن‌ها مانع از ابراز عواطفشان می‌شود، حتی زمانی که آن‌ها به کسی علاقه دارند، معمولاً آن را نشان نمی‌دهند. پنج‌ها می‌توانند همه اجزاء یک مشکل یا مسئله را بی‌طرفانه از جنبه عمل نه از جنبه احساسات لحظه‌ای، ببینند. پنج‌ها ترجیح می‌دهند به‌تنهایی یا در گروه‌های کوچک کار کنند، بنابراین ممکن است حرفه‌هایی مثل شیمی، کامپیوتر یا مهندسی را انتخاب کنند. آن‌ها وقتی به درخواست‌های اجتماعی نه می‌گویند، زمان سختی را سپری می‌کنند. پنج‌ها خیلی دقیق برنامه‌ریزی کرده و به‌ندرت خیال‌پردازی می‌کنند، بر جزئیات خیلی بیش‌تر از تصمیم ناگهانی ارزش قائل می‌شوند، برای آن‌ها همه جزئیات سزاوار رسیدگی دقیق است. زمانی که تصمیم فوری لازم است، سرعت فکر کردن آن‌ها می‌تواند سبب تأخیر در پیشرفتشان شود. مدیران پنج معمولاً اصرار می‌کنند همه ملاقات‌ها یک دستور جلسه با جزئیات واضح داشته باشد (همان: ۱۲۴).

تیپ شماره شش: وفاجو (وفادار)، متعهد: آن‌ها کسانی هستند که از هوش و ادراک خود استفاده می‌کنند تا تعیین کنند که سایر مردم دوست آن‌ها هستند یا دشمن آن‌ها. آن‌ها می‌توانند به‌طور هم‌زمان در برابر مردم و عملکرد آن‌ها احساسات مثبت و منفی داشته باشند. شش‌ها بر امنیت گروه، فامیل یا برنامه‌ها تمرکز می‌کنند. آن‌ها مسائل را به‌خوبی پیش‌بینی کرده و راه‌حل آن‌ها را نیز به همراه دارند، قوانین را می‌دانند و تأیید سایر مردم



نیز برای آن‌ها مهم است. چون راهنمای درونی درستی ندارند، لذا به افراد یا به عقاید و اعتقادات خاص متوسل می‌شوند تا راهنمای آنان باشد. در همین زمان شش‌ها علاقه‌مند هستند که با دیگران بحث کنند و سؤال بپرسند. تیپ شش تفکر خود را با تمرکز بر اینکه چه چیزی اشتباه است، محدود کرده و برای فرونشاندن اضطراب خود، نظرات دیگران را نادیده می‌گیرند. آن‌ها بین شک و یقین، اعتماد به حقیقت و اغتشاش در نوسان هستند (همان: ۱۴۲).

تیپ شماره هفت: خوش‌خو، خوش‌گذران و تنوع‌طلب: هدف تیپ هفت این است که در زندگی خوش بگذراند. هفتی‌ها معمولاً خوش‌بین هستند و به تمام فعالیت‌های خود نگرش مثبتی دارند که به صورت علاقه در بسیاری از زمینه‌های مختلف منعکس می‌شود. آن‌ها دوست ندارند که برای انجام بعضی کارها محدود شوند. اگر چه می‌توانند ارتباط برقرارکننده خوبی باشند، کم‌تر از بقیه تیپ‌ها در مورد تصویر یا تأیید دیگران نگران هستند، به تفریح تقدم قائل‌اند، مصرف‌کننده پرشور ایده‌های جدید، فناوری جدید و تجربیات دلپذیرند، برای هفتی‌ها تمرکز عمیق و ادامه‌دار در کار و ارتباطات چالش‌برانگیز است، زیرا توجه آن‌ها به سرعت تغییر می‌کند. کاهش سرعت، در لحظه بودن و یادگیری تحمل رنج‌های خود و دیگران تعادل موردنیاز را به دست می‌دهد. از لحاظ خصوصیت افراد تیپ هفت افسون‌کننده، سرحال و سرزنده و نشاط‌آورد و بر نکات مثبت توجه می‌کنند. آن‌ها توجه کمی به مسائل جزئی که در نظرشان بی‌اهمیت است، دارند. خوشباشی‌ها دوست دارند حرف بزنند و اگر شما چند سؤال از آن‌ها بپرسید، می‌توانید گزارش حجیمی تهیه کنید (همان: ۱۶۲).

تیپ شماره هشت: کنترل‌کننده، ریاست‌طلب، چالش‌گر: آن‌ها تمایل دارند موقعیت‌ها را محاسبه کرده و نقش رهبری داشته باشند. بزرگ‌ترین هدف و انگیزه هشت‌ها این است که به خود متکی بوده و هرگز محتاج دیگران نشوند. از لحاظ خصوصیت تیپ هشت افرادی پراورزی، پرکار، روراست، متکی به خود، قاطع و نیز پرتنش، انتقام‌جو، کنترل‌کننده، زورگو و مقابله‌گر هستند و نسبت به قوانین و مقررات بی‌صبرند، دوست دارند مسائل را به سبک خود حل کنند و تمام تصمیمات را خود اتخاذ کنند. هشت‌ها اولویت بالایی برای انصاف یا عدالت قائل‌اند، اگر مسائل اجتماعی از دیدگاه آن‌ها غیرمنطقی باشد، بدون خجالت و ترس با آن مخالفت می‌کنند و قضاوت دیگران برایشان مهم نیست. ظاهر و باطن هشت‌ها یکی است، نوعی صداقت ساده و قلبی دلسوز دارند، اما، برخی اوقات به دقت آن را پنهان می‌کند و از نظر عاطفی از دیگران



فاصله می گیرند، زیرا می ترسند، احساساتشان جریحه دار شود. برای رفاه خانواده و زیردستان تلاش می کنند، اما چون احساسات خود را بروز نمی دهند و زندگی را برای اطرافیان و کسانی که دوستشان دارند سخت می کنند، ممکن است محبت و فداکاری آن ها نادیده گرفته شود، در این صورت هشت ها احساس ناسپاسی می کنند. هشت ها اگر احساس کنند اشتباه کرده اند، مقابله می کنند، در تجربه آن ها ضعف و آسیب پذیری موجب شکست در برابر حملات دنیای بیرونی می شود. آن ها دوست ندارند توسط دیگران کنترل شوند، از این که کنترل زندگی خود را از دست دهند، نگران اند و مقاومتی که در طی این فرایند ایجاد می شود، می توانند دیگران را مورد خشم قرار دهند و آن ها را از خود دور کنند (همان: ۱۸۴).

تیپ شماره نه: صلح جو، واسطه گر، بی طرف: به نظر می رسد به عنوان صلح جوترین، سازگارترین، قدرتمندترین و گاهی دیوانه کننده ترین تیپ شخصیتی بررسی می شوند افراد تیپ نه، یک مشکل مشترک با رخوت و سستی دارند. این که آیا آن ها با معیارهای سنتی تنبل هستند یا سخت کوش؟ همیشه مورد بحث بوده است. آن ها می توانند مقرراتی، کنترل کننده و یا کاملاً بی نظم و ترتیب باشند. صلح جوها با تقدم و اولویت مشکل دارند و آن را سخت می یابند. نه ها همه جوانب را در نظر می گیرند و در توجه به تمامی نقطه نظرها عالی هستند، شاید به این علت است که تصمیم گیری شخصی برایشان دشوار است. آن ها می توانند واسطه گرهای عالی برای دیگران باشند. نه ها افرادی آرام هستند و این ناشی از خصوصیات ذاتی آن ها برای اجتناب از ناسازگاری و درگیری است (همان: ۲۰۲).

کارایی: در اغلب تعاریف، مفهوم بهره وری، با اثربخشی و کارایی مرتبط دانسته شده است. کارایی عبارت است از برون داد واقعی به برون داد مورد انتظار و تفاوت آن با اثربخشی این است که اثربخشی عبارت است از میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت آمیز مأموریت. در مجموع، نتایج به دست آمده از مجموع اقدامات انجام شده را اثربخشی و مطلوبیت به کارگیری کلیه ابزارها در به دست آوردن نتایج حاصل، کارایی نامیده می شود. به تعبیر دیگر اثربخشی عبارت است از (عملکرد) و کارایی (مطلوبیت در تخصیص ابزار). «بهره وری عبارت است از پارامتری که تقسیم برون داد به یکی از عوامل تولید به دست می آید. با این تعریف می توان از بهره وری سرمایه، بهره وری مواد اولیه و غیره صحبت به میان آورد.» (هرولد، ۱۳۷۲: ۱۲۱)

سازمان های اطلاعاتی - امنیتی: سازمان هایی که در حوزه اطلاعات و امنیت فعالیت دارند به سه دسته سازمان های اطلاعاتی (جاسوسی)، سازمان های اطلاعاتی - امنیتی و سازمان های امنیتی تقسیم می شوند (تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).



۱- سازمان‌های اطلاعاتی (جاسوسی): سازمان‌هایی هستند که فقط به تولید اطلاعات می‌پردازند و این اطلاعات شامل اطلاعات حاصل از جمع‌آوری خارجی (جاسوسی) است و حوزه مأموریتی آن‌ها خارج از مرزهای جغرافیایی کشور است. این سازمان‌ها هدف اصلی سرویس‌های امنیتی و ضداطلاعاتی خارجی هستند. این سازمان‌ها به سازمان‌های اطلاعاتی نظامی و غیرنظامی تقسیم می‌شوند. بعضاً سرویس‌های اطلاعاتی نظامی و غیرنظامی در حوزه راهبردی، یکی هستند مثل سرویس اطلاعات خارجی فرانسه و اتریش. در این کشورها، یک سرویس اطلاعاتی نظامی نیز وجود دارد که بر جمع‌آوری اطلاعات راهکنشی (تاکتیکی) متمرکز است (رحمانی، ۱۳۸۷، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

۲- سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی: سازمان‌هایی هستند که کارویژه‌های هر دو سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با گرایش امنیتی را به عهده دارند. این سازمان‌ها عموماً بر امور داخلی متمرکز بوده لیکن اطلاعات مورد نیاز امنیتی را نیز جمع‌آوری و تولید می‌کنند، اما محصول فعالیت آن‌ها، امنیت است. همانند واجا، سرویس اطلاعات ملی ترکیه (میت)، سازمان‌های حفاظت اطلاعات. این سازمان‌ها دولتی هستند، مرتبط با عالی‌ترین مراجع سیاسی کشور هستند، اطلاعات مورد نیاز کشور در حوزه‌های امنیتی را تهیه و در اختیار رهبران و مراجع دارای صلاحیت قرار می‌دهند، پنهانکاری را در دستور کار خود دارند، اخبار و اطلاعاتی را جمع‌آوری و تولید می‌کنند که عموم به آن‌ها دسترسی ندارند، فعالیت آن‌ها در جمع‌آوری اطلاعات بر دشمنان خارجی متمرکز است (کرمی، ۱۳۸۸، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

۳- سازمان‌های امنیتی: سازمان‌هایی هستند که کارویژه آن‌ها تولید امنیت است. در اینجا سازمان‌های امنیتی پنهان مورد نظر است و سامانه پلیس که جزئی از ساز و کارهای امنیتی است، مورد نظر نیست. این سازمان‌ها عمدتاً بر برخورد با جرائم امنیتی متمرکز هستند (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

وجوه تمایز سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از سایر سازمان‌ها:

- گزینش خاص کارکنان با محوریت وفاداری
- ساختارهای محرمانه
- پنهانکاری و استفاده از پوشش در فعالیت‌ها
- حیطه‌بندی گسترده
- برخورداری از ابزارهای انحصاری
- امکان دسترسی به اطلاعات شخصی افراد



- محدودیت واپایش‌های برون سازمانی
- توانایی اجرای عملیات ویژه
- برخورداری از یک سامانه حفاظتی درون سازمانی و ساختار اداری اختصاصی
- تمرکز و انحصار اختیارات و تسلط گروهی نخبه
- اولویت سوءظن بر حسن ظن
- خطرپذیری
- جزمیت اعتقادی
- انضباط و اطاعت‌پذیری درون سازمانی (کرمی، ۱۳۸۸، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

داده‌ها و تجزیه تحلیل یافته‌های پژوهش

پس از مشخص شدن جامعه آماری و تعیین حجم نمونه با انجام هماهنگی‌های لازم نسبت به تکمیل پرسشنامه‌های تهیه‌شده اقدام گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط جامعه نمونه، نمره هریک از اعضای جامعه نمونه در هرکدام از تیپ‌های نه‌گانه اینی‌گرام تعیین و نیمرخ شخصیتی آنان مشخص گردید. سپس نمره ارزیابی اعضای جامعه نمونه به‌عنوان نمره کارایی آنان از مبادی ذی‌ربط اخذ و درنهایت اطلاعات به‌دست‌آمده به‌وسیله نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و ضریب همبستگی نمره‌های اخذشده توسط اعضای جامعه نمونه در هرکدام از تیپ‌های شخصیتی با نمره کارایی محاسبه گردید.

جدول ۳. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ یک

			نمره ارزیابی	تیپ یک اصلاح طلب و کمال گرا
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	.836**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ یک اصلاح طلب و کمال گرا	Correlation Coefficient	.836**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول ۳ نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ یک باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان ۰/۸۳۶ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.





جدول ۴. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۲

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۳/۷۹۱۷	میانگین
۰/۱۷۸۵۴	خطای استاندارد میانگین
۳/۷۸۷۹	میانه
۴/۰۰	نما
۱/۲۳۶۶۹	انحراف معیار
۱/۵۳۰	واریانس
-/۰۷۸	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
۰/۹۰۵	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۶/۰۰	دامنه
۱/۰۰	کمینه
۷/۰۰	بیشینه
۱۸۲/۰۰	جمع

جدول ۵. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ دو

			نمره ارزیابی	تیپ دومهرطلب
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	-.500**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ دومهرطلب	Correlation Coefficient	-.500**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول ۵ نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ دو با هم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان $-۰/۵۰۰$ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.



جدول ۶. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۳

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۴/۶۲۵۰	میانه
۰/۲۳۹۳۶	خطای استاندارد میانگین
۴/۸۵۷۱	میانه
۵/۰۰	نما
۱/۶۵۸۳۱	انحراف معیار
۲/۷۵۰	واریانس
-۰/۵۳۶	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
-۰/۱۱۷	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۷/۰۰	دامنه
۱/۰۰	کمینه
۸/۰۰	بیشینه
۲۲۲/۰۰	جمع

جدول ۷. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۳

			نمره ارزیابی	تیپ سه موفق
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	.814**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ سه موفق	Correlation Coefficient	.814**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۳ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان ۰/۸۱۴ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.





جدول ۸. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۴

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۳/۱۲۵۰	میانگین
۰/۳۳۵۰۵	خطای استاندارد میانگین
۲/۶۸۴۲	میانه
۳/۰۰	نما
۲/۳۲۱۲۷	انحراف معیار
۵/۳۸۸	واریانس
۰/۷۷۹	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
-۰/۲۵۵	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۸/۰۰	دامنه
۰/۰	کمینه
۸/۰۰	بیشینه
۱۵۰/۰۰	جمع

جدول ۹. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۴

			نمره ارزیابی	تیپ ۴
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	-.876**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ ۴	Correlation Coefficient	-.876**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان‌گونه که از جدول ۹ نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۴ با هم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان $-۰/۸۶۷$ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.



جدول ۱۰. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۵

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۴/۶۶۶۷	میانگین
۰/۲۲۹۳۵	خطای استاندارد میانگین
۴/۸۴۲۱	میانه
۶/۰۰	نما
۱/۵۸۸۹۷	انحراف معیار
۲/۵۲۵	واریانس
-۰/۴۱۸	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
-۰/۶۸۵	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۶/۰۰	دامنه
۱/۰۰	کمینه
۷/۰۰	بیشینه
۲۲۴/۰۰	جمع

جدول ۱۱. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۵

			نمره ارزیابی	تیپ ۵
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	.860**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ ۵	Correlation Coefficient	.860**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۵ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان ۰/۸۶۰ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.





جدول ۱۲. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۶

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۴/۰۸۳۳	میانگین
۰/۱۸۰۷۰	خطای استاندارد میانگین
۴	میانه
۴	نما
۱/۲۵۱۹۵	انحراف معیار
۱/۵۶۷	واریانس
۰/۱۰۸	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
۱/۹۵۳	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۷	دامنه
۱	کمینه
۸	بیشینه
۱۹۶	جمع

جدول ۱۳. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۶

			نمره ارزیابی	تیپ ۶
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	-.493**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ ۶	Correlation Coefficient	-.493**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان‌گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۶ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان -0.493 است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.



جدول ۱۴. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۷

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۳/۰۸۳۳	میانگین
۰/۳۰۶۲	خطای استاندارد میانگین
۳	میانه
۲	نما
۲/۱۵۲۰۲	انحراف معیار
۴/۶۳۱	واریانس
۰/۹۴۴	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
۰/۱۳۵	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۸	دامنه
۰/۰	کمینه
۸	بیشینه
۱۴۸	جمع

جدول ۱۵. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۷

			نمره ارزیابی	تیپ ۷
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	-.862**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ ۷	Correlation Coefficient	-.862**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۷ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان $-0/862$ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.





جدول ۱۶. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۸

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۴/۳۳۳۳	میانه
۰/۲۵۶۷۱	خطای استاندارد میانگین
۴	میانگین
۴	نما
۱/۷۷۸۵۲	انحراف معیار
۳/۱۶۳	واریانس
-۰/۴۳۶	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
-۰/۲۲۱	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۸	دامنه
۰/۰	کمینه
۸	بیشینه
۲۰۸	جمع

جدول ۱۷. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۸

			نمره ارزیابی	تیپ ۸
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	.912**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	تیپ ۸	Correlation Coefficient	.912**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان‌گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۸ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان ۰/۹۱۲ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.



جدول ۱۸. توزیع فراوانی نمره‌های تیپ ۹

۴۸	تعداد معتبر
۰	تعداد از دست رفته
۳/۴۷۹۲	میانگین
۰/۲۵۶۱۱	خطای استاندارد میانگین
۳	میانه
۳	نما
۱/۷۷۴۴۰	انحراف معیار
۳/۱۴۸	واریانس
۰/۳۷۰	چولگی
۰/۳۴۳	خطای معیار چولگی
-۰/۶۵۰	کشیدگی
۰/۶۷۴	خطای استاندارد کشیدگی
۷	دامنه
۰/۰	کمینه
۷	بیشینه
۱۶۷	جمع

جدول ۱۹. همبستگی نمره کارایی و نمره تیپ ۹

			نمره ارزیابی	تیپ ۹
Spearman's rho	نمره ارزیابی	Correlation Coefficient	1.000	-.458**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	48	48
	تیپ ۹	Correlation Coefficient	-.458**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

همان گونه که از جدول فوق نیز مشخص است نمره‌های کارایی و نمره‌های تیپ ۹ باهم همبستگی دارند و ضریب همبستگی آنان $-0/458$ است. این ارتباط در سطح ۹۹ درصد معنادار است.



نتیجه‌گیری

همان‌گونه که از جدول ۳ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ یک (اصلاح‌طلب و کمال‌گرا) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر $0/836$ است که نشان از همبستگی بالا و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ یک اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او نیز به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر بالاتر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ یک دارد از قبیل کمال‌گرایی، داشتن استانداردهای بالا، موشکافی و تجزیه و تحلیل و... کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها باید هم در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۵ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ دو (امدادگر، مهربان و مهرطلب) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر $0/500$ - است که نشان از همبستگی منفی بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ دو اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر احتمالاً پایین‌تر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ دو دارد از قبیل نشان دادن شخصیت متفاوت، تلاش برای اینکه کسی از او نرنجد و... به نظر می‌رسد که این شخصیت فاقد ویژگی‌های اساسی برای مدیریت از قبیل قاطعیت، اقتدار و استقلال است بنابراین کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها نمی‌تواند در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۷ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ سه (موفق) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر $0/814$ است که نشان از همبستگی بالا و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ سه اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او نیز به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر بالاتر خواهد بود.



با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ سه دارد از قبیل سخت‌کوشی، ابتکار، مفید و کارا بودن، علاقه به پیشرفت و... کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها باید هم در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۹ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ چهار (فردگرا، همدوست و خیال‌پرداز) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر $0/۸۷۶$ - است که نشان از همبستگی بالا و منفی بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ چهار اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر پائین‌تر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ چهار دارد از قبیل فردگرا بودن، تنهایی، احساساتی بودن، خودبزرگ بینی و... به نظر می‌رسد که این شخصیت فاقد ویژگی‌های اساسی برای مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از قبیل توانایی ارتباطی با دیگران، اتخاذ تصمیمات عقلایی و... است بنابراین کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها نمی‌تواند در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۱۱ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ پنج (پژوهشگر و فکور) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر $0/۸۶۰$ - است که نشان از همبستگی بالا و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ پنج اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او نیز به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر بالاتر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ پنج دارد از قبیل تمرکز بر ادراک عقلی و جمع‌آوری دانش، پژوهشگری، استقلال، معلومات بالا و... کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها باید هم در مدیریت سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد. گفتنی است به نظر می‌رسد که این تیپ در کارهای علمی و پژوهشی نیز از موفقیت‌های بالایی برخوردار باشد.

همان‌گونه که از جدول ۱۳ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ شش



(وفادار) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب

همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر ۰/۴۹۳- است که نشان از همبستگی منفی بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ شش اینیاگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر احتمالاً پائین‌تر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ شش دارد از قبیل مهم بودن تأیید سایر مردم برای آنان، نداشتن راهنمای درونی، متوسل شدن به دیگران و... به نظر می‌رسد که این شخصیت فاقد ویژگی‌های اساسی برای مدیریت سازمان اطلاعاتی - امنیتی از قبیل استقلال، متکی‌به‌خود بودن و... است؛ بنابراین کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها نمی‌تواند در مدیریت سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۱۵ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ هفت (مشقاق، خوش‌خو و خوش‌گذران) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر ۰/۸۶۲- است که نشان از همبستگی بالا و منفی بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ هفتم اینیاگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او به‌عنوان مدیر سازمان مدنظر پائین‌تر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ هفت دارد از قبیل خوش‌گذرانی، خوش‌بینی زیاد، تقدم قائل شدن برای تفریح، چالش‌برانگیز بودن تمرکز و... به نظر می‌رسد که این شخصیت فاقد ویژگی‌های اساسی برای مدیریت سازمان اطلاعاتی - امنیتی از قبیل سخت‌کوشی، تمرکز، تقدم دادن به مسئولیت و... است؛ بنابراین کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها نمی‌تواند در مدیریت از کارایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که از جدول ۱۷ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ هشت (ریاست‌طلب، رهبر و مدیر) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر ۰/۹۱۲+ است که نشان از همبستگی بسیار بالا و مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ هشت اینیاگرام نمره بالاتری را



اخذ کند؛ میزان کارایی او نیز به عنوان مدیر سازمان مدنظر بالاتر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ هشت دارد از قبیل متکی به خود بودن، پراثرژی بودن، پرکار بودن، قاطع بودن، روراست بودن و... کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها باید هم در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

همان گونه که از جدول ۱۹ نیز کاملاً مشخص است؛ بین ویژگی‌های شخصیتی تیپ نه (صلح طلب) با میزان کارایی مدیران سازمان مدنظر ارتباط معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی (اسپیرمن) بین این دو متغیر ۰/۴۵۸- است که نشان از همبستگی منفی بین این دو متغیر می‌باشد. مفهوم این میزان از ضریب همبستگی این است که به هر میزان که شخصی در تیپ نه اینیگرام نمره بالاتری را اخذ کند؛ میزان کارایی او به عنوان مدیر سازمان مدنظر احتمالاً پائین تر خواهد بود.

با توجه به ویژگی‌هایی که تیپ نه دارد از قبیل مشکل در تشخیص تقدم و اولویت، دشوار بودن تصمیم‌گیری و... به نظر می‌رسد که این شخصیت فاقد ویژگی‌های اساسی برای مدیریت از قبیل مشخص کردن تقدم و اولویت امور، قدرت تصمیم‌گیری و... است؛ بنابراین کاملاً مشخص است که فردی با این ویژگی‌ها نمی‌تواند در مدیریت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی از کارایی بالایی برخوردار باشد که نتایج پژوهش هم همین را نشان می‌دهد.

با توجه به مواردی که گفته شد، مشخص می‌شود که کارایی مدیران سازمان مدنظر با نمرات تیپ‌های یک، سه، پنج و هشت همبستگی مثبت و بالا و با نمرات تیپ‌های چهار و هفت، همبستگی منفی و بالا و با نمرات تیپ‌های دو، شش و نه همبستگی منفی و پائین دارد.

پیشنهادهای: ۱- آزمون تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو و هادسون (RHETI) (ویرایش ۲/۵) که مبتنی بر اینیگرام بوده و شامل ۳۶ سؤال دوگزینه‌ای است؛ به عنوان یکی از شاخص‌ها در انتصاب مدیران سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی مدنظر قرار گیرد و افرادی که در تیپ‌های یک، سه، پنج و هشت نمرات بالا و در تیپ‌های چهار و هفت نمرات پایین اخذ می‌نمایند در اولویت انتصاب قرار گیرند.

۲- کسانی که در تیپ‌های چهار و هفت آزمون ریسو و هادسون (RHETI) (ویرایش ۲/۵) نمرات بالا و در تیپ‌های یک، سه، پنج و هشت نمرات پایینی می‌گیرند از اولویت انتصاب به عنوان مدیر سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی خارج شوند.



- ۳- سایر افراد (افرادی که در تیپ‌های دو، شش و نه نمره بالایی اخذ نموده‌اند) صرفاً در صورت نبود افرادی که در بند یکم پیشنهادها اشاره شد و با ارائه آموزش‌های لازم و ارتقاء مهارت‌های ضروری، به عنوان مدیر مورد استفاده قرار گیرند.
- ۴- جامعه آماری پژوهش فعلی از طریق سایر پرسشنامه‌های ارزیابی شخصیت مثل پرسشنامه شخصیت نئو مجدداً مورد ارزیابی قرار گیرد و نتایج حاصله با نتایج پژوهش فعلی مقایسه گردد.



۱. اتکینسون، ریتال، اتکینسون، ریچارد و هیلگارد، ارنست (۱۳۸۲)، **زمینه روانشناسی جلد دوم**، ترجمه محمد نقی براهنی و دیگران، تهران، انتشارات رشد.
۲. احمدی، پرویز، باباشاهی، جبار، خدانشناس، لیلا سادات (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و کارآفرینی (پژوهشی پیرامون کارکنان شرکت داده‌ورزی سداد) **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، دوره ۱، شماره ۳، ۲۱-۱.
۳. اصغرزاده، مجید (۱۳۹۰) **شخصیت و ارزیابی آن**، تهران، انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
۴. آیسنک، هانس (۱۳۷۷) **واقعیت و خیال در روانشناسی**، مترجم: محمدنقی براهنی و نیسان گاهان، تهران: انتشارات رشد.
۵. بابائیان، علی، سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳) بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، **فصلنامه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا**، سال نهم، شماره ۲۷، ۳۷-۹.
۶. خورشیدی، عباس و قربانی، رضا (۱۳۹۱) عوامل و شاخص‌های مؤثر در رهبری و مدیریت فرماندهان، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت نظامی**، شماره ۴۷، سال سیزدهم، پاییز ۱۳۹۱، ۳۴-۱۱.
۷. ریسو، دان ریچارد و هادسون، راس (۱۳۹۲)، **اینیاگرام دریچه‌ای به فراسوی شخصیت**، مترجم وجیه‌اله گلنواز و مسعود حسن چاری، تهران: انتشارات کتاب ارجمند.
۸. سپهریان، فیروزه (۱۳۹۰) **روانشناسی تیپ‌های شخصیت اینیاگرام**، انتشارات رشد فرهنگ.
۹. فرهمند، حمیدرضا و علیمزادی، مهناز (۱۳۹۱) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با کارآیی پلیس، **فصلنامه تحقیقات روانشناختی**، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۳۹۱، ۳۹-۲۹.
۱۰. کریمی، داود (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس، **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**، سال ششم، شماره ۲۴، مرداد و شهریور ۱۳۸۸، ۳۹-۲۵.
۱۱. مقیمی، سیدمحمد، خنیفر، حسین و عربی‌خوان، مهلا (۱۳۸۷) بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمان‌های دولتی، **فصلنامه**





مدیریت دولتی، دوره ۱ شماره ۱ پائیز و زمستان ۱۳۸۷، ۸۷-۱۰۴.

۱۲. هرولد، کونتر و همکاران (۱۳۷۲)، اصول مدیریت، جلد اول، ترجمه:

محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.



