

بررسی ارتباط انواع شخصیت‌های آناگرام با نظریه‌های انگیزش

زاهده شفیعی*، مسعود پورکیانی**، افلاطون امیری***

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۲۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط انواع شخصیت‌های آناگرام با نظریه‌های انگیزشی در استان‌داری تهران است. آناگرام با هدف رشد و تعالی انسان، به معرفی تیپ‌های شخصیتی نه‌گانه می‌پردازد که هر یک علائق، نگرانی‌ها و درگیری‌های درونی خاص خود را دارند. جامعه آماری کارکنان استان‌داری تهران به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد و با توجه به فرمول کوکران ۱۵۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش‌شناسی تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده و در زمینه جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه آزمون شخصیت هادسون (با پایایی ۰/۷۵) و پرسشنامه انگیزشی (محقق‌ساخت) (با روایی ۰/۹۰ و پایایی ۰/۸۱) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی نظیر: میانگین، توزیع فراوانی، توزیع درصد و تحلیل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بیشترین تیپ شخصیتی نمونه آماری مورد مطالعه مربوط به شخصیت‌های مسالمت‌جو، اصلاح‌گرا و وفادار است و همچنین نیاز فیزیولوژیک بالاترین سطح نیاز را بین افراد نمونه آماری به خود اختصاص داده است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی محتوایی و فرایندی، رابطه‌ای معنادار است.

کلیدواژه: انگیزش؛ عوامل انگیزشی؛ شخصیت؛ شخصیت‌های آناگرام

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
** استادیار مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)
m.pourkiani1@gmail.com

*** استادیار مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

مقدمه

کسب مزیت رقابتی یکی از اهداف عمده سازمان‌هاست. انسان به‌عنوان یک منبع می‌تواند مزیت نسبی برای سازمان تولید کند، بنابراین در محیط رقابتی امروز مدیریت منابع انسانی کلید موفقیت سازمانها به‌شمار می‌رود (ایسماجلی، ۲۰۱۵: ۲۴)^۱. در هر سازمان نیروی انسانی از ارکان اصلی است (نورانی‌پور و اکبرزاده، ۱۳۹۰: ۲۶) و یکی از راهبردهای مدیریتی برای دستیابی به موفقیت، سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی است؛ از این رو سازمان‌ها به بهره‌وری، کارایی و انگیزش کارکنان متکی هستند (بهتی، ۲۰۱۶: ۳۳)^۲ و به دنبال توسعه، برانگیختن و افزایش عملکرد کارکنان می‌باشند (گانگور، ۲۰۱۱: ۱۵۱۱)^۳. از دیرباز، درک عوامل انگیزشی کارکنان و به‌تبع آن بهبود عملکرد آنان، از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی بوده است (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۵۶). مفهوم انگیزش بر این فرض استوار است که رفتار، معلول علتی است و برای انجام هر عملی مسلماً انگیزه‌ای وجود دارد (فیضی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶). انگیزش یکی از مهم‌ترین عوامل در تحقق اهداف هر سازمان است. بنابراین توجه به عوامل مؤثر در انگیزش کارکنان یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران سازمان‌هاست (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱). نتایج یک مطالعه در رابطه با انگیزش نشان می‌دهد که تنها ۲۰ درصد موفقیت سازمان‌ها به تلاش کارکنان و ۸۰ درصد آن به انگیزش آنها برمی‌گردد (صادقی‌فر و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۵). انگیزش بر سه جنبه از رفتار فرد اثر می‌گذارد، شامل: جهت، اینکه فرد چه رفتار کاری را انتخاب می‌کند؛ شدت، اینکه فرد چه مقدار تلاش برای انجام کارش صرف می‌کند؛ مداومت، اینکه فرد طی زمان رفتارش را تغییر می‌دهد یا آن را تا رسیدن به نتیجه انجام می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۸). برای همه مدیران سازمان‌ها، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان که در واقع، پی‌جویی علت حرکت‌ها و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است، ضرورت تام دارد. کاوش در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی را خواهد یافت؛ اینکه چرا انسان‌ها در سازمان کار می‌کنند؟ چرا برخی افراد فعال و برخی کم‌کارند؟ علت علاقه یا بی‌علاقگی به کار چیست؟ این پرسش‌ها و بسیاری

1. Ismajli
2. Bhatti
3. Güngör

پرسش‌های دیگر، همه با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود (الوانی، ۱۳۸۹: ۱۵۶-۱۵۵). علاوه بر عوامل انگیزشی، عامل دیگر که با عملکرد در ارتباط است، شخصیت افراد است (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰) که موجب ایجاد تفاوت‌های فردی می‌شود و خود به شدت، تحت تأثیر نظام انگیزه است (کور و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۵۸).^۱ شخصیت عبارت از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص است که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار گیرد (گریفین، ۱۳۸۶: ۱۳۸). تاکنون نظریه‌های متعددی به طبقه‌بندی و توصیف تیپ‌های مختلف شخصیتی پرداخته‌اند که جدیدترین آنها نظریه آناگرام است که نه گونه تیپ شخصیتی را معرفی و توصیف می‌کند (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۶). "آنا" در زبان یونانی به معنای نه و "گرام" به معنای "مدل و جرم" است. بنابراین شخصیت‌های آناگرام به مطالعه نه تیپ متفاوت شخصیتی که هر یک علائق، نگرانی‌ها و درگیری‌های درونی خاص خود را دارند، می‌پردازد که این نه تیپ عبارتند از: تیپ ۱: اصلاح‌گرا؛ تیپ ۲: یاری‌دهنده؛ تیپ ۳: انگیزه‌دهنده؛ تیپ ۴: هنرمند؛ تیپ ۵: متفکر؛ تیپ ۶: وفادار؛ تیپ ۷: کلیت‌گرا؛ تیپ ۸: رهبر؛ تیپ ۹: مسالمت‌جو^۲ (پالمر، ۱۳۹۰: ۲۳). یک روان‌شناس شناختی اشاره می‌کند که از دیدگاه شناختی، نه تیپ شخصیت، نه پالایه ادراکی شناختی هستند که تصویر ذهنی بلندمدت از جهان، ادراک جاری از محیط و ثبات احساسی را شکل می‌دهند. براساس این دیدگاه، تیپ‌های شخصیتی آناگرام کمک می‌کند تا بالقوه به درک بهتر فرایندهای احساس، ادراک، شناخت و تصمیم‌گیری دست‌یابیم (سپهریان آذر، ۱۳۹۱: ۳۲).

برای اینکه بتوان رفتار کارکنان را کاملاً درک کرد، پیش‌بینی نمود و تحت تأثیر قرار داد، باید شخص و محیط هر دو به حساب آورده شوند. وقتی کارکنان سطح بالایی از تناسب شغل - شاغل

1. Corr
2. The Reformer
3. The Helper
4. The motivator
5. The Artist
6. The Thinker
7. The loyalist
8. The Generalist
9. The Leader
10. The Peacemaker

را ادراک می کنند، بیشتر در شغلشان درگیر می شوند (رو، ۲۰۱۲: ۲۶۱۶)^۱. بسیار خوب بود اگر می توانستیم برای افزایش انگیزش همه کارکنان یک دستورالعمل واحد تجویز کنیم اما به واقع کارکنان با یکدیگر متفاوتند و ارزش ها و نیازهای متفاوتی دارند و بنابراین مدیران برای برانگیختن آنها با چالش هایی مواجه هستند و ناگزیرند تا شناختی جامع از شخصیت کارکنان داشته باشند (یانگ، ۲۰۱۱: ۲۷۴)^۲. کارکنان استانداری تهران همانند دیگر افراد جامعه، دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. در واقع این کارکنان از نظر تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی با یکدیگر متفاوتند، با مشاهده میزان انگیزش کارکنان استانداری تهران به نظر می رسد که مدیران از روش های انگیزشی متناسب با شخصیت هر یک از کارکنان استفاده نکرده اند، اگر با توجه به تفاوت های شخصیتی هر فرد در سازمان برای رفع نیازهای مادی و معنوی او تلاش شود، انگیزش کارکنان جهش بالایی داشته و بهره وری بالا می رود. بنابراین با توجه به مطالب فوق، سؤال کلی که تحقیق حاضر در پی یافتن پاسخی مناسب برای آن است بررسی ارتباط انواع شخصیت های آناگرام با نظریه های انگیزش است.

مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

انگیزش

انگیزه به عنوان تمایل به اعمال و حفظ تلاش برای رسیدن به یک مجموعه خاص از رفتار و اهداف سازمانی که در پی یکدیگر انجام می شوند، تعریف می شود (دیلمن، ۲۰۰۶: ۸۱۴)^۳. انگیزه یک پدیده پیچیده و چندبعدی است که معیارهای سنجش آن میزان تلاش و پشتکار و علاقه افراد در انجام وظایف محوله است (ولمیر و رینبرگ، ۲۰۰۰: ۸۱۴)^۴. انگیزه را می توان شکل خاصی از

1. Ru
2. Yang
3. Dieleman
4. Vollmeyer and Rheinberg

پرداخت پاداش‌های گوناگون برای دستیابی به برخی از تغییرات در رفتار دانست (ماتائور و ایمهوف، ۲۰۰۶: ۸۱۴).^۱

امروزه کارمندان برای دستیابی به اهداف اجتماعی و اقتصادی شرکت‌های بزرگ باید بسیار باانگیزه باشند. در هر صنعتی انگیزه معمولاً به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده در عملکرد، بهره‌وری و کیفیت کار در نظر گرفته می‌شود (لردس، ۲۰۱۳: ۸۱۳).^۲ مدیران ممکن است فکر کنند که تمامی عوامل انگیزش اثر یکسانی را بر همه کارکنان دارند؛ همه کارکنان در درجه اول با پول یا پاداش انگیزه می‌گیرند و یا حتی تا قبل از اینکه مشکلی پدیدار شود، کارکنان به هیچ انگیزاننده یا مشوقی احتیاج ندارند (پیترسون، ۲۰۰۷: ۸۱۳).^۳ اما این طور نیست، بسیاری از موارد کارکنان تنها با مشوق پاداش برانگیخته نمی‌شوند و نیاز به عوامل پیچیده‌تری برای ایجاد انگیزش دارند (گلن، ۲۰۰۶: ۸۱۳).^۴ با مرور در ادبیات تحقیقات گذشته در مورد تعداد دقیق عوامل ایجاد انگیزه و چگونگی مفهوم‌سازی این ساختار، نمی‌شود در مورد بهترین روش به اجماع رسید (استوری، ۲۰۰۹: ۸۱۵).^۵ در این خصوص، برخی از مقالات متمرکز در مورد عوامل مختلف ایجاد انگیزش در جدول (۱) ذکر شده است، به‌خوبی مشخص شده است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند نظارت، به‌رسمیت شناختن، مدیریت عملکرد، آموزش، ارتقا، رهبری، مشارکت، ارتباطات، برنامه‌ریزی، به‌کارگیری کارکنان و حفظ آنان، تصمیم‌گیری و یا ایجاد محیط مثبت، ممکن است انگیزش را تحت تأثیر قرار دهند (تبسی و بیکر، ۲۰۰۹: ۸۱۴).^۶

1. Mathauer and Imhoff
2. Lourdes
3. peterson
4. Glen
5. Story
6. Tabassi and Bakar

جدول ۱. عوامل ایجاد انگیزش از دیدگاه صاحب نظران مختلف (لردس، ۲۰۱۳: ۸۱۵)

عوامل ایجاد انگیزش	محققان
اخلاقیت، انعطاف پذیری، سازگاری، اشتراک دانش، عملکرد خوب، حقوق و مزایا، به رسمیت شناختن، موفقیت، محیط اجتماعی یا سیاسی	بادو ^۱
درک مداوم از توانایی عملکرد فردی، طرح توسعه، آموزش، تفکر راهبردی، ابتکار، نفوذ، تفکر مفهومی، تغییر، توسعه خود و دیگران، کار گروهی، ایجاد روابط، ارتباطات، نتیجه گرایی، برتری فنی	کری ^۲
فرایند سازمانی، چالش نقش‌ها، ارزش‌ها، تعادل کار و زندگی اطلاعات، پاداش، به رسمیت شناختن، مدیریت، محیط کار	گلن
ترس، ایمان، باورها، خوش بینی، مدیران دلسوز	گردن ^۳
اخلاق کار، عطش برای پول و ثروت مادی، دستیابی به تعالی، رقابت، تسلط	استوری
دانش، تخصص، پول، به رسمیت شناختن، تعلق به گروه	تیبسی و باکر
فضای دوستانه کار، وحدت گروه، موفقیت گروه، شرایط گروه، ارتباطات داخلی و خارجی، خطر، رقابت قدردانی، دانش شخصی، توانمندسازی	پیترسون
بازخورد از دیگران، برخورد با دیگران، معنادار بودن کار، مسئولیت کار، آگاهی از نتایج، رضایت پرداختی، رضایت امنیتی، رضایت اجتماعی، رضایت نظارتی، استفاده از فناوری، ارگونومی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، ارتقای کارایی	گارج و رستوگی ^۴

نظریه‌های محتوایی: از توصیف "هست" و "نیازها" صحبت می‌کنند، نظریه پردازان محتوایی درصدد شناخت و مشخص کردن عواملی هستند که موجب انگیزش انسان برای کار می‌شود. به عبارت دیگر نظریه‌های محتوایی بیشتر به مسائل درونی انسان و عوامل انگیزش توجه دارند و در جستجوی چیزهایی هستند که رفتار فرد را برای انجام کار فعال می‌سازد، که شامل نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه آلدرفر، نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه مک کلند است (نایلی، ۱۳۷۳: ۳۷۳).^۵

1. Badoo
2. Cory
3. Gordon
4. Garg and Rastogi
5. Naeli

نظریه آبراهام مزلو، نظریه پرداز کلاسیک مدیریت، در مورد نیازهای اساسی انسان است. به اعتقاد مزلو نیازهای آدمی از یک سلسله مراتب برخوردارند به گونه‌ای که رفتار افراد در لحظات خاص تحت تأثیر شدیدترین نیاز قرار می‌گیرد. هنگامی که ارضای نیازها آغاز می‌شود، تغییری که در انگیزش فرد رخ خواهد داد بدین گونه است که به جای نیازهای قبل، سطح دیگری از نیاز، اهمیت یافته و محرک رفتار خواهد شد. نیازها به همین ترتیب تا پایان سلسله مراتب نیازها اوج گرفته و پس از ارضاء، فروکش کرده و نوبت را به دیگری می‌سپارند (رابینز و جادج، ۲۰۰۷: ۲۷۴).^۱ نظریه دیوید مک کلند، سه عامل انگیزشی را در انسان معرفی می‌کند که هر کس می‌تواند درجات مختلفی از هر کدام را داشته و در یکی غالب باشد؛ نیاز به موفقیت، نیاز به قدرت و نیاز به تعلق. نیاز به موفقیت نیروی محرک و انگیزشی تمام افراد است. افرادی که این نیاز در آنها غالب است، موفقیت خود را بر پایه شانس قرار نمی‌دهند و تلاش می‌کنند تا مسئولیت امور را خود در اختیار داشته باشند، هر چند از پذیرفتن کارهای ساده یا بسیار سخت یا شانس اجتناب می‌ورزند. نیاز به قدرت، نیاز به کسب اختیار و اقتدار و تمایل به تحت کنترل درآوردن دیگران است و در آخر نیاز به تعلق، تمایل به ایجاد دوستی و کسب حمایت و ایجاد روابط صمیمی با دیگران است (بولنز، ۲۰۰۶: ۲۷۴).^۲

فردریک هرزبرگ روان‌شناسی بود که در سال ۱۹۷۵ نظریه دو عاملی بهداشتی-انگیزشی را ارائه کرد. نظریه هرزبرگ مجموعه‌ای از عواملی را که نبود آنها منجر به عدم رضایت شغلی می‌شود، مشخص کرده است که این عوامل را بهداشتی یا نگهدارنده معرفی می‌کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود، تحت عنوان عوامل انگیزشی مطرح می‌نماید. عوامل بهداشتی یا نگهدارنده عبارتند از: حقوق؛ مقام؛ شرایط کاری؛ سرپرستی؛ خط مشی‌ها؛ مدیریت سازمان؛ روابط متقابل افراد و ... این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آنها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌شود. عوامل انگیزاننده عبارت است از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند به رضایت شغلی افراد منجر شود (ویلسون، ۲۰۰۴: ۲۷۴).^۳

1. Robbins and Judge
2. Buelens
3. Wilson

نظریه (ERG) که توسط آلدرفر ارائه و توسعه یافت، مربوط به نیازهای سلسله‌مراتبی مزلو است. او سه نیاز اساسی را برمی‌شمارد. نیازهای زیستی^۱، وابستگی^۲ و نیازهای رشد^۳. این نیازها شامل نیازهای پیشنهادشده مزلو است و می‌توانند درون محیط کار برآورده شوند. نیازهای زیستی، پایین‌ترین سطح نیازها، مربوط به بقای جسمانی است که شامل نیاز به غذا، آب، مسکن، سلامت جسمانی بوده و سازمان می‌تواند این نیازها را از طریق دستمزد، مزایای جنبی، محیط کاری ایمن و امنیت شغلی برآورده سازد. نیازهای وابستگی شامل تعامل با دیگران و رضایت از این روابط اجتماعی است که سبب حمایت عاطفی، احترام، شناخت و تعلق می‌شود. نیازهای وابستگی در مشاغل می‌تواند از طریق تعامل با همکاران و دوستان و در بیرون از شغل با خانواده و دوستان برآورده شود. نیازهای رشد بر خود تمرکز دارد، مثل نیاز ما برای رشد شخصی و توسعه. این نیازها می‌تواند به‌نحو کامل به‌وسیله استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌هایمان برآورده شود. نیازهای رشد، شامل نیازهای احترام و خودشکوفایی مزلو است. اگر در یک شغل، چالش، اختیار و خلاقیت وجود داشته باشد، می‌تواند نیازهای رشد را ارضا کند. نیازهای ERG برحسب سلسله‌مراتب مرتب نشده‌اند. همه این نیازها می‌توانند در یک زمان معین ما را تحت تأثیر قرار دهند. برآورده شدن یک گروه از نیازها به معنی منجر شدن خودبه‌خود به نیاز سطح بالاتر نیست، اما محرومیت از نیازهای وابستگی و رشد می‌تواند به بازگشت به نیاز زیستی منجر شود (بولنز، ۲۰۰۶: ۲۷۴).

نظریه‌های فرایندی: این نظریه‌ها بیشتر شناختی هستند و به چرایی‌ها پاسخ می‌دهند. عوامل مؤثر در انگیزش چندان مورد توجه نظریه‌های فرایندی قرار نمی‌گیرد. این نظریه‌ها، فرایندهای رفتاری موجود زنده را مورد نظر قرار می‌دهند که شامل نظریه انتظار و برابری است (نایلی، ۱۳۷۳: ۲۵). رویکردی متفاوت در انگیزش به‌وسیله نظریه‌های عدالت فراهم شده است که بر رفتار منصفانه سازمان با کارکنانش متمرکز است. فرضیه زیربنایی این نظریه‌ها، ارزشی است که افراد برای عدالت و انصاف قائل هستند و آنها برای حفظ عدالت و انصاف در روابط میان خودشان و سازمانشان برانگیخته می‌شوند. مهم‌ترین نظریه در این بخش، نظریه برابری است. این نظریه توسط

1. Existence needs
2. Relatedness needs
3. Growth needs

آدامز ارائه شد. او بر این عقیده بود که انگیزه از ادراک افراد متأثر است، بدین معنی که افراد در سازمان داده‌ها و ستاده‌های خود را با داده‌ها و ستاده‌های افراد دیگر مقایسه می‌کنند و مشاهده هرگونه عدم برابری باعث کاهش انگیزش آنها می‌شود (گیل و استون، ۲۰۱۰: ۳۴۷). به کارگیری و ادراک عدالت در سازمان مزایای بسیاری دارد، مثلاً انگیزش کارکنان، عملکرد شغلی، خوشنودی از درآمد، بهره‌وری و کارایی کارکنان را افزایش می‌دهد (منظور، ۲۰۱۲: ۲۷۱).^۱

یکی از نظریه‌های فرایندی انگیزش، نظریه انتظار ویکتور وروم است. وروم معتقد است که انگیزش از سه عامل احتمال یا انتظار، وسیله، ارزش و اهمیت ناشی می‌شود. از نظر ویکتور وروم، چنانچه فردی سخت تلاش کند، انتظار دارد تا عملکردش بهتر شود و بهره‌وری‌اش افزایش یابد و وسیله عبارت از آن است که فرد اعتقاد داشته باشد عملکردش موجب می‌شود تا به دریافت پاداش مشخصی نائل شود. به نظر ویکتور وروم، میزان تأثیر پاداش نهایی برای انگیزش فرد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر پاداش ارائه شده به فرد فاقد مطلوبیت محسوب شود، امکان آن می‌رود که فرد تمایلی جهت افزایش بازدهی از خود نشان ندهد. البته منظور از پاداش نهایی، ارزش واقعی پاداش ارائه شده نخواهد بود، بلکه اهمیت و اعتباری است که فرد برای آن قائل می‌شود. بر اساس نظریه ویکتور وروم، کارمند می‌باید اطمینان داشته باشد که تلاش و جدیتش به بهره‌وری بهتر رهنمون خواهد شد و او توانایی انجام آن کار را دارا است و همچنین باید یقین کند که عملکرد و بهره‌وری بالا موجب دریافت پاداش مورد نظر می‌شود (مونتانا، ۲۰۰۸: ۳۴۱).^۲ در جدول (۲) نظریه‌های انگیزشی به کار گرفته شده در این تحقیق و عوامل ایجاد انگیزه بیان شده است.

1. Manzoor
2. Montana

جدول ۲. نظریه‌های انگیزش (یانگ، ۲۰۱۱: ۲۷۵)^۱

نام نظریه	عوامل انگیزش	چارچوب نظریه
نظریه سلسله‌مراتبی مازلو	نیازهای فیزیولوژیکی، امنیت، نیازهای اجتماعی، اعتماد به نفس و خودشکوفایی	محتوایی
نظریه دیوید مک‌کلند	موفقیت، قدرت و وابستگی	محتوایی
نظریه دو عاملی هرزبرگ	محرك‌ها: موفقیت، به رسمیت شناختن دستاورد، به رسمیت شناختن کار خود، مسئولیت و رشد یا پیشرفت عوامل بهداشتی: سیاست‌های شرکت، مدیریت، نظارت، روابط بین فردی شرایط کار، حقوق و دستمزد، وضعیت و امنیت	محتوایی
نظریه انگیزشی کار (ERG) آلدرفر	سه گروه از نیازهای اصلی: زیستی، ارتباط (وابستگی) و رشد	محتوایی
نظریه عدالت آدامز	عدالت	فرایندی
نظریه انتظار ویکتور وروم	احتمال یا انتظار، وسیله، ارزش یا اهمیت	فرایندی

شخصیت

شخصیت، مجموعه منحصر به فردی از ویژگی‌ها تعریف می‌شود که بر انگیزش‌های افراد، رفتارها و شناخت یک موقعیت اساسی اثر می‌گذارد. هیلگارد^۲ شخصیت را «الگوهای رفتار و شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کند، تعریف کرده است، در حالی که برخی دیگر «شخصیت» را به ویژگی‌ها «پایدار فرد» نسبت داده و آن را به صورت مجموعه ویژگی‌هایی که با ثبات و پایداری داشتن مشخص هستند و باعث پیش‌بینی رفتار فرد می‌شوند، تعریف می‌کنند. شخصیت به همه خصلت‌ها و ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که معرف

1. Yang
2. Hilgard

رفتار یک شخص است، از جمله می‌توان این خصلت‌ها را شامل اندیشه، احساسات، ادراک شخص از خود، وجهه نظرها، طرز فکر و بسیاری عادات دانست. اصطلاح ویژگی شخصیتی به جنبه خاصی از کل شخصیت آدمی اطلاق می‌شود (فکوهی، ۱۳۸۱: ۲۶۸). همان‌طور که بیان شد تیپ‌های شخصیتی مدلی است که بدان وسیله می‌توانیم شخص واقعی را ارزیابی کنیم. یکی از مدل‌های معروف تیپ‌های شخصیتی مدل آناگرام است. بر اساس تحقیقات انجام شده ۹ تیپ شخصیتی گوناگون که هر یک، علائق، نگرانی‌ها و درگیری‌های درونی خاص خود را دارند برای افراد وجود دارد و هر یک از این افراد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خاصی که دارند با عوامل متناسب با شخصیت خود انگیزش پیدا می‌کنند (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۷: ۱۲۳).

آناگرام: معنی لغوی کلمه آناگرام با انیه گرم "نهوجهی" است. در این مکتب انسان‌ها به نه گروه متفاوت تقسیم می‌شوند که این نه تیپ عبارتند از:

تیپ ۱: اصلاح‌گرا: معتقد به اصول، منظم، کمال‌گرای (مقید به انجام بی‌عیب و ایراد کارهایی که به عهده می‌گیرد) پارسانما و حق‌به‌جانب

تیپ ۲: یاری‌دهنده: مهربان، سخاوتمند، انحصارگر، هدایت‌موزیانه دیگران به سمت و سوی خواسته‌های خود

تیپ ۳: انگیزه‌دهنده: سازگار با محیط، بلندپرواز، نگران وجهه و محبوبیت خود، دارای رفتار ناسازگار و غیردوستانه

تیپ ۴: هنرمند: دارای شرم و بصیرت، فرد‌گرای، همواره به فکر خودبودن، افسرده‌روان

تیپ ۵: متفکر: بافراست، دارای افکار بدیع و نو^۱، تحریک‌کننده، نامتعارف

تیپ ۶: وفادار: علاقه‌مند به شرکت در حل مسائل مشترک و گروهی^۲، مسئولیت‌پذیر، دارای حالت تدافعی توأم با پرخاشگری^۳، دارای وحشت بی‌مورد (پارانویید)

تیپ ۷: کلیت‌گرا: با شور و شوق، موفق، افراطی، مجنون^۴

تیپ ۸: رهبر: دارای اعتماد به نفس، قاطع، سلطه‌گر، جنگنده

1. Originalt
2. Engaging
3. Defensive
4. Manic

تیپ ۹: مسالمت‌جو: باشعور و آگاه، خوش‌بین، از خودراضی، بی تفاوت نسبت به مسائل (دان ریچارد، ۱۳۹۱: ۴۹-۴۸).

پیشینه پژوهش

گوسوا^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان داد که انگیزه‌ها با نیازهای اساسی که موجب ایجاد رضایت می‌شوند مرتبط هستند و نقش عمده‌ای در ساختار انگیزه معلمان بازی می‌کنند، در تحقیق او بین نوع شخصیت و عوامل انگیزشی فعالیت‌های حرفه‌ای، ارتباط آماری معنی‌دار تشخیص داده نشده است. بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان فرماندهی نیروی انتظامی تهران بزرگ است، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده و اندازه نمونه ۳۷۰ نفر است. نتیجه تحقیق بدین گونه است که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان این ارتباط معنی‌دار است. اودوکا (۲۰۱۶)^۲ عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان را در میان ۱۰۰۰ کارمند کوکاکولا در کنیا، با استفاده از پرسشنامه مورد بررسی قرار داد و دریافت که انگیزه کارکنان، شناخت عملکرد آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بهتی و دیگران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی ارائه یک مدل انگیزشی برای کارکنان از منظر اسلام پرداخته‌اند. هدف اصلی از این مقاله این است که عوامل انگیزش اسلامی مانند معنویت اسلامی، مجازات، پاداش و عدالت در ایجاد انگیزه کارمندان مسلمان بررسی شوند. در این تحقیق از روش تحقیق کیفی برای درک و بررسی دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان استفاده شد. این مطالعه نشان داد دیدگاه متعارف از انگیزه از نظر اسلام در مقایسه با انگیزه از دیدگاه کارمندان متفاوت است و به‌طور قابل توجهی، معنویت اسلامی، پاداش و مجازات و عادلانه‌عمل کردن در بهبود انگیزه کارکنان مؤثرتر است. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بانک سپه پرداختند. جامعه تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک سپه به تعداد ۷۰۹

1. Guseva
2. Odukah

نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۵۱ نفر انتخاب شدند. نتایج نشان داد که عوامل محتوایی مؤثر بر انگیزش کارکنان به ترتیب شامل عوامل انگیزش بهداشت، سلسله‌مراتب نیازها، نیاز عزت‌نفس و نیازهای سه‌گانه هستند و عوامل فرایندی مؤثر بر انگیزش به ترتیب شامل ارزیابی شناختی، برابری، انتظار، تقویت، تعیین هدف و اسناد می‌باشد و به‌طور کلی عوامل فرایندی اثر بیشتری بر انگیزش کارکنان داشته‌اند و جنسیت، سابقه کار و تحصیلات در عوامل محتوایی و فرایندی انگیزش کارکنان تأثیر ندارد. ارین و زهتاب آرانسی (۱۳۹۴) با بررسی روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان بیان داشتند، مهم‌ترین راهکار ایجاد انگیزش میان کارکنان که باید توسط مدیران به کار بسته شود، انتصاب متناسب افراد با تخصص آنها و عدم تحمیل شغل نامناسب، دادن آزادی عمل و تفویض اختیار به افراد است. چن (۲۰۱۵)^۱ در تحقیقی نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی ارتباط بیشتری با کارآفرینی و رهبری دارد تا عوامل انگیزشی کاری، او نشان داد که به‌طور خاص، عوامل شخصیتی مانند ریسک‌گریزی کم و انگیزه بالا با رهبری ارتباط بیشتری دارند، درحالی‌که افرادی که ریسک‌پذیر هستند با مشاغل حرفه‌ای و کارآفرینی ارتباط بیشتری دارند. احمدی چگینی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی‌بودن و روان‌رنجورخویی) و ویژگی‌های سازمانی (ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت‌نفس سازمانی) پرداختند. شرکت‌کنندگان پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی بودند. نتایج نشان داد که وجدانی‌بودن، ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی، تطابق شخص-شغل و عزت‌نفس سازمانی با انگیزش شغلی، رابطه مثبت و روان‌رنجورخویی با انگیزش شغلی رابطه منفی دارد. عزیزی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیت و انگیزه در عملکرد کارکنان برای خدمت به مشتریان در یک کتاب‌فروشی پرداختند که در میان ویژگی‌های شخصیتی، ۵ مورد برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، اجتماعی‌بودن و عزت، ارتباط مثبت با عملکرد دارند.

تناسب بین شخصیت و شغل کارکنان به‌رغم آنکه از موضوعات حائز اهمیت در ادبیات مدیریت منابع انسانی به حساب می‌آید ولی در سازمان‌های دولتی ایران بسیار کم‌رنگ و بعضاً

1. Chan
2. Azizi

بی‌رنگ است. افراد بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی و غالباً بر اساس مهارت، تجربه، تحصیل و سایر عوامل به مشاغل سازمانی مصوب و به همین ترتیب در مشاغل مختلف جابه‌جا می‌شوند. همچنین با مروری اجمالی بر پیشینه تحقیق، نتیجه گرفته می‌شود که تحقیقات گذشته به بررسی رابطه بین انواع شخصیت‌های (از منظر آناگرام) و انگیزش نپرداخته‌اند. در این تحقیق سعی بر آن شده که این خلأ تحقیقاتی پوشش داده شود.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین انواع شخصیت‌های آناگرام با نظریه‌های انگیزشی محتوایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۲. بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی فرآیندی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

سؤالات تحقیق

۱. نوع شخصیت آزمودنی‌ها در استانداری تهران چگونه است؟
۲. وضعیت انگیزشی انواع شخصیت‌های آناگرام در استانداری تهران چگونه است؟
۳. چه مدل انگیزشی برای انواع شخصیت‌های آناگرام در استانداری تهران کارآمد است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش انتخاب تحقیق منوط به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق است. بنابراین با توجه به موضوع تحقیق حاضر، نوع روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است و این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری تحقیق از دو گروه تشکیل شده است: گروه اول شامل خبرگان آشنا با نظریه‌های انگیزشی و انواع شخصیت‌های آناگرام است که تعداد آنها نامحدود است، در سطح کشور پراکنده‌اند، نحوه انتخاب آنها به صورت گزینشی است و در این تحقیق در بخش سنجش روایی صوری پرسشنامه‌ها از نظر آنها استفاده شده است. گروه دوم، شامل کارکنان استانداری تهران ۲۵۰ نفر که با توجه به فرمول کوکران ۱۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. در این تحقیق روش گردآوری اطلاعات میدانی

است و از دو پرسشنامه به‌عنوان ابزار تحقیق استفاده شده است، پرسشنامه انگیزش که محقق ساخته بوده و تلفیقی است از پرسشنامه‌های انگیزشی مازلو، هرزبرگ و .. برای سنجش انگیزش کارکنان و پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد تعیین شخصیت هادسون (RHETI) است. پرسشنامه‌های تحقیق از نظر روایی صوری توسط ۳۰ نفر از خبرگان مور تأیید قرار گرفت و سپس برای سنجش روایی محتوایی پرسشنامه انگیزش که محقق ساخت بود، از روش نسبت اعتبار محتوا یا CVR بهره گرفته شد فرمول این روش به‌صورت زیر است:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

که در آن N بیانگر کل متخصصین پاسخ‌دهنده. n_e تعداد متخصصینی است که ماده (آیتم) موردنظر را تأیید نموده‌اند. مقدار CVR برای کلیه شاخص‌ها و عوامل قابل محاسبه است. مقدار CVR می‌تواند بین -۱ و +۱ در نوسان باشد. هرچه مقدار CVR به یک نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده این است که تعداد بیشتری از پاسخ‌دهندگان ماده را مناسب تشخیص داده‌اند و در این تحقیق مقدار آن برای تمامی مؤلفه‌های انگیزش نزدیک به یک و مناسب گزارش شد. برای سنجش میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار پایایی پرسشنامه آزمون شخصیت ۷۰٪ و مقدار پایایی پرسشنامه انگیزش ۷۵٪ است و با توجه به اینکه ضریب آلفای هردو پرسشنامه بالای ۷۰٪ است می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه‌های مذکور از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. همچنین در این پژوهش داده‌ها در دو بخش آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند که عبارتند از: آمار توصیفی: داده‌های تحقیق با استفاده از میانگین، توزیع فراوانی، توزیع درصد توصیف شده است. آمار استنباطی: از روش اندازه‌گیری معادلات ساختاری استفاده شده و با توجه حجم کم نمونه و نرمال نبودن داده‌ها، نرم‌افزار smart pls به کار گرفته شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی نوع شخصیت آزمودنی‌ها: تحلیل توصیفی انواع شخصیت‌های آزمودنی‌ها

نشان می‌دهد که بیشترین تیپ شخصیتی نمونه آماری مورد مطالعه، به ترتیب مربوط به شخصیت‌های مسالمت‌جو با ۱۹ درصد، اصلاح‌گرا با ۱۷ درصد و وفادار با ۱۶ درصد کل نمونه آماری و کمترین تیپ شخصیتی مربوط به شخصیت‌های متفکر و کل‌گرا، مجموعاً با ۸ درصد نمونه آماری می‌باشند.

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه مازلو: جدول (۳) تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها نشان می‌دهد که مهم‌ترین نیاز برای اغلب شخصیت‌های آناگرام به جز شخصیت متفکر، نیازهای فیزیولوژیک است و میزان اهمیت این نیاز برای اصلاح‌گرا بیش از سایر شخصیت‌هاست.

جدول ۳. فراوانی نیازهای شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه مازلو

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	نیاز فیزیولوژیک	نیاز ایمنی	نیاز اجتماعی	نیاز احترام	نیاز خودیابی
A	مسالمت‌جو	۱۱	۲	۶	۱	۸
B	وفادار	۱۱	۲	۴	۳	۴
C	انگیزه‌دهنده	۹	۴	۳	۰	۲
D	اصلاح‌گرا	۱۵	۰	۳	۲	۵
E	هنرمند	۷	۱	۰	۲	۱
F	یاری‌دهنده	۸	۲	۲	۱	۶
G	رهبر	۴	۲	۲	۰	۶
H	متفکر	۱	۱	۲	۰	۲
I	کلیت‌گرا	۳	۰	۱	۱	۱
-	جمع	۶۹	۱۴	۲۳	۱۰	۳۵

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه آلدرفر: جدول (۴) تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها بر مبنای نظریه آلدرفر نشان می‌دهد که همانند نظریه مازلو، مهم‌ترین نیاز برای اغلب شخصیت‌های آناگرام به جز شخصیت متفکر، نیازهای زیستی است.

جدول ۴. فراوانی نیازهای شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه نیازهای آلدرفر

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	نیاز زیستی	نیاز تعلق	نیاز رشد
A	مسالمت‌جو	۱۲	۸	۸
B	وفادار	۱۳	۴	۷
C	انگیزه‌دهنده	۱۳	۳	۲
D	اصلاح‌گرا	۱۳	۷	۵
E	هنرمند	۷	۱	۳
F	یاری‌دهنده	۸	۵	۶
G	رهبر	۶	۲	۶
H	متفکر	۲	۲	۲
I	کلیت‌گرا	۳	۲	۱
-	جمع	۷۷	۳۴	۴۰

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه دوعاملی هرزبرگ: جدول (۵) تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها بر مبنای نظریه دوعاملی هرزبرگ نشان می‌دهد که عوامل بهداشتی، مهم‌ترین عامل در بین تمامی شخصیت‌های آناگرام به شمار می‌آیند.

جدول ۵. فراوانی نیازهای شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه نیاز دوعاملی هرزبرگ

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	عوامل بهداشتی	عوامل انگیزاننده
A	مسالمت‌جو	۱۸	۱۰
B	وفادار	۱۷	۷
C	انگیزه‌دهنده	۱۵	۳
D	اصلاح‌گرا	۱۶	۹
E	هنرمند	۸	۳
F	یاری‌دهنده	۱۱	۸
G	رهبر	۹	۵
H	متفکر	۴	۲
I	کلیت‌گرا	۵	۱
-	جمع	۱۰۳	۴۸

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه مک کلند: جدول (۶)
 تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها بر مبنای نظریه مک کلند نشان می‌دهد که نیاز به تعلق در شخصیت‌های اصلاح‌گرا، مسالمت‌جو و وفادار شدیدتر از سایر شخصیت‌هاست، این در حالی است که میل به قدرت به ترتیب در شخصیت‌های مسالمت‌جو، اصلاح‌گرا و یاری‌دهنده در مقایسه با سایر شخصیت‌ها بیشتر است و در خصوص میل به موفقیت نیز شخصیت‌های وفادار و مسالمت‌جو به نسبت در مرتبه بالاتری می‌باشند.

جدول ۶. فراوانی نیازهای شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه نیازهای مک کلند

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	نیاز تعلق	نیاز قدرت	نیاز موفقیت
A	مسالمت‌جو	۹	۱۳	۶
B	وفادار	۸	۹	۷
C	انگیزه‌دهنده	۷	۸	۳
D	اصلاح‌گرا	۱۱	۱۰	۴
E	هنرمند	۴	۵	۲
F	یاری‌دهنده	۴	۱۰	۵
G	رهبر	۲	۷	۵
H	متفکر	۴	۱	۱
I	کلیت‌گرا	۱	۴	۱
-	جمع	۵۰	۶۷	۳۴

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه انتظار: جدول (۷) تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها بر مبنای نظریه انتظار نشان می‌دهد، اگرچه به طور کلی ابعاد نظریه انتظار در تمامی شخصیت‌ها در حد مطلوبی نیست اما در یک مقایسه تطبیقی می‌توان مشاهده کرد که بهترین وضعیت انتظار تلاش - عملکرد بین شخصیت‌های متفکر و انگیزه‌دهنده وجود دارد. این در حالی است که در بعد انتظار عملکرد - نتیجه، وضعیت شخصیت‌های یاری‌دهنده و وفادار در مقایسه با سایرین در وضعیت بهتری است و در نهایت، شخصیت‌های کلیت‌گرا و انگیزه‌دهنده ادراک بهتری از جذابیت پاداش سازمانی دارند.

جدول ۷. وضعیت انگیزشی انواع شخصیت‌های آناگرام طبق ابعاد نظریه انتظار

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	انتظار تلاش - عملکرد	انتظار عملکرد - نتیجه	جذایب پاداش
A	مسالمت‌جو	۲,۰۴	۲,۲۳	۲,۴۸
B	وفادار	۲,۲۱	۲,۳۳	۲,۶۴
C	انگیزه‌دهنده	۲,۴۲	۲,۱۴	۲,۶۹
D	اصلاح‌گرا	۲,۳۸	۲,۱۴	۲,۵۴
E	هنرمند	۲,۲۳	۱,۹۳	۲,۵۰
F	یاری‌دهنده	۲,۶۳	۲,۴۲	۲,۶۶
G	رهبر	۲,۲۵	۲,۰۷	۲,۶۴
H	متفکر	۲,۶۷	۲,۱۷	۲,۳۳
I	کلیت‌گرا	۲,۰۸	۲,۲۵	۲,۹۲
-	میانگین کل	۲,۳۰	۲,۲۱	۲,۵۹

تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی شخصیت‌های آناگرام طبق نظریه برابری (عدالت): جدول (۸) تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها را با توجه به شخصیت آنها بر مبنای نظریه عدالت نشان می‌دهد، اگرچه به‌طور کلی ابعاد نظریه عدالت نیز همانند ابعاد نظریه انتظار در تمامی شخصیت‌ها در حد مطلوبی نیست، اما در یک مقایسه تطبیقی می‌توان مشاهده نمود که بهترین وضعیت ادراک عدالت درون‌سازمانی در بین شخصیت‌های متفکر و اصلاح‌گرا وجود دارد. این در حالی است که در بعد ادراک از عدالت برون‌سازمانی، وضعیت شخصیت‌های یاری‌دهنده، رهبر و متفکر در مقایسه با سایرین در وضعیت بهتری است و در ادراک کلی از عدالت، شخصیت‌های متفکر و یاری‌دهنده ادراک بهتری از عدالت در پاداش‌های سازمانی دارند.

جدول ۸. وضعیت انگیزی انواع شخصیت‌های آناگرام بر اساس ابعاد نظریه برابری

نماد شخصیت	عنوان شخصیت	مقایسه درون سازمانی	مقایسه برون سازمانی	ادراک کلی از عدالت
A	مسالمت‌جو	۲,۲۱	۲,۲۴	۲,۲۵
B	وفادار	۲,۲۱	۲,۴۶	۲,۳۳
C	انگیزه‌دهنده	۲,۵۶	۲,۵۸	۲,۵۷
D	اصلاح‌گرا	۲,۷۲	۲,۳۴	۲,۵۳
E	هنرمند	۲,۶۴	۲	۲,۳۲
F	یاری‌دهنده	۲,۷۴	۲,۷۹	۲,۷۶
G	رهبر	۲,۴۳	۲,۵۰	۲,۴۶
H	متفکر	۳,۱۷	۲,۵۰	۲,۸۳
I	کلیت‌گرا	۲,۱۷	۲,۴۲	۲,۲۹
-	میانگین کل	۲,۴۹	۲,۴۳	۲,۴۶

بررسی رابطه بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزی محتوایی: برای بررسی این رابطه از روش اندازه‌گیری معادلات ساختاری استفاده شده است. مقادیر ضریب مسیر و آماره ($t > 1/96$) نشان می‌دهد که بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزی محتوایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

بررسی ارتباط انواع شخصیت‌های آناگرام با نظریه‌های انگیزش

جدول ۹. بررسی رابطه بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی محتوایی

تعلق مک کلند		بهداشتی هرزبرگ		زیستی آلدرفر		فیزیولوژیک مازلو		نظریه‌های انگیزشی	انواع شخصیت
ضرب مسیر	آماره t	ضرب مسیر	آماره t	ضرب مسیر	آماره t	ضرب مسیر	آماره t		
۰/۲۸۸	۵/۹۵۱	۰/۲۳۱	۴/۴۶۱	۰/۲۸۱	۵/۵۴۴	۰/۳۵۲	۴/۳۱۱	تیپ اصلاح‌گرای	
قدرت مک کلند		بهداشتی هرزبرگ		زیستی آلدرفر		فیزیولوژیک مازلو		نوع نیاز	
۰/۳۷۷	۲/۵۴۳	۰/۲۶۳	۶/۳۷۲	۰/۳۲۶	۴/۱۰۹	۰/۳۵۲	۵/۷۳۸	تیپ یاری‌دهنده	
۰/۲۱۱	۳/۳۴۶	۰/۲۱۵	۳/۸۱۳	۰/۲۶۰	۴/۸۱۳	۰/۳۲۶	۴/۰۶۷	تیپ انگیزه‌دهنده	
۰/۲۹۵	۲/۳۵۵	۰/۲۲۶	۴/۴۲۷	۰/۲۶۷	۴/۲۴۶	۰/۳۶۵	۴/۷۳۷	تیپ هنرمند	
۰/۲۶۷	۵/۰۴۲	۰/۲۲۱	۲/۵۱۷	۰/۲۸۳	۱/۵۸۵	۰/۳۵۳	۴/۵۵۷	تیپ وفادار	
۰/۲۱۰	۳/۷۰۵	۰/۲۰۳	۳/۵۹۸	۰/۲۴۸	۴/۹۵۶	۰/۲۹۹	۴/۲۷۱	تیپ کلیت‌گرا	
۰/۱۹۳	۴/۲۱۱	۰/۱۳۷	۱/۲۹۵	۰/۱۹۹	۲/۲۱۶	۰/۲۷۹	۳/۹۲۵	تیپ مسالمت‌جو	
تعلق مک کلند		بهداشتی هرزبرگ		زیستی آلدرفر		اجتماعی و خودیابی مازلو		نوع نیاز	
۰/۲۸۸	۳/۵۴۳	۰/۲۲۸	۲/۶۰۶	۰/۲۸۲	۱/۲۳۲	۰/۳۶۵	۴/۵۵۲	تیپ متفکر	
قدرت مک کلند		بهداشتی هرزبرگ		زیستی و رشد آلدرفر		خودیابی مازلو		نوع نیاز	
۰/۲۲۴	۳/۳۶۳	۰/۱۹۰	۲/۳۴۵	۰/۲۵۰	۴/۳۱۲	۰/۳۲۴	۵/۵۵۳	تیپ رهبر	

بررسی رابطه بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی فرایندی: مقادیر ضریب مسیر و آماره ($t > 1/96$) نشان می‌دهد که بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی فرایندی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

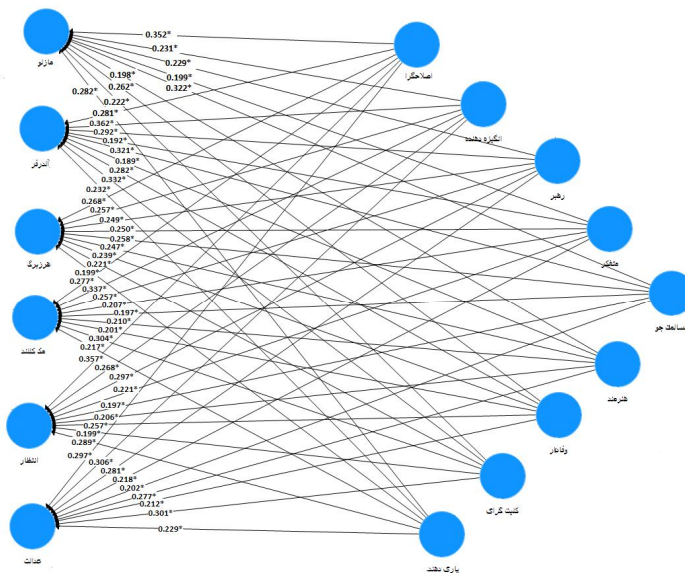
جدول ۱۰. بررسی رابطه بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی فرایندی

نظریهٔ انتظاری		نظریهٔ برای		نوع شخصیت
ضریب مسیر	آماره t	ضریب مسیر	آماره t	
.۲۳۷	۳/۱۶۰	.۲۵۸	۳/۶۴۳	مسالمت‌جو
.۲۳۶	۳/۰۲۶	.۲۸۲	۴/۰۲۳	وفادار
.۲۲۵	۲/۷۹۳	.۲۶۳	۳/۴۷۴	انگیزه‌دهنده
.۳۲۳	۴/۲۵۲	.۲۸۳	۴/۳۵	اصلاح‌گرا
.۳۰۹	۴/۲۷۶	.۰۱۴	۲/۲۶۱	هنرمند
.۲۸۸	۳/۳۶۴	.۰۳۲	۲/۵۳۳	یاری‌دهنده
.۱۹۹	۲/۶۱۱	.۲۳۱	۳/۲۲۱	رهبر
.۲۷۹	۳/۸۳۵	.۲۸۱	۴/۱۷	متفکر
.۲۱	۲/۵۰۲	.۲۱۸	۳/۱۲	کلیت‌گرا

باتوجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t محاسبه‌شده، نه مدل جداگانه برای نه شخصیت ترسیم شده که در این مدل‌های مشخص شده هر یک از انواع شخصیت‌های نه‌گانه با کدام یک از عوامل انگیزشی بیشتر برانگیخته می‌شوند، جهت خلاصه‌نویسی، کل این نه مدل، در مدل نهایی ارائه شده است. خطوط مشخص شده در مدل نهایی باتوجه به نتایج جداول (۹ و ۱۰) ترسیم شده، به‌طور نمونه خط‌های ترسیم شده از شخصیت اصلاح‌گرا به نظریه‌های انگیزشی، بیانگر این است که این شخصیت با نیاز فیزیولوژیک مازلو، زیستی آلدرفر، بهداشت هرزبرگ، تعلق مک‌کللند، نظریه انتظار و برابری برانگیخته می‌شود. برای اطمینان از مدل تحقیق، شاخص‌های نیکویی برازش در جدول (۱۱) ارائه شده است که باتوجه به مقادیر حاصل شده، می‌توان گفت مدل فوق از نیکویی برازش قابل قبول و خوبی برخوردار بوده و لذا نتایج بیان‌شده قابل استناد و اطمینان هستند.

جدول ۱۱. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

میانگین صریح تعیین	AVE مسالمت جو	AVE رهبر	AVE کلیت گرای	AVE وفادار	AVE منفکر	AVE هنرمند	AVE انگیزه دهنده	AVE یاری‌دهنده	AVE اصلاح‌گرا	SRMR ^۲	نام شاخص
.۳۹۴	.۶۵۵	.۳۶۵	.۴۴۴	.۶۱۵	.۴۰۵	.۳۹۶	.۶۵۸	.۵۱۴	.۴۱۱	.۰۴۲	مقدار
بیشتر از .۲۰	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	بیشتر از .۳	کمتر از .۱۰	حدود قابل قبول
										یا .۰۸	قبول



شکل ۱. مدل نهایی (ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی با نظریه‌های انگیزشی)

۱. میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده

۲. استاندارد شده جذر مانگین مربعات

نتیجه گیری و پیشنهادها

تحلیل توصیفی انواع شخصیت‌های آزمودنی‌ها نشان داد که بیشترین تیپ شخصیتی نمونه آماری مورد مطالعه، به ترتیب مربوط به شخصیت‌های مسالمت‌جو با ۱۹ درصد، اصلاح‌گرا با ۱۷ درصد و وفادار با ۱۶ درصد کل نمونه آماری و کمترین تیپ شخصیتی مربوط به شخصیت‌های متفکر و کل‌گرا مجموعاً با ۸ درصد نمونه آماری می‌باشند. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بیشتر کارکنان استانداری تهران، افرادی آرام و خوش‌سلوک، محتاط و کم‌حرف، پذیرای واقعیت، اطمینان‌دهنده، منطقی، آرمان‌گرای معتقد به اصول متعهد، مشتاق به داشتن امنیت و مسئولیت‌پذیر می‌باشند.

باتوجه به تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی آزمودنی‌ها بر اساس نظریه‌های مازلو، آلدرفر و هرزبرگ مشخص شد که نیازهای فیزیولوژیک کارکنان بالاترین و نیاز ایمنی پایین‌ترین سطح نیاز را در بین نمونه آماری به خود اختصاص داده است، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که کارکنان استانداری هنوز به نیازهای پایه و اولیه خود دست نیافته‌اند که ضروری است مدیران برای رسیدن به این مهم برنامه‌ریزی نمایند. همچنین به دلیل اینکه بیشتر کارکنان استانداری رسمی هستند پس منطقی به نظر می‌رسد که سطح نیاز ایمنی آنها پایین باشد. مطالعات یانگ (۲۰۱۱) و ایسماجلی (۲۰۱۵) نیز این نتیجه را تأیید می‌کنند. یانگ در تحقیقات خود با عنوان کار، عوامل انگیزش و ویژگی‌های شخصی به بررسی عوامل انگیزش کاری در کشور چین پرداخت و به این نتیجه رسید که شرایط پرداخت خوب و مناسب مهم‌ترین عامل انگیزشی کارکنان در چین است و همچنین نشان داد که امنیت شغلی می‌تواند کارکنان را برانگیخته نماید (یانگ، ۲۰۱۱: ۲۷۲). ایسماجلی نیز که در تحقیق خود به بررسی اهمیت عوامل مؤثر بر انگیزه کارکنان در شهرداری کوزوو پرداخته بود به این نتیجه دست یافت که حقوق و دستمزد و فرصت برای ارتقا و پیشرفت حرفه‌ای از مهم‌ترین عوامل ایجاد انگیزه بین کارکنان به‌شمار می‌رود (ایسماجلی، ۲۰۱۵: ۲۲). نیاز امنیت شغلی، احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده و شرایط مناسب کاری در آن شغل است (الوانی، ۱۳۷۹: ۱۵۰). بنابراین در چنین شرایطی می‌توان انتظار داشت که فرد بدون داشتن استرس درباره ازدست‌دادن شغل خود، تمرکز و انرژی خود را روی کارش بگذارد و با انگیزه شود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد اهمیت عوامل

بیرونی (بهداشتی) در مقایسه با عوامل درونی (انگیزشی) در ایجاد انگیزش شغلی بیشتر است و مهم‌ترین عامل در افزایش انگیزش شغلی، حقوق و امنیت درآمدی بوده است (بخشی علی‌آباد و همکاران، ۱۳۸۳: ۳۳). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در مدیران نشان داده است که عوامل روانی، رفاهی و فیزیکی بیشترین اهمیت را در ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه مدیران به خود اختصاص داده است و در این میان، عوامل روانی، حائز بیشترین نقش در ایجاد انگیزش شغلی بوده‌اند. از آنجا که این عوامل در مقایسه با عوامل فیزیکی و رفاهی تقریباً بدون هزینه بوده‌اند و اثرات پایدار و بلندمدت‌تری دارند بسیار مهم است که در ایجاد انگیزش شغلی در اولویت قرار گیرند (حموزاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که سطح نسبی دستمزد و تجربیات فرد در مورد افزایش حقوق، تأثیر شگرفی روی انگیزش کارکنان دارند (دارابی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۹). نتایج پژوهش‌های انجام‌شده و مقایسه آن با مطالعات مشابه نشان می‌دهد که کارکنان هنوز درگیر اولین نیازها یعنی نیازهای فیزیولوژیک می‌باشند و تا برطرف نشدن نیازهای اولیه کارکنان، نمی‌توان از آنان انتظار همکاری در برنامه‌ها و افزایش عملکرد سازمان را داشت. یافته‌های به‌دست‌آمده، تأییدی بر این ادعا از نظریه انگیزشی مزلو نیز است که نیازهای فیزیولوژیک را اولین نیاز هر انسان دانسته است. در نظریه مزلو نیاز ایمنی در درجه دوم قرار دارد و نتایج این پژوهش این نیاز را آخرین نیاز معرفی کرده است که علت این تناقض، استخدام رسمی کارمندان بوده است. تحلیل توصیفی نوع نیاز آزمودنی‌ها برحسب نظریه مکملند نشان داد که نیاز قدرت با ۴۴ درصد، بالاترین سطح نیاز آزمودنی‌ها را به خود اختصاص داده است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بیشتر کارکنان استانداری تهران با رسیدن به قدرت، انگیزه پیدا می‌کنند.^۱ عربی و همکاران در مطالعه بررسی عوامل انگیزشی کارکنان در صنعت خدمات و ارتباط آنها با عملکرد شغلی در مالزی دریافتند که در جامعه مورد مطالعه، عوامل انگیزشی درونی نسبت به عوامل انگیزشی بیرونی همچون حقوق، امنیت شغلی و مورد توجه واقع شدن مهم‌تر به نظر می‌رسد (عربی، ۲۰۱۳: ۳۰۱). نتایج پژوهش رضایی و همکاران نیز که به بررسی رابطه عوامل برانگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور پرداخته‌اند،

1. Arabi

نشان داده که در زمینه عوامل انگیزشی، قدرت، دارای بیشترین امتیاز بوده است (رضایی، ۱۳۹۲: ۳۲). این نشان می‌دهد که بعد از نیازهای فیزیولوژیک داشتن قدرت، عاملی است که بر انگیزش کارکنان و رضایت شغلی آنها جهت افزایش عملکرد، تأثیرگذار است. با توجه به اینکه تحلیل توصیفی وضعیت انگیزشی آزمودنی‌ها بر اساس نظریه انتظار نشان داد که بعد جذابیت پاداش در کارکنان استانداری در وضعیت نسبتاً مطلوب و ابعاد تلاش - عملکرد و عملکرد - نتیجه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد، بنابراین از مدیران انتظار می‌رود که بسترهای لازم برای رسیدن تلاش کارکنان به عملکرد مطلوب و عملکرد به نتایج مطلوب را فراهم کنند. همچنین بررسی توصیفی ابعاد نظریه برابری نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان استانداری تهران از وضعیت موجود احساس بی‌عدالتی دارند. بنابراین توصیه می‌شود مدیران استانداری تهران ضمن تجدیدنظر در سیستم‌های به‌کارگرفته‌شده در سازمان مربوطه، اعم از نظام ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، ارتقای کارکنان و ... و با به‌کارگیری روش‌های نوین و اصولی سعی نمایند تا احساس بی‌عدالتی بین کارکنان کاهش یابد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزشی محتوایی رابطه معنی‌دار وجود دارد. طبق نتایج به‌دست‌آمده از جدول (۹)، هر یک از انواع شخصیت، با عوامل انگیزشی متناسب با خصوصیات مربوط به خود، مرتبط هستند که آگاهی مدیران از این امر، کمک قابل توجهی در برنامه‌ریزی‌های سازمانی به آنها می‌نماید. نتایج نشان می‌دهد که تیپ اصلاح‌گرا، با نیازهای فیزیولوژیک مازلو، زیستی آلدرفر، بهداشتی هرزبرگ و تعلق مک کلند در ارتباط است. تیپ‌های یاری‌دهنده، انگیزه‌دهنده، هنرمند، وفادار، کلیت‌گرا و مسالمت‌جو با نیازهای فیزیولوژیک مازلو، زیستی آلدرفر، بهداشتی هرزبرگ و قدرت مک کلند در ارتباط هستند. تیپ متفکر با نیازهای اجتماعی و خودیابی مازلو، زیستی آلدرفر، بهداشتی هرزبرگ و تعلق مک کلند در ارتباط و همچنین تیپ رهبر با نیازهای خودیابی مازلو، زیستی و رشد آلدرفر، بهداشتی هرزبرگ و قدرت مک کلند در ارتباط هستند. بنابراین نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل استنباطی نیز مؤید تحلیل توصیفی است و بیانگر این است که در خصوص کارکنان استانداری تهران نیازهای فیزیولوژیک و قدرت، بالاترین سطح نیاز را به خود اختصاص داده است. گوسوا و همکاران در تحقیقی نشان دادند که انگیزه‌ها با نیازهای اساسی که موجب ایجاد رضایت می‌شوند مرتبط هستند و نقش عمده‌ای در ساختار انگیزه معلمان بازی

می‌کنند. در تحقیق آنها بین نوع شخصیت و عوامل انگیزشی فعالیت‌های حرفه‌ای، ارتباط آماری معنی‌دار تشخیص داده شده است (گوسوا و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۳۳)^۱. جدیداً استدلال می‌شود پژوهش شخصیت، سریع‌ترین بخش در حال رشد در پیشینه انگیزش است (لاتام، ۲۰۰۵: ۴۸۷)^۲. نتایج یک مطالعه نشان می‌دهد که نیم‌رخ شخصیتی در مجموعه کاری در پیش‌بینی انگیزش شغلی خیلی مهم است (سیبو کیت اندریولیتین، ۲۰۱۲: ۱۱۲)^۳. همچنین نتایج آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که بین انواع شخصیت‌های آناگرام و نظریه‌های انگیزش فرایندی رابطه معنی‌دار وجود دارد. طبق نتایج جدول (۱۰)، تیپ‌های اصلاح‌گرا و هنرمند بیشترین ارتباط را با نظریه انتظار و تیپ‌های وفادار، اصلاح‌گرا و متفکر بیشترین ارتباط را با نظریه برابری دارند.

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آنها توجه نمایند. برای مثال، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیست که تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت کاری متفاوت توصیه می‌شود. همچنین از دیدگاه کارکنان استاندارد تهران، موضوع پژوهش نامتعارف بوده و آنها در پرکردن پرسشنامه‌های شخصیت و مشخص شدن نوع شخصیتشان تردید داشتند و گاه عدم اعتماد آنها در مورد محرمانه ماندن نتایج، کار را دشوار می‌کرد. محدودیت بعدی عدم پژوهش‌های مشابه در زمینه رابطه بین انواع شخصیت‌های آناگرام و انگیزش در داخل و خارج کشور بود. پیشنهاد می‌شود که از یک طرف در آزمون‌های استخدامی افرادی از بین متقاضیان انتخاب شوند که ویژگی‌های شخصیتی آنها با ویژگی‌های شغل موردنظر متناسب باشد و از طرف دیگر با تعیین ویژگی‌های شخصیتی کلیه کارکنان شاغل، میزان تناسب آنها را با شغل فعلی بررسی نموده و در صورت لزوم نسبت به جابه‌جایی‌های احتمالی اقدام شود. همچنین به کارگیری برنامه‌های غنی‌سازی شغلی برای طراحی مشاغل، توجه به اهمیت و معنی‌داری کار، پرداخت حقوق به صورت متغیر و مهارت و شایستگی، پیشنهاد می‌شود. برای ارتقای انگیزش شغلی کارکنان توصیه می‌شود رویه‌ها و تصمیمات سازمانی روشن و واضح، توضیح داده شده و

1. Guseva
2. Latham & pinder
3. Seibokaite & Endriulaitien

شرایطی مهیا شود که از نظرات و پیشنهادات کارکنان برای بهبود تصمیمات سازمانی و اثربخشی آنها استفاده شود. همچنین برای افزایش انگیزش، مدیران باید امنیت شغلی کارکنان را تأمین کنند که این می‌تواند شامل تأمین آینده بازنشستگی افراد و هزینه‌های درمان که در طی انجام وظایف شغلی و بر اثر آن به وجود آمده است، باشد.

منابع

- آرین، مهدی و زهتاب آرانی، نجمه (۱۳۹۴)، روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان، ماهنامه داخلی بانک اقتصاد نوین، شماره هفتاد و چهار.
- احمدی چگینی، سحر؛ نیسی، عبدالکاسم و ارشدی، نسرین (۱۳۹۴)، رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی و انگیزش شغلی، مجله علوم رفتاری، دوره ۹، شماره ۲: ۱۵۷-۱۴۷.
- اسماعیلی مزیدی، مهدی (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان بانک سپه استان فارس، به راهنمایی: جعفر ترک‌زاده، دانشگاه شیراز، کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌الله (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، دوره ۹، شماره ۳۷: ۲۸-۹.
- بخشی علی‌آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش و حسینی، زهراسادات (۱۳۸۳)، عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی هیئت علمی، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۴، شماره ۲: ۳۳-۴۱.
- پالمر، هلن (۱۳۹۰)، آناگرام (شخصیت‌شناسی در کار و زندگی)، ترجمه احسان الوندی، تهران: انتشارات رسا.
- حسینیان، سیمین و یزدی، منور (۱۳۷۷)، کاربردپذیری نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند در مدارس، دانشگاه‌ها و بازار کار ایران، تهران: انتشارات دانشگاه الزهرا.
- حسینیان، سیمین؛ عظیمی‌پور، پرینا؛ کرمی، ابوالفضل؛ یزدی، منور و کشاورز گرامی، قاسم (۱۳۹۱)، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون تیپ‌های شخصیتی نه‌گانه (انیگرام)، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۴، شماره ۱۲: ۱۴۴-۱۲۵.
- حسینی، شکوفه و دريجانی، علی (۱۳۹۳)، تناسب بین شخصیت و شغل و تأثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی، فصلنامه مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۶: ۱۱-۱۸.
- حموزاده، پژمان؛ صادقی‌فر، جمیل و مرادخانی، بریار (۱۳۸۳)، عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی مدیران بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، مجله دانشگاهی پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ۴، شماره ۱: ۲۲-۱۵.

- خدا پناهی، محمد کریم؛ فتحی آشتیانی، علی، ثابتی، آزاد و قنبری، سعید (۱۳۸۸)، تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزی در عملکرد شغلی، *مجله علوم رفتاری*، دوره ۳، شماره ۴: ۳۱۰-۳۰۱.
- دارایی، محسن و دانایی، حبیب‌الله (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش حساب‌رسان دیوان محاسبات و رابطه آن با کشف و پیگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی، *فصلنامه دانش حسابرسی*، دوره ۱۴، شماره ۵۸: ۱۰۵-۱۳۶.
- دان ریچارد، ریزو (۱۳۹۱)، *خصوصیات شخصیت خود را کشف کنید*، ترجمه ایرج صابری و فرهاد شیخ الاسلامی، تهران: انتشارات پیک بهار.
- رضایی صوفی، مرتضی و شعبانی، عباس (۱۳۹۲)، بررسی رابطه عوامل برانگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، دوره ۲، شماره ۲: ۳۳-۴۲.
- رفیعی، نفیسه؛ گودرزی، زهره و عزیزی، محسن (۱۳۹۴)، رابطه جو سازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی، *فصلنامه بیمارستان*، دوره ۱۴، شماره ۵۸: ۱۱۱-۱۱۸.
- سپهریان آذر، فیروزه و فتاحی، امید (۱۳۹۱)، اثر بخشی آموزش تیپ‌های شخصیت آناگرم بر سازگاری تحصیلی دانش‌آموزان، *روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، دوره جدید، شماره ۲۹: ۱۰-۴۰.
- صادقی‌فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه؛ کرامت‌منش، فاطمه؛ تولیده، زهرا و موسوی، مسعود (۱۳۹۳)، رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام، *فصلنامه اخلاق زیستی*، دوره ۴، شماره ۱۲: ۳۱-۴۷.
- فکوهی، ناصر (۱۳۸۱)، *تاریخ اندیشه‌ها و نظریات انسان‌شناسی*، تهران: انتشارات نی.
- فیضی، طاهره؛ شهانی، بهنام و گرامی‌پور، مسعود (۱۳۹۱)، شناسایی عوامل انگیزش اساتید در دانشگاه پیام نور استان تهران، *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره ۴، شماره ۴: ۸۸-۷۳.
- گریفین، مورهد (۱۳۸۶)، *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- نایلی، محمدعلی، (۱۳۷۳)، *انگیزش در سازمان‌ها*، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.
- نصیری‌پور، امیراشکان؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح‌الله؛ کیایی، محمدزکریا؛ شاه‌بهرامی، الهام و طباطبایی، سیدسعید (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)*، دوره ۷، شماره ۴: ۳۶۵-۳۵۴.

- نورانی‌پور، رحمت‌الله و اکبرزاده، عبدالجبار (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی، *فصلنامه علوم تربیتی*، دوره ۴، شماره ۱۴: ۴۴-۲۵.
- Azizi, Y., Noordin, Y., Jasmi, I., Zainudin, SH., Muhammad Sukr, S., Azlina Mohd, K., Noraffandy, Y. and Fairol, A., (2011), Effects of personality trait, motivation factors on performance of customer service personal (CSP): A case of MPH bookstores, **African Journal of Business Management**, (11)5, 4519-4530.
- Aarabi, M.S., Subramaniam, I.D., Almintisir, A.B. and Akeel, A.B., (2013), Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry, **Asian Social Science**,(9),9,301-310.
- Badoo, N, Hall, T, and Jagielska, D, (2006), Software developer motivation in a high maturity company, **Software Process Improvement and Practice**, (11)3, 219-228.
- Bhatti Omar k. ,Uzma s.Aslam,Arif Hassan and Mohamed Sulaiman,(2016), Employee motivation an Islamic perspective ,**Humanomics**,(32)1, 33-47.
- Buelens, M, Broeck, H.V.D., Vanderheyden, K., Kreitner, R. and Kinicki, A,(2006), **Organizational Behaviour**, McGraw-Hill, Maidenhead.
- Chan kim-Yin ,Marilyn A.uy ,alexandr s, cherynyshenko ,(2015) , personality and entrepreneurial professional and leadership motivations,**personality and individual differences** , 77, 160-161.
- Corr, P.J., DeYoung, C.G. and McNaughton, N., (2016), Motivation and Personality: A Neuropsychological Perspective, **Social and Personality Psychology Compass**, (7)3, 158-175.
- Cory, S.N., Ward, S. and Schultz, S.A,(2007), Managing human resources in a small firm. Motivation through performance evaluation, **The CPA Journal**, 62-65.
- Dieleman, M., Toonen, H., Toure', H. and Martineau, T,(2006), The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali, **Human Resources for Health**, (4)1,9-12.
- Garg, P and Rastogi, R,(2006), New model of job design: motivating employees performance, **Journal of Management Development**, (25)6, 572-587.
- Gill, D and Stone, R,(2010), Fairness and desert in tournaments, **Games and Economic Behavior**(69)2,346-364.
- Güngör p,(2011), The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation ,**precedia-soc Behav-sci**,24,1510-1520.
- Glen, C, (2006), Key skills retention and motivation: the war for talent still rages and retention is the high ground, **Industrial and Commercial Training**, (38)1, 37-45.
- Gordon, J, (2010), Why your company needs motivation more than ever and six ways you can share it, **The Receivables Report**, 7-9.
- Guseva, S, Dombrovskis, V, Capulis, S, (2014), .Personality Type and Peculiarities of Teacher's Professional Motivation in the Context of Sustainable, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, (112)7, 133-140
- Ismajli, N., (2015), The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities, **Journal of Public Administration and Governance**, (5)1,22-39.
- Latham ,G.P,& pinder ,C.C,(2005),Wok motivation theory and research at the dawn of twenty -first century ,**Annual Review psychology** , 55,485-516.
- Lourdes, Canos- Daros,(2013), An algorithm to identify the most motivated employees, **Managment Deciesion** ,(51)4, 813-823.

- Manzoor SR, Naveed A, Shah SH. (2012), Arising Sales force Motivation Due to Organization Justics. **Int J Learning Dev**. 2(3), 270-282.
- Mathauer, I. and Imhoff, I. (2006), Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resources management tools, **Human Resources for Health**, (4)1, 24-41.
- Montana, Patrick J and Charnov, Bruce H. (2008), **Management** – 4th edition, Barron's Educational Series.
- Odukah, M.E., (2016), Factors Influencing Staff Motivation among Employees: A Case Study of Equator Bottlers (Coca Cola) Kenya, **Journal of Human Resource and Sustainability Studies**, (4) 6, 68-79.
- Peterson, T.M. (2007), Motivation: How to increase project team performance, **Project Management Journal**, (38)4, 60-69.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007), **Organizational Behavior**, Pearson Education, Upper Saddle River, NJ.
- Ru y, (2012), mediating roles of intrinsic motivation and self-efficacy in the relationships between perceived person-job fit and work outcomes, **African J. business Manage**, 6(7), 2616-25.
- Seibokaite, L. Endriulaitiene, A. (2012), The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers, **Baltic Journal of Management**, (7)1, 103-118
- Story, P.A., Hart, J.W., Stasson, M.F. and Mahoney, J.M. (2009), Using a two-factor theory of achievement motivation to examine performance-based outcomes and self-regulatory processes, **Personality and Individual Differences**, (46)4, 391-395.
- Tabassi, A.A. and Bakar, A.H. (2009), Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran, **International Journal of Project Management**, (27)5, 471-480.
- Vollmeyer, R. and Rheinberg, F. (2000), Does motivation effect performance via persistence?, **Learning and Instruction**, (10)4, 293-309.
- Wilson, F.M. (2004), **Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction**, University Press, Oxford.
- Yang, F. (2011), Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo, **Chinese Management Studies**, (5) 3, 272-297.