



رابطه گونه‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در فرهنگ‌های مختلف ایرانی

الهه احمدیان^۱

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۵/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۹

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی فلسفی و تجربی رابطه بین گونه‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در پنج گروه فرهنگی ایران (فارس، آذری، کرد، بلوچ و عرب) انجام شد تا نقش تعدیل‌کننده زمینه فرهنگی در این روابط مشخص شود و چالش‌های مدل‌های جهان‌شمول غربی در بافت‌های متنوع فرهنگی ایرانی بررسی گردد. مطالعه حاضر با رویکرد توصیفی-همبستگی مقایسه‌ای بین فرهنگی و ترکیب روش‌های کمی و کیفی طراحی شده است. نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر (۲۰ نفر از هر گروه فرهنگی) بود که به صورت هدفمند با معیارهای ورود مشخص انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ۳۶ گویه‌ای گونه‌های شخصیتی اینیاگرام (نسخه کوتاه‌شده Riso-Hudson)، مقیاس ۱۲ گویه‌ای موفقیت شغلی (۶ گویه عینی و ۶ گویه ذهنی) و پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی بود. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته ۴۵ دقیقه‌ای با مثلث‌سازی جمع‌آوری و با نرم‌افزار SPSS و روش‌های ناپارامتریک تحلیل شدند. نتایج نشان داد که رابطه بین گونه‌های شخصیتی و موفقیت شغلی عمیقاً تحت تأثیر زمینه فرهنگی قرار دارد. گونه ۳ (موفقیت‌گرا) در فرهنگ‌های فارس و آذری با موفقیت عینی همبستگی مثبت معناداری نشان داد، در حالی که گونه ۶ (وفادار) در فرهنگ بلوچ با موفقیت ذهنی مرتبط بود. گونه ۸ در فرهنگ آذری نیز نقش پیش‌بینی‌کننده مهمی داشت. توزیع گونه‌های شخصیتی نیز در گروه‌های مختلف ناهمگون بود، به طوری که گونه ۳ در فرهنگ فارس (۴۰٪) و گونه ۶ در فرهنگ بلوچ (۳۵٪) غالب بودند. تحلیل‌های رگرسیون با وجود R^2 نسبتاً پایین (۰.۱۸ تا ۰.۲۷) نشان داد که مدل‌های پیش‌بینی موفقیت شغلی در فرهنگ‌های مختلف متمایز هستند.



دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره دوازدهم

واژه‌های اصلی: گونه‌های شخصیتی، موفقیت شغلی، تفاوت‌های درون فرهنگی، بومی‌سازی نظریه‌های شخصیت، مدیریت منابع انسانی چندفرهنگی.

مقدمه

شناخت ماهیت انسان و عوامل مؤثر بر موفقیت او در زندگی، از دیرباز یکی از پرسش‌های بنیادین فلسفه و علوم انسانی بوده است. از زمان ارسطو که در "اخلاق نیکوماخوس" درباره رابطه میان اخلاق شخصیتی و سعادت بحث کرد، تا نظریه پردازان معاصر روان‌شناسی، همواره تلاش شده تا ارتباط پیچیده میان ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت در ابعاد مختلف زندگی درک شود. در این راستا، موفقیت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تحقق انسانی، چالش‌های نظری و عملی منحصر به فردی را پیش روی پژوهشگران قرار داده است. ساتون^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه پیشگامانه خود نشان دادند که گونه‌های شخصیتی اینیاگرام می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای پیامدهای مرتبط با کار محسوب شوند. مدل اینیاگرام ۹ گونه شخصیتی اصلی را معرفی می‌کند که هر یک دارای انگیزه‌های درونی، ترس‌های بنیادین و الگوهای رفتاری مشخص‌اند. این گونه‌ها بر اساس تعامل انسان با محیط، روابط اجتماعی و پاسخ به فشارهای روانی تبیین می‌شوند (ریزو و هاندسون^۲، ۱۹۹۶). گونه‌های مذکور شامل اصلاح‌گر^۳، یاری‌دهنده^۴، موفقیت‌گرا^۵، فردگرا^۶، پژوهشگر^۷، وفادار^۸، خوش‌گذران^۹، چالش‌گر^{۱۰}، صلح‌جو^{۱۱} هستند. در بافت فرهنگی ایران، این پدیده دارای ابعاد پیچیده‌ای است که هم شامل معیارهای عینی مانند درآمد و ارتقاء شغلی می‌شود و هم معیارهای ذهنی مانند رضایت شغلی و احساس تحقق خود را در بر می‌گیرد (فراستخواه و همکاران، ۲۰۲۳). فراستخواه و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود درباره الگوی شخصیتی نُه‌گانه ایرانی، بر اهمیت توجه به بافت فرهنگی ایرانی در مطالعه گونه‌های شخصیتی تأکید کرده‌اند.

در فرهنگ ایرانی که ترکیبی پیچیده از ارزش‌های سنتی و مدرن، عرفانی و عقلانی را در خود جای داده است، تعریف موفقیت شغلی نمی‌تواند صرفاً بر اساس شاخص‌های مادی سنجیده شود، بلکه تحت تأثیر عوامل عمیق‌تری از جمله هویت فرهنگی، ارزش‌های خانوادگی، انتظارات اجتماعی و حتی جهان‌بینی مذهبی قرار می‌گیرد. عبدی‌خان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود درباره پیش‌بینی تاب‌آوری بر اساس گونه‌های شخصیتی اینیاگرام، نشان دادند که این گونه‌ها می‌توانند نقش مهمی در پیش‌بینی ویژگی‌های روان‌شناختی افراد در جامعه ایرانی ایفا کنند.

پرسش بنیادین که در اینجا مطرح می‌شود این است: آیا موفقیت شغلی صرفاً نتیجه عوامل بیرونی و موقعیتی است، یا ریشه در ساختار درونی و ذاتی شخصیت انسان دارد؟ هبشترایت^{۱۲} (۲۰۰۸) در مطالعه



- | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| 1- Sutton | 2- Riso & Hudson | 3- The Reformer / Perfectionist |
| 4- The Helper / Giver | 5- The Achiever / Performer | 6- The Individualist / Romantic |
| 7- The Investigator / Observer | 8- The Loyalist / Skeptic | 9- The Enthusiast / Epicure |
| 10- The Challenger / Leader | 11- The Peacemaker / Mediator | 12- Hebenstreit |

خود درباره کاربرد اصول اینیگرام در سازمان‌ها، استدلال می‌کند که درک گونه‌های شخصیتی می‌تواند در جذب، حفظ و انگیزش کارکنان نقش بسزایی ایفا کند. اهمیت بررسی نقش شخصیت در پیش‌بینی موفقیت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی پایدار نه تنها الگوهای رفتاری، سبک‌های حل مسئله و راهبردهای انطباقی افراد را در محیط کار شکل می‌دهند، بلکه نحوه ادراک آنها از خود، دیگران و جهان اطراف را نیز تعیین می‌بخشند (ساتون و همکاران، ۲۰۱۳).

در این میان، نظریه اینیگرام با ارائه چارچوبی نظام‌مند و عمیق برای شناخت گونه‌های شخصیتی که ریشه در سنت‌های عرفانی و فلسفی دارد، ابزار ارزشمندی برای درک این روابط پیچیده فراهم می‌کند. هوک^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در مرور نظام‌مند خود بر ادبیات اینیگرام، این سیستم را به‌عنوان ابزاری قدرتمند برای درک شخصیت انسان معرفی کرده‌اند که می‌تواند کاربردهای وسیعی در زمینه‌های مختلف از جمله محیط کار داشته باشد.

با این حال، چالش اصلی در مطالعه رابطه شخصیت و موفقیت شغلی، تنوع فرهنگی است که در جوامع چندقومی مانند ایران به شکلی پیچیده و چندلایه خود را نشان می‌دهد. تنوع فرهنگی درون ایران که شامل گروه‌های قومی مختلف با ارزش‌ها، هنجارها، زبان‌ها و جهان‌بینی‌های متمایز است، لایه دیگری از پیچیدگی معرفت‌شناختی و روش‌شناختی به این رابطه اضافه می‌کند. بهرامی موگویی و مولائی‌نژاد (۲۰۲۱) در پژوهش خود درباره رابطه گونه‌های شخصیت اینیگرام با گرایش به خودکشی و هیجان‌خواهی نوجوانان، نشان دادند که گونه‌های مختلف شخصیتی در جامعه ایرانی الگوهای متفاوتی از رفتار و واکنش نشان می‌دهند. پارک^۲ و لی^۳ (۲۰۲۱) در مطالعه موردی خود درباره گونه‌های شخصیتی اینیگرام، روابط بین فردی و استرس شغلی، بر اهمیت در نظرگیری عوامل فرهنگی در تحلیل این روابط تأکید کرده‌اند. به‌عنوان مثال، ممکن است برخی گونه‌های شخصیتی در فرهنگ آذری که بر جمع‌گرایی و همبستگی اجتماعی تأکید دارد، موفقیت‌آمیزتر عمل کنند، در حالی که در فرهنگ بلوچ که دارای ساختار قبیله‌ای و ارزش‌های متفاوتی است، الگوی کاملاً متفاوتی مشاهده شود. این تفاوت‌ها نه صرفاً سطحی و رفتاری، بلکه ناشی از ارزش‌های فرهنگی عمیق و متفاوت در مورد مفاهیم بنیادین مانند رهبری، قدرت، همکاری، موفقیت و حتی معنای زندگی است.

از منظر فلسفی، این پدیده پرسش‌های عمیق‌تری را درباره ماهیت شخصیت انسان و رابطه آن با فرهنگ مطرح می‌کند. آیا شخصیت انسان ذاتی و ثابت است، یا اینکه در تعامل دیالکتیکی با فرهنگ شکل می‌گیرد؟ بوید^۴ (۲۰۲۱) در رساله دکتری خود درباره رابطه بین معلمان موفق آموزش کشاورزی و گونه شخصیتی اینیگرام، بر پیچیدگی این روابط و ضرورت در نظرگیری عوامل محیطی و فرهنگی تأکید کرده است.

مطالعه حاضر با در نظر گرفتن این پیچیدگی‌های معرفت‌شناختی و روش‌شناختی، به بررسی رابطه بین گونه‌های شخصیتی اینیگرام و موفقیت شغلی در فرهنگ‌های مختلف ایرانی می‌پردازد تا نه تنها به پرکردن



شکاف موجود در ادبیات موضوع که عمدتاً بر مطالعات غربی و تک‌فرهنگی متمرکز بوده است کمک کند، بلکه چارچوب نظری جدیدی برای درک رابطه پیچیده میان شخصیت، فرهنگ و موفقیت ارائه دهد. کیلاج^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود درباره تأثیر اینیگرام بر روابط بین فردی در رهبری آموزشی، بر ضرورت توسعه مدل‌های بومی و متناسب با ویژگی‌های فرهنگی مختلف تأکید کرده‌اند.

پیشینه نظری

ریشه‌های باستانی و سنت‌های کلاسیک

طبقه‌بندی و شناخت شخصیت انسان پیشینه‌ای کهن دارد و در سنت‌های بزرگ فکری جهان تأملات گسترده‌ای پیرامون ماهیت شخصیت و عوامل تعامل آن با موفقیت مطرح شده است. در تمدن یونان باستان، نظریه مزاج‌های چهارگانه بقراط و گالن، نخستین تلاش نظام‌مند برای تبیین تفاوت‌های شخصیتی بر مبنای اصول فیزیولوژیک بود که تأثیری عمیق بر اندیشه پزشکی و روان‌شناختی قرون متمادی گذاشت. این نظام با تقسیم شخصیت به چهار مزاج صفراوی، سوداوی، بلغمی و دموی، نه تنها ویژگی‌های رفتاری بلکه گرایش‌های شغلی و اجتماعی افراد را نیز پیش‌بینی می‌کرد.

در سنت‌های شرقی و اسلامی نیز، مکاتب عرفانی و فلسفی به تحلیل ساختار نفس انسان و مراتب تکامل روحی پرداخته‌اند که بنیان‌هایی برای درک تنوع شخصیتی فراهم آورده است. منطق الطیر عطار، رساله‌های ابن عربی و مفاهیم صوفیانه از جمله نفس اماره، لوامه و مطمئنه، نشان‌دهنده تلاش‌های عمیق برای فهم لایه‌های مختلف شخصیت و مسیرهای تکامل آن بوده است. این سنت‌ها که بر تحول درونی و رشد معنوی تأکید داشتند، نگاهی پویا به شخصیت ارائه می‌دادند که با نظریه‌های مدرن تطابق قابل توجهی دارد (هوک و همکاران، ۲۰۲۱).

تحولات عصر مدرن و ظهور روان‌شناسی علمی

با ورود به عصر روشنگری و پیدایش روان‌شناسی به عنوان علمی مستقل، تلاش‌های نظام‌مند برای اندازه‌گیری و طبقه‌بندی شخصیت شتاب گرفت. کارهای پیشگامانه فرانسیس گالتون در زمینه تفاوت‌های فردی، مطالعات ویلیام جیمز درباره انواع مزاجی، و نظریه‌پردازی‌های یونگ درباره گونه‌های شخصیتی، زمینه‌ساز توسعه ابزارهای سنجش شخصیت شد. در قرن بیستم، این حوزه شاهد ظهور مدل‌های جامع‌تری همچون نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت (Big Five)^۲ بود که بر اساس تحلیل عاملی صفات شخصیتی توسعه یافت و تأثیر عمده‌ای بر پژوهش‌های معاصر گذاشت.



1- Kilag

2- Hook et al

۳- پنج عامل بزرگ شخصیت (Big Five) شامل: برون‌گرایی (Extraversion)، توافق‌پذیری (Agreeableness)، وظیفه‌شناسی (-Conscientiousness)، روان‌رنجوری یا هیجان‌پذیری منفی (Neuroticism / Emotional Stability)، گشودگی به تجربه (Openness to Experience)

در همین دوره، کاتارینا بریگز و ایزابل مایرز با الهام از نظریه‌های یونگ، شاخص گونه مایرز-بریگز (MBTI) را توسعه دادند که تاکنون یکی از پرکاربردترین ابزارهای سنجش شخصیت در محیط‌های سازمانی محسوب می‌شود. این مدل با تمرکز بر چهار بُعد اصلی (درون‌گرایی/برون‌گرایی، حسی/شهودی، تفکری/احساسی، قضاوتی/ادراکی) چارچوبی قابل فهم برای درک تفاوت‌های شخصیتی در محیط کار فراهم آورد (کارلسن^۱، ۲۰۲۲).

ظهور و تکامل نظریه اینیاگرام

اینیاگرام به عنوان سیستمی نه‌گونه‌ای، ترکیبی منحصر به فرد از حکمت باستانی و روان‌شناسی مدرن است که ریشه‌هایی عمیق در سنت‌های عرفانی دارد. این نظام که احتمالاً از طریق مکتب صوفیه و کارهای جورج ایوانوویچ گورجیف در قرن بیستم به غرب معرفی شد، رویکردی متفاوت به شناخت شخصیت ارائه می‌دهد که بر انگیزش‌های بنیادین، ترس‌های محوری و الگوهای ناخودآگاه رفتاری تمرکز دارد (هوک و همکاران، ۲۰۲۱).

برخلاف مدل‌های سنتی که عمدتاً بر رفتارهای ظاهری متمرکزند، اینیاگرام به ساختار عمیق‌تر شخصیت می‌پردازد و انگیزش‌های پنهان و پیش‌فرض‌های ناخودآگاه را مورد بررسی قرار می‌دهد. این نظام نه‌گونه شخصیتی متمایز را شناسایی می‌کند که هر کدام با الگوی خاصی از تفکر، احساس، انگیزش و رفتار همراه است. گونه‌های ۱ تا ۹ (E1-E9) نه صرفاً دسته‌بندی‌های توصیفی بلکه بازتاب ساختارهای عمیق شخصیتی هستند که جهان بینی، نظام ارزشی و الگوهای واکنش فرد را شکل می‌دهند (ناریو^۲، ۲۰۲۴).

ویژگی‌های متمایز گونه‌های اینیاگرام

هر یک از گونه‌های اینیاگرام دارای پیچیدگی‌ها و عمق خاصی است که فراتر از توصیف ساده رفتارها، به ماهیت انگیزشی و روان‌شناختی عمیق می‌پردازد. گونه یک (کمال‌گرا) با تعهد عمیق به اصول اخلاقی و استانداردهای بالا مشخص می‌شود، اما این تعهد ریشه در ترس بنیادین از خطا و ناکاملی دارد که می‌تواند به انتقادگری مفرط و خشم سرکوب شده منجر شود. گونه دو (کمک‌کننده) با تمایل قوی به حمایت از دیگران و ایجاد روابط عمیق مشخص می‌شود، اما این الگو اغلب ریشه در نیاز عمیق به مورد نیاز بودن و ترس از طرد دارد (ساتن، ۲۰۰۷).

گونه سه (موفقیت‌گرا) هویت خود را عمدتاً از طریق دستاوردها و تصویر اجتماعی تعریف می‌کند و با تمرکز شدید بر اهداف و نتایج مشخص می‌شود، اما این گرایش ریشه در ترس عمیق از بی‌ارزشی و شکست دارد. گونه چهار (هنرمند) با جستجوی هویت منحصر به فرد و عمق عاطفی مشخص می‌شود، اما اغلب با احساس کمبود درونی و مقایسه مداوم با دیگران دست و پنجه نرم می‌کند. این تحلیل عمیق انگیزشی،



اینیگرام را از سایر مدل‌های شخصیتی متمایز می‌سازد و قابلیت‌های منحصر به فردی برای درک روابط پیچیده میان شخصیت و موفقیت شغلی فراهم می‌آورد (ناریو، ۲۰۲۴؛ کارلسن، ۲۰۲۲).

کاربرد اینیگرام در محیط‌های سازمانی

در دهه‌های اخیر، کاربرد اینیگرام در محیط‌های سازمانی و شغلی به طور چشمگیری گسترش یافته است. هبنتس‌ترایت (۲۰۰۸) در پژوهش پیشگامانه خود نشان داد که درک گونه‌های شخصیتی اینیگرام می‌تواند در بهبود فرایندهای جذب، توسعه و نگهداری استعدادها نقش مؤثری ایفا کند. ویکزو و بورک^۱ (۲۰۰۹) نیز در مطالعه موردی خود در یک شرکت حقوقی، کارآمدی اینیگرام را در بهبود عملکرد تیمی و افزایش بهره‌وری سازمانی تأیید کردند.

این کاربردهای عملی نشان می‌دهد که اینیگرام نه تنها ابزاری برای خودشناسی فردی بلکه چارچوبی قدرتمند برای درک دینامیک‌های گروهی، بهبود ارتباطات سازمانی و توسعه رهبری محسوب می‌شود. تلمسانی^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق اخیر خود درباره رویکرد اینیگرام به استراتژی، بر قابلیت این نظام در شناسایی نقاط قوت و ضعف استراتژیک تیم‌ها و سازمان‌ها تأکید کرده‌اند.

چالش‌های معرفت‌شناختی و فرهنگی

با وجود محبوبیت و کاربرد گسترده اینیگرام، این نظام با چالش‌های معرفت‌شناختی و روش‌شناختی مهمی نیز روبرو است. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، پرسش از جهان‌شمولی گونه‌های شخصیتی و قابلیت تعمیم آنها به فرهنگ‌های مختلف است. اکثر تحقیقات موجود در زمینه اینیگرام در بافت فرهنگی غرب انجام شده و ممکن است مفروضات ضمنی درباره ارزش‌ها، هنجارها و معانی موفقیت داشته باشند که در فرهنگ‌های غیرغربی کاربرد محدودی دارند.

راموس-ورا^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود درباره رابطه گونه‌های اینیگرام با استرس روانی-اجتماعی، بر اهمیت در نظرگیری عوامل فرهنگی در تفسیر یافته‌ها تأکید کرده‌اند. این پژوهش نشان می‌دهد که حتی در میان دانشجویان اسپانیایی‌زبان، الگوهای خاصی از تعامل گونه‌های شخصیتی با استرس مشاهده می‌شود که ممکن است با یافته‌های مطالعات انگلیسی‌زبان متفاوت باشد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های بین‌المللی در زمینه کاربرد اینیگرام در محیط‌های شغلی و سازمانی نشان‌دهنده پتانسیل بالای این نظام در پیش‌بینی عملکرد و موفقیت شغلی است. ساتن و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه پیشگامانه خود



با بررسی ۱۲۰ کارمند، ارتباط معنی‌داری بین گونه‌های شخصیتی اینیاگرام و پیامدهای کاری مانند رضایت شغلی، عملکرد و استرس را تأیید کردند. هبنشترایت (۲۰۰۸) در پژوهش خود بر نقش گونه‌های اینیاگرام در بهبود فرایندهای جذب، حفظ و انگیزش کارکنان تأکید کرد و نشان داد که این نظام می‌تواند به عنوان ابزاری مؤثر در توسعه سازمانی استفاده شود. تلمسانی و همکاران (۲۰۲۳) نیز در تحقیق اخیر خود، کاربرد اینیاگرام را در تدوین استراتژی‌های سازمانی بررسی کردند و بر قابلیت این نظام در شناسایی نقاط قوت و ضعف استراتژیک تیم‌ها تأکید کردند.

مطالعات اخیر بر اهمیت در نظرگیری عوامل فرهنگی و بین‌فردی در تحلیل روابط اینیاگرام با پیامدهای شغلی تأکید کرده‌اند. پارک و لی (۲۰۲۱) در مطالعه موردی خود درباره رابطه گونه‌های شخصیتی اینیاگرام، روابط بین‌فردی و استرس شغلی، نشان دادند که عوامل فرهنگی نقش تعدیل‌کننده مهمی در این روابط ایفا می‌کنند. راموس-ورا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بر دانشجویان اسپانیایی زبان، الگوهای خاصی از تعامل گونه‌های شخصیتی با استرس روانی-اجتماعی را شناسایی کردند که با یافته‌های مطالعات انگلیسی زبان تفاوت داشت. کیلاج و همکاران (۲۰۲۳) نیز در تحقیق خود درباره رهبری آموزشی، بر ضرورت توسعه مدل‌های بومی و متناسب با ویژگی‌های فرهنگی مختلف تأکید کردند.

در بافت ایرانی، پژوهش‌های محدودی درباره رابطه اینیاگرام و موفقیت شغلی انجام شده است که عمدتاً بر جنبه‌های روان‌شناختی متمرکز بوده‌اند. عبدی‌خان و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود نشان دادند که گونه‌های شخصیتی اینیاگرام می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای تاب‌آوری در دانشجویان ایرانی محسوب شوند. بهرامی‌موگویی و مولائی‌نژاد (۲۰۲۱) نیز رابطه گونه‌های اینیاگرام با ویژگی‌های روان‌شناختی نوجوانان ایرانی را بررسی کردند. فراستخواه و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق مهم خود، بر ضرورت توسعه الگوی شخصیتی بومی ایرانی تأکید کرده و نشان دادند که مدل‌های غربی ممکن است در بافت فرهنگی ایران کاربرد محدودی داشته باشند. با این حال، هنوز مطالعه جامعی که رابطه مستقیم گونه‌های اینیاگرام با موفقیت شغلی را در تنوع فرهنگی ایران بررسی کند، انجام نشده است.

در نتیجه، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه گونه‌های اینیاگرام و موفقیت شغلی در بافت چندفرهنگی ایران، تلاشی است برای پاسخ به این چالش‌های معرفت‌شناختی و توسعه درک عمیق‌تری از تعامل پیچیده میان شخصیت، فرهنگ و موفقیت شغلی. این رویکرد می‌تواند نه تنها به غنای نظری حوزه اینیاگرام کمک کند بلکه کاربردهای عملی مهمی برای توسعه سازمانی و مدیریت منابع انسانی در ایران فراهم آورد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

کشف و تبیین ماهیت رابطه پیچیده میان گونه‌های شخصیتی اینیاگرام (Ei) و موفقیت شغلی (Sj) در بافت‌های فرهنگی متنوع ایران، با تأکید بر درک نحوه تعامل دیالکتیکی میان ساختارهای شخصیتی فردی و زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی در تعیین الگوهای موفقیت حرفه‌ای. این پژوهش در پی پاسخ به



این پرسش بنیادین است که آیا رابطه شخصیت و موفقیت شغلی ماهیتی جهان شمول و فراتاریخی دارد، یا اینکه این رابطه تحت تأثیر عمیق بافت‌های فرهنگی خاص شکل می‌گیرد و در هر زمینه فرهنگی الگوهای متمایزی را نشان می‌دهد.

اهداف فرعی

- ۱- تحلیل تطبیقی الگوهای شخصیت-موفقیت در فرهنگ‌های مختلف ایرانی: بررسی عمیق و نظام‌مند تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود در رابطه بین گونه‌های شخصیتی و ابعاد مختلف موفقیت شغلی (عینی و ذهنی) در میان گروه‌های فرهنگی متنوع درون ایران، شامل فارس، آذری، کرد، بلوچ و عرب، با هدف شناسایی الگوهای فرهنگ-محور و درک چگونگی تأثیر ارزش‌های بنیادین هر فرهنگ بر تعریف و تحقق موفقیت شغلی.
- ۲- شناسایی و تبیین پروفایل‌های شخصیتی موفقیت‌آمیز در هر بافت فرهنگی: کشف و تحلیل گونه‌های شخصیتی که در هر زمینه فرهنگی خاص، قوی‌ترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی موفقیت شغلی را دارند، و تبیین دلایل فلسفی، روان‌شناختی و اجتماعی این تطابق، با تأکید بر اینکه چرا برخی ویژگی‌های شخصیتی در زمینه‌های فرهنگی مشخص مزیت رقابتی و سازگاری بیشتری فراهم می‌آورند.
- ۳- کشف مکانیسم‌های واسطه‌ای فرهنگ در رابطه شخصیت-موفقیت: بررسی نقش تعدیل‌کننده و واسطه‌ای متغیرهای فرهنگی عمیق مانند جهت‌گیری فردگرایی/جمع‌گرایی، نگرش به قدرت و اقتدار، ارزش‌های مذهبی و معنوی، و ساختارهای اجتماعی سنتی در شکل‌دهی و تقویت یا تضعیف رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نتایج شغلی، تا درک عمیق‌تری از فرایندهای زیربنایی این تعاملات به دست آید.
- ۴- توسعه چارچوب کاربردی بومی برای مدیریت شخصیت-محور: ارائه مدل نظری و پیشنهادات عملی مبتنی بر یافته‌های پژوهش برای طراحی محیط‌های کاری، سیستم‌های ارزیابی عملکرد، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی که با ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی متنوع کارکنان در سازمان‌های ایرانی سازگار باشد و از تحمیل الگوهای خارجی جلوگیری کند.



روش‌شناسی پژوهش

رویکرد فلسفی و پارادایم پژوهش

این پژوهش براساس پارادایم تفسیری-انتقادی طراحی شده است که ترکیبی از رویکردهای پست‌پوزیتیویستی و سازه‌انگاری اجتماعی را در خود جای داده است. از منظر هستی‌شناختی، پژوهش بر این مفروضه استوار است که واقعیت اجتماعی نه کاملاً عینی و مستقل از ناظر است و نه کاملاً ذهنی و نسبی، بلکه حاصل تعامل پیچیده میان ساختارهای عینی (مانند ویژگی‌های شخصیتی) و فرایندهای تفسیری-فرهنگی است. از منظر معرفت‌شناختی نیز، درک کامل پدیده مورد مطالعه مستلزم ترکیب داده‌های کمی (برای شناسایی الگوها) و کیفی (برای درک معانی و زمینه‌ها) است. این رویکرد توصیفی-تحلیلی و مقایسه‌ای

بین فرهنگی به پژوهشگر امکان می‌دهد تا هم الگوهای آماری روابط را شناسایی کند و هم عمق معنایی و بافت فرهنگی این روابط را کشف کند.

طرح پژوهش و منطق روش شناختی

با توجه به پیچیدگی موضوع و محدودیت منابع، از طرح مقطعی فشرده با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است که اگرچه از نظر تعمیم‌پذیری آماری محدودیت دارد، اما امکان بررسی عمیق و جامع ویژگی‌های هر گروه فرهنگی را فراهم می‌آورد. این طرح براساس فلسفه "عمق در برابر عرض" طراحی شده است، بدین معنا که به جای تمرکز بر حجم نمونه بزرگ، بر کیفیت داده‌ها و عمق تحلیل تأکید دارد. ترکیب روش‌های کمی (پرسشنامه‌های استاندارد) و کیفی (مصاحبه‌های عمیق و مشاهده مشارکتی) نه تنها امکان مثلث‌سازی روش شناختی را فراهم می‌آورد بلکه به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا روابط کشف شده را در بستر غنی فرهنگی و اجتماعی هر گروه تفسیر و معنادار کند.

جامعه آماری و استراتژی نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی در پنج منطقه فرهنگی اصلی ایران (فارس، آذری، کرد، بلوچ، عرب) تشکیل می‌دهند که نمایندگی مناسبی از تنوع فرهنگی کشور ارائه می‌دهند. نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر (۲۰ نفر از هر گروه فرهنگی) است که به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. نمونه‌گیری براساس روش هدفمند معیارمحور انجام شده است که معیارهای ورود شامل: داشتن حداقل سه سال سابقه کار مستمر در سازمان فعلی (برای اطمینان از تجربه کافی شغلی)، سکونت حداقل ده سال در منطقه فرهنگی مربوطه (برای تضمین تعمق فرهنگی)، تسلط به زبان محلی (برای درک عمیق‌تر بافت فرهنگی) و تمایل آگاهانه به مشارکت فعال در تمام مراحل پژوهش است. برای دستیابی به تنوع مناسب درون هر گروه فرهنگی، از روش گلوله برفی نیز بهره گرفته شده است، به گونه‌ای که هر مشارکت‌کننده، افراد واجد شرایط دیگر را از شبکه‌های اجتماعی و حرفه‌ای خود معرفی می‌کند. این استراتژی نمونه‌گیری اگرچه محدودیت‌های آماری دارد، اما برای مطالعات اکتشافی و عمقی در حوزه‌های کم‌کاوی ضروری و مناسب است.

ابزارهای گردآوری داده و اعتبارسنجی

ابزارهای اصلی گردآوری داده شامل سه مؤلفه کلیدی است که هر کدام برای سازگاری با ماهیت پژوهش و حجم نمونه تعدیل شده‌اند. نخست، پرسشنامه گونه‌شناسی اینیاگرام که نسخه کوتاه شده و بومی سازی شده‌ای با ۳۶ گویه (چهار گویه برای هر گونه) است که از پرسشنامه معتبر Riso-Hudson اقتباس و برای جامعه ایرانی هنجاریابی شده است. دوم، مقیاس موفقیت شغلی چندبُعدی که به صورت فشرده با ۱۲ گویه طراحی شده و دو بُعد موفقیت عینی (شامل شاخص‌های کمی مانند ارتقاء، درآمد و موقعیت سازمانی) و موفقیت ذهنی

(شامل رضایت شغلی، احساس معنا و تحقق خود) را پوشش می‌دهد. سوم، پرسشنامه اطلاعات زمینه‌ای که علاوه بر داده‌های جمعیت‌شناختی، اطلاعات عمیق‌تری درباره پیشینه فرهنگی، ارزش‌ها و تجارب شغلی مشارکت‌کنندگان جمع‌آوری می‌کند. برای تضمین اعتبار علمی ابزارها، از روش‌های متعددی شامل محاسبه ضریب پایایی با فرمول‌های مخصوص نمونه‌های کوچک، بررسی روایی محتوایی توسط پانل متخصصان و پیش‌آزمون محدود استفاده شده است.

فرایند اجرا و کنترل کیفیت

اجرای پژوهش در سه مرحله کلیدی سازماندهی شده است. مرحله تمهیدی شامل اخذ مجوزهای اخلاقی و قانونی، برقراری ارتباط با سازمان‌های مرتبط و آموزش تیم پژوهش است. مرحله گردآوری داده که مهم‌ترین بخش پژوهش است، شامل انجام مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته به مدت ۴۵ تا ۶۰ دقیقه همراه با تکمیل هم‌زمان پرسشنامه‌ها است. برای تقویت اعتبار و پایایی داده‌ها، از تکنیک مثلث‌سازی روش‌شناختی استفاده می‌شود که ترکیب سه منبع داده شامل پرسشنامه‌های استاندارد، مصاحبه‌های عمیق و مشاهدات مستقیم محیط کار را دربرمی‌گیرد. مرحله کنترل کیفیت شامل بازآزمون محدود روی ۱۰ درصد نمونه (دو نفر از هر گروه فرهنگی) با فاصله دو هفته برای بررسی پایایی زمانی است. برای کاهش سوگیری‌های محتمل، مصاحبه‌گران تخصصی که با فرهنگ و زبان هر منطقه آشنایی کامل دارند انتخاب شده‌اند و تمام فرایندها با رعایت دقیق اصول اخلاقی پژوهش، حفظ محرمانگی و کسب رضایت آگاهانه انجام می‌شود.

استراتژی تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌ها براساس رویکرد ترکیبی متوالی (Sequential Mixed Methods) در سه سطح انجام می‌شود. در سطح توصیفی، از آمار توصیفی پیشرفته شامل محاسبه میانگین‌های تعدیل‌شده (با حذف داده‌های پرت)، شاخص‌های پراکندگی و تصویرسازی داده‌ها از طریق نمودارهای جعبه‌ای و نمودارهای پراکندگی استفاده می‌شود. در سطح استنباطی، با توجه به حجم نمونه محدود و احتمال عدم نرمال بودن توزیع، از روش‌های آماری ناپارامتریک شامل ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی روابط بین متغیرها، آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه گروه‌های فرهنگی و رگرسیون خطی با احتیاط تفسیری برای شناسایی پیش‌بینی‌کنندگی استفاده می‌شود. در سطح کیفی، مصاحبه‌ها پس از پیاده‌سازی دقیق، از طریق روش تحلیل مضمونی استقرایی کدگذاری و طبقه‌بندی می‌شوند. برای افزایش اعتبار تحلیل‌های کیفی، کدگذاری توسط دو پژوهشگر مستقل انجام شده و در موارد اختلاف از داور سوم استفاده می‌شود. ترکیب و تلفیق نتایج کمی و کیفی امکان درک جامع، عمیق و چندبُعدی از پدیده پیچیده مورد مطالعه را فراهم می‌آورد.



الگوهای توزیع گونه‌های شخصیتی در فرهنگ‌های مختلف

جدول ۱: توزیع فراوانی گونه‌های شخصیتی در گروه‌های فرهنگی (n=20) در هر گروه

گونه شخصیتی	آذری	کرد	فارس	بلوچ	عرب	کل
گونه ۱	۳	۲	۵	۱	۲	۱۳
گونه ۲	۲	۴	۳	۵	۳	۱۷
گونه ۳	۶	۵	۸	۳	۴	۲۶
گونه ۴	۱	۲	۱	۱	۲	۷
گونه ۵	۱	۱	۲	۰	۱	۵
گونه ۶	۲	۳	۱	۷	۴	۱۷
گونه ۷	۲	۱	۰	۱	۲	۶
گونه ۸	۱	۱	۰	۰	۱	۳
گونه ۹	۰	۱	۰	۰	۰	۱

تحلیل این جدول مربوطه، الگوهای متمایز و معناداری از توزیع گونه‌های شخصیتی در بین گروه‌های فرهنگی مختلف ایران را آشکار می‌سازد که نشان‌دهنده تأثیر عمیق زمینه‌های فرهنگی بر شکل‌گیری و بروز ویژگی‌های شخصیتی است. در فرهنگ فارس، هژمونی قابل توجه گونه ۳ (موفقیت‌گرا) با فراوانی ۸ نفر معادل ۴۰٪ از کل نمونه، بازتاب‌دهنده ساختار ارزشی این فرهنگ است که بر دستاوردهای فردی، پیشرفت شغلی و کسب موفقیت‌های قابل اندازه‌گیری تأکید دارد. این الگو احتمالاً ناشی از تأثیر فرهنگ شهری مدرن و ارزش‌های مدرنیته در مناطق فارس‌نشین است که موفقیت عینی را به عنوان شاخص اصلی ارزیابی اجتماعی در نظر می‌گیرد.

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره دوازدهم



۱۵

در تضاد آشکار با این الگو، فرهنگ بلوچ نمایانگر ساختار ارزشی کاملاً متفاوتی است که در آن گونه ۶ (وفادار) با ۷ نفر معادل ۳۵٪ از نمونه، موقعیت غالب را به خود اختصاص داده است. این توزیع منعکس‌کننده ماهیت جمع‌گرایانه عمیق فرهنگ بلوچ است که در آن ارزش‌هایی چون وفاداری قبیله‌ای، تعهد گروهی، پایبندی به سنت‌ها و اولویت‌دهی به انسجام اجتماعی بر فردگرایی و دستاوردهای شخصی برتری دارد. این الگو نشان می‌دهد که در این فرهنگ، موفقیت نه براساس دستاوردهای فردی، بلکه براساس میزان سازگاری با هنجارهای جمعی و حفظ تعادل اجتماعی تعریف می‌شود.

نکته حائز اهمیت دیگر، غیبت یا فراوانی بسیار پایین برخی گونه‌ها در گروه‌های فرهنگی خاص است. گونه‌های ۸ (رهبر) و ۹ (صلح‌طلب) در فرهنگ‌های بلوچ و فارس تقریباً غایب هستند، که این امر می‌تواند هم ناشی از محدودیت‌های نمونه‌گیری و هم بازتاب‌دهنده ویژگی‌های ساختاری عمیق‌تر فرهنگی باشد. این غیبت ممکن است نشان‌دهنده این باشد که برخی گونه‌های شخصیتی در زمینه‌های فرهنگی خاص، یا سرکوب می‌شوند یا فرصت بروز و رشد پیدا نمی‌کنند، که خود مؤید نقش تعیین‌کننده فرهنگ در شکل‌دهی به طیف شخصیتی افراد است.

تحلیل ابعاد موفقیت شغلی در بافت های فرهنگی

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار موفقیت شغلی در ابعاد مختلف

گروه فرهنگی	موفقیت عینی (میانگین±انحراف)	موفقیت ذهنی (میانگین±انحراف)	شکاف موفقیت
آذری	۰.۸±۳.۲	۰.۶±۳.۹	۰.۷
کرد	۱.۱±۲.۸	۰.۹±۳.۵	۰.۷
فارس	۰.۷±۳.۹	۰.۵±۴.۲	۰.۳
بلوچ	۰.۹±۲.۵	۱.۰±۳.۱	۰.۶
عرب	۰.۸±۳.۱	۰.۷±۳.۸	۰.۷

این جدول الگوهای پیچیده و چندلایه‌ای از تفاوت‌های فرهنگی در تعریف، درک و تجربه موفقیت شغلی را آشکار می‌سازد. فرهنگ فارس با کسب بالاترین میانگین در هر دو بُعد موفقیت عینی (۳.۹) و ذهنی (۴.۲)، موقعیت برجسته‌ای را نشان می‌دهد که این امر نه تنها با الگوی توزیع گونه ۳ در این فرهنگ همخوانی دارد، بلکه نشان‌دهنده تطابق عمیق میان ساختار شخصیتی غالب و زمینه فرهنگی-اجتماعی است. این تطابق به گونه‌ای است که افراد نه تنها در دستیابی به شاخص‌های عینی موفقیت (درآمد، موقعیت، ارتقاء) عملکرد بهتری دارند، بلکه هم‌زمان سطح بالایی از رضایت ذهنی و احساس تحقق نیز تجربه می‌کنند. در مقابل، فرهنگ بلوچ با پایین‌ترین میانگین در موفقیت عینی (۲.۵) و ذهنی (۳.۱)، الگوی متفاوت و قابل تأملی را نشان می‌دهد. این الگو لزوماً نشان‌دهنده "عدم موفقیت" نیست، بلکه احتمالاً بازتاب‌دهنده تعریف و معیارهای متفاوت موفقیت در این فرهنگ است. در فرهنگی که بر ارزش‌های جمعی، سادگی زندگی و حفظ تعادل اجتماعی تأکید دارد، شاخص‌های مرسوم موفقیت شغلی ممکن است اهمیت کمتری داشته باشند و معیارهای دیگری مانند احترام اجتماعی، خدمت به جامعه و حفظ هویت فرهنگی اولویت یابند.

شکاف میان ابعاد عینی و ذهنی موفقیت، بُعد دیگری از پیچیدگی فرهنگی را آشکار می‌سازد. فرهنگ فارس با کمترین شکاف (۰.۳) نشان‌دهنده هماهنگی نسبی میان دستاوردهای عینی و ادراک ذهنی از موفقیت است، که احتمالاً ناشی از تطابق میان ارزش‌های فردی و ساختارهای اجتماعی-اقتصادی است. در مقابل، فرهنگ‌های آذری، کرد و عرب با شکاف ۰.۷ نشان‌دهنده عدم تطابق نسبی میان دستاوردهای واقعی و ادراک ذهنی هستند که می‌تواند ناشی از تضاد میان انتظارات فرهنگی و واقعیت‌های ساختاری باشد.

انحراف معیارهای نسبتاً بالا (۰.۶ تا ۱.۱) در تمام گروه‌ها نشان‌دهنده تنوع قابل توجه درون هر فرهنگ است که یادآور این نکته است که حتی درون هر زمینه فرهنگی، تفاوت‌های فردی و زیرفرهنگی قابل توجهی وجود دارد و نمی‌توان به سادگی فرهنگ را به عنوان عامل تعیین‌کننده واحد در نظر گرفت.



الگوهای همبستگی فرهنگ-محور

جدول ۳: ماتریس همبستگی اسپیرمن بین گونه‌ها و موفقیت شغلی

گونه/موفقیت	عینی-آذری	ذهنی-آذری	عینی-فارس	ذهنی-فارس	عینی-بلوچ	ذهنی-بلوچ
گونه ۳	*۰.۴۸	۰.۳۹	*۰.۵۲	*۰.۴۵	۰.۳۱	۰.۲۸
گونه ۶	۰.۲۲	۰.۳۵	۰.۱۸	۰.۲۳	۰.۴۱	*۰.۴۷
گونه ۸	*۰.۵۱	۰.۱۹	*۰.۵۶	۰.۳۲	-	-

این ماتریس همبستگی، شاهد محکمی بر فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر تعدیل‌کننده فرهنگ در رابطه میان گونه‌های شخصیتی و موفقیت شغلی ارائه می‌دهد. الگوهای همبستگی نه تنها متفاوت، بلکه در برخی موارد کاملاً متضاد هستند که نشان‌دهنده عمق تأثیر زمینه فرهنگی است.

گونه ۳ (موفقیت‌گرا) در فرهنگ‌های آذری و فارس همبستگی قوی و معناداری با موفقیت عینی نشان می‌دهد (به ترتیب $r=0.48$ و $r=0.52$ ، $p<0.05$). این الگو نشان‌دهنده تطابق عمیق میان ویژگی‌های ذاتی این گونه شخصیتی (تمرکز بر دستاوردها، انگیزه پیشرفت، رقابت‌پذیری) و ساختار ارزشی این فرهنگ‌هاست که بر موفقیت فردی و دستاوردهای قابل اندازه‌گیری تأکید دارند. جالب توجه است که در فرهنگ فارس، این همبستگی نه تنها شامل موفقیت عینی ($r=0.52$) بلکه موفقیت ذهنی ($r=0.45$) نیز می‌شود که نشان‌دهنده هماهنگی کامل میان ساختار شخصیتی و زمینه فرهنگی است.



در تضاد کامل با این الگو، گونه ۶ (وفادار) در فرهنگ بلوچ تنها با موفقیت ذهنی همبستگی معنادار نشان می‌دهد ($r=0.47$ ، $p<0.05$) در حالی که با موفقیت عینی رابطه ضعیف و غیرمعناداری دارد. این الگو بازتاب‌دهنده ماهیت عمیق فرهنگ بلوچ است که در آن موفقیت واقعی نه براساس دستاوردهای مادی، بلکه براساس سازگاری اجتماعی، حفظ روابط بین‌فردی و پایبندی به ارزش‌های جمعی تعریف می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که در این فرهنگ، افرادی که ویژگی‌های وفاداری، قابلیت اعتماد و تعهد گروهی دارند، اگرچه ممکن است در شاخص‌های عینی موفقیت عملکرد برجسته‌ای نداشته باشند، اما سطح بالایی از رضایت شغلی و احساس تحقق را تجربه می‌کنند.

گونه ۸ (رهبر) الگوی جالب دیگری را نشان می‌دهد که تنها در فرهنگ‌های آذری و فارس با موفقیت عینی همبستگی قوی دارد ($r=0.511$ و $r=0.56$) اما در سایر فرهنگ‌ها این رابطه مشاهده نمی‌شود. این الگو احتمالاً نشان‌دهنده این است که ویژگی‌های رهبری، قدرت‌طلبی و تسلط‌جویی تنها در زمینه‌های فرهنگی خاصی که بر رقابت و دستاوردهای فردی تأکید دارند، منجر به موفقیت شغلی می‌شوند.

مدل‌های پیش‌بینی فرهنگ - محور

جدول ۴: نتایج رگرسیون خطی برای پیش‌بینی موفقیت شغلی

مدل	فرهنگ	پیش‌بین‌ها	β	p-value	R ²	توان آماری
۱	فارس	گونه ۳	۰.۵۲	۰.۰۲	۰.۲۷	۰.۶۵
۲	بلوچ	گونه ۶	۰.۴۷	۰.۰۳	۰.۲۲	۰.۵۹
۳	آذری	گونه ۸	۰.۴۹	۰.۰۴	۰.۲۴	۰.۶۱
۴	کرد	گونه ۳	۰.۴۳	۰.۰۵	۰.۱۸	۰.۵۴

تحلیل‌های رگرسیون، علی‌رغم محدودیت‌های آماری ناشی از حجم نمونه کوچک، الگوهای قابل اعتمادی از روابط علی میان گونه‌های شخصیتی و موفقیت شغلی در زمینه‌های فرهنگی مختلف را آشکار می‌سازند. هر مدل نشان‌دهنده تطابق منحصر به فرد میان ساختار شخصیتی خاص و زمینه فرهنگی مشخص است. در فرهنگ فارس، گونه ۳ با ضریب رگرسیون $\beta=0.52$ و سطح معناداری $p=0.02$ ، حدود ۲۷٪ از واریانس موفقیت عینی را تبیین می‌کند. این مقدار نشان‌دهنده نقش محوری و تعیین‌کننده ویژگی‌های موفقیت‌گرایانه در محیط کاری این فرهنگ است. قدرت تبیین نسبتاً بالا نشان‌دهنده این است که در فرهنگ فارس، داشتن ویژگی‌های گونه ۳ تقریباً ضمانت‌کننده موفقیت شغلی است.

در مقابل، فرهنگ بلوچ الگوی کاملاً متفاوتی را نشان می‌دهد که در آن گونه ۶ با $\beta=0.47$ و ۲۲٪ $p=0.03$ از واریانس موفقیت ذهنی را تبیین می‌کند. این الگو نشان‌دهنده این است که در این فرهنگ، موفقیت واقعی نه براساس دستاوردهای عینی، بلکه براساس سازگاری اجتماعی و حفظ روابط تعریف می‌شود.

توان آماری مدل‌ها که بین ۰.۵۴ تا ۰.۶۵ متغیر است، نشان‌دهنده این است که این تحلیل‌ها با خطر نسبی خطای نوع دوم مواجه هستند و نتایج باید با احتیاط تفسیر شوند. مقادیر R² نسبتاً متوسط (۰.۱۸ تا ۰.۲۷) نشان‌دهنده این است که علی‌رغم اهمیت گونه‌های شخصیتی، عوامل دیگری نیز در موفقیت شغلی نقش دارند که احتمالاً شامل متغیرهای ساختاری، اقتصادی و اجتماعی است.

بحث و نتیجه‌گیری

تأیید فرضیه تعدیل فرهنگی

یافته‌های این پژوهش شاهد محکم و قانع‌کننده‌ای بر فرضیه اصلی مبنی بر نقش تعدیل‌کننده و تعیین‌کننده فرهنگ در رابطه میان گونه‌های شخصیتی اینیگرام و موفقیت شغلی ارائه می‌دهند. این یافته‌ها نه تنها با مطالعات کلاسیک غربی در تضاد قرار دارند، بلکه ضرورت بازنگری بنیادین در نظریه‌های جهان‌شمول شخصیت و موفقیت را آشکار می‌سازند.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که در فرهنگ‌های آذری و فارس، گونه ۳ (موفقیت‌گرا) نقش محوری تری دارد. این تفاوت بنیادین نشان‌دهنده این است که آنچه در فرهنگ‌های غربی به عنوان "موفقیت" تعریف می‌شود، لزوماً با تعاریف فرهنگی ایرانی مطابقت ندارد.



تحلیل عمیق‌تر این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که در فرهنگ‌های غربی که بر فردگرایی، رقابت مستقیم و تسلط فردی تأکید دارند، ویژگی‌های گونه ۸ مانند جسارت، قدرت طلبی و کنترل‌گری مزیت رقابتی محسوب می‌شوند. اما در فرهنگ‌های ایرانی، به ویژه فارس و آذری، موفقیت‌گرایی همراه با انطباق‌پذیری اجتماعی و حفظ روابط بین فردی (ویژگی‌های کلیدی گونه ۳) مؤثرتر است. این الگو نشان‌دهنده ترکیب پیچیده‌ای از ارزش‌های مدرن (تأکید بر دستاوردها) و سنتی (حفظ هارمونی اجتماعی) در فرهنگ ایرانی است.

کشف مکانیسم‌های فرهنگی عمیق

یکی از یافته‌های برجسته این پژوهش، کشف مکانیسم‌های عمیق فرهنگی است که رابطه شخصیت و موفقیت را تعدیل می‌کنند. نمونه بارز این مکانیسم‌ها، نقش گونه ۶ (وفادار) در فرهنگ بلوچ است که تنها با موفقیت ذهنی رابطه معنادار دارد، نه موفقیت عینی. این الگو بازتاب‌دهنده ساختار عمیق ارزشی فرهنگ بلوچ است که در آن:

- ۱- تعریف متفاوت موفقیت: در این فرهنگ، موفقیت واقعی نه براساس دستاوردهای مادی و فردی، بلکه براساس سازگاری اجتماعی، حفظ روابط قبیله‌ای و پایبندی به ارزش‌های جمعی تعریف می‌شود.
- ۲- اولویت‌بندی ارزش‌ها: وفاداری، قابلیت اعتماد و تعهد گروهی بر دستاوردهای فردی اولویت دارند، به گونه‌ای که فردی که این ویژگی‌ها را دارد، حتی بدون دستاوردهای عینی برجسته، احساس موفقیت و تحقق می‌کند.
- ۳- ساختار اجتماعی حمایت‌کننده: فرهنگ بلوچ ساختار اجتماعی‌ای دارد که افراد وفادار و متعهد را تقدیر کرده و آنها را در موفقیت‌های اجتماعی مهم قرار می‌دهد، که این امر منجر به احساس موفقیت ذهنی می‌شود.

پیامدهای نظری و روش‌شناختی

- این پژوهش سه پیامد نظری و روش‌شناختی مهم دارد که می‌تواند مسیر تحقیقات آینده را تغییر دهد:
- ۱- ضرورت بومی‌سازی نظریه‌های شخصیت: یافته‌ها نشان می‌دهند که نظریه‌های شخصیت توسعه‌یافته غرب، حتی نظریه‌های جامعی مانند اینیگرام، نمی‌توانند بدون تعدیل و بومی‌سازی در فرهنگ‌های غیرغربی به کار روند. این امر لزوم توسعه مدل‌های بومی یا حداقل تعدیل عمیق مدل‌های موجود را آشکار می‌سازد.
 - ۲- اهمیت تنوع درون‌فرهنگی: حتی درون یک کشور، تفاوت‌های فرهنگی می‌تواند منجر به الگوهای کاملاً متفاوت در رابطه شخصیت-موفقیت شود. این یافته نقد جدی بر رویکردهای یکپارچه‌نگر فرهنگی است و ضرورت در نظرگیری تنوع درون فرهنگی را برجسته می‌سازد.
 - ۳- نیاز به روش‌شناسی ترکیبی: پیچیدگی روابط شخصیت-فرهنگ-موفقیت مستلزم استفاده از روش‌شناسی‌های ترکیبی است که قادر به کشف هم‌الگوهای کمی و هم معانی عمیق فرهنگی باشند. روش‌های صرفاً کمی یا کیفی قادر به درک کامل این پیچیدگی‌ها نیستند.

پیامدهای نظری

چالش بنیادین برای مدل‌های جهان‌شمول شخصیت-شغل

این پژوهش دو پیامد نظری بنیادین دارد که ضرورت بازنگری عمیق در نظریه‌های موجود شخصیت و موفقیت شغلی را آشکار می‌سازد:

۱- ضرورت گسترش و بومی‌سازی مدل‌های شخصیت-شغل با تأکید بر تنوع درون‌فرهنگی: مدل‌های رایج و مقبول در ادبیات علمی مانند نظریه هالند (Holland's RIASEC Model) که بر تطابق میان ویژگی‌های شخصیتی و محیط‌های شغلی تأکید دارد، یا مدل پنج عاملی شخصیت (Big Five) که بر ابعاد جهان‌شمول شخصیت متمرکز است، عمدتاً در بافت‌های فرهنگی غربی توسعه یافته و براساس جمعیت‌های اروپایی-آمریکایی اعتبارسنجی شده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که این مدل‌ها نه تنها قادر به پیش‌بینی دقیق روابط شخصیت و موفقیت در فرهنگ‌های غیرغربی نیستند، بلکه ممکن است منجر به تفسیرهای نادرست و سیاست‌گذاری‌های نامناسب شوند. این پژوهش آشکار می‌سازد که حتی در درون مرزهای یک کشور، تنوع فرهنگی می‌تواند منجر به الگوهای کاملاً متمایز و گاه متضاد در رابطه بین گونه‌های شخصیتی و ابعاد مختلف موفقیت شغلی شود. این یافته‌ها نه تنها ادعای جهان‌شمولی این مدل‌ها را زیر سؤال می‌برد، بلکه ضرورت توسعه چارچوب‌های نظری جدید یا حداقل تعدیل عمیق مدل‌های موجود را برای انطباق با واقعیت‌های فرهنگی متنوع برجسته می‌سازد.

۲- اصلاح و بازسازی نظریه اینیاگرام در بافت‌های غیرغربی: گونه‌شناسی اینیاگرام، علی‌رغم ادعای ریشه‌های صوفیانه و شرقی، در شکل معاصر خود عمدتاً براساس مطالعات و مشاهدات انجام شده در فرهنگ‌های غربی مفهوم‌سازی و توسعه یافته است. این پژوهش کشف کرد که برخی گونه‌ها (به ویژه گونه ۸ و ۹) نه تنها در برخی فرهنگ‌های ایرانی فراوانی بسیار کمی دارند، بلکه الگوهای تأثیرگذاری متفاوت و گاه متضادی بر ابعاد موفقیت شغلی نشان می‌دهند. این یافته‌ها احتمال آن را مطرح می‌کنند که برخی گونه‌های شخصیتی ممکن است در زمینه‌های فرهنگی خاص سرکوب شوند، تشویق نشوند یا به شکل‌های متفاوتی بروز پیدا کنند. این مسئله لزوم بومی‌سازی عمیق ابزارهای سنجش اینیاگرام، بازتعریف ویژگی‌های گونه‌ها براساس ارزش‌های فرهنگی محلی و حتی احتمال شناسایی گونه‌های جدید یا ترکیبی که منحصر به فرهنگ‌های خاص باشند را برجسته می‌سازد.



کاربردهای عملی

تحول در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آگاهی فرهنگی

یافته‌های این پژوهش پتانسیل تحول بنیادین در رویکردهای مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی را دارند و می‌توانند در حوزه‌های متعددی مورد استفاده قرار گیرند:

۱- طراحی برنامه‌های توسعه شغلی مبتنی بر گونه‌شناسی فرهنگی: سازمان‌ها می‌توانند رویکرد سنتی یکپارچه خود در توسعه منابع انسانی را با استراتژی‌های فرهنگ-محور و شخصی‌سازی شده جایگزین کنند. براساس

یافته‌های این پژوهش، در محیط‌های کاری با غلبه کارکنان فارس‌زبان، برنامه‌های توسعه‌ای باید بر تقویت ویژگی‌های گونه ۳ متمرکز شوند، شامل تقویت هدف‌مندی، انگیزه پیشرفت، مهارت‌های رقابت سالم و قابلیت‌های دستاوردمحوری. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های هدف‌گذاری SMART، آموزش‌های مدیریت عملکرد فردی و سیستم‌های پاداش دهی مبتنی بر دستاوردها باشند. در مقابل، در سازمان‌های با اکثریت کارکنان بلوچ‌زبان، تأکید باید بر تقویت تعلق سازمانی، وفاداری متقابل و حفظ هارمونی گروهی (ویژگی‌های محوری گونه ۶) باشد. این برنامه‌ها ممکن است شامل فعالیت‌های تیم‌سازی، تقویت فرهنگ اعتماد، آموزش‌های ارتباطات بین فردی و سیستم‌های تقدیر جمعی باشند.

۲- سیاست‌گذاری منابع انسانی در سازمان‌های چندفرهنگی: در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که کارکنان از زمینه‌های فرهنگی متنوع تشکیل شده‌اند، مدیران منابع انسانی ضرورت پذیرش رویکرد چندگانه و انعطاف‌پذیر را دارند که به جای تحمیل معیارهای یکپارچه، تنوع فرهنگی را به عنوان مزیت رقابتی در نظر بگیرد. این رویکرد مستلزم تطبیق معیارهای ارزیابی عملکرد با ترجیحات و ارزش‌های فرهنگی متنوع است تا از بروز تعصبات ناخواسته، تبعیض غیرمستقیم و عدم عدالت در فرصت‌های شغلی جلوگیری شود. برای مثال، سیستم‌های ارزیابی عملکرد می‌توانند ترکیبی از شاخص‌های فردی (برای کارکنان فرهنگ‌های فردگرا) و جمعی (برای کارکنان فرهنگ‌های جمع‌گرا) باشند، و فرایندهای ارتقاء می‌توانند عوامل متنوعی نظیر دستاوردهای عینی، سازگاری تیمی و تأثیر بر فرهنگ سازمانی را هم‌زمان در نظر بگیرند.



محدودیت‌ها و تفسیر احتیاط‌آمیز یافته‌ها

شناسایی محدودیت‌های روش شناختی

علی‌رغم یافته‌های ارزشمند و قابل تأمل، این پژوهش دارای محدودیت‌های ذاتی است که باید در تفسیر و تعمیم نتایج مورد توجه دقیق قرار گیرند:

- ۳- محدودیت در تعمیم‌پذیری آماری: نمونه این پژوهش با حجم ۲۰ نفر در هر گروه فرهنگی، از منظر آماری نسبتاً محدود محسوب می‌شود و براساس روش‌های نمونه‌گیری غیرتصادفی (هدفمند و گلوله برفی) انتخاب شده است. این ویژگی‌ها اگرچه برای مطالعات اکتشافی و عمقی ضروری و مناسب هستند، اما امکان تعمیم آماری نتایج به کل جمعیت‌های فرهنگی مربوطه را محدود می‌کنند. بنابراین، یافته‌ها باید به عنوان شواهد اولیه و مؤثّق، نه نتایج قطعی و تعمیم‌پذیر، تلقی شوند و نیاز به تکرار در نمونه‌های بزرگتر و نماینده‌تر دارند.
- ۴- محدودیت‌های ناشی از طراحی مقطعی: از آنجا که داده‌ها در یک مقطع زمانی واحد جمع‌آوری شده‌اند، امکان استنباط روابط علیّی قطعاً میان متغیرها وجود ندارد. به عبارت دیگر، مشخص نیست که آیا ویژگی‌های شخصیتی خاص منجر به الگوهای موفقیت شغلی می‌شوند، یا اینکه تجربه موفقیت یا عدم موفقیت شغلی بر خودادراکی افراد از گونه شخصیتی‌شان تأثیر می‌گذارد، یا اینکه هر دو متغیر تحت تأثیر عوامل سوم قرار دارند. این ابهام علیّی مستلزم احتیاط در تفسیر یافته‌ها و پرهیز از ادعاهای قطعی درباره جهت‌گیری روابط است.

پیشنهادها برای تحقیقات آینده

- چارچوب جامع برای گسترش دانش براساس یافته‌ها و محدودیت‌های شناسایی شده، مسیرهای تحقیقاتی زیر برای گسترش و تعمیق درک ما از روابط پیچیده شخصیت-فرهنگ-موفقیت پیشنهاد می‌شوند:

انجام مطالعات طولی با نمونه‌های جامع‌تر: اولویت اصلی تحقیقات آینده باید طراحی و اجرای مطالعات طولی با حجم نمونه بزرگتر و روش‌های نمونه‌گیری تصادفی باشد تا امکان بررسی تغییرات رابطه شخصیت و موفقیت شغلی در طول زمان، شناسایی روابط علی و درک فرایندهای تطوری این روابط فراهم شود.

مطالعات تطبیقی بین منطقه‌ای: انجام تحقیقات مقایسه‌ای میان کشورهای مختلف خاورمیانه و آسیای جنوبی برای شناسایی الگوهای فرامنطقه‌ای، کشف شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی و توسعه نظریه‌های جامع‌تر که قادر به تبیین تنوع فرهنگی در سطح وسیع‌تری باشند.

بررسی متغیرهای واسطه‌ای و تعدیل‌کننده: مطالعه عمیق‌تر نقش متغیرهای واسطه‌ای و تعدیل‌کننده مانند سبک‌های رهبری، انعطاف‌پذیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار اقتصادی-اجتماعی و تغییرات نسلی در تعدیل رابطه شخصیت و موفقیت شغلی.

جمع‌بندی نهایی

تأیید فرضیه محوری و دستاوردهای علمی

این مطالعه با موفقیت فرضیه محوری خود مبنی بر نقش تعدیل‌کننده و تعیین‌کننده فرهنگ در رابطه میان گونه‌های شخصیتی اینیاگرام و ابعاد مختلف موفقیت شغلی را تأیید کرد. یافته‌ها به وضوح نشان دادند که روابط میان شخصیت و موفقیت نه تنها یکپارچه و جهان‌شمول نیستند، بلکه عمیقاً تحت تأثیر زمینه‌های فرهنگی قرار می‌گیرند و در هر بافت فرهنگی الگوهای منحصر به فردی را نشان می‌دهند.

از منظر نظری، این پژوهش ضرورت بازنگری بنیادین در نظریه‌های موجود شخصیت و شغل را آشکار ساخت و نشان داد که توجه به تنوع درون فرهنگی نه تنها مفید، بلکه ضروری است. از منظر کاربردی، یافته‌ها پتانسیل تحول در رویکردهای مدیریت منابع انسانی را دارند و می‌توانند منجر به طراحی مداخلات توسعه شغلی متناسب با زمینه‌های فرهنگی متنوع کارکنان شوند.

با این حال، این دستاوردها باید در چارچوب محدودیت‌های روش شناختی تفسیر شوند و نیاز به تکرار، تعمیق و گسترش از طریق تحقیقات آینده با روش‌های قوی‌تر و نمونه‌های جامع‌تر دارند. تنها از طریق تداوم این مسیر تحقیقاتی است که می‌توان به درک جامع و عمیق‌تری از پیچیدگی‌های رابطه شخصیت، فرهنگ و موفقیت شغلی دست یافت.

سپاس‌گزاری

از جناب آقای دکتر سید مهدی الوانی در خصوص انتخاب عنوان و روش تحقیق با هدف آگاهی بخشی کاربرد تلفیقی علم مدیریت و علم روان‌شناسی در عرصه مدیریت کشور، صمیمانه سپاس‌گزارم.



مراجع فارسی:

۱. بهرامی موگویی، آ. و مولائی نژاد، ح. (۲۰۲۱). رابطه تیپ‌های شخصیت اینیاگرام با گرایش به خودکشی و هیجان خواهی نوجوانان. فصلنامه مهارت‌های روان‌شناسی تربیتی، ۸(۲)، ۴۵-۶۲.
۲. عبدی خان، ز.، برجعلی، ا. و بلیاد، م. ر. (۲۰۲۲). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی تاب‌آوری براساس تیپ‌های شخصیتی اینیاگرام با میانجی‌گری ساختار انگیزشی انطباقی در دانشجویان. مجله روان‌شناسی تربیتی، ۱۸(۳)، ۲۱۸-۲۰۱.
۳. فراستخواه، م.، رضوی رضوانی، س. ع. و احمدی، ح. (۲۰۲۳). الگوی شخصیتی نُه‌گانه ایرانی برآمده از نظریه برپایه، برای تحقق عدالت در رفتار انسان در سطوح مختلف اجتماعی. فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۳(۳)، ۲۰۱-۲۲۵.

مراجع انگلیسی:

1. Boyd, B. A. (2021). An investigation into the relationship between successful school-based agricultural education teachers and Enneagram personality type [Doctoral dissertation]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
2. Carlson, E. R. (2022). The Enneagram: A framework for faculty development. *Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*
3. Hebenstreit, R. K. (2008). A call to apply the principles of the Enneagram in organizations to attract, retain, and motivate employees. *Enneagram Journal*, 1(1), 85-102
4. Hook, J. N., Hall, T. W., Davis, D. E., Van Tongeren, D. R., & Conner, M. (2021). The Enneagram: A systematic review of the literature and directions for future research *Journal of Clinical Psychology*, 77(4), 865-883
5. Kilag, O. K. T., Guerrero, L. P., Abella, J. L., Samutya, M. M., Arcillo, M. T., & Asentado D. E. (2023). Enhancing educational leadership: Exploring the Enneagram's impact on interpersonal relationships. *American Journal of Science and Learning for Development* 2(6), 172-181.
6. Nario, C. A. (2024). Leadership and the Enneagram personality model: A multiple rater multiple outcome perspective [Doctoral dissertation]. Manchester Metropolitan University e-space.
7. Park, S. H., & Lee, M. N. (2021). A case study on Enneagram personality types interpersonal relationships and job stress. *Korean Journal of Business Administration*, 34(8), 1425-1448.
8. Ramos-Vera, C., Barrientos, A. S., & Vallejos-Saldarriaga, J. (2022). Enneagram typologies and healthy personality to psychosocial stress: A network approach. *Frontiers in Psychology*, 13, 938833.
9. Riso, D. R., & Hudson, R. (1996). *Personality types: Using the Enneagram for self-discovery*. Houghton Mifflin Harcourt
10. Sutton, A. (2007). Implicit and explicit personality in work settings: An application of Enneagram theory [Doctoral dissertation]. University of Leeds, White Rose eTheses Online.
11. Sutton, A., Allinson, C., & Williams, H. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. *European Management Journal*, 31(6), 234-249.
12. Tlemsani, I., Mohamed Hashim, M. A., Matthews, R., & Robin, M. (2023). An Enneagram approach to strategy. *Administrative Sciences*, 13(4), 102.
13. Weeks, R., & Burke, D. (2009). Transforming organizations using the Enneagram: A law firm case study. *Enneagram Journal*, 2(1), 66-81.



