**شخصیت**

تعریف شخصیت : مجموعه ای از ویژگیهای روانی فرد است که به آن طریق افراد طبقه بندی میشوند مثل خوددار ،پرخاشگرو...

|  |
| --- |
| **ويژگيها َََتيپ A تيپ B** |
| مكالمه  | تند  | كند |
| لحن كلام  | شديد  | ملايم  |
| كيفيت كلام  | زمخت،محكم،كوتاه  | يكنواخت  |
| زمان پاسخ به سؤال  | پاسخ آني  | مكث پيش از پاسخگويي  |
| آه كشيدن  | فراوان  | كم  |
| حركات چهره  | كشيده،خصمانه،ابروها در هم  | آرام ودوست داشتني  |
| تبسم  | در گوشه اب  | گسترده  |
| خنده  | خشك  | نرم و لطيف وخوش آيند  |
| فشار دادن انگشتان  | زياد  | كم  |
| قطع كردن حرف ديگران  | اغلب  | كم  |
| تلاش براي تسلط به طرف مقابل  | اغلب  | كم  |
| پرخاشگري  | اغلب  | هرگز  |
| رضايت از كار  | خير  | بلي  |
| تلاش براي طي كردن درجات  | بلي  | بلي  |
| احساس فوريت  | بلي  | خير  |
| شايستگي  | تلاش براي برنده شدن حتي به هنگام بازي با كودكان  | بي اهميت بودن  |

تیپهای شخصیتی A و B: در یکی از تقسیم بندیها ،افراد از لحاظ ویژگیهای شخصیتی به تیپ A و B تقسیم می گردند که تعدادی از خصوصیات آنها به شرح ذیل می باشد:

بسیار مهم است که بدانیم در یک سازمان باید کدام تیپ شخصیتی را استخدام نمود تا به اهداف سازمانی دست یافت. باید این نکته مهم را همواره در نظر داشته باشیم که هر چند افراد تیپَ A در سازمان سریع رشد میکنند و به بالا میرسند و انها موفقتر از تیپ B هستند اما در بالاترین نقطه سازمان افراد تیپ B که افرادی صبورند و مسایل را از دید وسیعتری میبینند موفقتر هستند .توصیه میشود افراد تیپ A را برای کارهایی از جماه طبقه بندی،بایگانی، منشی گری و فروشندگی و مدیریت در شرایطی که حجم کار زیاد و وقت تنگ است انتخاب نماییم واین نکته را در نظر داشته باشید در مشاغلی که اصرار چندانی به سرعت انجام کار نیست و به کیفیت بیشتر توجه میشود استخدام افراد تیپ B توصیه میشود . همچنین در سازمانهایی که نیاز به مدیریت با دید وسیعتر دیده میشود و به حفظ آرامش و صبر در انجام کارها تأکید میشود در شرایطی که حجم کار کم بوده و وقت کافی برای انجام آن وجود دارد استخدام افراد تیپ B میتواند موفقیت سازمان را در پی داشته باشد .

عوامل تاثیر گذار بر تشکیل و تکامل شخصیت:

1. عوامل فیزیولوژیک 2- عوامل گروهی 3- عوامل فرهنگی

فرایند شکل گیری شخصیت بر اساس رفتار:

برای شناخت طبیعت افراد لازم است به مطالعه رفتار و چگونگی شکل گیری آن در انسان بپردازیم .

رفتار عبارتست از مجموعه ای از فعالیتهای خاص در رابطه با کاری خاص از قبیل راه رفتن ،صحبت کردن،خندیدن، گریه کردن و غیره که انسان همواره در حال انجام دادن آن است .اینکه چراافراد در شرایط یکسان رفتارهای متفاوتی ازخود بروز میدهند ؟ داشتن انگیزه علت بوجود آمدن چرایی رفتار است . انگیزه عبارتست از حالتی در درون انسان که او را به انجام فعالیت وادار میکند وباعث برانگیختن وفعالیت در فرد شده به آن تداوم بخشیده وجهت کلی رفتار راتعیین میکند.انگیزش فرایندی زنجیره ای است که از نیاز یا احساس کمبود ومحرومیت شروع وسرانجام ،رسیدن به خواسته را بدنبال دارد وموجب تنش وکشش بسوی هدفی میشود که محصول آن رفتار،نیل به هدف است.در اثر تکرار رفتار باعث ایجاد عادت شده که مجموعه عادات تشکیل دهنده شخصیت فرد است.

الگوهای شناخت شخصیت:

1. شاخص مایرز بریگز: یکی از متداولترین چهارچوبهایی است که برای شناخت شخصیت به کار میبرند. این شاخص درواقع از یکصد پرسش شخصیتی تشکیل شده که فرد آزمون شونده باید درباره نوع احساسی که در یک وضع خاص دارد یا اقدامی که صورت میدهد به آنها پاسخ دهد وباتوجه به پاسخها ،اورابعنوان فردی درونگرایابرونگرا،کسی که دارای قضاوت شهودی یا احساسی است،اهل فکریااحساساتی می باشد طبقه بندی می کنند.سپس این شخصیت ها رابه 16 گروه طبقه بندی کرده اندبعنوان مثال کسانی که برونگرا،احساساتی،اهل تفکرواندیشیدن باشند در گروهی قرار میگیرند که ما آنرااصولگرا می نامیم بدبن معنا که چنین فردی به سرعت عمل میکند ،رک وبی آلایش است در بسیاری از اور انسان خوبی است وبه کارهای عادی وتکراری سازمان تن در نمیدهد.
2. الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیتی: از جمله1-برون گرا:افرادی که پیوسته ابرازنظرمیکنند 2-سازشکار:این افراددارای روحیه همکاری ،قابل اعتاد،مطئت واز نظر فطرت خوب هستند.3-باوجدان: این افراد مسولیت پذیر،وابسته وهدفگرا میباشند 4-از نظر احساسات باثبات:این افراد آرام وعلاقه مند،در برابر تنش احساس امنیت می کنند،احساساتی هستندولی در مواردی هم در برابر تنش احساس ناامنی مینمایند.5-باآغوش باز تجربه می آوزند:این افرادخیال پرداز بوده واز نظر احساسات هنر گرا واهل تعقل وتفکر می باشند . افرادآگاه وبا وجدان به گونه ای هستند که میتوان عملکرد شغلی آنهاراپیش بینی کردپیش بینی درمورد سایر ابعاد شخصیتی به شاخص عملکرد وگروه شغلی بستگی دارد در نهایت پژوهشگران بر این باورند مه پیش بینی یا عدم پیش بینی عملکرد تنها در مورد کسانی صادق است که از نظر احساسات دارای ثبات وپایداری بالایی هستند ومیتوانند در پست یامقام خود باقی بمانند.
3. الگوی هلاند –تناسب شغل وشخصیت:الگوی مبتنی بر 6 نوع شخصیت که بیان میکند رضایت شخص باتمایل وی به ترک شغل به درجه یامیزانی بستگی دارد که شخصیت او بامحیط شغلی اش تناسب دارد.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نوع شغل** | **ويژگيهاي شخصيتي** | **نمونه شغل** |
| **واقع گرا.**كارهاي فيزيكي را ترجيح ميدهد كه به توانايي جسمي و مهارت نياز دارند. | كم رو،با فراست،مقاوم،با ثبات،عمل گرا،سازشكار | مكانيك،حفار، كشاورز،كارگر خط مونتاژ |
| **كاوشگر.**كارهايي را دوست ميداردكه به فكر كردن،سازماندهي و درك موضوع نياز است. | كنجكاو ،مستقل، با اصالت، تحليلگر | اقتصاد دان،رياضي دان، گزارشگرروزنامه، زيست شناس |
| **اجتماعي.**كارهايي را ترجيح مي دهد كه در رابطه با كمك كردن به ديگران باشد. | صميمي، گرم، دوستانه، داراي روحيه همكاري | كارهاي اجتماعي، معلم، مشاور، روان شناس باليني |
| **سنت گرا.** كارهاي را ترجيح مي دهد كه قانونمند،داراي نظم و بدون ابهام باشد. | سازشكار، كارآ، عمل گرا، رك و راست | حسابدار، مدير يا رييس شركت،مسؤل دريافت و پرداخت بانك و مسؤل بايگاني |
| **سوداگرا.** كارهايي را ترجيح ميدهد كه بيشتر جنبه گفتاري داشته باشد. همواره در پي كسب قدرت و اعمال نفوذ بر ديگران است | داراي اعتماد به نفس،جاه طلب، پر انرژي، سلطه جو | وكيل حقوقي، مسؤل بنگاه معاملاتي، مسول روابط عمومي |
| **هنر گرا.** به فعاليتهايي مي پردازد كه غير منظم و مبهم باشد،و مي كوشد تا با خلق آثار جديد ابراز موجود نمايد | رويايي، آرمان گرا، احساساتي،پرعاطفه | نقاش، موسيقي دان،نوازنده، نويسنده،و تزيين كار داخل ساختمان. |

سایرویژگیهای شخصیتی:

1. کانون کنترل:بدین معناکه یاافراد خودرابر سرنوشت خود مسلط میدانند(درونگرا)که به کار وشغل خود علاقه دارند ،یا اینکه زندگی خودرادستاویز عوامل خارجی میدانند (برونگرا)که نسبت به کار وشغل خود بیگانگی نشان میدهند.
2. خودکامه: افراد دارای دقت بالا ،انجام قضاوت در مورد دیگران،مخالفت در برابرپدیده تغییر،علاقه مند به استثمار دیگران ومناسب ساختار قانونمند ومشخص
3. ماکیاولی گری: فرد تمایل شدیدی دارد که از طریق هدف وسیله راتوجیه کند ومناسب کارهای با سطح مذاکره وچانه زنی بالا وکارهایی که به برنده پاداش نیکو بدهند،میباشد.

محمداحمدآبادی –بهار 94