

شخصیت شناسی در سازمان

ناهید عسکریان

دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی



به نام خداوند لوح و قلم

شخصیت شناسی در سازمان

تالیف:

ناهید عسکریان

دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه : عسکریان، ناهید، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور : شخصیت‌شناسی در سازمان / تالیف ناهید عسکریان.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری : ۱۴۲ ص. : جدول.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۴۴-۰

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۳۱ - ۱۴۲.

موضوع : شخصیت و شغل

Personality and occupation : موضوع

موضوع : رفتار سازمانی

Organizational behavior : موضوع

موضوع : تعهد سازمانی

Organizational commitment : موضوع

رده بندی کنگره : BF ۶۹۸/۹

رده بندی دیویی : ۱۵۵/۲۶۴

شماره کتابشناسی ملی : ۹۳۱۸۸۳۱

اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

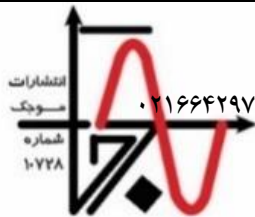
انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ : ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش : ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل : mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان : شخصیت‌شناسی در سازمان

تالیف : ناهید عسکریان

مشخصات ظاهری : ۱۴۲ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول : تابستان ۱۴۰۲، تیراژ : ۵۰۰ جلد

قیمت : ۲۲۲۰۰۰۰ ریال، شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۴۴-۰

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

| | |
|----|----------------------------------|
| ۹ | پیش‌گفتار..... |
| ۱۵ | فصل اول: شخصیت..... |
| ۱۵ | ۱-۱ مفهوم شخصیت..... |
| ۱۷ | ۲-۱ پیشینه مطالعات شخصیت..... |
| ۱۸ | ۳-۱ نظریه‌های شخصیت..... |
| ۱۸ | ۱-۳-۱ فروید..... |
| ۱۸ | ۲-۳-۱ یونگ..... |
| ۱۸ | ۳-۳-۱ نظریه گوردون آلپورت..... |
| ۲۰ | ۴-۳-۱ عامل شخصیت ریموند کتل..... |
| ۲۰ | ۵-۳-۱ سه بعد شخصیت آیزنک..... |
| ۲۱ | ۶-۳-۱ نظریه پنج عامل شخصیت..... |
| ۲۲ | ۴-۱ رویکردهای مطالعه شخصیت..... |
| ۲۳ | ۱-۴-۱ رویکرد روانکاوی..... |
| ۲۳ | ۲-۴-۱ رویکرد رفتارگرایی..... |
| ۲۳ | ۳-۴-۱ رویکرد انسان‌گرایی..... |
| ۲۴ | ۴-۴-۱ رویکرد شناختی..... |
| ۲۴ | ۵-۴-۱ رویکرد صفات..... |
| ۲۵ | ۵-۱ معیارهای شخصیت بالغ..... |

فصل دوم: شخصیت در سازمان ۲۷

- ۱-۲ شخصیت فعال ۲۷
- ۲-۲ عوامل مؤثر بر شکل‌گیری شخصیت ۳۲
- ۱-۲-۲ ناهوشیاری ۳۳
- ۲-۲-۲ اراده ۳۵
- ۳-۲ ارزیابی نظریه ویژگی‌های شخصیت ۳۵
- ۴-۲ شخصیت و تعهد سازمانی ۳۵
- ۵-۲ شخصیت و کارآفرینی ۳۸
- ۶-۲ شخصیت و انگیزش ۴۳
- ۷-۲ شخصیت و یادگیری ۵۳
- ۸-۲ ویژگی افراد واگرا ۵۵
- ۹-۲ ویژگی افراد جذب‌کننده ۵۵
- ۱۰-۲ ویژگی افراد همگرا ۵۶
- ۱۱-۲ ویژگی افراد انطباق‌یابنده ۵۷
- ۱۲-۲ چرخه یادگیری کُلب ۵۸
- ۱۳-۲ شخصیت و سواد مالی ۶۱

فصل سوم: تناسب شغل با شخصیت ۶۷

- ۱-۳ تناسب فرد-شغل ۶۷
- ۲-۳ تناسب فرد-سازمان ۶۹
- ۳-۳ سازگاری ارزش ۷۰
- ۴-۳ سازگاری اهداف ۷۰
- ۵-۳ سازگاری شخصیت ۷۱
- ۶-۳ سازگاری محیط کار ۷۱
- ۷-۳ سنجش تناسب فرد-سازمان ۷۱

۷۳..... ۸-۳ تناسب شخص - سازمان

۷۴..... ۹-۳ ویژگی های تناسب فرد سازمان

فصل چهارم: نقش شخصیت در عملکرد شغلی ۷۵

۷۵..... ۱-۴ رابطه انگیزه و شخصیت با عملکرد

۸۴..... ۲-۴ پیشنهادات

فصل پنجم: تیپ های شخصیتی ۸۷

۸۷..... ۱-۵ انواع تیپ های شخصیتی

۸۸..... ۲-۵ تیپ واقع گرا

۸۹..... ۳-۵ تیپ جستجوگر

۸۹..... ۴-۵ تیپ هنری

۹۰..... ۵-۵ تیپ اجتماعی

۹۱..... ۶-۵ تیپ متهور

۹۱..... ۷-۵ تیپ قراردادی

فصل ششم: آزمون های شخصیتی ۹۳

۹۳..... ۱-۶ پرسشنامه تیپ شخصیتی مایرز بریگز

۱۰۵..... ۲-۶ معیارهای اصلی شخصیتی آزمون MBTI

۱۰۶..... ۳-۶ پرسشنامه شخصیتی نئو

۱۱۲..... ۴-۶ ویژگی ها و مولفه های منتج از پاسخنامه تست نئو

۱۱۸..... ۵-۶ جدول نتیجه پاسخگویی به تست نئو

فصل هفتم: تیپ های شانزده گانه شخصیت ۱۱۹

۱۱۹..... ۱-۷ حسی درون گرا با متفکر برون گرا (ISTJ)

- ۲-۷ حسی درون‌گرا با احساسی برون‌گرا (ISFJ) ۱۱۹
- ۳-۷ حسی برون‌گرا با متفکر درون‌گرا (ESTP) ۱۲۰
- ۴-۷ حسی برون‌گرا با احساسی درون‌گرا (ESFP) ۱۲۱
- ۵-۷ شهودی درون‌گرا با متفکر برون‌گرا (INTJ) ۱۲۱
- ۶-۷ شهودی درون‌گرا با احساسی برون‌گرا (INFJ) ۱۲۲
- ۷-۷ شهودی برون‌گرا با متفکر درون‌گرا (ENTP) ۱۲۳
- ۸-۷ شهودی برون‌گرا با احساسی درون‌گرا (ENFP) ۱۲۳
- ۹-۷ متفکر درون‌گرا با حسی برون‌گرا (ISTP) ۱۲۴
- ۱۰-۷ متفکر درون‌گرا با شهودی برون‌گرا (INTP) ۱۲۵
- ۱۱-۷ متفکر برون‌گرا با حسی درون‌گرا (ESTJ) ۱۲۵
- ۱۲-۷ متفکر برون‌گرا با شهودی درون‌گرا (ENTJ) ۱۲۶
- ۱۳-۷ احساسی درون‌گرا با حسی برون‌گرا (ISFP) ۱۲۷
- ۱۴-۷ احساسی درون‌گرا با شهودی برون‌گرا (INFP) ۱۲۷
- ۱۵-۷ احساسی برون‌گرا با حسی درون‌گرا (ESFJ) ۱۲۸
- ۱۶-۷ احساسی برون‌گرا با شهودی درون‌گرا (ENFJ) ۱۲۸
- ۱۷-۷ مشاغل متناسب تیپ‌های شخصیتی ۱۲۹

- منابع ۱۳۱
- منابع فارسی ۱۳۱
- منابع انگلیسی ۱۳۵

پیش‌گفتار

امروزه، برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر در یک فضای کاملاً رقابتی به همراه عملکرد و منابع انسانی آن‌ها دارای اهمیت است. هم‌اکنون منابع انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند. اما همه کارکنان منبع کسب مزیت رقابتی برای سازمان نیستند، بلکه کارکنانی سرمایه سازمانی هستند که می‌توانند برای سازمان مزیت رقابتی و ارزش افزوده ایجاد نمایند. از این‌رو مدیران سازمان‌ها باید بدانند که چگونه محیط و فرصت‌های مناسبی را برای مشارکت بیشتر کارکنان در سازمان فراهم نمایند. از آنجایی که فرآیندهای شناسایی، جذب، آموزش، مدیریت و حفظ و نگهداری این کارکنان از سایر کارکنان دشوارتر است سازمان‌ها بایستی با شناخت بیشتر ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری نسبت به کارکنان برنامه‌های متناسب به ایشان برای جذب، آموزش و نحوه تعامل تدوین نمایند و از این طریق توجه ویژه‌ای را به کارکنان خود مبذول دارند و راهبردهای لازم را برای تامین رضایت و جلب وفاداری آنان به سازمان اتخاذ نمایند. مسلماً شناخت این تفاوت‌ها با توجه به شرایط به‌وجود آمده در بازار کار، نیاز مبرم و حیاتی سازمان‌های امروز است (شعرباف و همکاران، ۱۴۰۰). از آن جایی که نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور به حساب می‌آید، بسیاری از کشورها توانسته‌اند به رغم کمبود منابع طبیعی و فقط به خاطر داشتن نیروی انسانی کارآزموده و با به کارگیری مناسب افراد در محل‌های سازمانی درست و در نتیجه استفاده از کارایی بالای آنها، به رفاه و آسایش برسند و با گام‌های بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی کنند. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات زیاد، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند (مصطفایی و روشن، ۱۳۸۹). افراد از لحاظ استعدادها، علایق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوت‌اند موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه

تنها کمکی ارزنده در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب خشنودی و موفقیت و کارایی فرد می‌شود. افراد با شخصیت‌های گوناگون در سازمان مشغول به کار می‌شوند و کارایی مطلوب سازمان‌ها، حاصل عملکرد بالای کارکنان آن‌ها است. شخصیت یک فرد نه تنها با بهداشت روانی و خصوصیات اخلاقی او در تعامل با دیگران، بلکه با میزان بهره‌وری و کارایی یک فرد که عهده دار مسئولیتی مشخص است، رابطه عمیق دارد. و از طرفی هر شغل و حرفه با توجه به مقدمات و محدودیت‌هایی که ایجاد می‌کند، شرایط خاصی را به وجود می‌آورد. در نتیجه برای کار در آن محیط، افرادی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود بیشترین انطباق و هم‌خوانی را با شرایط محیط کار آن شغل داشته باشند، احتمالاً می‌توانند در آن حرفه بهره‌دهی بیشتری داشته باشند. از این رو برای هر یک از انواع شخصیت‌های متفاوت، محیط‌های شغلی متنوع و ویژه‌ای مناسب است که ضرورت دارد با توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد انتخاب شود. هر چه سازگاری و تناسب میان شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت بیشتری را در پی داشته و نهایتاً می‌تواند عملکرد بهتری را برای سازمان‌ها به ارمغان آورده و موفقیت کارکنانشان را نیز تضمین کند (رجایی و همکاران، ۱۳۹۲).

اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به درستی انجام نشود، حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌گردد. رفع این عوارض را می‌توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود. شخصیت هر فرد، کل خصایص بدنی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی، اعم از موروثی یا اکتسابی است که او را بطور آشکار از دیگران متمایز می‌کند. شخصیت شامل آنچه فرد امروز هست و آنچه امیدوار است بشود، می‌باشد. پس هر صفتی که فرد را از افراد دیگر ممتاز می‌کند، جنبه‌ای از شخصیت او را تشکیل می‌دهد (پور کیانی و همکاران، ۱۳۸۸). شخصیت الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها، یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد. به طور اختصاصی‌تر، شخصیت، از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان، و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد بنابراین شخصیت عبارت است از ویژگی‌های یک فرد در الگوهای فکر، احساس و رفتار (کریمی، ۱۳۸۸). شخصیت یکی از عوامل مؤثر در ایجاد تفاوت‌های

فردی است. شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های شخص که می‌تواند برای مقایسه اشخاص با یکدیگر مورد استفاده قرار بگیرد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که به نظر اکثر مدیران نقش عمده‌ای در چگونگی ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد. هر یک از ویژگی‌های شخص نمایانگر شخصیت اوست. این ویژگی‌ها بر عوامل بسیاری اثر می‌گذارند و از همان عوامل تاثیر می‌گیرند. ویژگی‌هایی که باعث ایجاد تفاوت بین انسان‌ها می‌شود فیزیکی و روانی هستند که شخصیت جزو متغیرهای روانی است. روان‌شناسان شخصیت به دنبال علت رفتار انسان هستند و برای توضیح دادن تفاوت‌های فردی نظریه می‌سازند تا تفاوت‌های رفتاری را برای ما توضیح دهند و علت آن‌ها را برای ما بفهمانند آن‌ها می‌خواهند انگیزش و رفتار انسان را در طول رشد بفهمند.

سازمان‌ها همیشه به دنبال عملکرد بالای کارکنان هستند، اما گاهی در تحقق آن مشکلاتی وجود دارد. یکی از رویکردهایی که بر آن اثر دارد رویکرد روان‌شناختی است. افراد در گروه‌های اجتماعی مختلف دارای روحیات خاص خود هستند. هر کدام از افراد دارای یک نوع اندیشه، عقیده، احساس و به طور کلی شخصیت خاص می‌باشند، به طوری که برخی خونسرد و کم‌کار، برخی پرشور و زرننگ و گروهی نیز متفکر و اندیشمند هستند (پرهیزگار، ۱۳۷۳). شخصیت انسان‌ها همیشه مورد توجه بوده و توجه محققان و صاحب‌نظران بسیاری را به خود جلب کرده است. به نظر ویت شخصیت می‌تواند برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی استفاده شود. نظریه‌ها و دیدگاه‌های مختلفی از شخصیت ارائه شده است و با توجه به دیدگاه‌هایی که این نظریه‌ها در مورد شخصیت انسان دارند، ابزارهایی که برای ارزیابی شخصیت به کار می‌برند و با توجه به مفروضه‌های اساسی در مورد شخصیت، در رویکردهای جداگانه‌ای قرار می‌گیرند. بر این اساس و با توجه به این که ساختار و اساس هر سازمانی را منابع انسانی تشکیل داده و مهمترین منبع سازمان و مدیریت آنها، مهمترین وظیفه مدیران قلمداد می‌شود که دارای خلیات و تیپ‌های شخصیتی متفاوتی می‌باشند. لذا، توجه به شخصیت آنها و عناصر تشکیل‌دهنده آن، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (خنفری و رحیمی، ۱۳۹۸).

روش فکر کردن و تشریح محیط برای هر کسی منحصر به خود او می‌باشد. هر چند بعضی اشخاص شباهت‌هایی با هم دارند، اما هیچ‌گاه کاملاً شبیه به هم نیستند. تشخیص وجود اینگونه تفاوت‌ها برای

مدیریت مهم است به طوری که متناسب با آن‌ها اقدام کند (الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴). اصطلاح شخصیت به طور خلاصه برای توضیح دادن ثبات در رفتار فرد در طول زمان و موقعیت‌ها و تفاوت‌های رفتاری در بین افرادی که به موقعیت یکسان واکنش نشان می‌دهند به کار برده می‌شود. به عبارت دیگر، شخصیت به مجموعه صفات رفتاری با ثبات فرد اشاره دارد (قادری و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با شخصیت‌های گوناگون در سازمان مشغول به کار شده و عملکرد سازمان حاصل عملکرد اعضای آن می‌باشد. فعالیت سازمان‌ها از مجموعه عملکرد انسانی حاصل می‌شود، به طوری که کارایی مطلوب این فعالیت‌ها بر حسن انجام وظیفه کارکنان و اعمال مدیریت صحیح مدیران آن سازمان بستگی دارد (عسکریان، ۱۳۷۰).

با توجه به مطالب فوق به نظر می‌آید باید به تفاوت‌های فردی و شخصیت افراد توجه کرد. در سازمان‌ها نیز برای بالا بردن عملکرد و کارایی، سعی می‌شود افرادی را استخدام کنند که برای حرفه مورد نظر مناسب باشند. بشر از زمان‌های قدیم متوجه تفاوت‌های فردی شده است، به طوری که هر فردی کار معینی را بر عهده گرفته یا هر حرفه‌ای به افراد خاصی اختصاص یافته است. مدیران در انتخاب افراد برای تصدی مشاغل، نیاز به شناخت خصوصیات شخصیتی آنان دارند. روان‌شناسان نیز هنگام مشاوره افراد برای انتخاب شغل علاوه بر عملکرد تحصیلی آنان، چنانچه اطلاعاتی در مورد شخصیت آنان نیز داشته باشند، راهنمایی‌های کارآمدتری می‌توانند ارائه دهند. به همین دلیل ارزیابی شخصیت ضروری است. از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. تأثیر شخصیت در عملکرد شغلی نیروی انسانی کاملاً واضح بوده و در همین راستا بسیاری از سازمان‌های دولتی جهت استخدام نیروی مورد نیاز خود از این رابطه استفاده می‌کنند. در مشاوره شغلی مباحث زیادی بررسی می‌گردد که یکی از مهم‌ترین مباحث مورد توجه مشاوران شغلی، مسأله شخصیت می‌باشد. چنانچه افراد به درستی متناسب با هر شغلی انتخاب شوند، مطمئناً عملکرد افراد و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود چشمگیری خواهد داشت. بدیهی است که افراد دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند مشاغل نیز از این ویژگی‌ها برخوردارند. بر اساس این شیوه تلاش‌های بسیاری صورت گرفته تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱). در برخی مشاغل روی انواع خاصی از مهارت‌های ارتباطی تأکید می‌شود، در مقابل برای برخی دیگر از شغل‌ها افراد آرام و درون‌گرا مناسب هستند. سازش و

هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به رضایت منجر می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۶). شخصیت افراد منحصر به فرد است و در عین حال دارای وجوه اشتراک نیز می‌باشد، همچنین شخصیت افراد بالغ نسبتاً ثابت باقی می‌ماند اما دو عامل رشد و تجربه می‌توانند آن را تغییر دهند (جمالفر، ۱۳۷۵). سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بهتر بتوانند تقاضاهای شغلی را برآورده سازند، با تغییرات در تقاضاهای شغل سازگارتر باشند و به سازمان وفادار و متعهد باقی بمانند. یکی از عوامل مهمی که بر مبنای آن می‌توان تعهد سازمانی فرد را پیش‌بینی کرد، موضوع تناسب سازمانی است (محمدی، ۱۴۰۰).

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: شخصیت

فصل دوم: شخصیت در سازمان

فصل سوم: تناسب شغل با شخصیت

فصل چهارم: نقش شخصیت در عملکرد شغلی

فصل پنجم: تیپ‌های شخصیتی

فصل ششم: آزمون‌های شخصیتی

فصل هفتم: تیپ‌های شانزده گانه شخصیت

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگواریانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

ناهید عسکریان

تابستان ۱۴۰۲

شخصیت یکی از عمده ترین عواملی است که به وسیله آن می توان در اولین تماس، متقاضی شغل را ارزیابی کرد. افراد براساس شخصیت خود به شغل خاصی گرایش پیدا می کنند، اگر شخصیت فرد با شغل فرد هم خوانی داشته باشد فرد در عملکرد، سازمانی خود موفق تر خواهد بود. شخصیت مجموعه ای از عادات، خصوصیات، گرایش ها و افکار فرد است که از نظر ظاهر به صورت نقش ها، پایگاه ها و موفقیت ها و از لحاظ درونی به صورت انگیزه ها، هدف ها و جنبه های مختلف وجودی وی است. از اطلاعات شخصیتی فرد می توان برای پیش بینی رفتار آینده او کمک گرفت. هالند در بررسی های پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و بطور کلی در زندگی حرفه ای او داشته باشد...



انتشارات موجک

ISBN : 978-600-994-644-0



9 786009 946440