

رابطه شخصیت با رفتار سازمانی

مفهوم شخصیت

برای درک رفتار سازمانی، درک رفتار فردی ضروری است. ماهیت و شخصیت فردی انسان ریشه اصلی رفتار است.

واژه شخصیت از واژه لاتین persona گرفته شده است. این نشان دهنده ماسک‌هایی است که در نمایش‌های یونان باستان توسط بازیکنان تئاتر استفاده می‌شده است.

از این رو، شخصیت یک تصویر اجتماعی سطحی است که ما از آن استفاده می‌کنیم.

به علاوه، ما همچنین می‌توانیم شخصیت را بازتابی از غالب‌ترین ویژگی‌های قابل مشاهده در رفتار فرد (یعنی پرخاشگری یا خجالتی بودن) بدانیم.

• از طریق شخصیت است که فرد در محیط‌های مختلف اجتماعی تأثیر کلی بر دیگران می‌گذارد.



رفتار و شخصیت

با نسبت دادن رفتار به عنوان ظاهر بیرونی و نه بیان احساسات واقعی ذهن، می‌توان مقایسه سریع رفتار و شخصیت را انجام داد.

شخصیت شاخص ذهن و احساسات است، یعنی رفتاری که توسط ذهن تأیید و هدایت می‌شود، در حالی که شخصیت از سوی دیگر، یک رفتار خودگردانی است.

شخصیت مطالعه شخص است، یعنی فرد کامل انسانی.

در مطالعات رفتار سازمانی، شخصیت فردی از این جهت دارای اهمیت است که شخصیت فردی کارکنان به ساختارهای ذهنی پویا و فرایندهای هماهنگ ذهنی آنها اشاره دارد که سازگاری‌های عاطفی و رفتاری آنها با سازمان را تعیین می‌کند.

اجزای شخصیت

اجزای شخصیت عبارتند از:

- ۱) ذهن (وضوح و درک)
- ۲) اراده (ثبات و برابری)
- ۳) قلب (حفظ، گرما، گستردگی و مغناطیسی)
- ۴) نشاط (انرژی)
- ۵) هیكل (استقامت و استقامت برای کار).

شخصیت پویا است زیرا ساختارهای ذهنی تک تک کارکنان در طول زندگی خود به طور مداوم رشد می کنند. به علاوه، در مطالعات رفتار سازمانی، شخصیت و الگوی رفتاری فردی کارکنان به یک ساختار مهم برای تنظیم و موفقیت در موقعیت های کاری تبدیل می شوند.

به ویژه در یک فضای کسب و کار در حال تغییر، برای به دست آوردن تناسب مناسب، کارفرمایان از آزمون های شخصیت در تصمیم گیری های انتخاب و استخدام استفاده می کنند.

جدا از این، علاقه به ارزیابی شخصیت برای تحول فرهنگی در یک سازمان نیز مهم است. با درک مبانی شناختی و عاطفی رفتار انسان، ارزیابی شخصیت اهمیت بیشتری پیدا کرده است.

شخصیت و رفتار سازمانی

رفتارهای مرتبط با کار افراد در یک سازمان از دو عامل محیطی و فردی ناشی می شود. از رویکرد محیطی، تأثیرات بین فردی، گروهی و اجتماعی و عوامل فردی در توانایی های شناختی، تخصص کسب شده، سبک های شخصیتی، انگیزه و ویژگی های جسمی گسترش می یابد.



جنبه مشترک شخصیت

جنبه مشترک شخصیت، شیوه‌ای است که ما به تأثیر آن بر رفتار فکر می‌کنیم. ما تمایل داریم این را از نظر فردی با مجموعه صفات خاص بیان‌دیشیم. به عنوان مثال: ما فکر می‌کنیم یک فرد پرخاشگر و بی‌تاب، فردی است که احتمالاً به شیوه‌ای پرخاشگرانه عمل می‌کند.

تصور می‌شود جهت رابطه از ویژگی‌های شخصیتی ناشی شده و به سمت رفتار سوق می‌یابد. به عبارت دیگر، شخصیت شما تأثیر زیادی بر رفتار شما دارد، نه برعکس که رفتار شما شخصیت شما را توضیح می‌دهد.

به عنوان مثال: ما معمولاً تصور می‌کنیم که یک فرد خجالتی احتمالاً به مهمانی‌ها نمی‌رود، اما همچنین می‌توانیم فکر کنیم شخصی که به مهمانی یا سایر مناسبت‌های اجتماعی نمی‌رود، خجالتی می‌شود. رابطه فرضیه‌ای بین شخصیت و رفتار مربوط به کار یکی از دلایل اصلی آن است که مورد توجه کسانی است که سازمان‌ها را مطالعه و مدیریت می‌کنند.

سخن آخر

یکی از موضوعات اساسی در درک رفتار مردم این است که ما چگونه شخص را در یک محیط سازمانی درک می‌کنیم.

جکسون و کارتر اشاره کردند که در سازمان‌های کاری، ما اغلب دیدگاه محدودی نسبت به شخص داریم، که بیشتر روی درجه تمایل برای پیگیری اهداف سازمانی تمرکز می‌کنیم.

اما تجربه نشان می‌دهد که در سازمان‌های کاری، افراد از نظر الگوهای رفتاری پیچیده ترند. در زمینه‌های سازمانی، ما می‌توانیم چنین سندرم‌های رفتاری پیچیده‌ای را از نظر اجتماعی و روانشناختی در نظر بگیریم.

به عنوان مثال: ما می‌توانیم در متن نقش، هویت، شخصیت یا خود به افراد فکر کنیم.