

بسم الله الرحمن الرحيم



دیوان محاسبات کشور

دیوان محاسبات اردبیل

عنوان مقاله:

رفتارهای شخصیتی (پرسنلی)

دوره مربوطه :

مهارت‌های اساسی در حسابرسی - اکوسای تهران

تهیه و تدوین:

رحیم امین زاده ساریخانگللو

شخصیت (Personality) از ریشه لاتین (Persona) که به معنی «نقاب و ماسک» است گرفته شده است و اشاره به ماسک و نقابی دارد که بازیگران یونان و روم قدیم بر چهره می گذاشتند و این تعبیر تلویحا به این موضوع اشاره دارد که شخصیت هر فرد ماسکی است که او بر چهره خود می زند تا وجه تمایز او از دیگران باشد. شخصیت به همه خصلتها و ویژگیهایی اطلاق می شود که معرف رفتار یک شخص است، از جمله می توان این خصلتها را شامل اندیشه، احساسات، ادراک شخص از خود، نظرها، طرز فکر و بسیاری عادات دانست. اصطلاح ویژگی شخصیتی به جنبه خاصی از کل شخصیت آدمی اطلاق می شود. شخصیت یعنی «مجموعه ای از رفتار و شیوه های تفکر شخص در زندگی روزمره که با ویژگی های بی همتا بودن، ثبات و قابلیت پیش بینی» مشخص می شود.

همه رفتارهای ما به وسیله ویژگیهای شخصیتی، متغیرهای فردی و تجربه های یادگیری شکل می گیرد. ویژگیهای زندگینامه ای و توانایی افراد (بطور کلی ویژگیهای شخصیتی) متغیرهای فردی موثر بر رفتار و عملکرد فرد می باشد.

پیش بینی و تعیین نوع رفتار کارگر و کارمند یکی از مسائلی است که مدیریت با آن روبرو است. با توجه به پستهای سازمانی متفاوت، افرادی را که دارای تواناییهای متناسب باشند استخدام می شوند. نوع پست سازمانی یا کاری که باید انجام شود تعیین کننده شرایطی است که داوطلب باید از نظر هوشی و جسمی داشته باشد. اگر کارمند تواناییهای لازم را نداشته باشند و واجد شرایط نباشند موفق نخواهند بود.

اشخاص از بسیاری جهات با هم متفاوت هستند هر چند ممکن است از نظر زیستی تقریبا شبیه یکدیگر باشند ولی هیچگاه دو نفر کاملا شبیه یکدیگر نیستند. افراد در روش فکر کردن، تشریح محیط و چگونگی واکنش در برابر محیط، منحصر به فرد هستند یعنی افراد دارای ویژگیها و صفاتی هستند که در مجموع هستی آنها را تشکیل می دهد.

با توجه به اینکه ویژگیهای یک حسابرس در حسابرسی (به خصوص در حسابرسی عملکرد) خیلی مهم بوده و می تواند در عملکرد سازمان یا موسسه حسابرسی کننده و حسابرسی شونده موثر باشد، این مقاله می تواند در شناخت ویژگیهای لازم و آموزش آن ویژگیها موثر واقع شود.

Abstract

Personality is from Latin root, persona, which means mask and it refers to the mask which actors and actresses in ancient Greece and Rome wear on their face and this interpretation refers implicitly to the subject that the character of a person is a mask that he wears on his face to discriminate from others. Personality refers to all characteristics and Features which introduce behavior of the person. These features can be emotions personal perception, ideas, outlook and many behaviors. The term personality features is used to a special aspect of the total personality of the man. Personality means a collection of deeds and methods of thinking of the person on daily, routine, which is clarified by specification of uniqueness and durability. All our behaviors are shaped by personality features, individual variants and learning experiences.

Biography specifications and individual abilities (totally personality features) are individual variants which are effective on the function of the person. Foreseeing and appointing the kind of behavior of workers and clerk are problems that management is faced with them. Regarding different organizational ranks, people with suitable abilities are employed. King of organizational rank or the job should be done clarifies the conditions which volunteers should have regarding intelligence and body. If the clerk has not the necessary abilities and has not the necessities, won't be successful. People are different many aspects, although biologically they may see similar, but never 2 person are the same. People, on method of thinking explaining the condition and the way of responding on environment are unique. That is people have specifications which makes their existence. Perhaps the value and importance of manager is on being able on recognizing these differences, and employ them on suitable ranks.

As a result the employees will gain more satisfaction of room their job, and the possibility of resigning optionally is very low. And transferring and replacing the clerks are also very less. And their function is very good. harmonizing between the job and the character has also other merits, for example if the manager know the individual and know that the center of the control of him is out side, he know well that this person is not ready to accept the responsibility, in compare son those which their controlling center is located inside will have less satisfaction from the job. Job satisfaction and tendency to leave the job depends to the degree which the person can cope with the environment

This essay first focused on, individual behavior survey nature of personality, factor on shopping character, and main specifications of character which affect the organizational behavior the person. Finally it (this essay) has explained types of personality and matching jobs. It helps the managers to know their clerks, on the bases of their capabilities choose Suitable job. As a result job satisfaction on organizations will increase and effectiveness of the organization also will increase.

خلاصه

شاید ارزش و اهمیت مدیر در این باشد که بتواند این تفاوت‌های بین شخصیتها را تشخیص داده و افراد را در پستهای سازمانی متناسب با شخصیتشان به کار گیرد. در نتیجه این امر افراد نسبت به کار خود رضایت بیشتری حاصل می‌کنند، احتمال کمتری دارد که به صورت اختیاری از کار خود استعفا دهند، جابجایی کارکنان به پایین‌ترین میزان تنزل می‌یابد و عملکرد آنان بهتر می‌شود. هماهنگی بین شخصیت و نوع کار مزایای دیگری هم در بر دارد برای مثال اگر مدیر فرد را بشناسد و بداند که کانون کنترل وی در خارج قرار دارد، خوب می‌داند که این شخصیت تمایلی به پذیرفتن مسئولیت ندارد، در مقایسه با کسانی که کانون کنترل درونی دارند نسبت به کار خود رضایت کمتری خواهد داشت. رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به صورت موفقیت آمیز شخصیت خود را با محیط شغلی اش وفق دهد.

این مقاله ابتدا به بررسی مبانی رفتار فردی، ماهیت شخصیت، عوامل تشکیل دهنده شخصیت و ویژگیهای عمده شخصیتی که بر رفتار سازمانی اثر می‌گذارند، پرداخته است. در نهایت انواع شخصیتها و شغل‌های متناسب با هر شخصیت و همچنین انواع شخصیت‌های مدیریت را تشریح نموده است. بطور کلی این مقاله به مدیران در سازمانها کمک می‌کند که با شناسایی ویژگیهای شخصیتی و توانایی کارکنان، آنها در پستهای سازمانی متناسب بکار گیرند. همچنین به کارمندان این امکان را می‌دهد که با شناسایی توانمندیها و شخصیت‌های پرسنلی اشان شغل‌های متناسب را انتخاب نمایند که در نتیجه این امر رضایت شغلی کارمندان در سازمانها افزایش یافته در نتیجه کارایی و اثربخشی در سازمانها افزایش یابد.

ماهیت تفاوت‌های فردی

اشخاص از بسیاری جهات با هم متفاوت هستند هر چند ممکن است از نظر زیستی تقریباً شبیه یکدیگر باشند ولی هیچگاه دو نفر کاملاً شبیه یکدیگر نیستند و در روش فکر کردن، تشریح محیط و چگونگی واکنش در برابر محیط برای هر کس منحصر به فرد است. اشخاص منحصر به فرد هستند یعنی دارای ویژگیها و صفاتی هستند که در مجموع هستی آنها را تشکیل می‌دهد. مهمترین ویژگیهایی که باعث تفاوت بین انسان می‌شوند یا فیزیکی هستند یا روانی.

مبانی رفتار فردی

همه رفتارهای ما به وسیله ویژگیهای شخصیتی و تجربه‌های یادگیری شکل می‌گیرد. متغیرهای فردی موثر بر رفتار و عملکرد فردی عبارتند از:

۱- ویژگیهای زندگینامه‌ای: این ویژگیها عبارتند از جنس، سن، وضع زناشویی، وابستگی، سابقه خدمت

۲- توانایی: عبارت است از توان فرد در انجام دادن کارهایی که در یک پست سازمانی باید انجام شود. تواناییهای فرد شامل مهارت هوشی و مهارت جسمی است. ابعاد تواناییهای ذهنی (هوشی)

استعداد عددی	توانایی فرد در حل مسایل ریاضی و داشتن سرعت در این نوع عملیات	حسابدار
درک کلامی	توانایی فرد در درک مطالبی که فرد می‌خواند یا می‌شنود و درک رابطه واژگان با یکدیگر	مدیر شرکت
سرعت ادراکی	تشخیص سریع و دقیق وجوه مشابه و متفاوت چیزهایی را که می‌بیند	بازرس آتش نشانی
استدلال قیاسی	توانایی فرد در تشخیص یک رابطه منطقی در یک مساله و سپس حل آن	محقق بازار
استدلال استقرایی	توانایی فرد در استدلال و ارائه دلیل	سرپرست
تصور فضایی	توانایی فرد در به تصور آوردن یک شی در فضا البته اگر آن شی تغییر کند	تزیینات ساختمانی
حافظه	توانایی فرد در حفظ کردن و به یاد آوردن تجربهای گذشته	فروشنده

تواناییهای جسمی (فیزیکی)

الف- تواناییهای جسمانی:	۱- نیروی بدنی	۱- بکارگیری نیروی عضلانی به صورت تکراری و به مدت طولانی
	۲- نیروی عضلانی	۲- بکارگیری نیروی عضلانی (به ویژه از عضلات شکم)
	۳- زورمندی	۳- بکارگیری نیروهای جسمی خود در برابر عوامل خارجی
	۴- نیروی برق آسا	۴- بکارگیری بیشترین میزان نیرو در یک عمل برق آسا
	۵- سرعت	۵- توانایی فرد در انجام حرکات سریع و مارپیچ
ب- تواناییهای انعطاف پذیری:	۶- هماهنگی بدن	۶- انجام حرکات (هم زمان) قسمت‌های مختلف بدن
	۷- حفظ تعادل	۷- توانایی حفظ تعادل
	۸- استقامت	۸- توانایی فرد در بکارگیری حد اکثر نیرو در بلند مدت
ج- سایر تواناییها	۹- حرکت	۹- حرکت دادن عضله‌های شکم و پشت

تعریف شخصیت

تعاریف مختلفی از شخصیت ارائه شده است که هر یک بر وجهی از شخصیت تأکید کرده‌اند. هیلگارد شخصیت را الگوهای رفتار و شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کند تعریف کرده است. شخصیت (Personality) از ریشه لاتین (Persona) که به معنی «نقاب و ماسک» است گرفته شده است و اشاره به ماسک و نقابی دارد که بازیگران یونان و روم قدیم بر چهره می‌گذاشتند و این تعبیر تلویحاً به این موضوع اشاره دارد که شخصیت هر فرد ماسکی است که او بر چهره خود می‌زند تا وجه تمایز (تفاوت) او از دیگران باشد. شخصیت به همه خصلتها و ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که معرف رفتار یک شخص است، از جمله می‌توان این خصلتها را شامل اندیشه، احساسات، ادراک شخص از خود، نظرها، طرز فکر و بسیاری عادات دانست. اصطلاح ویژگی شخصیتی به جنبه خاصی از کل شخصیت آدمی اطلاق می‌شود.

شخصیت یعنی «مجموعه‌ای از رفتار و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره که با ویژگی‌های بی‌همتا بودن، ثبات (پایداری) و قابلیت پیش‌بینی» مشخص می‌شود، از این تعریف چندین نکته قابل استنباط است:

- ۱- بی‌همتایی و تفاوت: شخصیت یک فرد بی‌همتا است و در عین بعضی مشابهت‌ها، هیچ دو شخصیت یکسان وجود ندارد.
- ۲- ثبات داشتن (پایداری): اگر چه افراد در شرایط و محیط‌های گوناگون در ظاهر، رفتار متضاد و مختلفی دارند، ولی در طولانی مدت رفتار و واکنش و همچنین شیوه تفکر آنها دارای یک ثبات نسبی دائمی است.
- ۳- قابلیت پیش‌بینی: با توجه کردن و مطالعه رفتار و نوع تفکر اشخاص، می‌توان سبک رفتاری و تفکری افراد را با احتمال زیاد پیش‌بینی کرد. قابلیت پیش‌بینی رفتار با «ثبات در رفتار» رابطه متقابل دارد.

تفاوت‌های شخصیتی افراد

ما از واژه شخصیت، برای نشان دادن یک چهره کلی یا مجموعه‌ای از ویژگیها، استفاده می‌کنیم شخصیت ماهیت منحصر به فرد شخص را از جنبه‌های رفتاری و برخورد با دیگران، ارائه می‌دهد شخصیت یک سری ویژگی‌های جسمی و ذهنی را ادغام می‌نماید و نشان می‌دهد که یک انسان چگونه به نظر می‌رسد، فکر می‌کند، عمل می‌کند و احساس می‌کند. درک شخصیت از این جنبه که شباهتها و تواناییها و انگیزه‌های افراد را ارائه می‌دهد، در فهم رفتار سازمانی موثر می‌باشد ما فرض می‌کنیم که بین شخصیت فرد و تمایلات رفتاری او رابطه وجود دارد مثلاً یک انتظار عمومی این است که افراد درون گرا تمایلی به اجتماعی بودن ندارند.

ماهیت شخصیت

این پرسش مطرح است که چرا برخی آرام و سازشگرند و برخی دیگر پر سر و صدا و پرخاشگر، چرا عده‌ای خونسرد و عده‌ای دیگر عصبی. آگاهی از تئوریهای شخصیت می‌تواند رفتار فرد را در سازمان پیش‌بینی و آنرا توجیه کند. هنگامی که روانشناسان

درباره شخصیت صحبت می کنند مقصودشان مفهومی پویاست که بیانگر رشد و تکامل سیستم روانی شخص است پس شخصیت یکی از عوامل موثر در ایجاد تفاوت‌های فردی است در واقع مجموعه ای از ویژگیهایی است که برای تمایز اشخاص مورد استفاده قرار می گیرد.

تعریفی که گوردون آل پرت در ۵۰ سال پیش برای شخصیت ارائه داد همان شخصیت پویا در درون فرد است که از سیستمهای روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عاملی است که تعیین کننده سازش فرد با محیطش است.

مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده ای در چگونگی ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد که مفهوم روانشناسی مراوده ای مستقیماً با این ادعا در ارتباط است بر اساس روانشناسی مراوده ای، رفتار شخص تابعی از رابطه دائمی او و موقعیت می باشد و هر یک از ویژگیهای شخص نمایانگر شخصیت اوست.

یکی از جنبه‌های با اهمیت در «روانشناسی شخصیت» که در «نظریه‌های شخصیت» منعکس شده است برداشت یا تصویری است که از ماهیت «انسان و شخصیت او» ارائه شده است (یا می‌شود). این سواها با ویژگی اصلی انسان ارتباط پیدا می‌کنند و همه مردم همواره به روشی به این سواها پاسخ می‌دهند؛ بطوری که می‌توانیم بازتاب همه جانبه آنها را در «کتابها، تابلوهای نقاشی، و در رفتار و گفتارشان» ببینیم و روانشناسی شخصیت و نظریه پردازان این حوزه نیز از آن مستثنی نیستند. این موضوعات را می‌توان در جدول زیر خلاصه کرد.

آیا انسان آگاهانه اعمال خود را جهت می دهد یا بوسیله نیروهای دیگری کنترل می‌شود؟	اراده آزاد یا جبرگرایی؟
آیا انسان بیشتر تحت تأثیر وراثت است یا تحت تأثیر محیط؟	وراثت یا محیط؟
آیا شخصیت انسان وقایع و اتفاقات اوائل زندگی شکل می‌گیرد یا اینکه تحت تأثیر تجربه‌های دوران بزرگسالی قرار دارد؟	گذشته یا حال؟
آیا شخصیت هر انسان بی‌همتابست یا اینکه شخصیت دارای الگوهای کلی خاصی است که با شخصیت بسیاری از افراد انطباق دارد؟	بی‌همتایی یا جهان شمولی؟
آیا انسان فقط برای حفظ تعادل و توازن رفتاری را انجام می‌دهد یا او بخاطر میل به رشد و تکامل رفتار را انجام می‌دهد؟	تعادل جویی یا رشد؟
آیا انسان اساساً موجودی خوب است یا بد؟	خوش بینی یا بد بینی؟

عواملی که شخصیت را می‌سازند

در خصوص عواملی که شخصیت را می‌سازند اختلاف نظر وجود دارد موضوع مورد اختلاف از این قرار است که آیا شخصیت موروثی است و یا اکتسابی (یعنی در محیط شکل می‌گیرد). موروثی شامل عواملی است که در جنین شکل می‌گیرد، از قبیل ویژگیهای فیزیکی و جنسیت، و محیط شامل خصوصیات جمعیتی عوامل فرهنگی، اجتماعی و موقعیتی است.

ارزشها و هنجارهای فرهنگی، نقش بسزایی در رشد شخصیت و رفتار انسان دارند فی المثل فرهنگ فردگرایی ایالات متحده و فرهنگ جمع گرایی مارکسیستی را با هم مقایسه کنید. عوامل اجتماعی، مواردی چون زندگی خانوادگی، مذهب و بسیاری از گروههای رسمی یا غیررسمی را شامل می شود که انسان در طول عمرش در آنها شرکت می کند سرانجام این که شرایط موقعیتی نیز می توانند در شخصیت موثر باشند از جمله شرایط محیطی که موجب می شود شخص احساس خود ارزشمندی کند می توان به فرصتهایی اشاره کرد که چالش را فراهم می کنند و فرصتهایی که باعث می شوند شخص بر شکستها فائق آید. اختلاف نظر قابل توجهی در مورد اثر وراثت بر شخصیت وجود دارد یک نتیجه گیری کلی این است که عوامل موروثی برای چگونگی رشد و توسعه شخصیت محدودیت ایجاد می کنند.

محیط نیز در حیطه این محدودیتها اثر می گذارد این محدودیتها در مورد هر خصیصه متفاوت به نظر می رسند ولی در خصوص کلیه ویژگیهایی که مطالعه شده، سهم متوسط هر یک از این عوامل اعم از موروثی یا محیطی، پنجاه درصد است.

به طور عامل های تشخیص دهنده شخصیت عبارتند از: الف- تعیین کننده ها ب- مراحل رشد ج- صفات

الف- عوامل تعیین کننده شخصیت : این عوامل عبارتند از:

۱- عاملهای زیستی (وراثت) ۲- عوامل اجتماعی ۳- عوامل فرهنگی ۴- عوامل موقعیتی(رقابتی)

۱- وراثت : مقصود از وراثت عواملی است که هنگام تشکیل جنین وجود دارند یا خصوصیات هستند که بخش یا تمامی آنها تحت تاثیر وجود پدر و مادر بوده و بر اساس آن شکل می گیرد. در بحث مربوط به نقش وراثت آخرین توجیهی که در این زمینه می شود اینست که شخصیت فرد عبارتست از ساختارملکولی ژنها که در کروموزم قرار دارند.

شخصیت__تشکیل دهنده__وضع فیزیکی بدن__تعیین کننده__تعادل هورمونی__منتقل می شود و تعیین کننده__ژن__از طریق__وراثت

۲- عوامل اجتماعی : تجربه های دوران کودکی نقش مهمی در زندگی آینده انسانها بازی می کند نشانه های علمی نشان می دهد که عاملهای اجتماعی در محیط کار بر شخصیت، ادراک و رفتار فرد اثر می گذارد.

۳- عوامل فرهنگی: یکی از عواملی که در تشکیل شخصیت نقش دارد عبارت از فرهنگی است که شخص در آن بزرگ می شود. هنجارهای بین افراد، خانواده، دوستان و گروههای اجتماعی و سایر عوامل ذی نفوذی که وی آنها را تجربه می کند. پس فرهنگ بوجود آورنده هنجارها، نگرشها و ارزشهایی است که از یک نسل به نسل دیگر منتقل می گردد و در طول زمان کم کم دارای نوعی ثبات رویه میشود. در واقع فرهنگ بر پویاییهای اجتماعی اثر می گذارد و باعث القاء ارزشها می شود.

۴- عوامل موقعیتی : این تاثیر گذاری بیشتر ناشناخته و غیر قابل پیش بینی است. نتیجه مطالعات میلگرام نشان میدهد انسانها دارای ویژگیهایی هستند که تنها در موقعیتهای خاص آشکار می شوند.

ب- مراحل رشد : طبق نظریه شکل گیری شخصیت انسانها هر انسان در مرحله خاصی از رشد قرار دارد. مهمترین پیشگامان این نظریه زیگموند فروید ، اریک اریکسون و ژان پیاژه می باشند.

فروید معتقد بود که مبنای رفتار انسان محرکهای نا خود آگاه هستند و زیر بنای جنسی دارند وی چهار مرحله رشد شخصیت را در نظر گرفت ۱- وابستگی ۲- اجباری ۳- ادیبی ۴- بلوغ که البته این طبقه بندی بطور کامل مورد تایید دانشمندان معاصر نمی باشد.

اریک اریکسون عقیده داشت انسانها همچنان که رشد میکنند سازگاری اجتماعی خود را افزایش می دهند به زعم آقای اریکسون انسانها جهت رشد باید از ۸ مرحله عبور کنند منجمله دهانی و جسمی ، پنهانی، نوجوانی و بلوغ عبور کنند. عبور از یک مرحله به مرحله دیگر با بحران روبرو است و رشد سالم شخصیت بستگی به این دارد که فرد چقدر با این بحرانها مقابله کرده است. کارکنان سازمان نیز مراحلی شبیه مراحل اریکسون از هنگام ورود به سازمان تا تبدیل به عضو بالغ و ارشد را طی می کنند. **ژان پیاژه** همانند فروید عقیده دارد که انسان مراحل رشد شخصیت را طی می کنند اما مراحل رشد و چگونگی طی مراحل، فعالیت آگاهانه هست. آنچه تحت عنوان رفتار سازمانی از این بحث می توان آموخت اندیشه رشد است که هم برای انسان و هم سیستم اجتماعی مفید است.

ج- صفات:

مشهورترین نظریه پردازان در این زمینه عبارتند از: ۱-گوردون ال پرت ۲- ریموند کاتل

ال پرت معتقد بود هر شخص دارای مجموعه ای از صفات مشترک شخصیتی است و در عین حال دارای تعدادی صفات متفاوت و منحصر به خود می باشد این صفات ممکن است سیاسی، اجتماعی، مذهبی یا زیبا شناسی باشند آنچه مسلم است حالات شخصی انسان با هم متفاوت است ممکن است شخص با محبت و مهربان ولی علاقمند به مسائل سیاسی باشد.

ریموند کاتل عقیده داشت هر انسان را می توان در قالب دو مجموعه صفات شخصیتی توصیف کرد:

- ۱- صفات سطحی و ظاهری که منعکس کننده رفتارهای قابل مشاهده و ثابت هستند(درستی و نا درستی،خونسردی و صمیمیت)
- ۲- صفات درونی یا منشا (اعتماد و عدم اعتماد ، بلوغ و عدم بلوغ ، تسلط و عدم تسلط) که به علت مخفی بودن اغلب قابل شناسایی نیستند.

نظریه رشد شخصیت

نظریه‌های رشد کریس آرگریس و دانیل لوینسن به طور سیستماتیک راههای رشد شخصیت را در طول عمر بررسی می‌کنند. آرگریس یک متخصص مدیریت است که خصوصاً تعارض میان افراد و سازمانها را مد نظر قرار می‌دهد. او اشاره می‌کند که آدمها در یک روند پیوسته (پیوستار) دارای ابعاد متعدد از سطح رشد نیافتگی به سطح رشد یافتگی می‌رسند.

از رشد نیافتگی	به رشد یافتگی
منفعل	فعال
وابستگی	استقلال
رفتار محدود	رفتار متنوع
علائق سطحی	علائق عمیق
دیدگاه کوتاه مدت	دیدگاه بلند مدت
موقعیت زیردست	موقعیت بالادست (ما فوق)
خودآگاهی کمتر	خودآگاهی بیشتر

آرگریس معتقد است که گاهی ماهیت شخصیت انسان بالغ، هماهنگ با فرصتهای کاری نیست. سازمانها و مدیران آنها ممکن است جنبه‌های بلوغ افراد را نادیده بگیرند آنها ممکن است به سرپرستی و کنترل مستقیم دست بزنند، که شایسته کودکانی است که هنوز شخصیت رشد نیافته دارند. دیگران مانند دانیل لوینسن رشد شخصیت انسان را به صورت مرحله‌ای در طول عمر مورد بررسی قرار می‌دهند. از نظر لوینسن چهار مرحله انتقالی کلیدی وجود دارد: سی سالگی، میان سالی، پنجاه سالگی و سالمندی. هر یک از این مراحل یک تاثیر مهم بر شغل و حرفه کارگر و سازمان مربوط دارد نتیجه کار این دو محقق این است که:

۱ - شخصیتها در طول زمان رشد می‌کنند که قابل پیش بینی است.

۲ - این توسعه‌ها نیاز به واکنشهای متفاوت از جانب مدیران دارند.

آرگریس در تئوری خود نظریه‌های مراحل رشد و صفات را با یکدیگر ادغام کرد. به نظر وی سازمانها به گونه‌ای طراحی شده‌اند که موجب پرورش و تشویق نابالغی و توقف بلوغ و رشد می‌گردند اگر این نظریه درست باشد یک تضاد اساسی بین فرد و سازمان وجود دارد.

آرگریس و ویلیام وایت از جمله دانشمندانی هستند که آثار سازمانهای بوروکراتیک را روی شخصیت افراد سازمان مورد بحث قرار دادند با این تفاوت که ویلیام وایت به سازمان در مقابل فرد فتوی می‌دهد و آرگریس امتزاج و تلفیق آن دو را طالب است از نظر آرگریس شخصیت از سیستمهای انسانی است که اجزا آن در تعامل و ارتباط هستند و تمایل به توازن داخلی بین خود و تعادل خارجی با محیط دارند و از منابع فیزیولوژیکی و روانی نیرو می‌گیرند. آرگریس به ذکر شرایط و خصوصیات ساختار بوروکراتیک

پرداخته و نظراتش را در مطالبی چون وحدت فرماندهی، سلسله مراتب فرماندهی، تقسیم کار و تخصصی کردن بیان می کند. او به این نتیجه رسیده است که کلیه خصوصیات سازمانهای بوروکراتیک مانع رشد و بلوغ شخصیت انسانی می شود و موجب ناراحتی، رنجش، اضطراب افراد در داخل سازمان می شود.

۱- اثر سلسله مراتب سازمانی در شخصیت افراد سازمانی: تخصصی کردن کارها و ایجاد قالبی از سلسله مراتب

اختیارات و ایجاد چنین ارتباطی بین رئیس و مرئوس باعث می شود که افراد داخل سازمان، هیچ گونه کنترلی بر محیط خود نداشته باشند و استقلال خود را از دست بدهند و بصورت افراد نا بالغ و وابسته جلوه گر شوند. طراحان رسمی سازمان برای جبران چنین وضع نا مطلوبی سه راه حل دارند:

۱- با دادن پاداش کافی به کارکنان عدم رضایت آنها را می کاهند.

۲- رهبرانی معقول، بی نظیرواز نظر فنی ارزنده انتخاب و بکارگیری نمایند.

۳- ایجاد محیط رقابتی بین افراد آنها را به خلاقیت و ابداع وا می دارد تا به خاطر مقام بالاتر به کار دلگرم شوند که این خود به تحقیق ثابت کرده که محیط رقابتی خود مولد مقدار زیادی تضاد و اضطراب درونی برای افراد است.

۲- اثر سیستم تخصصی کردن کار روی شخصیت افراد: مفروضات این نظر عبارتند از:

الف- افزایش کارایی اداری و عملیاتی

ب- بکارگیری موثرتر شخصیت انسانی

ج- انجام سریع شغلها که با بهترین راه عملکرد، مشخص و تعریف می شوند

د- واگذاری و انتقال مهارت و فکر بیشتر. ولی به نظر آرگریس این مفروضات در عمل مشکلاتی را برای انسان فراهم می کند و باعث محدود شدن فعالیتهای انسان در یک چارچوب کاملاً تخصصی می گردد یعنی فرد با داشتن تواناییها و مهارتهای زیاد فقط از محدودی از آنها استفاده می کند.

۳- اثر وحدت دستور در شخصیت افراد: وحدت دستور یعنی کسب دستور افراد با هر صنف و تخصص از یک نفر و این

خود مابین تکامل شخصیت افراد است زیرا وحدت دستور هدف کاری را مشخص می کند شخصیت افراد هدف شخصی را مشخص می کند.

۴- اثر حوزه نظارت سازمانی در شخصیت افراد: آرگریس اظهار می دارد هرچه حیطه نظارت محدودتر باشد به همان

نسبت سلسله مراتب اداری طولانیتر و به همان نسبت ارتباط سختتر است در نتیجه زبردست به بالادست بیشتر متکی می شود و از این نظر نا بالغ جلوه می کند.

حاصل آنکه آرگریس نتیجه گیری می کند سیر تکمیلی در شخصیت سالم یک فرد با اصول سازمانی رسمی در تباین و تضاد است از نظر آرگریس راه حل آنست که در ساخت سازمانی به کمک تکنیکهای مناسبی تعدیلاتی به عمل آید و در مظاهر شخصیت افراد نیز تغییراتی داده شود تا آنها بتوانند در نقطه مشترکی بهم پیوندند و منافع افراد و هدفهای سازمانی را در هم ادغام نمایند.

ویژگیهای عمده شخصیتی که بر رفتار سازمانی اثر می گذارند

یک محقق ۱۶ خصوصیات و ویژگیهای فردی را با الگوهای رفتاری مرتبط ساخت این ۱۶ عامل شخصیتی عموماً پایدار هستند و در زمره منابع ثابت رفتار فرد قرار می گیرند و می توان با اتکا بر آنها رفتار فرد را در موقعیتهای خاص پیش بینی کرد.

متجاوز	در مقایسه با	خوددار	۱
پرهوشتر		کم هوشتر	۲
پایدار در برابر هیجان		تحت تاثیر احساس	۳
سلطه گر		سلطه پذیر	۴
تن آسا، بیعار		جدی	۵
باوجدان وظیفه شناس		مصلحت بین و خودغرض	۶
متهور		ترسو	۷
حساس		یکدنده	۸
بدگمان		قابل اعتماد	۹
تخیلی		اهل عمل	۱۰
زیرک و موذی		بی غل و غش و ساده	۱۱
بیمناک		متکی به نفس	۱۲
آبدیده، مجرب		محافظه کار	۱۳
خود بسنده		وابسته به گروه	۱۴
کنترل شده و با اراده		مهار نشده و بی اراده	۱۵
آرام، مسلط بر اعصاب و روان		تحت فشارروانی	۱۶

اما ویژگیهای شخصیتی بسیاری در نوشتههای مربوط به مدیریت، تشریح شده اند در این میان شش ویژگی بسیار مهم از نظر رفتار سازمانی عبارتند از: ۱- سبک مشکل گشایی ۲- کانون کنترل ۳- سلطه گرایی / جزم اندیشی ۴- ماکیاولیسم

۵- خود کنترلی ۶- گرایش به نوع A و نوع B

۱- **سبک مشکل گشایی:** نحوه جمع آوری اطلاعات و ارزیابی آنها در حل مسائل و اتخاذ تصمیم را نشان می دهد

درخصوص جمع آوری اطلاعات افراد به دو گروه **حسی و شهودی** تقسیم می شوند افراد حسی بر سازمان، کار و به جزئیات از

قبل تعریف شده در جمع آوری اطلاعات تاکید می‌کنند. گروه شهودی یک تصویر بزرگ را ترجیح داده و حل مسائل جدید را دوست دارند .

در مورد ارزیابی و قضاوت نمودن و برخورد با اطلاعات جمع آوری شده، افراد به دو گروه **احساسی و تفکری** تقسیم می‌شوند افراد احساسی گرایش به همسانی و هماهنگی با دیگران دارند و سعی می‌کنند از مسائلی که منجر به بروز اختلاف شود، اجتناب نمایند. افراد تفکری از عقل و هوش برای مقابله با مسائل استفاده می‌کنند و به جنبه‌های احساسی کمتر اهمیت می‌دهند . تحقیقات، تفاوت‌های زیربنایی این چهار نوع سبک مشکل‌گشایی را پیشنهاد نموده و اهمیت سازگاری این سبکها را با نیازمندی شغلها مورد تاکید قرار داده است.

مدیر کارآمد (۲-۴)

چهار نوع سبک مشکل‌گشایی و تطبیق شغلی آنها		
سبک	خصوصیات شخصیتی	مشاغل مناسب
حسی - تفکری	وابسته ، تفکر کاربردی ، مصمم ، حساس به جزئیات	حسابداری ، تولید ، برنامه‌ریزی رایانه‌ای
شهودی - تفکری	خلاق ، قابل رشد ، تفکر ادراکی ، دارای ایده‌های زیاد	طراح سیستم ، سیستم آنالیز ، مدیران رده میانی بالا، مدرسان بازرگانی، اقتصاد
حسی - احساسی	عملگرایی ، تجزیه و تحلیل ، روش‌گرا ، وظیفه‌شناس	سرپرستی ، مشاوره ، مذاکره ، فروش ، مصاحبه
شهودی - احساسی	فرهمند (کریزماتیک) ، مشارکتی ، مردم‌گرا و مفید	روابط عمومی ، تبلیغات کارگزینی ، سیاستمدار ، خدمات مشتریان

۲- کانون کنترل : دومین عامل مهم ویژگی شخصیت کانون کنترل است که توسط راتر ارائه شده است و میزان گرایش انسان را در کنترل مسائل داخلی یا بیرونی می‌سنجد و اشاره می‌کند که باور فرد نسبت به اینکه رفتار او تا چه اندازه بر پیامدهای همان رفتار اثر مستقیم دارد . اشخاص از نظر کانون کنترل دو نوع هستند:

الف- درونی: افرادی که گرایش درونی دارند بر این باورند که آنها توسط خودشان اداره می‌شوند آنان اعتقاد دارند که سرنوشت خود را خودشان تعیین می‌کنند و فکر می‌کنند آنچه در اطرافشان می‌گذرد تحت کنترل دارند و خواهان داشتن حق انتخاب و تصمیم‌گیری هستند. افراد درون‌گرا ، گرایش بیشتری به دنیای درونی خودشان و احساسات و اندیشه‌های فردی دارند.

ب- بیرونی: کسانی که گرایش بیرونی دارند تصور می‌کنند که فشارهای بیرون ، مثل اجتماع و محیط، آنها را اداره می‌کند و هر اتفاقی برای آنها می‌افتد خارج از کنترل آنان است . فکر می‌کنند آنچه برایشان اتفاق می‌افتد در سر نوشت آنهاست و علاقه زیادی به مشارکت و تصمیم‌گیری ندارند. افراد برون‌گرا به روابط و ارتباطات انسانی و چیزهای اطراف خود توجه دارند.

۳- سلطه‌گری / جزم اندیشی: کسی که سلطه‌گر است تمایل به ارزشهای سنتی دارد و از قدرتهای شناخته شده اطاعت می‌کند. این شخص خشن و قدرت طلب بوده و استفاده از احساسات باطنی مخالف است شخص جزم اندیش جهان را یک محیط

تهدیدآمیز می‌پندارد. این شخص غالباً اقتدار قانونی را مطلق می‌داند و دیگران را براساس توافقتشان با قدرت پذیرفته شده، رد یا تایید می‌کند مسولانی که این ویژگی را داشته باشند تفکر بسته و انعطاف ناپذیر دارند زیردستانی که جزم اندیش باشند می‌خواهند که امور مسلم و مطلق بر آنها تحمیل شود .

۴- آمریت (ماکیاول گرای) :

چهارمین ویژگی شخصیت ماکیاولیسم است این ویژگی ریشه در نوشته‌های نیکولو ماکیاول (نویسنده قرن شانزدهم) دارد که نامش تزویر، حيله و فرصت طلبی در روابط انسانی را تداعی می‌کند او با نوشتن کتاب شهریار (راهنمای اشراف ، برای کسب و استفاده از قدرت) در تاریخ جایگاه ویژه‌ای کسب کرده است. در خلال صفحات کتاب او در چهره شخصیتی ظاهر می‌شود که دیگران را صرفاً برای اهداف شخصی تحت نفوذ قرار می‌دهد.

روانشناسان یک سلسله تکنیک‌هایی ابداع کرده‌اند موسوم به (Mach scales) که گرایش شخص را از این حیث اندازه گیری می‌کند فردی با شخصیت high – Mach به شرح ذیل توصیف می‌شود :

- تمایل به رفتاری متناسب با اصول اساسی ماکیاول دارد .
- تمایل به برخورد با موقعیتها به صورت منطقی و عقلایی، با قابلیت دروغ گویی برای دستیابی به اهداف شخصی .
- وفاداری ، دوستی ، وعده‌هایی که داده است و یا نظر دیگران ، در او تزلزلی به وجود نمی‌آورد .
- کسی که در تاثیر گذاشتن بر دیگران مهارت دارد .

این تحقیق شیوه‌های رفتاری high/low Mach در شرایط مختلف را ارائه داده است. یک فرد با شخصیت high-Mach معمولاً انتظار می‌رود که قادر به اداره و بهره برداری از شرایط و محیط‌های بی‌سامان باشد برعکس افراد low-Mach هدایت از طرف دیگران را در این گونه شرایط قبول می‌کنند و در شرایط سازمان یافته سخت کوش هستند .

۵- خود کنترلی (سازگاری با موقعیت) : این ویژگی به توانایی شخص، در تغییر خود یا رفتارش به اقتضای شرایط محیطی، مربوط است. فردی با خودکنترلی بالا ، نسبت به اشارات بیرون حساس است و در شرایط متفاوت ، رفتار مختلفی از خود نشان می‌دهد این فرد می‌تواند شخصیت ظاهری متفاوتی نسبت به شخصیت واقعی خودش عرضه کند . برعکس فردی با خودکنترلی پایین، نمی‌تواند رفتار خود را تغییر دهد و لذا هر چه که شما می‌بینید همان است که واقعاً وجود دارد. همچنین شواهد موجود حاکی از این است که افراد با خود کنترلی بالا رفتار خود را هماهنگ با رفتار سایرین می‌کنند و به سهولت خود را با شرایط وفق می‌دهند. بنابراین به نظر می‌رسد که آنان آدم‌های انعطاف پذیری باشند و ممکن است در شرایطی که رهبر باید رفتار خود را با اوضاع متناسب کند مفید باشند (فی المثل در مورد زیردستان با تجربه یا کم تجربه ، کارهای دارای ساختار بالا یا پایین و امثال آن)

۶- **گرایشهای شخصیتی A و B:** افرادی با گرایش نوع A، ویژگیهایی از قبیل ناشکیبایی، شوق برای دستیابی به هدفها و اعتقاد به حد کمال دارند. در مقابل افرادی با گرایش نوع B، راحت طلب و کمتر اهل رقابت در رابطه با حوادث یومیه هستند. برخی شواهد اشاره می کنند که نوع A حساسند و بیش از نوع B دچار حملات قلبی می شوند.

شخصیت A	شخصیتی B
۱- همیشه در حال جنبش و جوش و قدم زدن است و غذا را سریع می خورد	۱- هرگز سراسیمه نیست و شاهد نتایج حاصل از سراسیمگی نخواهد بود
۲- نسبت به سرعتی که کارها انجام میشود احساس بی صبری میکند	۲- در خود هیچگونه احساس نیاز به بحث درباره موفقیتها نمیکند مگر شرایط ایجاب کند
۳- بجای به رخ کشیدن مدیریت یا مقام خود ترجیح میدهد که با دوستان خود خوش بگذرانند	۳- همیشه می خواهد دو یا سه کار را بصورت همزمان انجام دهد
۴- نمی تواند از تفریح استفاده ببرد	۴- همیشه در آرامش به سر می برد و احساس هیچ نوع کوتاهی یا غفلت نمیکند
۵- همیشه با عدد و رقم سرو کار دارد و در همه حال محاسبه میزان کارهایی است که انجام داده است	

معمولا کسانی که از نظر شخصیتی در گروه B قرار می گیرند به راس هرم سازمان رسیده و پستهای مدیریت ارشد را احراز می کنند زیرا که گروه A کیفیت را فدای کمیت می کنند معمولا کسانی می توانند به راس سازمان ارتقا مقام یابند که در کارها عجله کمتری به خرج داده و امور را بصورت استادانه انجام می دهند خلاق باشند و تنها به رقابت و کارهای با عجله اکتفا نکنند بیشتر فروشندگان دارای شخصیت گروه A هستند.

از جمله صفاتی که در بالا عنوان شد صفات دیگری چون خطرپذیری، خوش برخوردی، انگیزه، علاقه بر رفتار فرد اثر می گذارند.

الگوی مبتنی بر ۵ ویژگی

در سالهای اخیر تحقیقات زیادی درباره ۵ بعد اصلی شخصیت انجام شده است و نتیجه تحقیقات آن را تایید کرده است این ۵ عامل عبارتند از:

- ۱- پر هیاهو (صمیمی و گرم) پر حرف که پیوسته ابراز وجود می کند
- ۲- سازشکار (خوش طینت) دارای روح تعاون و قابل اعتماد
- ۳- با وجدان (مسئولیت پذیر) پیوسته در پی کسب موفقیت
- ۴- از نظر عاطفی با ثبات و در برابر تنش احساس امنیت می کند
- ۵- تجربه اندوز، تخیلی، از نظر هنر با احساس و اهل تفکر و شعور

تحقیقاتی که روی این پنج بعد اصلی صورت گرفت به این نتیجه منجر شد که بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغل رابطه ای مستقیم وجود دارد. در این رابطه پنج شغل در نظر گرفته شد:

۱- کارهای تخصصی و حرفه ای ۲- نیروی انتظامی ۳- مدیریت ۴- فروشنده گی ۵- کارهایی که به مهارت نیاز دارند. عملکرد را بر اساس مقیاس سنجش، میزان آموزش و داده های متعلق به شخص مثل حقوق تعیین کردند. نتیجه تحقیق نشان داد افرادی که در گروه با وجدان قرار می گیرند دارای عملکرد خوبی هستند افراد به اصطلاح پر هیاهو به فروشنده گی و مدیریت مناسب هستند و پژوهشگران می گویند اگر کسی از نظر عاطفی با ثبات باشد کمتر به ترک شغل خود اقدام می نمایند .

تناسب شغل با شخصیت و نظریه هالند

این نظریه بر این تصور قرار دارد که رغبت یا علاقه فرد (با فرض این که نشان دهنده شخصیت فرد باشد) بایستی با محیط کاری متناسب است. این محقق ۶ نوع شخصیت ارائه می کند و پیشنهاد می کند که رضایت شغلی و میل به ترک شغل به درجه ای بستگی دارد که فرد می تواند به صورت موفقیت آمیز شخصیت خود را با یک محیط شغلی وفق دهد. هر یک از این شش نوع شخصیت، مناسب محیط شغل خاص خود است.

ردیف	نوع شخصیت	ویژگیهای نوع شخصیت	شغلها
۱	واقع گرا: کارهایی را ترجیح می دهد که به مهارت، قدرت بدنی، و هماهنگی نیاز دارند	کم رو، با فراست، با ثبات، سازشکار و مرد عمل	مکانیک، کشاورز،
۲	کاوشگر: کارهایی که به فکر کردن سازماندهی و درک موضوع نیاز دارند	تحلیلگر، مستقل، کنجکاو	ریاضی دان زیست شناس اقتصاددان
۳	اجتماعی: کارهایی که بتوان به دیگران کمک کرد	صمیمی، گرم، دوستانه، دارای روحیه همکاری	معلم، مشاور، مددکار
۴	سنت گرا: کارهایی که مستلزم اجرای قوانین بدون ابهام و منظم باشد	سازشکار، کارا، قدرت تخیل، انعطاف نا پذیر	حسابدار، مدیر، مسئول بایگانی
۵	هنرمند: کارهایی که مبهم و نامنظم باشد و برای انجام آنها باید دارای ابتکار عمل و خلاقیت بود.	خیال پرداز، آرمان گرا، پر احساس، اهل حرف	نقاش، نویسنده، موسیقیدان
۶	سوداگر: کارهاییکه جنبه حرف زدن و گفتاری داشته تا با قدرت بیان دیگران را تحت تاثیر قرار داد	دارای اعتمادبه نفس، سلطه جو پرانرژی، جاه طلب و بلند پرواز	وکیل، مسئول بنگاه معاملات

هالند یک مجموعه پرسشنامه در رابطه با اولویتهای شغل تهیه کرده است که ۱۶۰ عنوان شغل دارد برای تعیین شغلی که فرد از نظر شخصیتی مناسب با آن است از این پاسخنامه ها استفاده می کند با استفاده از نمودار ۶ وجهی، نوع شغل فرد تعیین می شود و هر قدر این مشاغل به هم نزدیکتر باشند با هم سازگارترند.

نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد رضایت شغلی به بالاترین حد خود می رسد در نتیجه جابجایی کارکنان به پایین ترین میزان تنزل می یابند اگر فردی دارای مهارت فنی و بنیه قوی باشد و رفتار پرخاشگرانه داشته باشد در مشاغل کشاورزی و جنگلبانی مناسبتر است تا پژوهشگری.

نکات اصلی الگوی مزبور به شرح زیر می باشد:

۱- افراد از نظر شخصیتی متفاوت هستند. ۲- مشاغل متفاوت هستند. ۳- افرادی که در مشاغل متناسب با شخصیتشان گمارده می شوند رضایت شغلی بیشتر پیدا می کنند و احتمال کمتری دارد که به صورت اختیاری از کار خود استعفا دهند.

انواع شخصیت‌های مدیریتی

مدیران دارای مشخصات منحصر به فردی هستند که به صورت تواناییهای ارثی، تجارب یادگیری یا مخلوطی از این دو هستند. عملکرد، کارایی و سبک رهبری آنها را تحت تاثیر قرار می دهند. بسته به اینکه چه نوع ویژگیهایی در شخصیت مدیر یا رهبر وجود داشته باشد سبک رهبری او متفاوت خواهد بود و بازدههای مختلفی خواهند داشت.

شخصیت آزادمنش: شخصیت‌های آزادمنش افرادی هستند که در کار رهبری خود به نظرات و آرای زیردستان خود اهمیت قائل هستند و معمولاً در اداره امور نظرخواهی و نیازسنجی از آنها را مدنظر قرار می دهند. معمولاً در وادار کردن کارکنان خود به انجام فعالیتها و بالا بردن بازده از شیوه‌های مناسب مدیریتی استفاده می کنند. بطوریکه کمتر با اعمال قدرت مستقیم، تنبیه و توبیخ برنامه‌های خود را هدایت می کنند. کارکنان رضایت شغلی بیشتری از خود نشان می دهند و با احساس رضایت خاطر بیشتر، وظایف خود را انجام می دهند.

شخصیت مستبد: شخصیت‌های مستبد در فرایند مدیریت و رهبری خود توجهی به نظرات و آرا زیر دستان خود ندارند و معمولاً تصمیم گیرنده اصلی، خودشان هستند. در مقابل کوتاهی و خطاهای زیردستان سخت گیر هستند و ممکن است شیوه‌های تنبیهی و توبیخی بیشتری را برای کنترل عملکرد زیردستان مورد استفاده قرار دهند. چنین شخصیت‌هایی در تعامل با ویژگیهای قدرت طلبی نمود بیشتری پیدا می کند و اعمال نفوذ بر اساس قدرت و تنبیه را موجب می شود. زیردستان معمولاً رضایت کمتری از این نوع شخصیت‌های مدیریتی نشان می دهند.

شخصیت قدرت طلب: در برخی از مدیران ویژگیهای قدرت طلبی نمود پیدا می کند. یک مدیر یا رهبر قدرت طلب در عین حال ممکن است مستبد یا آزاد منش یا پیشرفت طلب نیز باشد. قدرت طلبی در شخصیت‌های مستبد با اعمال زور و تنبیه نمایان می شود. در شخصیت‌های آزادمنش که کمتر از شیوه‌های بارز اعمال قدرت استفاده می کنند معمولاً با استفاده از شیوه‌های اعمال نفوذ نمایان می شود. شخصیت‌های قدرت طلب معمولاً در بین مدیران و رده های بالاتر که معمولاً ارضای قدرت را به همراه دارند دیده می شود.

شخصیت پیشرفت طلب: شخصیت‌های پیشرفت طلب، توجه به اهداف پیشرفت طلبانه را در راس اهداف خود قرار می‌دهند. اینها افراد پیشرفت جویی هستند که برنامه‌های خود را برای رسیدن به پیشرفتهای بالاتر، سازمان بندی می‌کنند. بطور کلی آنها از انگیزش پیشرفت بالاتری برخوردار هستند. چنین انگیزشی انتخاب اهداف، شیوه‌های مدیریتی و شیوه‌های ارتباطی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

شخصیت موفق در مدیریت: یک رهبر و مدیر موفق دارای ویژگیهای شخصیتی زیر است: از سطح بالای انرژی، تحمل در برابر فشار، ثبات قدم، بلوغ عاطفی و اعتماد به نفس برخوردار است. یک رهبر ثابت قدم فردی است صادق، پایبند اخلاق و قابل اعتماد. شخصیتی که از نظر عاطفی به بلوغ رسیده به خود و دیگران احترام می‌گذارد و میان اهداف شخصی و سازمانی تعامل ایجاد می‌کند و در موقعیتهای نابسامان، آرام است. دارای مهارتهای میان فردی خوبی است که به صورت درک روابط بین افراد و گروهها، توجه به عقاید و احساسات دیگران و ایجاد همبستگی ظاهر می‌شود. نفوذ او بر روی دستان بر اساس شیوه‌های مناسب مدیریتی است که با حفظ رضایت و خشنودی کارکنان فعالیت آنها را در جهت رسیدن به برنامه‌های سازمان هدایت می‌کند. زیردستان این دسته از مدیران با وجود انجام وظایف سنگین احساس تعلق بیشتری به اهداف سازمان احساس می‌کنند.

نقش وراثت در رشد شخصیت

وراثت به منزله مواد خام شخصیت است. این مواد به اشکال مختلف شکل می‌پذیرند. بعضی از همانندیهای موجود در شخصیت و فرهنگ انسان، ناشی از وراثت است، مثلاً هر گروه انسانی، مجموعه نیازها و قابلیت‌های زیستی مشترک و یکسانی به ارث می‌برد. این نیازها، شامل اکسیژن، غذا، آب، استراحت، فعالیت، خواب، پرهیز از شرایط هولناک و اجتناب از درد ... است.

اهمیت محیط طبیعی در رشد شخصیت

محیط طبیعی نیز بر شخصیت تأثیر می‌گذارد، زیرا افراد تا حد وسیعی سطح کارایی خود را که برای حفظ حیاتش ضروری است، از محیط می‌گیرد واقعیت امر این است که در برخی مواقع در محیط طبیعی مشابه، انواع مختلف شخصیت و فرهنگ، و در محیط‌های طبیعی کاملاً متفاوت، فرهنگ‌های مشابهی ملاحظه می‌شوند.

رابطه فرهنگ و شخصیت

بعضی از تجربه‌های فرهنگی بین همه افراد انسانی مشترک است. از تجربه‌های اجتماعی مشترک بین اعضای یک جامعه معین، یک صورت بندی ویژه شخصیتی پدید می‌آید که شاخص و معرف شخصیت بیشتر اعضای آن جامعه است و اصطلاحاً شخصیت نمایی (Modal Personality) یا شخصیت اساسی (Basic Personality) یا رفتار اجتماعی (Social Character) خوانده می‌شود. این مفاهیم به ویژگیهای فرهنگی مشترکی که همه اعضای یک جامعه در آنها سهیم‌اند، اشاره می‌کنند.

مردم آمریکای شمالی بر این باورند که می‌توانند بر محیط خود حاکم شوند در حالیکه مردم جوامع دیگر مثل کشورهای خاور میانه بر این باورند که سرنوشت بر زندگی آنها حاکم است. همچنین درصد بالایی از مردم آمریکا و کانادا (در مقایسه با نیروی کار عربستان سعودی و ایران) درونگرا هستند.

نقش تجربه گروهی در رشد شخصیت افراد

نوزاد به صورت یک ارگانیسم به دنیا می‌آید. با اخذ و کسب مجموعه‌ای از نگرشها و ارزشها، تمایلات و بیزاریها، هدفها و مقاصد، و یک مفهوم عمیق و ناپایدار از اینکه چه نوع شخصی است، به تدریج به یک موجود انسانی مبدل می‌شود. همه این ویژگیها را از طریق فراگرد اجتماعی شدن بدست می‌آورد. این فراگرد، یادگیری او را از حالت حیوانی به شخصیت انسانی تغییر می‌دهد. به عبارت دقیق‌تر، هر فرد از طریق فراگرد اجتماعی شدن، هنجارهای گروههای خود را می‌آموزد تا اینکه یک خود مشخص که او را بی‌همتا می‌سازد، پدید می‌آید. شاید بتوان گفت که شکل تصور خود، مهمترین فراگرد در رشد شخصیت به شمار می‌رود.

اهمیت تجارب شخصی در رشد شخصیت

چرا کودکانی که در یک خانواده پرورش می‌یابند، حتی اگر تجربه‌های یکسانی هم داشته باشند، با یکدیگر متفاوت‌اند؟ نکته مهم این است که آنان تجربه‌های یکسانی نداشته، بلکه در معرض تجربه‌های اجتماعی از برخی جهات، مشابه و از برخی جهات نامشابه قرار گرفته‌اند. تجربه هرکس بی‌همتا است. بدین معنا که هیچ کس دیگر بطور کامل، نظیر آن تجربه را ندارد. یادداشت دقیق تجربه‌های روزانه کودکان یک خانواده می‌تواند گوناگونی تجربه‌های آنان را به خوبی آشکار سازد. هر کودک اولاً، وراثت زیستی بی‌همتایی دارد ثانیاً، از مجموعه بی‌همتای تجربه‌های زندگی برخوردار است که کسی دیگر، عیناً از آن برخوردار نیست.

عوامل موثر در رشد شخصیت

عوامل موثر در رشد شخصیت به سه قسمت زیر تقسیم می‌شود:

الف- عوامل شخصی: غدد درون ریز- تجارب اولیه- سطح آرزو

ب- عوامل خانوادگی: وضع زندگی خانوادگی- وضع اجتماعی و اقتصادی خانواده

ج- عوامل اجتماعی: محیط مدرسه- محیط اجتماعی عمومی

پایداری در شخصیت

اصطلاح « پایداری » (persistence) به معنای « دیرپایی » و « بازپیدایی » است نه به این معنا که تغییری پیدا نمی‌شود. به عبارت دیگر منظور از پایداری شخصیت این است که ویژگی‌های فرد گرایش دارند به اینکه نسبتاً پایدار بمانند و تغییر نیابند یا

به گفته آلپورت (Allport) « حقیقت مهم درباره شخصیت ، پایداری نسبی و سازمان بی نظیر آن است » عوامل موثر در پایداری شخصیت از این قرارند :

وراثت : آن ویژگی که مستقیماً یا غیرمستقیماً به وراثت مربوط است بیشتر ثبات خواهد داشت .

پرورش کودک: روش پرورش کودک و گرایش‌های شخصی که مدام آن را بکار می‌برد طبعاً نوع خود پنداری کودک را تقویت می‌کند .

ارزشهای والدینی : ویژگی‌های شخصیت که برای والدین ارزش بالایی دارند با پادشاهای ایشان تقویت می‌شوند و در نتیجه پایداری بیشتری پیدا می‌کنند .

ایفای نقش : نقشی که کودکان یاد می‌گیرند در خانه ایفا می‌کنند در خود پنداریهای آنها اثر می‌گذارد زیرا این نقش در دوران کودکی پایدار می‌شود .

محیط اجتماعی : وقتی کودکان خود را آنچنان ببینند که دیگران آنها را می‌بینند همین نگرش خود پنداری و روش سازگاری ایشان را مشخص خواهد کرد و تغییرات بعدی در محیط اجتماعی ، ممکن است نتواند آن الگوی شخصیت را تغییر دهد .

انتخاب در محیط اجتماعی : شخصیت کودک یا ویژگی مسلط بر او انتخاب سازگاری اجتماعی او را تعیین می‌کند ضمن گردآمدن مداوم با اشخاص آن محیط ، خودپنداری و الگوهای خاص سازگاری تقویت می‌شوند .

تغییر در شخصیت

منظور از « تغییر » گوناگون یا دگرگون شدن است بدون این ضرورت که گونه دیگر کامل‌تر باشد. بارها اشاره کردیم که خودپنداری و ویژگی در طول زندگی دگرگون می‌شوند و این تغییر ویژگی‌ها ممکن است کمی یا کیفی باشد مثلاً در تغییرات ویژگی‌ها یک ویژگی نامطلوب اجتماعی به یک ویژگی مطلوب تبدیل می‌شود در تغییرات کمی ویژگی‌ها یک ویژگی ضعیف به یک ویژگی قوی عوض می‌شود عواملی که در تغییر شخصیت موثرند عبارتند از :

تغییرات بدنی: تغییرات بدنی ناشی از نضج ، اختلال ساختی در مغز، اختلالهای عضوی، اختلالهای غده‌ای، صدمات ، سوء تغذیه، داروها یا بیماریها غالباً با تغییرات شخصیت همراهند و این تغییرات عمدتاً در خودپنداری کودک اثر می‌گذارند .

تغییرات محیطی : هنگامی که تغییر در محیط ، وضع کودک را در گروه همگنان بهبود می‌بخشد اثر مساعدی روی خودپنداری خواهد گذاشت. اثر تنها از تغییرات محیطی ناشی نمی‌شود بلکه معلول تغییری است که در کودک پیدا شده است.

فشارهای اجتماعی : کودک برای اینکه مورد پذیرش و تایید اجتماعی قرار گیرد ویژگی‌های مورد انتظار و تایید جامعه یا گروه را در خود رشد و گسترش می‌دهد .

افزایش صلاحیت: افزایش کفایت و صلاحیت در مهارتهای حرکتی یا ذهنی اثر مساعدی در خودپنداری دارد زیرا به کودک کمک می‌کند احساس خود کمی بینی را به احساس برتری تغییر دهد .

تغییر نقش: تغییر نقش از وابستگی و انقیاد به برابر نگری یا رهبری در خانه، مدرسه یا همسایگی در خود پنداری کودک اثر خواهد گذاشت .

کمک تخصصی: روان درمانی به کودکان کمک می‌کند خودپنداری مساعد یا مثبت را در خویشتن رشد و گسترش دهد زیرا به ایشان امکان می‌دهد که علل خودپنداری نامساعدشان را کشف کنند و آنها را به خودپنداری مساعد تغییر دهند.

شخصیت سالم

سازگاری بهنجار یا عادی (normal) یا حالت نسبی است و هر کودک گاهگاهی دچار اضطراب و تنش می‌شود و رفتاری از او سر می‌زند که مورد قبول خود و دیگران واقع نمی‌شود بنابراین کودکانی دارای شخصیت سالم هستند که هدفهای واقعی را دنبال می‌کنند، می‌توانند نیازهای خود را ارضا کنند و شیوه اعمال ایشان از لحاظ اجتماعی مورد پذیرش است. یکی دیگر از خصایص شخصیت سالم کودک، رغبت اجتماعی او است که به دیگران به همان اندازه خودش توجه دارد، می‌تواند دیگران را دوست بدارد، با دیگران همدردی می‌کند، به خود اعتماد دارد و می‌تواند مسئولیتی به عهده بگیرد. کنفرانسی که در سال ۱۹۵۱ برای مطالعه رفتار کودکان و نوجوانان در آمریکا تشکیل شده بود خصایص شخصیت سالم را چنین اعلام کرد :

۱ - احساس اعتماد و اطمینان: هر گاه در نخستین سالهای زندگی به نیازهای کودک توجه شود به احتمال زیاد دارای احساس اعتماد و اطمینان خواهد بود .

۲ - احساس استقلال: کودک وقتی تصمیم می‌گیرد و انتخاب می‌کند خود را فرد با کفایت و نیرومندی احساس می‌کند.

۳ - قدرت ابتکار : شخصیت سالم برای اینکه خلاق باشد افکار خود را منظم می‌سازد و طرح ریزی می‌کند .

۴ - احساس وظیفه : اهمیت همکاری را می‌فهمد و از اینکه می‌تواند کاری را انجام دهد لذت می‌برد .

۵ - احساس هویت : او می‌داند خودش کیست و چه نقش و وظیفه‌ای دارد .

۶ - احساس صمیمیت : او می‌داند که با دیگران است و ایشان را مراعات می‌کند .

۷ - احساس والدینی : شخصیت سالم به مواظبت و مراقبت از بچه‌های خانواده خود علاقه مند است .

۸ - احساس درستی : او توانایی پذیرش زندگی و مردم را دارد .

در واقع شخصیت سالم و شخصیت بهره مند از سازگاری خوب مترادفند. یکی از روان شناسان شخص برخوردار از سازگاری خوب یا مطلوب را با خصایص زیر معرفی می‌کند :

- می‌تواند و می‌خواهد مناسب سن خود مسئولیتهایی را به عهده بگیرد .

- از تجربه‌های موفقش لذت می‌برد .
- علاقه مند است مسئولیت‌های نقش‌های خود در زندگی را بپذیرد .
- به مسائل و مشکلاتی که مستلزم حل هستند می‌تازد .
- از برطرف کردن موانع خوشبختی لذت می‌برد .
- با حداقل نگرانی ، تعارض و اندرزجویی تصمیم می‌گیرد .
- بر سر انتخابش می‌ایستد مگر اینکه متقاعد شود که انتخابش نادرست بوده است .
- از پیشرفت‌های واقعی بیش از پیشرفت‌های خیالی رضایت دارد .
- می‌تواند تفکر را به عنوان دستور کار نه وسیله تعویق انداختن کار یا گریز از کار بکار می‌برد .
- به جای توجیه شکست‌ها از آنها یاد می‌گیرد .
- موفقیت‌هایش را بزرگ جلوه نمی‌دهد یا آنها را به حوزه‌های نامربوط شامل نمی‌کند .
- می‌داند هنگام کار کردن چگونه کار کند و موقع بازی کردن چگونه بازی کند .
- می‌تواند به موقعیت‌های زبان آور « نه » بگوید .
- می‌تواند به موقعیت‌هایی که نهایتاً به او کمک می‌کنند « آری » بگوید .
- می‌تواند هنگامی که به حقوقش تجاوز می‌شود مستقیماً اظهار خشم کند .
- می‌تواند مستقیماً و با میزان و نوع خاص مهرورزی کند .
- می‌تواند درد و ناکامی هیجانی را در صورت لزوم تحمل کند .
- می‌تواند با مشکلات مواجه شود و با آنها کنار آید .
- می‌تواند انرژی خود را روی هدف مهم متمرکز گرداند .

شخصیت از دیدگاه روانشناسی

دیدگاه روانشناسی در مورد شخصیت چیزی متفاوت از دیدگاه‌های مردم و جامعه است در روانشناسی، افراد به گروه‌های «با شخصیت و بی‌شخصیت» یا «شخصیت خوب و شخصیت بد» تقسیم نمی‌شوند؛ بلکه از نظر این علم همه افراد دارای شخصیت هستند که باید به صورت علمی مورد مطالعه قرار می‌گیرد این دیدگاه به شخصیت و انسان، باعث پیدایش نظریه‌های متعددی (از جمله، نظریه روانکاوی کلاسیک، نظریه روانکاوی نوین ، نظریه انسان گرایی ، نظریه شناختی ، نظریه یادگیری اجتماعی و ...) در حوزه مطالعه این گرایش از علم روانشناسی شده است .

نظریه‌های شخصیت

در سه ربع اول قرن حاضر درباره شخصیت نظریه‌های متعدد و گوناگون آورده شده است. بطوری که تعاریف مختلفی برای شخصیت ارائه شده است که ناشی از گوناگونی این نظریه‌هاست که صاحبانشان نظرات متفاوتی از چگونگی تشکیل و تحول شخصیت و مفاهیم انگیزشی رفتار آدمی دارند. نظریه‌های مربوط به شخصیت هر چند که باهم فرق دارند، در مواردی و در اصولی نزدیک به یکدیگرند و تا حدی همانند هستند. از این رو چنین به نظر می‌رسد که می‌توان آنها را با توجه عامل یا عواملی که در هر کدام مهمتر از عوامل دیگر پنداشته شده‌اند، طبقه بندی کرد. ولی لازم است خاطرنشان سازیم که هیچ طبقه بندی، به خصوص در مورد نظریه‌های مربوط به شخصیت، نمی‌تواند خالی از عیب و نقص باشد و قطعی محسوب شود. نظریه‌ای که به یک اعتبار در طبقه‌ای آمده است، ممکن است به اعتباری دیگر در طبقه‌ای دیگر قرار گیرد و این خود دلیل اختلاف طبقه بندی‌هایی است که تاکنون صورت گرفته است. سوال اصلی در مطالعه شخصیت (Personality) و نظریه‌های شخصیت این است که شخصیت چیست؟ با وجود مطالعات و تحقیقات زیاد به دلیل پیچیدگی شخصیت که ناشی از پیچیدگی انسان است هنوز پاسخ واحد یکسانی به این سوال داده نشده است و به همین دلیل نظریه‌های مختلفی پیرامون این موضوع شکل گرفته است که می‌توان آنها را در هشت رویکرد اصلی روانکاوی، تیپ شناسی، رفتاری، یادگیری اجتماعی، تحلیل عاملی، شناختی، انسان‌گرایی و رویکرد حیطه محدود مورد بررسی قرار داد. در کنار این رویکردها که رسمی هستند یک رویکرد شخصی نسبت به انسان و شخصیت در اکثر ما انسانها وجود دارد که اگر بخواهیم می‌توانیم با مطالعه و تحقیق در این مورد، آن را به یک نظریه رسمی تبدیل کنیم.

وجوه اشتراک و افتراق نظریه‌های شخصیت

در بعضی از این نظریه‌ها اهمیت فراوان به ضمیر ناخودآگاه داده شده است و پیروان آن معتقدند که آدمی از انگیزه‌های واقعی رفتار و اعمال خود بی اطلاع است، زیرا آنها در شعور باطن یا ناخودآگاه هستند. در نظریه‌های دیگر، ناخودآگاه مورد انکار است، یا کم اهمیت است و یا این که تاثیرش فقط در افراد نابهنجار مورد قبول است. در این نظریه‌ها خود آگاه حاکم بر رفتار آدمی دانسته شده است. نظریات فروید و یونگ و ماری جزو دسته اول و نظریه اسپرت متعلق به دسته دوم است. برخی نظریه‌هایی هستند که به تاریخ زندگی و به دوران کودکی اهمیت فراوان می‌دهند و هر کس را بنده و اسیر گذشته خود می‌پندارند و نظریه‌های دیگر آدمی را از قید گذشته آزاد ساخته، حال و آینده و گرایش به سوی غایت و غرض را در رفتار او موثر می‌دانند، یا این که چگونگی هر عمل را وابسته به محیط خارجی و میدانی می‌پندارند که شخص در موقع اجرای آن عمل در آن محیط یا میدان قرار گرفته است. البته در نظریه‌های دیگر بیشتر به محیط روانی یا ذهنی توجه شده است. به این معنی که عالم خارج و رویدادهای آن، آنچنانکه هر کس شخصا آنها را درک می‌کند، در رفتار او موثر واقع می‌شوند و چون ادراک افراد از عالم خارج و رویدادها متفاوت است، افراد در محیط واحد و در شرایط یکسان، رفتاری متفاوت خواهند داشت. در نظریه‌های دیگر آدمی به صورت یک واحد کل

دیده می‌شود که هر یک از اعمالش وابسته به سایر اعمال و متاثر از آنهاست و درک آن عمل بدون شناخت این زمینه به درستی میسر نیست. در نظریه‌های دیگر چگونگی یادگیری معیار پدیده‌های رفتار پنداشته شده است. خواه این یادگیری بر مبنای اصل مجاورت باشد و خواه بر مبنای اصل تقویت و پاداش. در نظریه‌های دیگر این توجیه و بیان بدون استعانت از علوم دیگری چون تاریخ، مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی و یا چون عصب‌شناسی، فیزیولوژی و زیست‌شناسی و ... غیر میسر اعلام شده است.

نظریه رسمی در برابر نظریه‌های شخصی

همه ما انسان‌ها تصویری از مفهوم شخصیت داریم و از پیش فرض‌های معینی درباره شخصیت افرادی که با آنها در تعامل هستیم برخورداریم. علاوه بر این، برداشت‌هایی نیز درباره ماهیت کلی انسان داریم. برای مثال ممکن است معتقد باشیم که همه انسان‌ها ذاتاً خوب هستند و یا برعکس. این پیش‌فرض‌ها یا برداشتها همان نظریات شخصی هستند که بر اساس اطلاعات حاصل از ادراک رفتارهای اطرافیان شکل می‌گیرند و در واقع بر مشاهده رفتار دیگران مبتنی هستند. نظریه‌های شخصی در مورد انسان و شخصیت با توجه به آنکه حاصل مشاهدات هستند همانند نظریه‌های رسمی (علمی) هستند ولی با وجود این با آنها تفاوت‌های بارز دارند. نظریه‌های رسمی حاصل داده‌های مشاهدات روی تعداد زیادی از افراد با ویژگی‌های مختلف هستند و از پشتوانه اطلاعاتی وسیعتری برخوردار هستند. نظریات شخصی حاصل دید شخصی و ذهنی خودمان است، در صورتی که یک نظریه شخصیت رسمی حاصل مشاهدات عینی و بی‌طرفانه است و در واقع از عینیت بیشتری برخوردار است. از طرف دیگر نظریه‌های رسمی از سوی کسانی که وضع‌کننده آن نظریه نیستند، پیوسته مورد آزمون قرار می‌گیرند، حمایت می‌شوند، اصلاح می‌شوند و یا کنار گذاشته می‌شوند. اما در نظریه‌های شخصی چنین موضوعی صادق نیست. تفاوت بین نظریه‌های شخصی و رسمی همیشه روشن و بارز نیست. چنین مطرح شده است که نظریه پردازان شخصیت، رویدادهای زندگی خودشان را به عنوان منبع اصلی داده‌های تجربی در نظر گرفته‌اند. علاوه بر آن برداشت‌های زیربنایی درباره ماهیت انسان نیز هم بوسیله واقعیت‌های تجربی و هم توسط طیف کاملی از عوامل فردی و انگیزشی هر نظریه پرداز هدایت شده است. اما سوال مهم درباره این نظریه‌های رسمی این است که تجربه‌های شخصی بر نظریه اثر گذاشته است یا نظریه بر تفسیر خاطرات گذشته تاثیر گذاشته است.

رویکردها در نظریه‌های رسمی

روانکاوی: نخستین رویکرد درباره شخصیت در واپسین سالهای قرن نوزده توسط فروید مطرح شد. نظریه پردازهای فروید چنان با اهمیت و گسترده بود که نه تنها در روانشناسی بلکه در فرهنگ جامعه نیز نفوذ پیدا کرد، بگونه‌ای که آن را یک انقلاب شبیه آنچه داروین با نظریه تکامل ارائه کرد دانسته‌اند. تقریباً تمام نظریه‌های شخصیت که در سالهای پس از فروید روی کار آمدند مدیون دیدگاه او هستند. در واقع نظریه‌های بعدی شخصیت یا در مقام گسترش و پالایش نظریه او بوجود آمدند (نظیر نظریه‌های روان‌کاوان جدید همچون یونگ، آدلر، هورنای و دیگران) و یا در مقام مخالفت بوجود آمدند.

رویکرد تیپ شناسی: صاحب نظران قدیمی‌ترین طبقه بندی تیپ شناختی را به بقراط و جالینوس از حکمای یونان باستان نسبت داده‌اند. بقراط جسم را دارای چهار نوع خلط خون، بلغم، صفرا و سودا تصور می‌کرد و برای هر یک از آنها ویژگی‌هایی را تصور می‌کرد. در قرن بیستم و با گرایش روان شناسی به سوی علمی شدن کوشش‌هایی در کارهای کرچمر (Kretschmer) و شلدون به عمل آمد تا این طبقه بندی جنبه علمی بخود بگیرد. ولی با وجود تمام تلاش‌ها به سبب انتقادات صحیحی که به آنها وارد شد، اعتبار علمی آنها کاهش یافت.

رویکرد رفتاری: رویکرد رفتاری که در کارهای بی.اف.اسکینر (B.F.Skinner) و به تبعیت از بنیان گذار آن جان.بی.واتسون منعکس شده است بازتابی است از شکل و صورت اصلی رفتارگرایی افراطی که هر نوع نیرو یا فرآیند منتسب به درون و ناهوشیار را نامربوط دانسته و بشدت رد می‌کند و در عوض توجه خود را با رفتار عینی قابل مشاهده و محرک بیرونی معطوف می‌دارد. اسکینر می‌کوشد تا شخصیت انسان را از طریق پژوهش در آزمایشگاه به جای درمانگاه مطالعه کند. او مخالف روانکاوی است.

رویکرد یادگیری اجتماعی: رویکرد یادگیری اجتماعی که بیشتر در کارهای آلبرت بندورا و جولیان راتر مشاهده می‌شود بسط رویکرد رفتارگرایی اسکینر است. آنها نیز روان کاوی را رد و بر رفتار عینی تاکید می‌ورزند. ولی نکته اختلاف آنها این است که به متغیرهای شناختی درونی نیز اعتقاد دارند، چیزی که در نظام اسکینر مطلقاً جایی ندارد.

رویکرد تحلیل عاملی: رویکرد تحلیل عاملی که بیشتر در کارهای آلپورت، کتل، آیزنک تجلی یافته است بر این عقیده است که شخصیت شامل مجموعه‌ای از صفات یا کیفیات متمایز کننده یک شخص است که می‌توان آنها را از طریق تحلیل عاملی (نوعی روش آماری پیشرفته) مشخص نمود. با توجه به اینکه این نظریه‌ها بر نقش صفتهای بنیادی در ساختار شخصیت تاکید دارند، به آنها نظریه‌های صفات نیز می‌گویند.

رویکرد شناختی: رویکرد شناختی در شخصیت بر شیوه‌هایی که مردم توسط آنها به شناخت محیط و خودشان می‌پردازند، تاکید می‌ورزد. اینکه آنها چگونه ادراک می‌کنند، ارزیابی می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و مسائل را حل می‌کنند. این رویکرد در کارهای بسیاری از روان شناسان شناخت گرا بخصوص در کارهای جورج کلی منعکس شده است.

رویکرد انسان گرایی: رویکرد انسان گرایی که بیشتر در کارهای آبراهام مزلو و کارل راجرز منعکس شده است بخشی از جنس انسان گرایی دهه ۱۹۶۰ آمریکا است که با رویکردهای روان کاوی و رفتارگرایی مخالف بودند. این رویکرد و نظریه پردازان آن بر فضایل و آرزوهای انسان، اراده آزاد آگاهانه و خود شکوفایی تاکید دارند. آنها تصویری زیبا و خوش بنیانه از انسان معرفی می‌کنند (برعکس روانکاوی).

رویکرد حیطه محدود: نظریه پردازان شخصیت عموماً دستیابی به جامعیت یا کامل بودن را به عنوان یکی از هدفهای اصلی نظریه پردازی در نظر می‌گیرند. اما هیچ کدام از نظریه‌های موجود را نمی‌توان بدرستی جامع دانست و به علاوه داشتن چنین هدفی می‌تواند غیر واقع بینانه باشد. برخی روان شناسان پیشنهاد می‌کنند که برای رسیدن به درک کاملتری از شخصیت نیاز داریم که تعدادی نظریه جداگانه وضع کنیم که هر کدام گستره محدودی داشته باشد و بر یک وجه محدود و باریک شخصیت تاکید ورزد. در حال حاضر این نوع گرایش بیشتر شده و در کارهای کسانی نظیر دیوید مک کلد، ماروین زاکرمن و آرنولد باس و رابرت پلامین و دیگران منعکس و قابل مشاهده است.

گوناگونی در رویکردها به شخصیت

رویکردهای مختلف به شخصیت غالباً با یکدیگر همسو نیستند و در جهت مخالف یا اصلاح نظریه قبلی بوجود آمده‌اند، اما این ساده انگاری خواهد بود که تصور کنیم تنها یکی از نظریه‌ها درست و بقیه غلط است، در واقع این اختلاف به معنی بی‌اعتباری آنها نیست بلکه هر دیدگاهی تنها بخشی از حقایق مربوط به انسان را بازگو می‌کند و این نقطه را یادآور می‌شود که شخصیت موضوع پیچیده‌ای است، در شکل‌گیری آنها شرایطی تاریخی و زندگی شخصی نظریه پرداز تاثیر داشته است و علم روانشناسی علم جوانی است و روان‌شناسی شخصیت از آن هم جوان‌تر است.

عوامل موثر بر نظریات شخصیت

نظریه‌های جدید مربوط به شخصیت ناگهانی بروز و ظهور نکرده‌اند، بلکه از تحقیقات دانشمندان سلف از بقراط و افلاطون و جالینوس تا ابن سینا و جان لاک و هابس و بسیاری دیگر مایه گرفته‌اند، ولی در دوران معاصر مهمترین عواملی که در تنظیم و تعبیر نظریه‌ها تاثیر مسلم داشته‌اند، عبارتند از: مطالعات و تحقیقات درمانگاهی که در سده گذشته با شارکو و پیرژانه فرانسوی آغاز شد و توسط فروید، یونگ و مکدوگال ادامه یافتند.

فواید نظریه‌های شخصیت

- ۱- فایده نظریه‌های مربوط به شخصیت بخصوص در این است که در برابر تحقیقات تجربی و آزمایشگاهی که فقط گوشه‌ها یا جنبه‌های محدودی از شخصیت را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهند، این نظریات درباره ارتباط این گوشه‌ها و یا جنبه‌ها و در نتیجه درباره چگونگی تشکیل و تحول شخصیت به بحث و تحقیق می‌پردازند.
- ۲- فایده دیگر نظریه‌ها این است که نشان می‌دهند، مطالعه و تحقیق در چه زمینه‌ای بهتر است صورت گیرد و این زمینه‌ها و فرضیه‌هایی را که در تحقیق شخصیت مهم هستند، معلوم می‌دارند.
- ۳- فایده دیگر نظریه‌های شخصیت این است که افکار تازه‌ای به میان می‌آورند و حس کنجکاوی را بر می‌انگیزند و برای تحقیقات دیگر مقدمه می‌شوند و بدین ترتیب به پیش بردن علم کمک می‌کنند.