

شخصیت شناسی

در انتخاب پرسنل

Personality Testing

in Personnel Selection

Assist. Prof. Dr. B. Molaei

Ardabil University of Medical Sciences

b.molaei@arums.ac.ir

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

- یکی از نیازهای اساسی مراکز و نهادهای دولتی و خصوصی انتخاب صحیح و اصولی کارکنان،
- هدررفت زمان، انرژی و منابع مالی در صورت انتخاب اشتباه،
- افزایش بهره‌وری، موفقیت سازمانی و رضایت شغلی نتیجه‌ای دوطرفه،

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

اهمیت گزینش و انتخاب درست کارکنان

- اگر نگرش مثبتی نداری استخدامت نمی‌کنیم، حتی اگر از مهارت‌های بالایی برخوردار باشی! چراکه ما می‌توانیم سطح مهارت‌ها را با آموزش ارتقا دهیم اما نمی‌توانیم نگرش تو را تغییر دهیم...
- اهمیت گزینش در کشورهای پیشرفته و صنعتی و تاکید متخصصان علوم انسانی و رفتاری نسبت به آن،

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

عوامل مؤثر در گزینش و انتخاب کارکنان مناسب

- تحصیلات،
- استعداد،
- علاقه،
- شخصیت
- مهارت‌ها (فن بیان و سخنوری، فن مدیریت زمان، قابلیت بیان افکار در تبادلات اجتماعی، دانش نسبت به نقش‌ها و ارزش‌های اجتماعی، مهارت درک شرایط مختلف اجتماعی، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های ایفای نقش‌های اجتماعی)

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

سه دسته‌ی اصلی سوالات در گزینش کارکنان

هدف از پرسش سوال	نوع سوال
مصاحبه‌کننده با طرح چنین سوالاتی تلاش می‌کند که به شما این فرصت را بدهد تا راهکار خود را در موقعیت‌های مختلف و نحوه‌ی مواجهه با این موقعیت‌ها را نشان دهید. ممکن است مصاحبه‌کننده یک مثال پیش روی شما قرار دهد تا رویکرد شما در یک موقعیت فرضی را بسنجد.	موقعیتی
هدف از طرح این سوالات بررسی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کارجو مثل تحصیلات، مهارت‌ها و سابقه کار مورد نیاز برای به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های جایگاه شغلی مورد نظر است.	صلاحیت و شایستگی
هدف مصاحبه‌کننده از طرح چنین سوالاتی، شناخت شخصیت کارجو و بررسی تطابق رفتاری و شخصیتی او با فرهنگ سازمانی است.	روانشناسی، رفتاری یا شخصیتی

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

دیگر سوالات مورد استفاده در گزینش کارکنان

نوع سوال روانشناسی	هدف از پرسش آن	نحوه‌ی صحیح پاسخ‌گویی
مدیریت زمان	مصاحبه‌کنندگان از شما سوالاتی در رابطه با مدیریت زمان می‌پرسند تا توانایی شما در انجام چندین کار به صورت همزمان، اولویت‌بندی کارها و توان انجام به موقع کارها را بسنجند.	شما در پاسخ به چنین سوالاتی باید طرز تفکر خود در اولویت‌بندی کارها را شرح دهید. به مهارت‌های خود در سازماندهی به عنوان ابزاری مؤثر برای مدیریت زمان، اشاره‌ی ظریفی داشته باشید.
قابلیت سازگاری	همیشه چیزها باب میل شما پیش نمی‌روند و کارفرما با طرح چنین سوالی می‌خواهد بداند که نحوه‌ی مواجهه‌ی شما با شرایطی که مطلوبتان نیست چگونه است و آیا می‌توانید خود را با شرایط جدید تطبیق دهید؟	در پاسخ دادن به چنین سوالاتی باید نشان دهید که حتی اگر تغییر شرایط با موفقیت شما همراه نباشد، سبب رشد و یادگیری شما خواهد شد.
غلبه بر چالش‌ها	هدف مصاحبه‌کنندگان از طرح چنین سوالاتی، سنجش استقامت شما در مقابل مشکلات است. آن‌ها می‌خواهند بدانند که شما چگونه با فشار کاری مواجه می‌شوید و آیا قادر خواهید بود تا مشکلات بزرگ را به مسائل کوچک‌تر تقسیم‌بندی کنید یا خیر؟	بهترین روش برای پاسخ دادن به چنین سوالاتی، تعریف کردن یک داستان شخصی در رابطه با یک موقعیت و چالش خاص است. تلاش نکنید خیلی کلی صحبت کنید بلکه پاسخ خود را با تجربه‌ای که از آن چالش داشته‌اید، خاتمه دهید.

گزینش کارکنان (Personnel Selection)

دیگرسوالات مورد استفاده در گزینش کارکنان

<p>برای جواب دادن به چنین سوالاتی باید پیش از مصاحبه، اطلاعات کافی در رابطه با جایگاه شغلی مورد نظر کسب کرده و جواب‌های خود را با آن تطبیق دهید. جواب شما باید روی انگیزه‌های درونی مثل علاقه‌مندی به شغل معطوف باشد و نه روی انگیزه‌های خارجی مثل پول و وجهه‌ی اجتماعی شغل.</p>	<p>پرسیدن سوالاتی در رابطه با انگیزه و ارزش‌های شما به مصاحبه‌کنندگان این امکان را می‌دهد تا سطح علاقه‌مندی و شور و شوق شما برای انجام کارهای محوله به بهترین شکل و پیشرفت در آن جایگاه را بسنجند.</p>	<p>انگیزه و ارزش‌ها</p>
<p>پیش از حاضر شدن در جلسه‌ی مصاحبه، جواب‌هایی از پیش آماده برای چنین سوالی طراحی کنید و بهتر است به مواردی اشاره کنید که در آن‌ها مجبور به برقراری ارتباطات کلامی یا نوشتاری سطح بالا بوده‌اید.</p>	<p>مصاحبه‌کننده می‌خواهد توانایی شما در انتقال مفاهیم مورد نظر خود به دیگران و نیز، توانایی شما در دریافت پیام‌های دیگران را بسنجد. کسی که نتواند به خوبی در محل کار با دیگران ارتباط برقرار کند کارایی بسیار پایینی خواهد داشت و می‌تواند به سازمان ضربه بزند.</p>	<p>مهارت‌های ارتباطاتی</p>
<p>وقتی به چنین سوالاتی پاسخ می‌دهید، خود را به عنوان بخشی از یک تیم که قبلاً عضو آن بوده‌اید، توصیف کنید و نقش خود را در آن تیم بیان نمایید. بد نیست که به موفقیت‌های تیمی خود نیز اشاره داشته باشید.</p>	<p>یکی از رایج‌ترین سوالات روانشناسی در مصاحبه استخدامی، سوالاتی است که هدف از آن‌ها توانایی انجام کار در قالب یک تیم و به صورت هماهنگ با دیگر کارکنان است.</p>	<p>کار تیمی</p>
<p>برای پاسخ دادن موفق به سوالات مرتبط با تنش در محیط کار، مثالی از موقعیتی بزنید که کنترل مناقشه دست شما بوده است و نیازی نیست که این مثال، حتماً یک مثال در محیط کار باشد. هزگر درباره‌ی فردی که با آن دچار مشکل شده‌اید، منفی صحبت نکنید و به این نکته تأکید کنید که شما از اینکه ممکن است گاهی اوقات نظرات اشتباهی داشته باشید، آگاه هستید و بیان کنید که اختلاف‌نظر به معنی عدم توانایی همکاری با یک فرد نیست.</p>	<p>هدف مصاحبه‌کنندگان از طرح چنین سوالاتی این است که ببینند توانایی هم‌دلی شما با دیگران چقدر است و آیا می‌توانید از دیدگاه دیگران به مسائل نگاه کنید یا خیر.</p>	<p>رفع مناقشه</p>



شخصیت شناسی
(*Personality*)

شخصیت (Personality)

- واژه شخصیت (personality) برگرفته از لغت پرسونا (persona) به معنی نقاب یا ماسک بازیگران تئاتر یونان قدیم،
- این واژه به تدریج دربرگیرنده نقش بازیگران تئاتر،
- مفهوم شخصیت معادل شهرت، حیثیت اجتماعی، خصوصیات پسندیده جسمی و روانی، متانت، خوشرویی و دیگر صفات مطلوب اجتماعی،
- در روان شناسی توجه به شخصیت یعنی توجه به تفاوت‌های فردی،

شخصیت (personality)

کارل راجرز: شخصیت عبارتست از یک خویشتن (self) سازمان یافته دایمی و محور تمام تجربه های وجودی انسان،

آلپورت: شخصیت مجموعه ای از عوامل درونی و جهت دهنده تمام فعالیت های انسان،

اریکسون: رشد شخصیت بر اثر یک سلسله مراحل و وقایع روانی - اجتماعی

فروید: شخصیت متشکل از نهاد، خود و فراخود،

هیلگارد واتکینسون: شخصیت عبارتست از الگوی رفتاری و شیوه های تفکر جهت سازگاری فرد با محیط،

شخصیت (personality)

بطور کلی شخصیت عبارتست از مجموعه ای از ویژگیهای جسمی، روانی-رفتاری، اجتماعی و معنوی، که هر فرد را از دیگران متمایز می کند.

نظریه های شخصیت

شخصیت (personality)

بقراط چهار تیپ از افراد را متمایز کرد:

■ خوشحال،

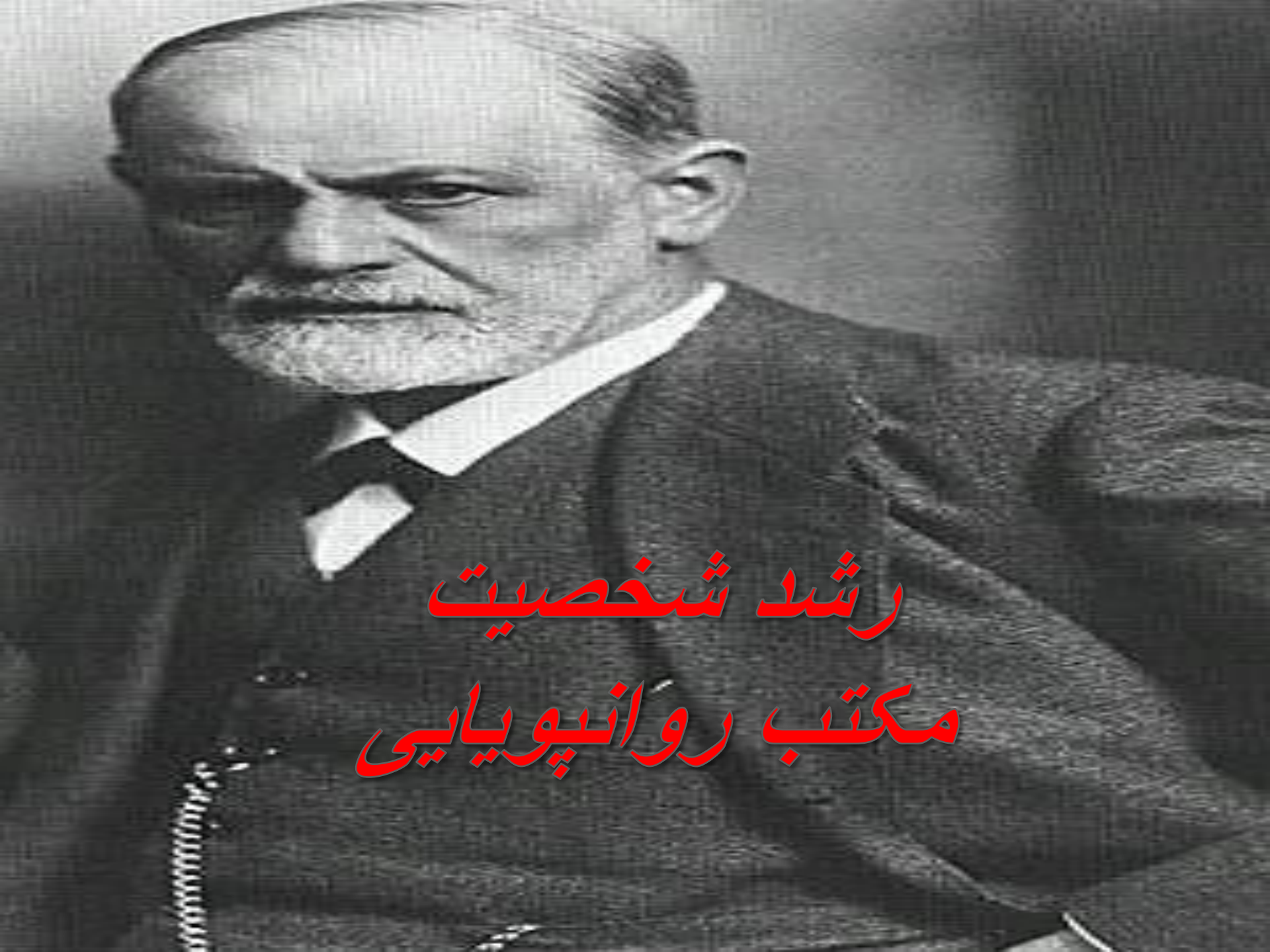
■ غمگین،

■ تندخو،

■ بی احساس

علتهای این تیپهای مختلف، مایعات درونی بدن یا «مزاجها» بودند.

بقراط معتقد بود که این صفات شخصیت، مبنای سرشتی دارند و به وسیله ی کارکرد زیستی تعیین میشوند و نه توسط تجربه یا یادگیری.



رشد شخصیت
مکتب روانپویایی

رویکرد روانکاوی (Psychoanalysis App.)

- مطالعه تاثیر عوامل خودآگاه (هشیار) و ناخودآگاه (ناهشیار) در شکل گیری شخصیت،
- پایه گذار: زیگموند فروید (1856 تا 1939) روانپزشک اتریشی،
- شکل گیری شخصیت تا 6 سالگی،
- ریشه اختلالات روانی در چند سال اول زندگی،

رویکرد روانکاوی (Psychoanalysis App.)

• ارائه نظریه مکانی (Topographic Model) در مورد روان در سال 1900

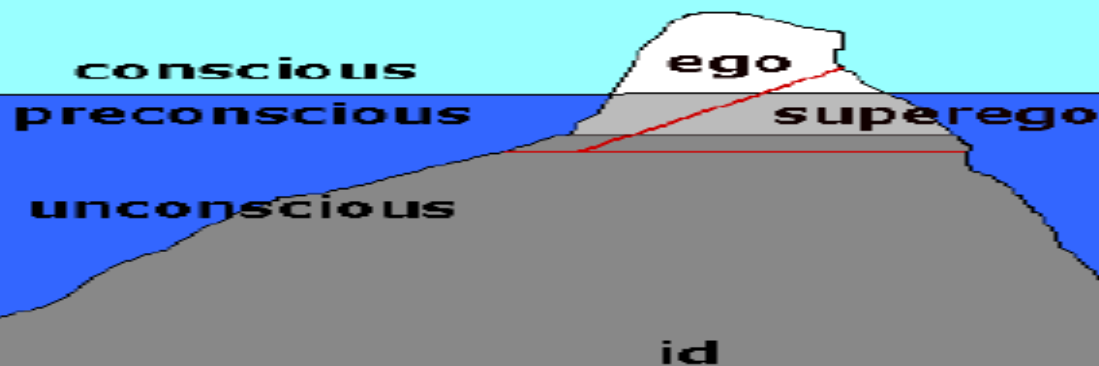
خودآگاه (Conscious) - نیمه آگاه (Subcons.) و ناخودآگاه (Uncons.)



نظریه ساختاری در رویکرد روانکاوی

• ارائه نظریه ساختاری (Structural Model) در مورد روان در سال 1923

نهاد (Id) ---- خود (من) (Ego) ---- فراخود (من برتر) (Super Ego)



روانکاوی

رشد شخصیت بر اساس نظریه روانی - جنسی فروید

- تاکید بر تجربه های دوران کودکی و رشد شخصیت طی 5-6 سال اول زندگی،
- تمرکز تکانه های لذت جویانه نهاد بر ناحیه خاصی از بدن و فعالیتهای مرتبط با آن ناحیه،
- بروز مشکل در هر دوره خاص باعث توقف (تثبیت) رشد و آثار پایدار در شخصیت،
- تصویر جبری و بدبینانه ای از ماهیت انسان،

مراحل تکاملی روانی جنسی در رویکرد روانکاوی

- مرحله دهانی (Oral stage) (تولد تا یکسالگی)
- مرحله مقعدی (Anal stage) (1 تا 3 سالگی)
- مرحله آلتی (Phallic stage) (3 تا 5 سالگی)
- مرحله نهفتگی (Latency stage) (5 تا 11 سالگی)
- مرحله تناسلی (Genital stage) (11 سالگی تا جوانی)



نظریه روانی-اجتماعی اریکسون

نظریه روانی اجتماعی اریکسون

- رشد شخصیت مادام العمر است،
- فرد در 8 مرحله تکاملی با یک تکلیف رشدی-تکاملی و یا بحران درونی روبروست،
- حل موفقیت آمیز بحرانها موجب تکوین شخصیت می شود، در غیر آن شخصیت ناسالم شکل می گیرد،

نظريه روانی اجتماعی اریکسون

- اعتماد ≠ بي اعتمادی (تولد تا یکسالگی)
- استقلال ≠ شرم و تردید (1 تا 3 سالگی)
- ابتکار ≠ احساس گناه (3 تا 6 سالگی)
- سازندگی ≠ احساس حقارت (6 تا 12 سالگی)
- هویت ≠ سردرگمی نقش (12 تا 18)
- صمیمیت ≠ انزوا (18 تا 40 سالگی)
- مولد بودن ≠ بي حاصل بودن (40 تا 65 سالگی)
- یکپارچگی ≠ یاس و ناامیدی (بالای 65 سالگی)

نظریه روانی-اجتماعی اریکسون

- محدود نبودن رشد و تکامل شخصیت به دوران کودکی،
- شکوفایی گنجایشها و گرایشهای بالقوه شخصیت توسط اجتماع،
- شکل پذیری عناصر مختلف شخصیت با چگونگی انجام وظایف فرد در موقعیتهای مختلف،
- برخورد رضایت بخش در هر مرحله باعث رشد جنبه های مثبت شخصیت مانند اعتماد به دیگران، خودکفایی و اعتماد به نفس بالا،
- وجود تعارض منجر به عناصر منفی شخصیت مانند بی اعتمادی، شک و تردید، احساس حقارت و شخصیت ناهنجار،

نظریه کارل گوستاو یونگ

- دوران کودکی سخت، والدین بیمار روانی ...
- ناخودآگاه شامل تجارب منتقل شده از نسلهای قبلی،
- عدم قبول نقش غریزه جنسی در شکل گیری شخصیت، عقده ادیپ و ...
- تاکید بر نقش مراحل تکاملی بعدی و نه فقط دوران کودکی در شکل گیری شخصیت،

نظریه کارل گوستاو یونگ

▪ روان انسان متشکل از بخشهای

• خود (Self)،

• ناخودآگاه شخصی (Persona Uncon.)

• ناخودآگاه جمعی (Collective Uncon.) بوده و متاثر از هم هست.

نظریه کارل گوستاو یونگ

■ **خود (Self):** بخش هوشیار شخصیت بوده و شامل ادراکات، خاطرات، افکار و احساساتی هست که فرد به آنها آگاه است. خود کنترل کننده رفتار فرد در بیداری است.

■ **ناخودآگاه شخصی (Personal Uncon.):** همانند نیمه آگاه فروید بوده و شامل خاطرات و تجاربی هست که با تامل مجدد وارد خودآگاه می شود.

■ **ناخودآگاه جمعی (Collective Uncon.):** بخش دست نیافتنی ناخودآگاه که اساس شخصیت فرد را شکل می دهد. شامل تجارب دوران کودکی و تجارب اجداد خود و حتی انسانهای اولیه است،

(ترس بالقوه از مرگ و یا برخی حیوانات مانند مار)

نظریه کارل گوستاو یونگ

- یونگ، ریشه شخصیت افراد **کهن الگو** (Archetype) (تجارب جمعی و مشترک منتقل شده از نسلهای قبلی) مطرح کرد:
- **پرسونا** (Persona): انسانها بعضاً خود را چیزی به جزء آنچه هستند نشان می دهند، برای تطابق با انتظارات دیگران نقش بازی می کنند.
- **آنیما و آنیموس** (Anima & Animus): افراد از نظر روانی دارای خصوصیات مردانه و زنانه هستند.
- **آنیما** جنبه زنانه شخصیت مرد و **آنیموس** جنبه مردانه شخصیت زن هست که باعث می شود هر فرد بتواند جنس مخالف را درک کند.
- **سایه** (Shadow): همان نهاد بوده و شامل غرایز و گرایشهای منتقل شده از اجداد اولیه است.

نظریه کارل گوستاو یونگ

- در سنین میانسالی، هماهنگی بین بخشهای مختلف شخصیت فرد باعث ایجاد شخصیت یکپارچه میشود که فردیت (Individuation) نامیده می شود.

تیپهای روانشناختی یونگ

منطقی، عینی، متعصب	برون‌گرای متفکر
عاطفی، حساس، معاشرتی، بیشتر خاص زنان است تا مردان	برون‌گرای احساسی
اجتماعی، لذت‌جو، انعطاف‌پذیر	برون‌گرای حسی
خلاق، قادر به برانگیختن دیگران و غنیمت شمردن فرصت‌ها	برون‌گرای شهودی
بیشتر به اندیشه‌ها علاقه‌مند هستند تا مردم	درون‌گرای متفکر
تودار، خوددار، با این حال قادر به داشتن عواطف عمیق	درون‌گرای احساسی
در ظاهر بی‌اعتنا و خشک، خود را در فعالیت‌های هنر شناختی ابراز می‌کند.	درون‌گرای حسی
بیشتر در ارتباط با ناهشیار هستند تا واقعیت روزمره	درون‌گرای شهودی

رویکرد روانشناسی فردی آدلر

- آلفرد آدلر مخالف تاکید زیاد فروید بر نقش غریزه جنسی در رشد شخصیت بود،
- از نظر وی انگیزه رفتار و رشد شخصیت، حاصل تلاش انسان برای غلبه بر احساس حقارت (Inferiority F.) و دستیابی به احساس برتری (Superiority F.) است.

رویکرد روانشناسی فردی آدلر

• آدلر: تمام انسانها از عقده حقارت رنج می برند که ریشه در دوران کودکی دارد؛

(کودک به جهت وابستگی به دیگران برای انجام امورات زندگی و رفع نیازهای ابتدایی احساس حقارت و بی کفایتی را تجربه میکند)

- شکل گیری عقده حقارت (Inf. Comp.) با تداوم احساس حقارت،
- معلولیت جسمانی، لوس، نازپروردگی و عدم تحمل ناکامیها و نیز بی توجهی و طرد کردن کودک سه عامل موثر در ایجاد عقده حقارت است.

رویکرد روانشناسی فردی آدلر

- **ترتیب تولد** (از عوامل مهم اجتماعی و تاثیرگذار بر سبک زندگی افراد):
 - **فرزند اول:** بعد از تولد فرزند دوم توجه و محبت کامل والدین را از دست می دهد، (رشد احساس حسادت، نفرت، ناامنی، خصومت) (شکل گیری شخصیت منحرف، مجرم و روان رنجور)
 - **فرزند دوم:** حس رقابت جویی با فرزند اول برای کسب توجه والدین، رشد سریع،
 - **فرزند آخر:** نازپروردگی و تجربه احساسات متفاوت با فرزندان اول و ...، دریافت توجه و محبت بیشتر از والدین و سرعت رشد چشمگیر، ناتوانی در حل مشکلات در بزرگسالی،

تیپهای روانشناختی آدلر

- تیپ سلطه گر، که علاقه اجتماعی ندارد، بدون ملاحظه ی دیگران رفتار میکند و ممکن است به دیگران حمله ور شود؛
- تیپ گیرنده، که به دیگران وابسته است و انتظار دریافت هر چیزی را از آنها دارد،
- تیپ اجتناب کننده، که از مشکلات زندگی دوری میکند،
- تیپ سودمند اجتماعی، که به وسیله ی همکاری با دیگران، با مشکلات کنار می آید.

نظریه های صفت آپورت

نظریه آلپورت

- آلپورت و کتل اثر موقعیت خاص بر رفتار را در نظر داشت. آنها با رویکرد تعاملی موافق بودند و قبول داشتند که رفتار، حاصل تعامل بین متغیرهای شخصی و موقعیتی است.
- نظریه های صفت، شخصیت انسان را مجموعه ای از صفات مختلف می دانند.
- گوردون آلپورت بیشترین مطالعه را در مورد صفت های شخصیت انجام داد و سه گروه صفت اصلی، مرکزی و ثانویه را معرفی کرد.

نظریه آلپورت

- **صفت‌های اصلی** فراگیر و بانفوذ هستند و بر تمامی جنبه‌های انسان تأثیر می‌گذارد؛ صداقت، نفرت و نودوستی
- **صفت‌های مرکزی** در همه افراد وجود دارند مانند خونگرمی، باهوشی و غیره.
- **صفت‌های ثانوی** نسبت به صفت‌های اصلی و مرکزی از پایداری کمتری برخوردارند مثل علاقه به گردش در هوای آزاد، لذت بردن از تماشای مسابقات ورزشی

نظریه آلپورت

- آلپورت برای حمایت از تأکید خود بر بی‌همتایی یا یگانگی شخصیت فرد اظهار داشت که ما هم محصول وراثت و هم محیط مان هستیم.
- وراثت مواد خام را برای شخصیت تأمین میکند، مثل هیکل، هوش، و خلق خو، که شرایط محیط ما آنها را شکل میدهند، گسترش میدهند و یا محدود میکنند.
- آلپورت به این طریق برای نشان دادن اهمیت جنبه‌های ژنتیکی و آموخته‌شده‌ی شخصیت، هم به متغیر شخصی و هم موقعیتی متوسل میشود.

شخصیت از دیدگاه آیزنک

شخصیت از دیدگاه آیزنک

آیزنک معتقد است شخصیت سه حالت دارد:

1. درونگرا - برونگرا

2. روان نژند

3. روان پریش

گروه اول

- افراد درونگرا: تحریک پذیر، در خود فرو رفته و خیال پرداز و دوری کننده از گروه و اجتماع، احساس حقارت و لاغر اندام
- افراد برونگرا: افراد اجتماعی، معاشرتی و سرزنده، علاقه به جمع، عدم پایداری و استقامت، شتاب زدگی در کارها

شخصیت از دیدگاه آیزنک

گروه دوم (افراد روان نژند)

- هوش پایین، عدم تسلط بر نفس، ادراک کم حسی، عدم تمرکز حواس، اراده، سعی و کوشش و تلقین پذیر،

گروه سوم (افراد روان پریش)

- سخت و دشوار در انجام امورات، تمرکز حواس کم، ساکت و بیحرکت، عدم تطابق سطح آرزو و توقعشان با واقعیت، سازگاری کمتر با محیط و تغییرات محیطی،

شخصیت از دیدگاه کتل

- هدف کتل از مطالعه ی شخصیت، پیش بینی کردن رفتار است؛ یعنی، پیش بینی کردن آنچه یک فرد در پاسخ به یک موقعیت محرک معین انجام خواهد داد.
- کتل هم تأثیر طبیعت و هم تربیت را می پذیرد.
برای مثال، صفات سرشتی، فطری هستند و صفات محیط ساخته،
آموخته میشوند.

شخصیت از دیدگاه کتل

صفات مشترک	هر کسی تا اندازه‌ای در صفات مشترکی سهیم است. برای مثال، همه مقداری هوش یا برون‌گرایی دارند.
صفات یگانه	هر یک از ما صفات یگانه‌ای داریم که ما را به صورت یک فرد متمایز می‌کند؛ برای مثال، علاقه به امور سیاسی یا علاقه به بیسبال.
صفات توانشی	مهارت‌ها و توانایی‌های ما تعیین می‌کنند که به چه خوبی می‌توانیم در جهت هدفهایمان تلاش کنیم.
صفات خلقی	هیجان‌ها و احساس‌های ما (مثل اینکه آیا جسور هستیم، نق نقو یا آسانگیر) به تعیین نحوه‌ی واکنش ما به مردم و موقعیت‌های موجود در محیط‌مان کمک می‌کنند.
صفات پویشی	این‌ها نیروهایی هستند که شالوده‌ی انگیزش‌های ما را تشکیل می‌دهند و رفتارمان را بر می‌انگیزند.
صفات سطحی	این ویژگی‌ها از چند صفت عمقی یا عناصر رفتاری تشکیل می‌شوند و از این رو ممکن است در پاسخ به شرایط مختلف، ناپایدار موقتی، تضعیف‌کننده یا تقویت‌کننده باشند.
صفات عمقی	صفات عمقی عناصر واحد، پایدار، و دائمی رفتار ما هستند.
صفات سرشتی	این‌ها صفات عمقی هستند که منشأ زیستی دارند، مثل رفتارهایی که حاصل نوشیدن مقدار زیادی الکل هستند.
صفات محیط ساخته	این‌ها صفات عمقی هستند که منشأ محیطی دارند، مثل رفتارهایی که از تأثیر دوستانمان، محیط کارمان، یا محله‌ای که در آن زندگی می‌کنیم ناشی می‌شوند.

نظریه سلسله مراتب نیازها

- مازلو اعتقاد داشت که انسانها نیازهایی دارند که برای ارضا شدن با یکدیگر رقابت می کنند.
- مازلو نیازهای انسان را به صورت سلسله مراتبی طبقه بندی نمود که از پایین به بالا، به ترتیب اهمیت و اولویت قرار گرفته اند.
- مازلو نیازهای زیست شناختی، امنیت، محبت و عزت نفس را نیازهای کمبود و نیازهای دانستن، زیبایی و تحقق نفس را نیازهای رشد و یا فرانیازها، نام گذاری کرده است.

نظریه سلسله مراتب نیازها

نیاز به خود شکوفایی

نیاز به زیبایی

نیاز به دانستن ، کنجکاوی

نیاز به احترام ، عزت نفس

نیاز به محبت ، عشق و تعلق داشتن

نیاز به احساس امنیت

نیازهای زیستی

نیازهای رشد

نیازهای کمبود

نظریه سلسله مراتب نیازها

ویژگیهای افراد خودشکופا

- درك واضح و واقعيّت،
- پذيرش خود، ديگران، و طبيعت
- خودانگيختگی،
- سادگی و طبيعی بودن
- احساس تعهد نسبت به یک آرمان
- استقلال و نیاز به خلوت
- تازگی فهم و درك
- تجربیات اوج
- علاقه اجتماعی
- روابط میان فردي عمیق
- تحمل و پذيرش ديگران
- خلاقیت و نوآوری
- مقاومت در برابر فشارهای اجتماعی

الگوهای شخصیتهای A و B

الگوهای شخصیتی

الگوی شخصیتی A

- شدیداً رقابت جو و تمایل به پیشرفت، احساس فوریت و اضطراب همیشگی از نظر زمانی، آرامش کمتر، برخورد بی صبرانه با افراد بد قول و بی کفایت، اعتماد به نفس شکننده همراه با شک و تردید نسبت به خود، سعی در کسب بیشترین موفقیت در کمترین زمان،

الگوی شخصیتی B

- انجام کارها بدون احساس گناه و بدون عصبانیت، عدم احساس اضطراب و فوریت در امورات،

نظریه رفتارگرایی

- رفتارگرایان چگونگی رشد شخصیت را، عوامل محیطی و تجربه های او می دانند.
- براساس نظریه ی یادگیری، کل شخصیت انسان ناشی از یادگیری است.
- رفتار گرایان برای شکل گیری شخصیت، فقط به محرک ها و پاسخ ها توجه دارند؛ کمرویی فرد در نتیجه ی تعامل های گذشته با دیگران

شخصیت از دیدگاه اسلام

شخصیت از دیدگاه اسلام

- **شخصیت:** مجموعه نیات، خلق و خو، حاجات، نیازها، مذهب و هیات و ساخت انسان،
- شکل گیری روان انسان در اثر تعامل وراثت، محیط و اختیار،
- شکل گیری شخصیت انسان از نطفه به علقه، مضغه و سپس به موجود دارای گوشت، استخوان و روح در قرآن کریم، (سوره مومنون آیات 14-12)
- **شخصیت از دیدگاه اسلام:** **نفس اماره** (طبیعت حیوانی انسان)، **نفس مطمئنه** (اداره انگیزه های انسان بر اساس عقل و منطق) و **نفس لوامه** (راهنمای تشخیص نیکی و زشتی و هدایت کننده به کمال و معنویت)

عامل مهم

در

شکل گیری شخصیت

عامل مهم در شکل گیری شخصیت

- وراثت یا محیط!
- جان لاک معتقد بود که کودک به هنگام تولد مانند لوح خالی است و آنچه در آینده خواهد شد، تابع یادگیری و تجربه (تربیت یا محیط) است.
- ژان ژاک روسو، معتقد بود که رشد شخصیت، یک دوره تغییرناپذیر طرحی طبیعی است و همه چیز مادرزادی است و آنچه کودک لازم دارد فقط راهنمایی است. (تاکید بر نقش وراثت)
- امروزه همه پذیرفتند که شخصیت حاصل تعامل وراثت و محیط است.
- اگر یک قسمت از خصوصیات شخصیتی مبتنی بر عوامل ژنتیکی باشد، مسلماً قسمت دیگر آن بایستی بر اساس عوامل محیطی باشد.

عامل مهم در شکل گیری شخصیت

- عامل وراثت به وجود آورنده ویژگیهای جسمی
- سنگ بنای شخصیت از زمان تشکیل یک سلول تخم بعنوان ناقل صفات والدین
- اولین تمایز شخصیتی به صورت تفاوت جنسیت توسط کرموزومهای تعیین کننده جنسیت

عوامل مهم در شکل گیری شخصیت

- محیط عوامل و شرایطی است که رفتار را برمی انگیزد و باعث تغییر و تعدیل رفتار میشود.
- عامل محیط زمینه ساز رشد و توسعه جنبه های وراثتی و ویژگیهای اکتسابی شخصیت
- عدم کفایت خصایص زیستی ارثی بری زندگی
- استعداد حرف زدن و راه رفتن (چطور راه برود یا چطور حرف بزند)

عوامل مهم در شکل گیری شخصیت

عوامل عمده ای است که شخصیت ما را شکل میدهند؛

■ عامل ژنتیکی

■ عامل محیطی

■ عامل یادگیری

■ عامل والدین

■ عامل رشد

■ عامل ناهشیار

آزمون‌های شخصیت

- آزمون‌های عینی: *MMPI*، *CPI* و ...
- آزمون‌های فرافکن: *TAT*، *SCT* و ...

آزمون های شخصیت

فنون ارزیابی ویژگی های شخصیتی

- مهم ترین آن ها
- آزمون های شخصیت،
- مصاحبه حضوری
- مشاهده رفتاری

آزمون‌های شخصیت

آزمون‌های شخصیت

- آزمون‌های فرافکن؛ آزمون‌هایی هستند که عمدتاً به صورت غیرمستقیم و تحلیلی اجرا می‌شوند و به همین دلیل در تشخیص ویژگی‌های شخصیت و خصوصیات هیجانی - رفتاری دقیق‌ترند؛
- اما اجرای آن؛ اولاً نیازمند صرف وقت و هزینه فراوان می‌باشد که عملاً امکان آن برای بسیاری از سازمان‌ها و مؤسسات وجود ندارد و جز در موارد نادر و بسیار مهم از آن استفاده نمی‌شود؛
- ثانیاً اجرا و تفسیر آن نسبتاً دشوار بوده و فقط روان‌شناسانی می‌توانند به درستی این آزمون‌ها را اجرا کنند که طی دوره‌های ویژه، چگونگی اجرای صحیح و مهم‌تر از آن، تفسیر درست نتایج آزمون‌های فوق را آموزش دیده باشند.

آزمون‌های شخصیت

- آزمون‌های عینی؛ که به آن‌ها آزمون‌های کاغذ و مدادی هم گفته می‌شود، متشکل از تعدادی گزاره چندگزینه‌ای می‌باشند که پاسخ دهنده باید گزینه‌ای را که با حال کنونی وی همخوانی بیشتری دارد، انتخاب کند.
- این آزمون‌ها را می‌توان به صورت دسته‌جمعی اجرا و به سرعت با کمک رایانه یا با دست نمره‌گذاری و تفسیر نمود.
- پرسشنامه 16 عاملی شخصیت PF16
- پرسشنامه شخصیتی نئو NEO-PI-R

آزمون های شخصیت

1. پرسشنامه 16 عاملی شخصیت PF6؛

این پرسشنامه که توسط ریموند کتل، نظریه پرداز معروف شخصیت تدوین گردیده است، 16 صفت بنیادی شخصیت را به صورت دو قطب مثبت و منفی ارزیابی می کند. مهم ترین صفات مورد ارزیابی آزمون کتل بدین قرار است:

- صمیمی ≠ کناره جو - باهوش ≠ کم هوش - باثبات ≠ بی ثبات
- سلطه گر ≠ سلطه پذیر - جدی ≠ بی خیال - واقع گرا ≠ مصلحت گرا
- جسور ≠ ترسو - منطقی ≠ هیجانی - خوش بین ≠ بدبین - معقول
- ≠ خیال باف - آزاداندیش ≠ متحجر - آرام ≠ مضطرب.

پرسشنامه 16 عاملی کتل

- کتل ۱۶ صفت بنیادین را تحت عنوان صفت های عمقی شناسایی کرد و برای اندازه گیری آن آزمون PF16 را تهیه کرد.
- این آزمون برای افراد 16 سال و بالاتر ساخته شده است و در هر یک از 16 مقیاس نمره هایی را به دست میدهد.
- پاسخها به صورت عینی نمره گذاری میشوند و یک برنامه ی کامپیوتری برای نمره گذاری و تعبیر نتایج در دسترس میباشد.
- این آزمون برای ارزیابی کردن شخصیت جهت مقاصد پژوهشی، تشخیص بالینی و پیش بینی کردن موفقیت شغلی به کار برده میشود.
- برای ارزیابی کردن دامنه ی وسیعی از اختلالات هیجانی و نیز شخصیت‌های نابهنجار بکار می رود.

پرسشنامه 16 عاملی کتل

خوددار، گسسته، کناره گیر، خشک	عامل A: مردم آمیز، خون گرم، آسان گیر
کم هوش، تفکر عینی	عامل B: باهوش، تفکر انتزاعی، درخشان
کم ثبات، قابل تغییر	عامل C: باثبات، پخته، آرام
متواضع، ملایم، سر به راه	عامل E: جسور، پرخاشگر، رقابت طلب
متین، جدی	عامل F: بی عار، بی خیال
بی پروا، بی توجه به قواعد	عامل G: با وجدان، اخلاقی نگر
ملاحظه کار، ترسو، خجول	عامل H: حادثه جو
متکی به خود	عامل I: وابسته، حساس
اعتمادکننده	عامل L: شکاک
واقع بین، اهل عمل	عامل M: خیال یاف، فراموش کار
روراست	عامل N: زیرک
آرام، از خود راضی	عامل O: نگران، بیم ناک
محافظه کار	عامل Q1: آزادی خواه
وابسته	عامل Q2: خودکفا
بی قید، بیرو هوس های خود، بی اعتنا به قواعد اجتماعی	عامل Q3: خوددار، دقیق، وسواس
خونسرد، آرام	عامل Q4: ناکام، عصبی، نگران

آزمون های شخصیت

2. پرسشنامه شخصیتی نئو NEO-PI-R؛

این آزمون توسط کاستا و مک کری، ارائه شد و 5 بُعد اصلی شخصیت، شامل ثبات هیجانی، برون‌گرایی، آزاداندیشی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی را اندازه‌گیری می‌کند.

هر بُعد دارای 6 مؤلفه می‌باشد و در مجموع 30 صفت مهم شخصیتی، توسط آزمون نئو مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آزمون های شخصیت

آزمون شخصیتی چند وجهی مینه سوتا (M.M.P.I)

- ابداع توسط هاتوی و مک کنیلی در سال 1943 در دانشگاه مینه سوتا
- پرسشنامه دارای 567 سوال با پاسخ های بله ، خیر یا نمیدانم (زمان پاسخگویی یک ساعت و قابل اجرا بدو صورت فردی و گروهی)
- ارزیابی افسردگی، هیستری، شخصیت ضدا اجتماعی، پارانویا، اسکیزوفرنی، هیپومانیا، درونگرایی و جنسیت فرد،
- دارای سوالات کنترل کننده
- فرم کوتاه شده در ایران (متناسب با فرهنگ)

آزمون های شخصیت

پرسشنامه ی کالیفرنیا

- در سال 1957 ساخته و در سال 1987 تجدید نظر شده برای استفاده در مورد افراد بهنجار 13 سال به بالا طراحی شده است.
- این آزمون شامل 462 ماده است که پاسخ درست یا غلط به آنها داده میشود.
- CPI دارای سه مقیاس برای اندازه گیری نگرشهای آزمون شونده است و نمره هایی را در مورد 17 جنبه ی شخصیت از جمله مردم آمیزی، سلطه گری، خودگردانی، خویشتن پذیری و مسئولیت در اختیار میگذارد.

آزمون های شخصیت

سنخ نمایی مایرز-بریگز

(MBTI) (Myers-Briggs Type Indicator)

- یکی از ابزارهای سنجش مربوط به نظریه ی شخصیت یونگ،
- این تست علاوه بر مشخص کردن سبک افراد در تعاملات اجتماعی موارد دیگری مانند نحوه جمع آوری اطلاعات و همچنین ارزیابی و تصمیم گیری افراد را نیز مورد بررسی قرار می دهد.
- بسیاری از شرکت های برتر جهان از تست شخصیت شناسی مایرز بریگز استفاده می کنند و از نتایج این تست کمک می گیرند تا بهترین افراد را برای موقعیت های شغلی مختلف خود استخدام کنند.

آزمون های شخصیت

سنخ نمایی مایرز-بریگز

(MBTI) (Myers-Briggs Type Indicator)

- چهار جنبه در 16 دسته مختلف شامل؛
- برون‌گرا یا درون‌گرا (Introversion/Extraversion)
- شهودی یا حسی (Intuition/Sensing)
- ادراکی یا قضاوتی (Thinking/Feeling)
- احساسی یا منطقی (Judging/Perceiving)

آزمون های روانشناختی

- پرسشنامه شخصیتی آیزنک

- ابداع توسط آیزنک
- ارزیابی خصوصیاتی مانند هیجان زدگی در مقابل ثبات و برون گرایی در مقابل درون گرایی

آزمون های روانشناختی

آزمون اندریافت موضوع (T.A.T)

- شامل 30 کارت مصور استاندارد و یک کارت سفید،
- اندریافت کردن در مورد هر کارت (درک کردن موقعیتها بر اساس تجربه گذشته و معنی دادن به آن)
- تجزیه و تحلیل موضوع داستانهای بیمار، تعارضها، روابط بین فردی، تکرار بعضی مفاهیم (مرگ، محبت، مادر،...)، همانند سازی با قهرمان داستان و فرافکنی شخصیت خود،
- توجه: تست *TAT* در مورد کودکان *CAT* نامیده میشود که بصورت تصاویری از حیوانات است.

آزمون های روانشناختی

آزمون فرافکنی رورشاخ (Rorschach)

- ابداع توسط هرمان رورشاخ روانپزشک سوئیسی
- شامل 10 لکه استاندارد بر روی ده کارت
- جهت بررسی وضعیت روان پویایی افراد
- تفسیر از تمام یا قسمتی از شکل و از زاویه دید خاص
- ارزشیابی ذهنی و بر اساس تجربه و دانش روانشناس
- تشخیص اختلالات سایکوتیک و اختلالات تفکر

• نتیجه اینکه با آزمونهای روانشناسی و شخصیت؛

- امکان ارزیابی صلاحیتها و ویژگیهای شخصیتی فرد با هدف تناسب شخص با شغل،

- فراهم کردن زمینهی بالندگی برای کارکنان کاری و رشد سازمانی،

• مانع از هدررفت زمان و هزینه و انرژی در سازمان،

• تضمین فرایندی عینی و نتیجه‌گرا برای استخدام،

• ارتقای بهره‌وری در سیستم و رضایتمندی در کارکنان و گیرندگان خدمت،

شخصیت شناسی

در انتخاب پرسنل

Personality Testing

in Personnel Selection

Assist. Prof. Dr. B. Molaei

Ardabil University of Medical Sciences

b.molaei@arums.ac.ir