

سخن سردبیر

واژه «شخصیت»^۱ در عوامل فردی مطالعات رفتار سازمانی جایگاه ویژه ای دارد و از اهمیت بالایی برخوردار است. البته در گذشته اهمیت آن بیش از حال حاضر بود چرا که علمای علوم رفتاری اعتقاد داشتند که: «مدیران برخلاف والدین باید با انسان‌های کهنه کار کنند و نه نو! انسان‌هایی که قبلاً دیگران (خانه، مدرسه، جامعه) شخصیت آنها را ساخته‌اند و به همین دلیل هیچ دو انسانی شبیه یکدیگر نیستند». ولی امروز با روش‌های گزینش صحیح و عمیق این ناهماهنگی به مراتب کمتر از گذشته شده است و از شخصیت به عنوان یک ابزار برای تشخیص تناسب بین شغل و شاغل استفاده کامل می‌برند. اما نکته‌ای که در این باره به خصوص در فرهنگ ایرانی وجود دارد این است که تصور اغلب مردم در فرهنگ عمومی و سازمانی این است که شخصیت عبارت است از یک سلسله صفات پسندیده که باید در هر فرد وجود داشته باشد در حالی که این طور نیست! در تعریف علمی «شخصیت» در کتاب‌های رفتار لزوماً این سلسله صفات پسندیده نیست که شاخص‌های رفتاری فرد در سازمان را تعیین می‌کند بلکه عبارت است از: صفت (رفتار) منحصر به فردی که هر فرد از آن برخوردار است و با آن صفت (رفتار) خود را به جامعه (سازمان) معرفی می‌کند یا جامعه (سازمان) او را با این صفت (رفتار) می‌شناسند و یا او برای تطبیق (معرفی) خود با (به) جامعه (سازمان) از آن صفت (رفتار) استفاده می‌نماید. لذا لزوماً این صفت (رفتار) پسندیده نیست که شخصیت است، بلکه صفت (رفتار) منحصر به فردی است (پسندیده یا ناپسند) که معرف فرد به سازمان (جامعه) است و او برای تطبیق خود با سازمان (جامعه) از آن صفت (رفتار) استفاده می‌نماید.

بر همین اساس می‌توان در فارسی نیز «شخصیت» را «فردیت» یا همان صفت (رفتار) منحصر به فردی که هر فرد خود را با آن به جامعه (سازمان) معرفی می‌کند تعریف کرد و از این تعریف برای تحقیق در رفتار سازمانی و توسعه و تحول سازمان استفاده نمود.

1. Character, personality, trait