

## المحاضرة السابعة: الشخصية المهنية ومفهوم الذات

**مقدمة:** تمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة السلوك التنظيمي ، حيث تؤثر شخصية الفرد بما تتميز به بعض الخصائص و السمات على سلوك الفرد داخل المنظمة ، أيضا فهي تؤثر على طريقة تفاعله مع الآخرين في المنظمة و تختلف الخصائص الشخصية باختلاف الأفراد ، فقد يتميز الفرد بالعدوانية و آخر بالولاء و آخر بالطموح ، و تساعد خصائص الشخصية في مجال العمل على :

- وصف و فهم الشخصية .
  - تصنيف الأفراد وفقا لخصائصهم الشخصية .
  - تحديد طرق تفاعل الفرد مع الآخرين و مع لمنظمة .
  - محاولة التنبؤ بسلوك الفرد في بعض المواقف حيث تشمل خصائص الفرد .
- مفهوم الذات :** هي تكوين معرفي منظم و موحد و متعلم للمدركات الشعورية و التصورات و التعميمات الخاصة بالذات يبلوره الفرد و يعتبره تعبيرا تقييميا لذاته.

- **ويتكون مفهوم الذات :** يتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المحددة بالأبعاد على العناصر المختلفة لمكوناته الداخلية و الخارجية و تشمل هذه العناصر ، المدركات و التصورات التي تحدد خصائص الذات .
- الذات المدركة : هي وصف الفرد لذاته و كما يتصورها.
- الذات الاجتماعية : هي المدركات و التصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد أن الآخرين يتصورونها عنك ( عن ذاتك) و التي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.
- الذات المثالية : هي المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص التي يود أن يكون عليها .

- و يعرف صاحب نظرية الذات ""كارل روجز"" بأنها المجموع الكلي للخصائص التي يعزوها الفرد النفسية و القيم الاجتماعية التي تتعلق بهذه الخصائص .
- كما يرى "" بيرنز "" إن مفهوم الذات هو إدراك الفرد لنفسه و بشكل خاص هو اتجاهه و مشاعره و معلوماته عن قدراته و مهارته و مظهره و تقبله الاجتماعي .

**تقدير الذات :** هو التقييم العام لدى الفرد لذاته و خصائصها العقلية و الاجتماعية و الانفعالية و الأخلاقية و الجسدية و ينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته و شعوره نحوها ، و عن أهميتها و توقعاته منها في مواقف الحياة ( كالحياة المهنية) .

- يرى الباحثين أن تقدير الذات هو حكم الفرد على شخصيته من حيث القدرة و الأهمية ، بحيث ينعكس هذا الحكم اتجاه الفرد نحو نفسه ، حيث يكون الفرد اتجاها نحو كل المواضيع التي يتعامل معها و الذات إحدى هذه المواضيع .

**المؤثرات الاجتماعية في مفهوم الذات :** و تمثل مجموعة الخصائص الشخصية و الاجتماعية التي يتميز بها الفرد و التي يمكن أن تكون لها أهمية في تكوين الذات و تقديرها و بناءها و تقييمها و من أهمها :

- صورة الجسم : الحجم – الوزن – الطول – السرعة ... الخ
- الدور الاجتماعي: حيث تظهر صورة الذات من خلال الأدوار المختلفة .
- المعايير الاجتماعية : المعتقدات حيث يوجه الكثير من المفاهيم و المدركات و الأفكار و تفسير المواضيع و قياس للمظاهر التي يكتشفها . مثلا : الحجم الكبير للجسم عند الرجل يؤدي إلى الرضا عن الذات و العكس بالنسبة للنساء .
- التفاعل الاجتماعي : دلت الدراسات أن التفاعل الاجتماعي السليم و العلاقات الناجحة تعزز الفكرة الموجبة عن الذات ، و أن مفهوم الذات الموجب يعزز نجاح التفاعل الاجتماعي و يزيد العلاقات الاجتماعية نجاحا .

● الخصائص و المميزات الأسرية : الفرد الذي ينشأ في بيئة اجتماعية تحيطه بالعناية يرفع من قدراته و اهتماماته و مهاراته و فيما يتم إتباع أساليب التنشئة الخاطئة يمكن أن يسبب الوالدين في أن يدرك الفرد ذاته كشخص غبي و مشاغب .

● المقارنة : تلعب دورا يمثل في مفهوم الذات لدى الفرد وربما يشعر الفرد بالفقر بدرجة غير حقيقية إذا هو ارتبط مع جماعة أعلى منه .

### **طبيعة و مفهوم الشخصية :**

يسيء البعض استخدام اصطلاح الشخصية فأحيانا يطلقون على فرد أو يصفون الآخر انه عديم الشخصية و لا يعني انه عدم وجود شخصية الفرد بأنه فعلا لا توجد له ملامح لشخصيته ، التي قد تتميز بالسلبية أو الانطواء و يلعب مفهوم الشخصية دورا كبيرا في مجال العمل حيث يؤثر الفرد لبيئة عمله و تقسيمه و استجابته لعمله فسلوك الفرد هو نتاج التفاعل المستمر بين الفرد و المواقف فالخصائص الشخصية تأثر و تتأثر بالعوامل في مجال العمل ، فالفرد الذي يسعى إلى تحقيق رغبته في شغل مركز معين في المنظمة ينظر للعمل على انه أما سهل أو يعرقل تحقيقه لرغبته و من ثم يبدي استجابات وردود أفعال تختلف باختلاف نظرتة للعمل و مدى إسهام العامل في تحقيق رغبته .

ويمكن تعريف الشخصية ذلك التنظيم المتكامل الديناميكي للصفات الجسدية و العقلية و النفسية و الروحية و الاجتماعية للفرد من خلال عملية التفاعل و التي تحدد طريقته الخاصة في التكيف مع البيئة و تضم الدوافع المكتسبة و الموروثة و القيم و الاتجاهات و الميول و الاهتمامات و المثل و الاعتقادات ، و الناتج التفاعلي لهذه المكونات هو البناء النفسي الاجتماعي في الذات .

### **محددات الشخصية :**

تتطوي محددات الشخصية على العوامل التي تلعب دورا في تشكيل شخصية الفرد و من أكثر العوامل شيوعا منها :

● **العوامل البيولوجية (الوراثية) :** تؤثر على خصائص و شخصية الفرد من خلال عاملين هما - تأثير العامل الوراثي و تأثير العوامل الجسمية ( الطول - البنية ) ، و لكن هناك حدود للعوامل البيولوجية بمحددات الشخصية فقد اتجه بعض الباحثين إلى تشكيل علاقة ارتباط بين شخصية الفرد و الشكل العام لجسمه

● **العوامل الاجتماعية :** ( كل المكونات النفسية و الاجتماعية تحقق تحقيق الذات ) تؤثر الأسرة و الجو الأسري في تكوين شخصية الفرد خاصة في مراحل النمو له فهناك فرق بين الجو الذي يتصف بالحب و العلاقات الاجتماعية الدائمة و الجو الذي يسوده الخلاف و لا يتوقف تأثير عوامل اجتماعية على محلة الطفولة و لكن يمتد تأثيرها ليشمل مجال العمل حيث تأثر القوى الاجتماعية و شخصية الفرد و إدراك وسلوك الفرد في العمل

● **العوامل الثقافية :** تؤثر على شخصية الفرد من خلال ديناميكية التفاعل الاجتماعي التي تحدد مدى قبول سلوك ما ، احترام السلطة و الدوافع من جانب الشخصية ، كما إنها تحدد القيم مثل قيمة الوقت ، و الانضباط قيمة العمل بين الثقافات المختلفة .

● **العوامل الموقفية :** تؤثر بطريقة غير متوقعة و غير مفهومة نسبيا و من الصعب التنبؤ بها و تشكل هذه العوامل شخصية الفرد من خلال إظهارها لبعض الخصائص الكامنة في الشخصية و التي لا تظهر إلا من خلال حدوث موقف معين .

### **الشخصية و علاقتها بالعمل :**

هناك كثير من الأبحاث و الاستنتاجات التي ركزت على دراسة الشخصية العاملة أو شخصية الفرد في حالة النشاط و العوامل المؤثرة فيها و بها و محاولة تفادي الانعكاسات و السلبيات الناتجة عن بيئة العمل

أو طبيعة العمل أو علاقات العمل و استثمار الإمكانيات و القدرات الكامنة في شخصية الفرد العامل ودراسة سماتها و خصائصها . و لعل من ابرز النظريات التي تناولت الشخصية في مجال العمل

أ- **نظرية كريس ارغريس:** حيث يركز أساسا على الفرد في المواقف التنظيمية ووفقا لاغيس فان شخصية الفرد تمر بسبعة أبعاد في نموها من مرحلة عدم النضج إلى مرحلة النضج و قد اقترح انه عندما يكتسب الأفراد الخبرة و الثقة في النفس اكبر في مجال العمل فإنهم يميلون إلى الانتقال من عدم النضج إلى النضج في كل من أبعاد السبعة التالية :

| خصائص عدم النضج   | خصائص النضج  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● السلبية</li> <li>● التبعية و الاعتماد على الغير</li> <li>● طرق محددة للسلوك</li> <li>● اهتمامات سطحية</li> <li>● وجهة نظر قصيرة الأجل</li> <li>● يفضل لن يكون تابعا أو مرؤوسا</li> <li>● لا يوجد لديه وعي لفهم ذاته</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● الايجابية</li> <li>● الاستقلال و الاعتماد على النفس</li> <li>● طرق متنوعة و مختلفة للسلوك</li> <li>● اهتمامات اكبر عمقا</li> <li>● وجهة نظر بعيدة الأجل</li> <li>● يفضل أن يكون قائدا أو رئيسا</li> <li>● يوجد لديه وعي اكبر لفهم ذاته</li> </ul> |

و قد أشار "" ارغيس "" أن الأبعاد السابقة تمثل جانبا واحدا لجوانب الشخصية حيث أن هناك عوامل أخرى مثل الإدراك و التكيف مع البيئة تؤثر على الشخصية كما أن هذه النظرية هي محاولة لتفسير ووصف عملية النمو التي يمر بها الفرد خلال تكوين شخصيته و ليس نظرية للتنبؤ بالسلوك ، و يرجع هذا إلى أن هذه الأبعاد السبعة في خصائص داخلية ، ذاتية و التي قد يختلف معها السلوك الظاهر ، بالإضافة إلى هذا الإسهام نجد أن هناك الكثير من الأبحاث التي ركزت على الخصائص أكثر ارتباطا من جوانب العمل و من أهمها :

#### أولا : مدى اعتقاد الفرد بالتحكم في نواتج سلوكه :

تعتمد هذه الخاصية على مدى اعتقاد الفرد بوجود تأثير مباشر لسلوكه على نواتج هذه السلوك و يعتقد بعض الأفراد أنهم يستطيعون السيطرة على ما يحدث لهم فمثلا : إذا بذل جهدا اكبر فانه سيحقق نجاحا أكثر و يسمون بالداخليين أي الذين لديهم سيطرة داخلية على نواتج سلوكهم .

أما الخارجي فهم الأفراد الذين يعتقدون بسيطرة الأحداث الخارجية أو الحظ أو الصدفة على نواتج سلوكهم ، و لا يرى هؤلاء الأفراد أي علاقة بين سلوكهم و الأحداث المترتبة على هذا السلوك ، و تعتمد خاصية السيطرة الداخلية و الخارجية على نواتج السلوك عن طريق تفسير الفرد على ما يحدث له .

و من المضامين التطبيقية لهذه الخاصية أن الأفراد الداخليين يميلون إلى الرغبة في المشاركة في قرار تحديد أدائهم للعمل لاعتمادهم ان ما يحدث لهم يتوقف على مدى سيطرتهم على ظروفهم .

أما الخارجي فهم على العكس من هذا يكون لديهم رغبة منخفضة في المشاركة في اتخاذ القرارات ، أيضا هذه الخاصية (مدى اعتقاد الفرد بالتحكم في نواتج سلوكه) تؤثر على مدى اتجاهات الفرد في العمل ، فوجد أن الأفراد الخارجيين اقل رضا و اندماجا في العمل من الداخليين ، كما وجد أنهم يميلون إلى اعزاء ما يحدث لهم داخل العمل مثل التقييم الضعيف للأداء إلى اضطهاد مديرهم لهم ، و هذا عكس أفراد الداخليين الذين يرجعون ضعف أدائهم إلى انخفاض الجهد الذين يبذلونه في العمل .

#### ثانيا : النزعة إلى السيطرة ( شخصية الفرد داخل العمل ) :

اعتقاد أن المركز و القوة يجب أن تتفاوت بين الأفراد داخل المنظمة و يختلف الأفراد في ميلهم للسيطرة و النفوذ ، و يمتاز الفرد الذي يميل إلى حب السيطرة بالتمسك بالرأي و بالحكم على الآخرين و بالرفض و مقاومة التغيير. أما بالنسبة لسلوك و أداء الفرد يتميز بدرجة عالية من حب السيطرة فيميل إلى أن يكون سلبيا خاصة في الأعمال التي تتطلب حساسية لمشاعر الآخرين أو التي تتطلب القدرة على التكيف مع المواقف المتحيزة و المعقدة . أما في الأعمال المهيكلة بدرجة عالية و التي تحدد وفق القواعد و الإجراءات فانه من المحتمل أن ينجح هذا الفرد في عمله .

### ثالثا : درجة تحمل المخاطر :

يختلف الأفراد في مدى تحمل المخاطر و يتميز الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية في المخاطرة بسرعتهم في اتخاذ القرارات و باستخدامهم معلومات اقل من ذلك ، و قد يستغل المدير تواجد هذه الصفة في بعض الأفراد في تكليفهم بنوعية معينة من الأعمال و المهام مثل : أعمال البورصات المالية حيث تتطلب سرعة و جرأة و ثقة في اتخاذ القرار.

و لكن هذه الصفة قد تعوق بعض الأعمال مثل المحاسبة و المراجعة التي تحتاج لدقة و صبر في العمل

رابعا : الميكافيليا: ترتبط الميكافيليا بالنزعة للسيطرة ، و قد اخذ هذا الاسم من الفيلسوف السياسي الميكافيلي الذي كتب في القرن 16 عن المناورات في المجال السياسي و شعاره " الغاية تبرر الوسيلة " .

و يميل الشخص الميكافيلي إلى أن يكون مجادل و لديه القدرة على الإقناع و التأثير على الآخرين و يؤمن أن الغاية تبرر الوسيلة . ففي سبيل تحقيق مصلحته يكون مستعدا لعمل أي شيء شرعي أو غير شرعي لتحقيق مصلحته ، فقد يسرق الموظف في سبيل تحقيق ثروة كبيرة ، لكن السؤال المطروح . هل الفرد الميكافيلي يكون فردا جيدا في مكان العمل ؟

للإجابة على هذا السؤال : يعتمد مدى نجاح هذا الفرد على طبيعة العمل و على مدى طبيعة الجوانب و يكون مثل هذا الفرد فعالا و كفاً في الأعمال التي تحتاج إلى مهارة في التفاوض و المساواة و الأعمال التي يكون فيها المكسب مطلوب بدرجة عالية مثل : العولمة وفق المبيعات .

خلاصة : إن الشخصية لها دور في نجاح أو فشل الأداء الفردي أو الجماعي للمنظمات ،حيث تختلف الشخصيات كما تختلف نوعية الوظائف التي يشغلها الفرد ، و كلما تم التوافق و الانسجام بين شخصية الفرد و نوعية العمل كلما زادت فرص نجاح الفرد في العمل .