


## جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی بر اساس اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی

رضا نظری / دانشجوی دکتری مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

rezanazari@rihu.ac.ir

 orcid.org/0009-0004-2506-1341

shesfandiari@rihu.ac.ir

شهرزاد اسفندیاری / دانشجوی دکتری روان‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰ - پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

### چکیده

رفتار سازمانی به سبب اهمیت خاص آن در بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها مدنظر محققان علم مدیریت قرار گرفته است. شخصیت و تعیین‌کننده‌های آن به‌مثابه یکی از عناصر مهم تأثیرگذار در رفتار سازمانی از جذاب‌ترین مباحث میان‌رشته‌ای مدیریت و روان‌شناسی محسوب می‌شود. با توجه به اثرگذاری میان‌فکری و نوع نگاه به انسان بر بررسی و تحلیل شخصیت، این پژوهش به بررسی جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی براساس اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی پرداخته است. روش این تحقیق توصیفی - تحلیلی است. داده‌ها با مراجعه به آثار ایشان جمع‌آوری گردیده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شخصیت آدمی ساختاری دارای سه بعد «بینش»، «گرایش» و «توانش» است و در هسته مرکزی هرم نفس او قرار دارد و متأثر از رفتار و علت تکرار برخی از رفتارهای اوست، اگرچه نسبتاً پایدار است. اما به سبب وجود عنصر «اختیار»، پویا و تغییرپذیر است. تعیین‌کننده‌های شخصیت نیز دو دسته عوامل درونی (شامل بینش‌ها، گرایش‌ها و توانش‌های فرد) و بیرونی (شامل عوامل انسانی، عوامل طبیعی و عوامل فراطبیعی) هستند. عوامل بیرونی نقش ثانوی دارند و خود متأثر از حلقه بازخورد رفتارهای انسانی هستند.

**کلیدواژه‌ها:** شخصیت، رفتار سازمانی، آیت‌الله مصباح یزدی.

همه سازمان‌ها از افراد تشکیل می‌شوند و بدون افراد نمی‌توانند وجود داشته باشند. عملکرد سازمان‌ها به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای تحت تأثیر چگونگی رفتار افراد قرار می‌گیرد. ویژگی‌های متفاوت رفتار افراد در موقعیت‌های گوناگون نیاز مدیران به فهم رفتار افراد در محل کار، برای بهره‌گیری بهتر و حداکثر مشارکت را بهتر نمایان می‌سازد. پژوهشگران با مطالعه رفتار سازمانی می‌کوشند تا چرایی و چگونگی تنظیم عملیات سازمان‌ها و روابط بین کارکنان و مدیران سازمان را تبیین کنند (استرلند و کانول، ۱۳۹۰، ص ۲۵۱-۲۵۲).

رفتار سازمانی در جست‌وجوی دانش همه‌جانبه رفتار در محیط‌های سازمانی از طریق مطالعه منظم فرد، گروه و فراگردهای سازمانی است (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۵). مطالعه رفتار سازمانی کمک می‌کند تا افراد خود و دیگران را به شیوه‌ای بهتر درک کنند، روابط بین فردی آنها در سازمان‌ها بهبود یابد و محیط کاری متجانسی در سازمان‌ها ایجاد شود. همچنین به مدیران کمک می‌کند تا شخصیت کارکنان را بهتر بشناسند و برای نتایج بهتر آنها را به کار برانگیزند. بدین‌سان مدیران می‌توانند فنون انگیزشی را مطابق ماهیت فردی کارکنان به کار گیرند. رفتار سازمانی همچنین به فهم مشکلات افراد در سازمان، تلاش برای پیش‌بینی رفتار انسان‌ها و استفاده از آن برای اثربخش‌تر کردن سازمان و نیز موفقیت نهایی سازمان می‌پردازد (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۹۸).

یکی از مبانی پذیرفته‌شده در علوم رفتاری اصل «تفاوت‌های فردی» میان انسان‌هاست. این تفاوت‌ها در محل کار به شکل‌های گوناگونی بروز می‌کند. برای مثال، افراد با توجه به ساخت‌های روانی متفاوت، در اهتمام به پاداش‌ها، در مقابل انواع مشاغل، متفاوت عمل می‌کنند. یا برخی از افراد مشاغل چالشی را برای بروز توانایی‌هایشان ترجیح می‌دهند. بعضی دیگر ممکن است مشاغلی را که امنیت شغلی به دنبال داشته باشد دوست بدانند. همچنین علاقه افراد در نحوه دریافت دستمزد متفاوت است. بعضی ممکن است دریافت دستمزد زمانی را بپسندند، در حالی که دیگران ممکن است دریافت کارانه را ترجیح دهند.

علاوه بر اختلافات مزبور، افراد در ویژگی‌های فردی (نظیر شخصیت) نیز با یکدیگر متفاوتند (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۴۸). از این‌رو درک موضوع شخصیت به‌مثابه یکی از ویژگی‌های فردی، برای فهم پیچیدگی‌های رفتار سازمانی کارکنان در محیط سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

نظریات شخصیت متعددی در تاریخ روان‌شناسی به چشم می‌خورد. فروید، یونگ، آدلر، اریک فروم، آلپورت، مازلو و دیگر محققان هر یک از زاویه خاصی شخصیت و ابعاد آن را بررسی کرده‌اند. در بررسی هر نظریه شخصیتی، مشاهده می‌شود که نگاه به ماهیت انسان بر نظریه‌پردازهای شخصیت تأثیر بسزایی دارد. برداشت‌های گوناگونی که از دوگانه‌های «اراده آزاد - جبرگرایی»، «طبیعت - تربیت»، «گذشته - حال»، «بی‌همتایی - عمومیت»، «تعادل - رشد» و «خوش‌بینی - بدبینی» وجود دارد، موجب شده است تفاوت‌های معناداری در نظریات گوناگون پدید آید (شولتز و شولتز، ۱۴۰۰).

دانش مدیریت جدید نیز در مطالعه شخصیت، تنها به عوامل جسمی - زیستی توجه می‌کند و جنبه روحی و روانی انسان را کنار گذاشته و از آن غفلت کرده است (شعاعی و حکیمی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر مفهوم «شخصیت» موضوعی جهانی و مربوط به همه فرهنگ‌هاست و در فرهنگ اسلامی نیز به آن اشاره شده است. (شجاعی، ۱۳۹۵). از این رو با توجه به اثرگذاری نوع نگاه به انسان در مدیریت و اهمیت مبانی فکری به‌مثابه پیش‌نیازی بر دانش مدیریت (واثق و رحیمی، ۱۴۰۱)، لازم به نظر می‌رسد در جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی از منظر اندیشمندان و متفکران مسلمان تأمل گردد.

در میان بزرگان معاصر اندیشه اسلامی، آیت‌الله مصباح یزدی در علوم عقلی و نقلی صاحب‌نظر بوده و بسیاری از دستاوردهای علوم جدید در زمینه روان‌شناسی، مدیریت و حقوق را با محک عقل و نقل دینی سنجیده است. ایشان سخنرانی‌ها و مقالاتی در زمینه مدیریت و پیش‌نیازهای آن ارائه نموده است (برای مثال: مصباح یزدی، ۱۳۷۵ الف؛ همو، ۱۳۷۵ ب؛ همو، ۱۳۷۹). همچنین با توجه به اهمیت ابتکارات ایشان در حوزه انسان‌شناسی مبتنی بر هرم سه‌بعدی نفس، می‌توان برای استخراج ابعاد و تحلیل جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی، به آثار مکتوب و شفاهی ایشان به‌منزله یکی از متفکران آشنا به منابع اسلامی مراجعه نمود.

«شخصیت» یکی از منابع و علل ایجاد تفاوت در رفتار و از مهم‌ترین مباحث مطرح در رفتار سازمانی به شمار می‌آید و نظرات و دیدگاه‌های متفاوتی در رابطه با تعاریف «شخصیت» و عوامل تشکیل‌دهنده آن تا کنون مطرح شده است. انسان‌ها علاوه بر ویژگی‌های جسمانی، در شیوه‌های خاص رفتار، تفکر و احساس خود نیز با یکدیگر متفاوتند. این تفاوت در ویژگی‌های روان‌شناختی و صفات شخصیتی بر عملکرد شغلی اثر حائز اهمیتی دارد و شناخت و درک دقیق آن و نسبت آن با رفتارهای انسانی می‌تواند راهگشا باشد.

در سال ۱۹۲۰م، مقارن با دوران رکود اقتصادی بزرگ در غرب، بررسی نقش توجه به عامل انسانی در محیط کار، در سیر تکوین نظریه‌های مدیریت مطرح شد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۴۹). این انقلاب ابتدا توسط التون مایو رهبری شد و جوهر آن این باور بود که کلید بهره‌وری بالاتر رضایت کارکنان است (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۲۵). مطالعات هائورن، نظریه «نیازهای انسانی» مازلو، نظریه‌های داگلاس مک‌گریگور، آرچریس و سایرین از جمله نظریات مطرح در این زمینه هستند.

یکی از نتایج مطالعات هائورن این بود که نگرش‌های فردی و عوامل شخصی آثار حائز اهمیتی بر بهره‌وری کار دارد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۵۴). نظریه «سلسله‌مراتب نیازها»ی مازلو بیشتر برای ایجاد انگیزه در کارگران نقل و به کار گرفته می‌شود. نظریه مازلو به‌طور کلی پنج نیاز انسان را بیان می‌کند: نیازهای زیستی، ایمنی، تعلق، عزت (اجتماعی)، و خودشکوفایی (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۲۷).

کریس آرچریس در نظریه «شخصیت و سازمان» خود برخی از اقدامات متأثر از رهیافت‌های سنتی مدیریت را با شخصیت افراد بالغ ناسازگار می‌دانست (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۵۷). مطابق نظر آرچریس بروز مسائلی مانند غیبت،

ترک خدمت و از خود بیگانگی در میان کارکنان نشانه وجود ناسازگاری میان شخصیت کارکنان بالغ با اقدام‌ها و فعالیت‌های مدیریتی سازمان است (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۵۴، به نقل از: شرمه‌ورن، ۱۹۹۶).

الگوی «خامی - پختگی»/آرجریس از شخصیت، نظریه‌های «مفهوم خود» و نظریه اجتماعی شخصیت بیش از دیگر نظریه‌های شخصیت به رفتار سازمانی ارتباط دارد (لوتانز، ۱۳۷۲، ص ۱۷۸ و ۲۰۸).

در رابطه با اثر شخصیت در رفتار سازمانی تحقیقات متعددی صورت گرفته است. برای مثال، علاقه‌مندی‌های شغلی بازتابی - هرچند نسبی - از ویژگی‌های شخصیتی محسوب می‌شوند و پژوهش‌های بسیاری حکایت از وجود همبستگی‌های نسبتاً قوی بین ویژگی‌های شخصیتی و علاقه‌مندی‌های شغلی دارد (اشتون، ۱۴۰۱، ص ۴۱۴). برای نمونه، افراد علاقه‌مند به زمینه‌های کاری خلاقانه و هنری، گرایش زیادی به گشودگی دارند و افرادی که به زمینه‌های شغلی شامل تعامل اجتماعی و رهبری علاقه نشان می‌دهند از سطوح بالاتر برون‌گرایی برخوردارند (همان، ص ۴۲۳).

عملکرد در شغل نیز با صفات شخصیتی مرتبط است (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۵۸). صفات مرتبط با عامل وجدانی بودن برای پیش‌بینی عملکرد شغلی در مشاغل گوناگون، حائز اهمیت هستند. همچنین ویژگی‌های مرتبط با آزمون‌های صداقت در پیش‌بینی عملکرد شغلی مؤثرند (همان، ص ۳۱۱، به نقل از: هرتر و دانوان، ۲۰۰۰).

همچنین در پژوهشی توسط ساتین و همکارانش (۲۰۰۹) ارتباط شخصیت با درآمد، وجهه شغلی و رضایت شغلی نشان داده شد (همان، ص ۳۱۲). مطابق مطالعاتی دیگر، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد (کرمی و بیاتی، ۱۳۹۷). اهمال‌کاری سازمانی نیز یکی از مشکلات سازمان‌هاست که با برخی از ویژگی‌های شخصیتی همبستگی دارد (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۹۵).

علاوه بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر عملکرد و رضایت شغلی، اثر صفات شخصیتی یک مدیر نیز می‌تواند نقش مهمی در نتیجه‌بخشی یک سازمان داشته باشد. هرسی و همکارانش یکی از هفت قدرت مهم یک مدیر را ویژگی‌های شخصیتی وی معرفی می‌کنند (هرسی و همکاران، ۱۹۷۹). همچنین شناخت و سنجش خصایص شخصیتی برای بسیاری از هدف‌ها (مانند گزینش، هدایت و رهبری) امری اساسی است (عبدالعلی‌پور و بساک، ۱۳۹۹).

در تحقیقات داخلی، برخی از پژوهشگران به توصیف الگوهای رفتاری انسان و نسبت آن با شخصیت پرداختند. رضائیان و عبدالله‌نیسانی (۱۳۹۲) در «ارائه و تبیین مدل سیستمی رفتار از منظر قرآن کریم» به توصیف الگوی قرآنی رفتار انسان پرداخته‌اند که شباهت‌هایی با الگوی «A-B-C» در علم مدیریت دارد، با این تفاوت که به انسان به شکل جعبه سیاه نگاه نمی‌کند و برای انسان ویژگی‌های خاصی برمی‌شمرد.

در پژوهش جاسبی و نوربخش لنگرودی (۱۳۷۶) با عنوان «مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام» رفتار انسان براساس شاکله یا شخصیت هر فرد صورت می‌گیرد و این شاکله متأثر از نیت، مذهب و خلق‌وخوی اوست و این عوامل خود تأثیر گرفته از اختیار، محیط و نیازهای انسانی به شمار می‌آید.

مطابق مقاله «تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نظرات علامه طباطبائی» (رحیمی و گنجعلی، ۱۳۹۶)، نویسندگان معتقدند: مکاتب مدیریت منابع انسانی از بعد مادی انسان فراتر نرفته و مطالعه نظرات علامه طباطبائی قابلیت ارتقای نظام‌های مدیریت منابع انسانی را دارد.

همچنین در مقالات دیگری مانند «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه» (منطقی و همکاران، ۱۳۹۸) و «بررسی تطبیقی مبانی رفتار فردی از دیدگاه رفتارگرایی و علم‌النفس فلسفی» (محمدی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۹) نیز به توصیف جایگاه رفتار از نگاه اسلام و علم‌النفس فلسفی پرداخته شده است.

## ۱. بررسی مبانی نظری

### ۱-۱. رفتار سازمانی

به زبان ساده «رفتار» عبارت است از: پاسخ به محرک معینی که مستقیم و غیرمستقیم قابل مشاهده است. رفتار به‌طور مستقیم از طریق مطالعه پاسخ‌های افراد به محیط کاری آنها مشاهده می‌شود. مشاهده غیرمستقیم به چگونگی توصیف شفاهی فرایندهای تصمیم‌گیری و نگرش‌ها توسط افراد اشاره دارد. رفتار انسان معلول علل معینی است. رفتار نتیجه تعامل ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیطی است که در آن رفتار رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، رفتار برابندی از فرد و محیط است (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۴۸).

رفتار سازمانی شاخه‌ای میان‌رشته‌ای است که دربردارنده مطالعه نظام‌مند تأثیر فرد، گروه و ساختار بر رفتار کارکنان بوده و منظور از آن درک، پیش‌بینی، هدایت و پایش رفتار افراد است (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۴).

سطوح تجزیه و تحلیل در رفتار سازمانی، فردی، گروهی و سازمانی است. برای رسیدن به اثربخشی سازمانی لازم است در رابطه با شناخت رفتارهای سازمانی افراد اطلاعاتی کسب شود و این جز با تحلیل واکنش‌های فردی (مانند ادراکات و انگیزه‌های افراد)، گروه‌هایی که به آن تعلق دارند (مانند ارتباطات و هنجارهای بین آنها) و فرهنگ و ساختار سازمانی که در آن مشغولند، ممکن نیست (رضائیان، ۱۳۸۹، ص ۱۴).

### ۱-۲. سیستمی بودن رفتار انسان

بهترین راه فهم علت رفتار انسان، مفهوم «سیستم» است. «سیستم» مجموعه‌ای از اجزا و روابط میان آنهاست که توسط ویژگی‌های معین، به هم وابسته می‌شوند و این اجزا با محیطشان یک کل را تشکیل می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۲۷).

هر سیستم شامل چهار قسمت معین (درونداد، فرایند، برونداد و بازخورد) است. هر چه از محیط به شکل اطلاعات وارد سیستم می‌شود به‌مثابه مواد خام عمل می‌کند. «فرایند» ارزشیابی یا انتقال درونداد دریافت شده است. رفتار آشکار کارمند براساس درونداد و فرایند، «برونداد» است. در پی اقدامات سیستم، بازخورد از طریق گزینه‌هایی برای تغییرات، سیستم را بهره‌مند می‌سازد. حتی تغییر در یک عامل کوچک می‌تواند تغییرات نسبتاً بزرگی را در رفتار به دنبال داشته باشد (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۵۴).

مطابق پژوهشی که رضائیان و عبدالهی نیسانی انجام دادند، قرآن کریم هنگامی که به تحلیل رفتار انسان می‌پردازد نگاهی نظام‌مند (سیستمی) به ابعاد گوناگون رفتار انسان دارد. در این الگو متغیرهایی به صورت ورودی الگوهای رفتاری انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این الگوهای رفتاری پردازش‌هایی را اعمال می‌کند که به خروجی‌هایی به صورت اقدامات و کنش‌های انسانی منجر می‌شود (رضائیان و عبدالهی نیسانی، ۱۳۹۲).



دروندهای فردی رفتاری مشتمل بر ویژگی‌هایی است که کارکنان قبل از ورود به سازمان دارند. این خصوصیات رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد ویژگی‌های فردی مردم‌شناختی (دموگرافیک) و زندگی‌نامه (بیوگرافی) افراد (مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، مذهب، خصوصیات شخصیتی، ارزش‌ها، چارچوب احساسی ذاتی و نگرش‌های اولیه) از جمله ورودی‌های فردی رفتاری است. در الگوی سیستمی رفتار فردی، ادراک و انگیزش، احساسات و عواطف و تصمیم‌گیری فردی به‌مثابه عناصر فرایندی، نگرش‌های شغلی و رفتار بهنجار و نابهنجار به‌منزله عناصر بروندادی تلقی می‌شوند (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۳).

همچنین مفهوم «پویایی سیستم» در ارتباط با رفتار انسان قابل طرح است. سیستم‌ها در طی زمان تغییر می‌کنند. این تغییرات بر پویایی سیستم دلالت دارد. از این رو سیستم‌های تغییرپذیر را «سیستم‌های پویا» نیز می‌نامند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۴۰).

### ۳-۱. شخصیت

تعاریف گوناگونی در روان‌شناسی و مدیریت از «شخصیت» ارائه شده است که به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

«شخصیت» مجموع راه‌هایی است که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد یا بدان وسیله ارتباط متقابل ایجاد می‌کند. «شخصیت» همان شخصیت پویای درون فرد است که از سیستم‌های روانی و فیزیکی تشکیل شده و تنها عامل تعیین‌کننده سازش فرد با محیطش است (رایبیز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۵). آنگاه که مسئله شخصیت مطرح است، به جای توجه به اجزای تشکیل‌دهنده شخص، به کل مجموعه - که چیزی بیش از مجموع اجزای تشکیل‌دهنده شخص است - توجه می‌شود (همان).

رایبیز ویژگی‌های عمده شخصیتی را که بر رفتار سازمانی اثر می‌گذارند در شش گروه خلاصه کرده است: اثر کانون پایش، قدرت‌طلبی، ماکیاولی‌گری، عزت نفس یا مناعت طبع، و میل به ریسک‌پذیری (همان).

اشتون معتقد است: ویژگی‌های شخصیتی به اختصار، به تفاوت‌های میان افراد در گرایش به رفتار، تفکر، یا احساس خاص با برخی از روش‌های مرتبط با مفهوم در گستره‌ای از موقعیت‌های مرتبط و در طول دوره‌های زمانی بلندمدت اطلاق می‌شود (اشتون، ۱۴۰۱، ص ۶۷).

«شخصیت» از نگاه لوتانز به معنای نحوه تأثیرگذاری انسان‌ها بر دیگران، فهم و نظری که درباره خودشان دارند، الگوهای صفات درونی و برونی قابل اندازه‌گیری، و تأثیر و تأثر شخص - موقعیت به کار می‌رود (لوتانز، ۱۳۷۲، ص ۱۶۷).

در رابطه با مفهوم «شخصیت» و ارتباط آن با اجزای دیگر روان انسان، نظرات گوناگونی مطرح گردیده است. می‌توان فرایندهای گوناگون روان‌شناختی را اجزای یک جورچین، و شخصیت را تصویر کامل‌کننده آن دانست. از نگاه برخی اندیشمندان، برخلاف منطق ریاضی، شخصیت موضوعی است که کل آن از مجموع اجزای تشکیل‌دهنده‌اش بیشتر است (لوتانز، ۱۳۷۲، ص ۱۶۴-۱۶۵).

از منظر خانکا، «شخصیت» مجموعه سیستم‌های روانی - جسمانی یک فرد است که رفتار او را در یک وضعیت / محیط خاص، تعیین می‌کند (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۶۱).

### ۱-۳-۱. تعیین‌کنندگان شخصیت

عوامل مؤثر بر شخصیت از دید اندیشمندان به دسته‌های گوناگونی تقسیم شده است. برای مثال، مک کلند این عوامل را به چهار نظریه بنیادی دسته‌بندی کرده است: «خصوصیات»، «طرحواره»، «انگیزه‌ها»، و خود «الگو» (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۶۲).

افراد دیگری مانند اسکات و میشل تعیین‌کنندگان شخصیت را به «گروه‌های موروثی» و «عوامل فرهنگی» طبقه‌بندی نموده‌اند (همان).

افراد متعددی نیز تعیین‌کنندگان شخصیت را به سه گروه بزرگ «وراثت»، «محیط» و «وضعیت» تقسیم کرده‌اند (همان).

رابینز معتقد است: شخصیت یک انسان بالغ به وسیله دو عامل «ارث» و «محیط» شکل می‌گیرد و با موقعیت‌های گوناگون تعدیل می‌شود (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۵).

با توجه به اینکه سیستم انسان متعامل، هم شامل اجزای زیستی است و هم روانی، عوامل متعددی مانند وراثت، محیط، بلوغ، آمادگی و یادگیری در شخصیت انسان مؤثرند. برخی از اندیشمندان عوامل دیگری (مانند عوامل ذهنی، تجربه‌های شخصی و اهداف و انگیزه‌های فردی) را نیز در شخصیت وی مؤثر می‌دانند (بشیری، ۱۳۹۱).

در ادامه، سه عامل «وراثت»، «محیط» و «موقعیت» بررسی می‌شود:

### ۱-۴. وراثت

«وراثت» به کسب اشتراکات زیستی، فیزیکی و روانی از والدین اشاره دارد که بیشتر در قامت بدنی، جذابیت چهره، جنسیت، خلق‌وخو، ترکیب عضلانی و حتی بازتاب منعکس می‌شود (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۶۱). مطالعاتی که بر روی

رضایت شغلی انجام گرفته است این نظر را تأیید حمایت می‌کند که وراثت مطمئناً نقش مهمی در تعیین شخصیت فرد ایفا می‌کند. تحقیقات نشان داده است: رضایت شغلی فرد در طول زمان، به‌طور قابل ملاحظه‌ای ثابت باقی می‌ماند (اشتون، ۱۴۰۱، ص ۴۲۴).

## ۱-۵. محیط

هر کس در محیطی خاص متولد و در آن بزرگ شده است. محیط بر شخصیت افراد اثر می‌گذارد. اگر شرایط اقتصادی - اجتماعی جامعه پیشرفته‌تر باشد، کودکان آینده‌نگرتر خواهند بود. محیط را باید از منظر هنجارها، اخلاق و ارزش‌هایی که رعایت می‌شود و نگرش گروه اجتماعی نگرست. این عوامل - درواقع - فرهنگ جامعه را شکل می‌دهند که سازمان‌ها نیازهای منابع انسانی خود را از آن استخراج می‌کنند. زمینه فرهنگی برای ارزیابی شخصیت مهم است. خانواده از طریق اعمال الگو، پاداش و تنبیه، شخصیت کودکان را شکل می‌دهد (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۶۱). از این رو به‌طور کلی یکی از عوامل مؤثر بر شخصیت افراد «محیط» آنها خواهد بود.

## ۱-۶. موقعیت

«موقعیت یا وضعیت» عاملی است که به دو عامل «ارث» و «محیط» اضافه شده است. شخصیت فرد در حالی که دارای ثبات رویه و پایدار است، ولی در موقعیت‌های گوناگون، سیال است و تغییر می‌کند (کندالکار، ۲۰۰۷، ص ۶۱). خواست‌ها و تمایلات گوناگون در موقعیت‌های مختلف، موجب می‌شود شخص در هر موقعیتی جنبه خاصی از شخصیت خود را بروز نماید. بنابراین نباید الگوهای شخصیتی را به صورت جداگانه و منفک از بقیه، مورد توجه قرار داد (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۸).

شکل ۲: تعیین‌کنندگان شخصیت



## ۲. روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های بنیادی بوده و با روش «توصیفی - تحلیلی» انجام شده است. روش گردآوری داده‌ها مراجعه به آثار آیت‌الله مصباح یزدی به‌مثابه یکی از متفکران آشنا به منابع اسلامی است.

## ۳. یافته‌های پژوهش

### ۳-۱. استلزامات رفتار سازمانی به‌مثابه فعل اختیاری انسانی

در تمام رشته‌های علوم انسانی، «انسان» به عنوان یکی از موضوعات تحقیق، مورد مطالعه و بحث قرار می‌گیرد.



انسان و ابعاد وجودی او ستون فقرات علوم انسانی را تشکیل می‌دهد. هر کدام از این علوم به نحوی درباره یکی از ابعاد یا عوارض انسان گفت‌وگو می‌کند؛ زیرا در همه علوم انسانی پیوسته این سؤال مطرح می‌شود که خود «انسان» چیست؟ وقتی موضوع این علوم روشن‌تر شود، بحث از ابعاد و تجلیات وجودی موضوع «انسان» بهتر و دلنشین‌تر خواهد شد.

در تمام این رشته‌ها شناخت انسان یک نیاز به شمار می‌آید (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۵). منظور از «انسان‌شناسی» این است که خاصیت انسان شناخته شود؛ هدف از آفرینش او و هدف از کمال انسان معلوم گردد؛ و کیفیت تحلیل این هدف تکاملی و همچنین کیفیت شکل گرفتن اراده و اختیار انسان بررسی شود (همان).

انسان موجودی دارای روح مجرد (مصباح یزدی، ۱۳۹۸ الف، ص ۴۴۴) و مجهز به نیروی اراده و اختیار است که باید مسیر تکامل خود را در پرتو راهنمایی‌های عقل و شرع برگزیند. بنابراین به کارگیری شیوه‌های فشار و حصر و سلب آزادی، علاوه بر اینکه انگیزه کار و فعالیت را تضعیف می‌کند و قوه ابتکار و خلاقیت را نابود می‌سازد، نوعی ستیزه‌جویی با اراده حکیمانه الهی تلقی می‌گردد (مصباح یزدی، ۱۳۷۴). از این رو اولین ویژگی پذیرفته شده برای انسان در دستگاه فکری آیت‌الله مصباح یزدی، «آزادی در انتخاب و اختیار» است.

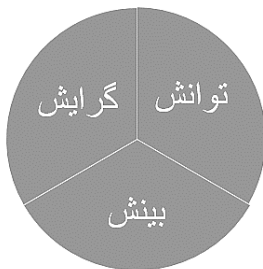
برای اینکه آدمی بتواند چیزی را انتخاب کند و این انتخاب کاری لغو تلقی نشود، شروطی لازم است: اولین شرط این است که گزینه‌های پیش‌رو را بشناسد. دوم اینکه گرایش‌های متضادی در زمینه آن فعل داشته باشد تا زمینه‌ای برای انتخاب و اختیار، فراهم گردد. سوم اینکه قدرت تصمیم‌گیری و انتخاب داشته باشد تا بین گرایش‌های متضاد، یکی را انتخاب کند. چهارم اینکه نتیجه انتخاب را بتواند به مرحله عمل درآورد. در واقع برای تحقق فعل در عالم خارج، باید شرایط انجام فعل و قدرت عمل کردن به آن را داشته باشد.

مایه‌های سه شرط از این مقدمات، از استعداد شناخت و تمایلات و نیروی تصمیم‌گیری و انتخاب، همه در نهاد انسان به‌طور فطری قرار داده شده است؛ اما شرایط عمل مربوط به خارج از وجود انسان است. باید در خارج شرایطی فراهم باشد - علاوه بر ابزار عمل و دست و پا و سایر وسایل که در انسان هست - تا انسان بتواند کاری را انجام دهد (مصباح یزدی، ۱۳۹۸ ب، ص ۳۸۷).

اولین شرط یا همان شناخت را بعد «بینشی»، دومین شرط یا وجود گرایش‌های متضاد را «بعد گرایشی» و سومین شرط یا وجود قدرت تصمیم‌گیری را «بعد توانشی» نیز می‌نامند. بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت: «تحقق اعمال اختیاری در گرو برخورداری از توانایی، بینش‌ها و گرایش‌هاست (مصباح و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۶۲).

با توجه به اینکه هر فعل اختیاری به سبب وجود عنصر «اختیار» نیازمند سه شرط فوق است و نیز رفتار سازمانی یکی از مصادیق فعل اختیاری است، می‌توان نتیجه گرفت: رفتارهای سازمانی وابسته به ابعاد بینشی، گرایشی و توانشی است.

شکل ۳: استلزامات رفتار سازمانی



### ۳-۲. هرم سه‌بعدی نفس

برای دستیابی به جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی انسان لازم است به شناخت انسان توجه ویژه‌ای شود. یکی از ابتکارات *آیت‌الله مصباح یزدی* در زمینه انسان‌شناسی، تحلیل هرم سه‌بعدی نفس است. ایشان به منظور درک روشن نفس، از تشبیه معقول به محسوس کمک گرفته و نفس را به هرمی تشبیه کرده است که سه سطح جانبی دارد. ایشان در این زمینه می‌گوید:

تشبیه به هرم بدین لحاظ است که نقطه رأس هرم نمایانگر وحدت مقام نفس باشد که همه سطوح مفصل و متعدد به‌اجمال در آن نقطه متحد می‌شوند یا به وحدت می‌رسند؛ چنان‌که برعکس نیز از نقطه واحد رأس با همین مقام وحدتی که دارد، شئون مختلفی پدید می‌آید یا ظاهر و متجلی می‌شود. در نتیجه همه این چهره‌ها در حاق وجود نفس و در اعماق آن یکی هستند و تنها برای تجسم محسوس به رأس هرم تشبیه شده است (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ج ۲، ص ۳۲).

سه بعد نفس یا همان سه سطح جانبی هرم شامل سه بعد «آگاهی»، «قدرت» و «محبت» است که در ادامه تبیین می‌شود:

۱. بعد آگاهی و شناخت نفس (بینشی)؛ از مقوله علم و ادراک است. علم از ابعاد روشن نفس است. در ذات نفس، علم نهفته است و می‌توان گفت: عین وجود نفس است.
  ۲. بعد قدرت (توانشی)؛ هر انسانی با اندک تأمل، توانایی‌هایی را در وجود خود درک می‌کند و منظور صرفاً کارها و تلاش‌های جسمانی نیست و فعالیت‌های مخفی درونی فرد را نیز شامل می‌شود.
  ۳. بعد محبت (گرایشی)؛ سومین بعد هرم نفس است و با تعابیر متفاوتی می‌توان بدان اشاره کرد. کمترین چیزی که در این مرتبه بر آن تأکید می‌شود «حب نفس» است. این حب نفس در شاخه‌های فرعی خود به گرایش‌های دیگری تقسیم می‌شود و موجب ظهور امیال گوناگونی در انسان می‌گردد.
- این سه بعد از یکدیگر جدا نیستند و برهم اثراتی متقابل دارند که در ادامه مطرح می‌گردد:

### ۳-۳. تأثیر متقابل سه بعد هرم نفس بر یکدیگر

همان‌گونه که گفته شد، نفس سه جنبه «بینشی»، «گرایشی» و «توانشی» دارد که در اعماق نفس یکی هستند. از این رو اگرچه در ظاهر تفاوت‌هایی برای آنها در نظر می‌گیرند، اما روابطی تنگاتنگ و پیچیده با یکدیگر دارند.

گرایش‌های انسان مبتنی بر نوعی شناخت نسبت به متعلق آنهاست، به طوری که ممکن نیست انسان چیزی را که هیچ شناختی از آن ندارد دوست داشته باشد، یا از آن بیزار و متنفر باشد و به آن امید داشته باشد یا از آن بترسد (مصباح یزدی، ۱۳۹۸ الف، ص ۴۴). بدین‌سان می‌توان گفت: میان بعد بینشی و گرایشی آدمی نوعی ترتب منطقی وجود دارد و بعد بینشی مقدم و مبنایی برای بعد گرایشی است (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، ص ۳۶۱).

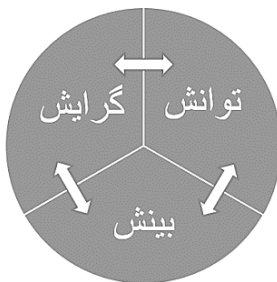
از این‌رو یک گرایش با توجه به نوع بینش ممکن است دو نتیجه متضاد در پی داشته باشد. اگرچه انگیزه‌ها فطری هستند و در همه انسان‌ها وجود دارند، اما شکل گرفتن و جهت‌یابی این گرایش‌ها در گرو عامل بیرونی علم و شناخت است و درجات معرفت می‌تواند موجب شکوفایی آن در شکل‌های گوناگون شود. از این‌رو مراتب علم و شناخت انسانی یکی از عواملی است که موجب تنوع در گرایش‌های او می‌شود.

برای مثال، گرایش لذت‌طلبی نیز مانند سایر تمایلات فطری، تحت تأثیر درجات شناخت و معرفت شکل پیدا می‌کند و متبلور می‌شود و تحت تأثیر کمی و زیادی و سطحی بودن و عمیق بودن و کمیت و کیفیت علم و شناختی که داریم، این تمایلات و گرایش‌ها نیز انقباض و انبساط پیدا می‌کنند و یا اهداف دور و یا نزدیکی را نشانه می‌روند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ج ۲، ص ۱۶۳-۱۶۵).

همچنین بینش‌ها و گرایش‌ها می‌توانند بر توانش‌های آدمی اثر بگذارند. برای مثال کسی که شناخت و گرایش به کاری پیدا می‌کند به‌طور کلی توانایی‌اش برای تصمیم‌گیری درباره آن فعل افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر، گرایش‌ها نیز بر بینش‌ها و ادراک‌ها تأثیر می‌گذارند. امیال و گرایش‌ها در اینکه چه چیزهایی بیشتر مورد اهتمام قرار گیرد، مؤثرند. برای مثال، کسی که گرایش زیادی به منافع مادی و ثروت دارد با پیشنهاد پاداش یا حقوق بیشتر، ادراک مثبتی نسبت به مدیر پیدا می‌کند و به دستورهای او بیشتر توجه می‌کند. بدین‌سان امیال و انگیزه‌ها در اینکه فرد به چه چیزی بیشتر توجه کند و آنها را احساس کند، مؤثرند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، ص ۳۶۲).

شکل ۴: تأثیر متقابل سه بعد هرم نفس



همچنین اگر توانایی انجام کاری در کسی بیشتر شود، گرایش او به آن کار هم می‌تواند تغییر کند. برای مثال کسی که نیازمند بوده و ناگهان ثروت زیادی به او رسیده است، احتمال اینکه گرایش بخشنده‌گی در او تقویت

شود، افزایش پیدا می‌کند؛ زیرا قبل از آن امکان بخشیدن مال را نداشت و پس از آنکه توانایی‌اش را پیدا کرد احتمال گرایش و تمایل او به فعل بخشیدن نیز بیشتر خواهد شد. بنابراین توانمندی‌ها نیز می‌توانند در تغییر گرایش‌ها اثر بگذارند. همچنین کسی که با تمرین و تلاش و تمرکز، توانایی تفکر کردن خود را ارتقا می‌دهد به شناخت‌های جدیدی دست پیدا می‌کند. بنابراین روشن است که با تغییر توانایی‌ها، بینش‌ها و شناخت‌ها می‌توانند تحت تأثیر قرار گیرند.

با توجه به توضیحات گذشته، می‌توان ارتباط متقابل سه بعد «بینش»، «گرایش» و «توانش» را نتیجه گرفت. از این رو رفتار سازمانی تحت تأثیر روابط متقابل و پیچیده سه بعد هرم نفس خواهد بود. از سوی دیگر می‌توان نوعی تقدم و ترتب منطقی برای بینش‌ها و شناخت‌ها قائل بود. بدین‌روی در هرم نفس، بعد بینشی در پایین تصویر و مبنایی برای توانش‌ها و گرایش‌ها قرار می‌گیرد.

همان‌گونه که سه بعد «بینش»، «گرایش» و «توانش» می‌تواند بر رفتارهای انسان اثر بگذارد، متقابلاً کنش‌ها و رفتارهای آدمی نیز می‌توانند بر سه بعد هرم نفس او تأثیر بگذارند. روشن است که رفتارهای جوارحی مانند روابط گروهی با اعضای گروه، همکاری با سایر کارکنان، تبعیت از رهبران و مدیران و دیگر رفتارهای سازمانی، تحت تأثیر بینش‌ها، گرایش‌ها و توانش‌ها قرار دارد.

رفتارها و کنش‌های جوانحی (مانند تخیل، حافظه، تفکر و استدلال) نیز از امیال و گرایش‌ها و شناخت‌ها تأثیر می‌پذیرد. برای مثال، افراد بیشتر به تخیل چیزهایی می‌پردازند که نسبت به آنها شناخت دارند و به آنها تمایل دارند، و امور ناپسند را زودتر فراموش می‌کنند. آنها بیشتر درباره چیزهایی فکر می‌کنند و برای آنها به دنبال استدلال می‌گردند که علاوه بر داشتن بینش، به نتیجه آنها نیز تمایل بیشتری دارند. همچنین ممکن است دلبستگی به چیزی یا تنفر از آن مانع فهم درست آن شود.

از سوی دیگر رفتارها نیز بر بینش‌ها و گرایش و توانایی‌های فرد اثر می‌گذارد و آنها را تقویت یا تضعیف می‌کند؛ زیرا با انجام دادن کار و تکرار آن، به تدریج، هم شناخت و بینش فاعل از فعل خود و پیامدهایش بیشتر می‌شود و هم به انجام دادن آن عادت می‌نماید و گرایش بیشتری به آن پیدا می‌کند و هم توانایی فرد برای انجام آن فعل افزایش می‌یابد. بدین‌روی این ترتیب کنش‌ها نیز می‌تواند خود پیش‌نیاز بینش و گرایش در مرتبه دیگری باشد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، ص ۳۶۳).

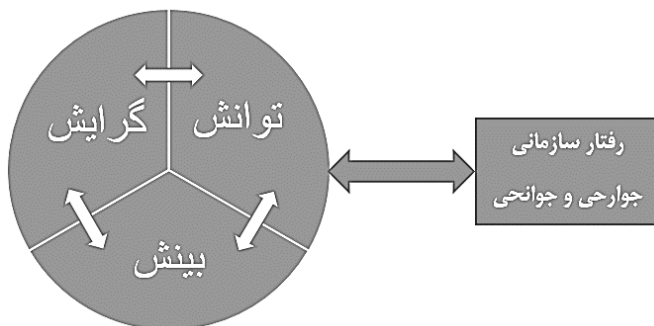
برای مثال، کسی که رشوه گرفتن را ناپسند می‌داند، پس از اینکه یک بار این فعل قبیح را انجام داد، از منافع مادی آن بیشتر مطلع می‌شود و تمایلات و گرایش‌های مادی قدرت‌مدارانه او نیز افزایش می‌یابد و همین سبب می‌شود که به تدریج، به فعل قبیح عادت کند و آن را تکرار نماید.

بدین‌روی بینش، گرایش و توانش و رفتارهای انسان به گونه‌ای در هم تنیده شده و بر یکدیگر اثرگذارند که نمی‌توان آن را در سه مرحله طولی جدا از هم دسته‌بندی کرد و در مجموع، هم‌عرض یکدیگرند (همان، ص ۳۶۳).

اما قابل ذکر است که شروع کنش اختیاری مبتنی بر بینش و گرایش ابتدایی است و شروع گرایش به امری خاص نیز مبتنی بر بینش ابتدایی است.

بنابراین با توجه به اینکه رفتار سازمانی مصداقی از رفتار اختیاری محسوب می‌شود، می‌توان رفتار سازمانی را متأثر از سه بعد و مؤثر بر آنها دانست.

شکل ۵: تأثیر متقابل رفتار و هرم نفس



در ادامه، با تحلیل و مطالعه تعریف «شخصیت» از نگاه آیت‌الله مصباح یزدی به اجمال به رابطه شخصیت و رفتار سازمانی اشاره می‌شود:

#### ۴. تعریف «شخصیت» براساس اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی

«شخصیت» عبارت است از: تألیفی از خلق و خواها، معتقدات، عادات و ملکاتی که بر اثر افعال اختیاری آدمی حاصل می‌شود. «شخصیت» امری کمابیش ثابت و پایدار است و به مجموع کارهای آنی، لحظه‌ای و زودگذر «شخصیت» گفته نمی‌شود. این امر نسبتاً ثابت و پایدار از ابعاد و وجوهی فراهم می‌آید که هریک از آنها نتیجه تکرار اعمال و حالات اختیاری آدمی است. بنابراین اگر یکی از خصایص فرد نتیجه رفتار اختیاری او نباشد، خواه نتیجه رفتار غیراختیاری و ناخواسته وی باشد و خواه مقتضای عوامل زیستی (مانند بلندقامتی یا کوتاه‌قدی، لاغری یا چاقی، رنگ مو و رنگ چشم) آن خصیصه از مقومات شخصیت او نخواهد بود. همچنین اگر امری منشأ هیچ عمل اختیاری نشود، تأثیر و دخالتی در شخصیت نخواهد داشت (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۲۱۴).

به اجمال می‌توان گفت: شخصیت انسان ساخته و پرداخته رفتار اختیاری اوست، و چون عامل مباشر در رفتار اختیاری اراده آزاد شخص است، باید گفت: اراده سهم اساسی و درجه اول را در شکل‌گیری و تحول شخصیت دارد (همان).

#### ۵. جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی براساس اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی

همان‌گونه که پیش از این گفته شد، رفتار فرد توسط سه بعد «بینش»، «گرایش» و «توانش» ساخته می‌شود. این سه بعد عوامل درونی تشکیل‌دهنده کنش‌های انسانی هستند. با توجه به اینکه شخصیت به انسان نسبت داده

می‌شود و بیرون از او نیست، لازم است زیرمجموعهٔ هرم سه‌بعدی نفس باشد. از این رو عنصر اصلی در تعیین شخصیت سه بعد «بینش»، «گرایش» و «توانش» خواهد بود، با این تفاوت که شخصیت قید «پایدار بودن» و «ثبات نسبی» را داراست. بنابراین می‌توان شخصیت را بخشی از هرم نفس به شمار آورد که ثابت و نسبتاً پایدار است و بینش‌ها و گرایش‌ها و توانش‌های لحظه‌ای و زودگذر را شامل نمی‌شود. شخصیت را می‌توان در مرکز هرم نفس در نظر گرفت؛ به این معنا که پایدارتر است و دوری از مرکز هرم به معنای ناپایداری و لحظه‌ای بودن شناخت‌ها، گرایش‌ها و توانمندی‌هاست.

شکل ۶: جایگاه شخصیت در هرم نفس



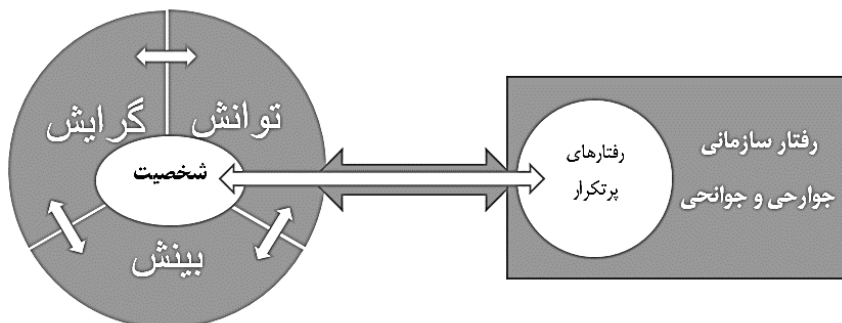
از سوی دیگر مطابق تعریفی که برای شخصیت ذکر شد، تعیین‌کننده اصلی شخصیت آدمی نیز افعال اختیاری هستند. در طرف مقابل، شخصیت آدمی یکی از عوامل تعیین‌کنندهٔ افعال اختیاری اوست. چون شخصیت از ابعاد و وجوهی فراهم می‌آید که هریک از آنها نتیجه تکرار اعمال و حالات اختیاری آدمی است، قید «تکرار رفتار» به‌مثابه عنصر اصلی متمایزکنندهٔ رفتار در تعیین شخصیت مدنظر قرار داده شده است.

با توجه به اینکه رفتار سازمانی یکی از مصادیق فعل اختیاری است، رفتار سازمانی به‌مثابه یک فعل اختیاری تحت تأثیر شخصیت افراد خواهد بود و شخصیت نیز زیرمجموعهٔ سه بعد هرم نفس.

البته از آن نظر که شخصیت از تکرار اعمال و حالات اختیاری حاصل می‌شود، تمام کارهای اختیاری زودگذر یک فرد نمی‌تواند عامل حتمی و الزامی مؤثر در شخصیت باشد. از سوی دیگر، ممکن است برخی رفتارهای سازمانی زودگذر و لحظه‌ای مستقیماً متأثر از شخصیت فرد نباشد و از جنبه‌های ناپایدار نفس نشئت گرفته باشد و با تغییر شرایط و زمان و مکان متفاوت شود. اما به‌طور کلی می‌توان شخصیت را عاملی مؤثر در رفتارهای سازمانی دانست.

همچنین با توجه به اینکه شخصیت، خود برآمده از سه بعد هرم نفس است، نمی‌تواند عامل درونی مجزایی تلقی شود، بلکه ترکیب خاص و حالت ویژه‌ای از «بینش» و «گرایش» و «توانش» است که شرط پایداری و لحظه‌ای نبودن را نیز داراست. بنابراین می‌توان شخصیت را عامل درونی و ثانوی مؤثر در رفتار سازمانی دانست.

شکل ۷: جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی



به طور خلاصه می‌توان گفت: شخصیت حالت خاصی از هرم سه بعدی نفس و تحت تأثیر تکرار رفتار اختیاری است.

## ۶. تعیین‌کنندگان شخصیت براساس اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی

در بخش قبلی بینش‌ها، گرایش‌ها و توانش‌ها به‌مثابه عوامل درونی تأثیرگذار بر رفتار سازمانی بحث و بررسی شد. همچنین لازم است عوامل خارجی که می‌تواند به طور غیرمستقیم بر رفتار سازمانی اثرگذار باشد نیز مطالعه شود. عوامل بیرونی مؤثر شامل سه عامل انسانی، طبیعی و الهی است که در ادامه به بررسی این سه عامل اشاره می‌گردد:

### ۶-۱. عوامل انسانی

انسان از بدو تولد با مظاهر گوناگونی از اجتماعات انسانی در تعامل است و نیازهای غریزی، عاطفی و عقلانی خود را در زیر سایه جامعه تأمین می‌کند. خانواده، مدرسه، مساجد و نهادهای اجتماعی گوناگونی که انسان طی زندگی خود با آنها مرتبط است، نشان‌دهنده گستردگی و وسعت اثرگذاری جامعه بر فرد هستند.

یکی از مظاهر اثرگذاری عامل انسانی بر شخصیت، «وراثت» است. برای بررسی تأثیر وراثت بر شخصیت، لازم است اثر آن بر هرم سه بعدی نفس مطالعه گردد. وراثت می‌تواند بر تضعیف و تقویت گرایش‌ها اثرگذار باشد.

یک سلسله گرایش‌ها و تمایلات به‌طور خودبه‌خود در انسان پیدا می‌شود و جهت حرکت او را در زندگی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ مثلاً، عوامل طبیعی، وراثتی، اجتماعی و محیطی در اعمال، رفتار و جهت‌گیری‌های زندگی انسان مؤثر است. حتی گاهی بدون توجه و به‌گونه‌ای ناخودآگاه و بدون به‌کارگیری عقل یا دستور و تعلیمی، خود به خود خواسته‌هایی در او پیدا می‌شود و مسیر حیات او را تغییر می‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ج ۲، ص ۱۴۱).

به طور خلاصه وراثت در تضعیف و تشدید گرایش‌ها نقش دارد و این مداخله در تمایلات می‌تواند در شخصیت افراد نیز به صورت غیرمستقیم اثرگذار باشد. اگرچه این تأثیر وابسته به اختیار و اراده فرد است، اما چون قابلیت تأثیر در امری برای عامل بودن آن کفایت می‌کند، می‌توان «وراثت» را عاملی غیرمستقیم و بیرونی در شخصیت افراد اثرگذار دانست.

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر شخصیت، «محیط» جامعه شامل محیط‌های بسیاری از جمله خانواده، آموزشگاه‌ها و مدارس، مشاغل، باشگاه‌ها، انجمن‌ها، احزاب، مجالس و محافل علمی و مذهبی، مطبوعات، سینما، رادیو و تلویزیون است. جامعه و - در واقع - انسان‌هایی که جامعه را تشکیل می‌دهند امکان اثرگذاری و اثرپذیری‌های گوناگونی از یکدیگر دارند. این مداخلات ممکن است در حوزه بینش‌ها، گرایش‌ها و توانش‌های فرد صورت بگیرد.

جامعه می‌تواند تغییراتی در دستگاه تحریکی انسان ایجاد کند. این تغییرات می‌تواند گرایش‌ها را تشدید و تضعیف کند، اما نمی‌تواند گرایش‌های فطری را حذف نماید یا گرایش جدیدی ایجاد کند.

از سوی دیگر جامعه می‌تواند از طریق آموزش‌ها و تعلیمات گوناگون نهادهای اجتماعی در دستگاه ادراکی و شناختی افراد دخالت کند.

جامعه دو گونه از دانستنی‌ها را به فرد می‌آموزد: یکی آنهایی که جنبه ابزاری دارند؛ مانند زبان، خط و اعتباریات صرف؛ و دیگری آنهایی که در تکوین شخصیت آدمی تأثیر دارند؛ مانند علوم و معارف حقیقی و علوم و معارفی که اعتباریات دارای منشأ حقیقی را می‌شناسانند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۱۹۷).

## ۲-۶. عوامل طبیعی

محیط زندگی انسان، به‌ویژه در سال‌های نخستین زندگی، در چگونگی رشد و حتی در شکل و وضع بدن و چهره او تأثیر فراوان دارد. اینکه آدمی در کدام‌یک از مناطق کره زمین، منطقه گرمسیر یا سردسیر یا معتدل متولد شود و رشد کند، در رنگ و شکل بدن و اعضای او تأثیر بسزایی دارد. به همین سان محیط زندگی می‌تواند در برخی ویژگی‌های روانی و روحی افراد نیز اثرگذار باشد. حتی آلودگی محیط در فکر انسان اثر می‌گذارد و با کم و زیاد شدن اکسیژن و برخی از گازهای دیگر، رفتار انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب کم‌طاقتی و بی‌حوصلگی او می‌شود.

همچنین نور محیط، بهداشت محیط و یا حضور در اماکن خاص می‌تواند تأثیراتی بر شخصیت افراد بگذارد. برای مثال، با توجه به برخی روایات، حضور در اماکن مقدس می‌تواند در تعلیم و تربیت افراد اثرگذار باشد و بدین‌روی با اثرگذاری بر هرم نفس به طور غیر مستقیم شخصیت آنها را تغییر دهد (ر.ک: جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰).

## ۳-۶. عوامل فراطبیعی

«عامل الهی» سومین عامل از عوامل بیرونی است که می‌تواند در شخصیت افراد اثرگذار باشد. عامل الهی شامل هرگونه رابطه فرد با عوامل فرامادی است که می‌تواند در سه بعد بینش، گرایش و توانش او اثرگذار باشد. ارتباط غیبی با پروردگار از طریق وحی و الهام، ارتباط با فرشتگان و ارتباط با شیطان را می‌توان در این دسته فرض کرد. در برخی موارد مانند وحی نبوی و ارتباط فرشتگان و روح با پیامبران این عامل به افراد خاصی مانند پیامبران مربوط می‌شود و برخی دیگر از عوامل مانند الهامات الهی یا وسوس شیطانی می‌تواند



عاملی اثرگذار بر شخصیت عموم مردم محسوب شود. گاهی حوادثی رخ می‌دهد که انسان را به‌طور کامل از یاد خدا غافل می‌سازد. در چنین مواقعی الهامات الهی می‌تواند فرد را آگاه کند و از این‌رو باید از خدا خواست که در آن مواقع یاد خود را به انسان الهام نماید و دل‌ها را بیدار سازد (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۳۱۸).

بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت: اثر عوامل وراثت، محیط و عوامل ماورای طبیعی بر شخصیت افراد پذیرفتنی است؛ اما لازم به ذکر است که «اختیار» یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آدمی و عاملی اساسی در ساختن شخصیت انسان و ایجاد اختلافات فردی است. عوامل فیزیکی، زیستی، روانی و اجتماعی هرگز تعیین‌کننده افعال اختیاری بشر نیستند، بلکه فقط زمینه‌ساز گزینش و اختیار اویند. بی‌شک، میزان استفاده افراد بشر از این نعمت خدادادی، مانند سایر نعم الهی، یکسان نیست (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۲۱۳).

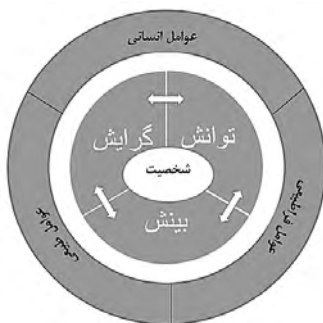
پس انسان در برابر هیچ‌یک از عوامل وراثت، محیط و سن حالت انفعالی محض ندارد. اراده است که تعیین‌کننده قاطع رفتار و شخصیت انسان است، هرچند خود اراده نیز در طول عمر، به یک سان و بر یک حال نمی‌ماند و قوت و ضعف می‌پذیرد (همان، ص ۲۲۳).

#### ۴-۶. عوامل درونی

تأثیر عوامل پیش‌گفته - از جمله وراثت، محیط طبیعی و جغرافیایی، محیط انسانی و اجتماعی و عوامل فراطبیعی - در اراده انسان و رفتار اختیاری او، هرگز با تأثیرات عوامل روحی و فطری، اعم از ادراک‌ها و شناخت‌ها و گرایش‌ها، برابری نمی‌کند. این عوامل نه به‌طور جداگانه و نه در مجموع نمی‌توانند به‌طور مستقل و منحصر به فرد شخصیت افراد را معین کنند. در حقیقت، اراده فرد نه معلول هریک از این عوامل است و نه معلول برابندی از مجموع آنها.

این عوامل فقط زمینه را برای اعمال اراده و اختیار انسان فراهم می‌سازند تا وی با توجه به گرایش‌ها و ادراک‌ها و شناخت‌های فطری و روحی خود، رفتاری آزادانه و خودخواسته صورت دهد؛ و چون شخصیت انسانی آدمی حاصل رفتار ارادی و اختیاری اوست، باید گفت: امور روحی و باطنی سهم اصلی و اساسی در شکل‌گیری و تحول شخصیت دارد.

شکل ۸: تعیین‌کنندگان شخصیت



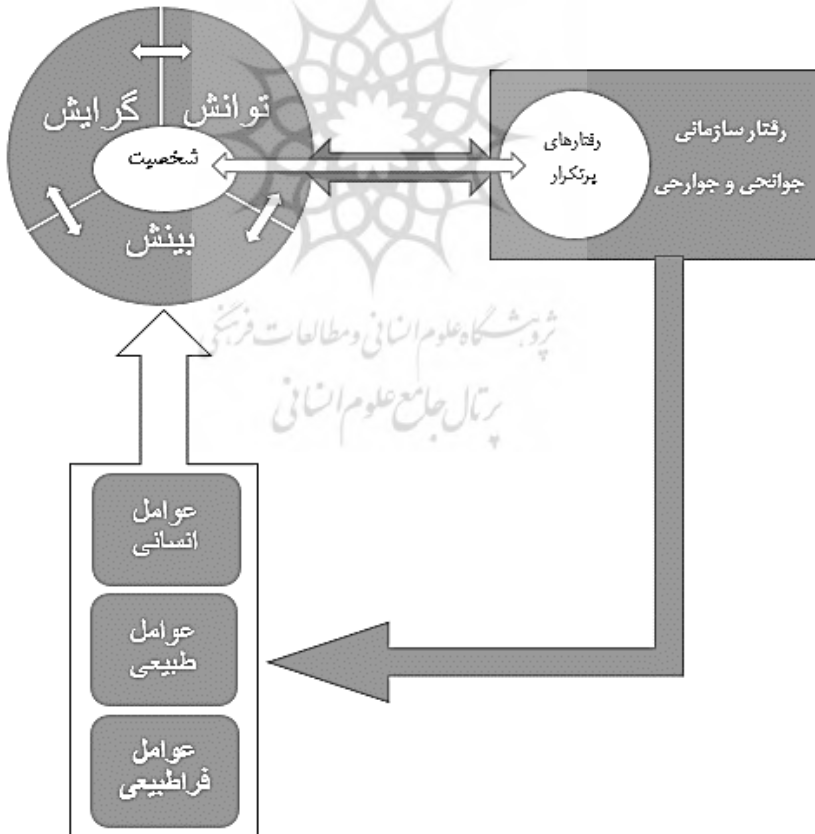
## ۷. باز خورد رفتار

رفتارهای انسانی بر عوامل انسانی، طبیعی و عوامل فراطبیعی اثرگذار است و یک حلقه بسته را تشکیل می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت: رفتارهای آدمی هستند که عوامل بیرونی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند. در رابطه با اثر رفتارهای آدمی بر جامعه، آیت‌الله مصباح یزدی این‌گونه بیان می‌کند:

دین و مذهب، عرفان، فلسفه و حکمت، علوم تجربی و عقلی و نقلی، اخلاقی، حقوق، شیوه‌های قومی، میثاق‌های اجتماعی، شعائر، تشریفات، آداب و رسوم و... همگی از آراء و معتقدات، خلق‌وخواها و اعمال و رفتار افراد آدمی سرچشمه گرفته‌اند و سپس وسعت و عمق یافته‌اند و در اذهان و نفوس سایرین رخنه و رسوخ کرده‌اند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۲۲۴).

همچنین رفتارهای انسان می‌تواند بر عوامل طبیعی و فراطبیعی نیز اثراتی بگذارد و از این‌رو بازخوردی از سمت خروجی رفتاری آدمی به سمت عوامل بیرونی وجود خواهد داشت.

شکل ۹: جایگاه شخصیت در رفتار سازمانی و تعیین‌کنندگان شخصیت



بنابراین به طور کلی می‌توان گفت: شخصیت آدمی در هسته مرکزی هرم نفس او قرار دارد و ثبات و پایداری نسبی نسبت به سایر جنبه‌های نفس دارد و موجب تکرار برخی رفتارهای او می‌گردد. رفتارها و کنش‌های انسانی نیز متقابلاً بر شخصیت وی اثراتی می‌گذارد. شخصیت شامل هر سه بعد «بینشی»، «گرایشی» و «توانشی» است. معتقدات، گرایش‌ها و توانمندی‌هایی در افراد وجود دارد که نسبتاً پایدار است و شخصیت افراد را تشکیل می‌دهد. عوامل بیرونی نیز به مثابه زمینه‌ساز و به شکل غیرمستقیم و ثانوی بر شخصیت اثرگذارند؛ بدین شکل که این عوامل هرم سه‌بعدی نفس را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند؛ اما به سبب فعال بودن نفس و وجود عنصر اراده، این تأثیرگذاری تنها به شکل ایجاد زمینه قابل قبول است و تأثیر یقینی و صددرصدی نخواهد داشت. عوامل زمینه‌ای بیرونی شامل عوامل انسانی، عوامل طبیعی و عوامل فراطبیعی هستند. از سوی دیگر رفتارهای انسان بر عوامل بیرونی تأثیراتی می‌گذارد و حلقه بازخورد (فیدبک) را تشکیل می‌دهد.

### بحث و نتیجه‌گیری

«شخصیت» یکی از چالش‌برانگیزترین موضوعات محل بحث در رفتار سازمانی است و تعاریف متعددی برای آن ذکر شده است. در این مقاله به تمایزهای شخصیت در اندیشه آیت‌الله مصباح یزدی و تحلیل آن اشاره شد و ویژگی‌هایی مانند سه‌بعدی بودن شخصیت، اثر اختیار بر شخصیت، تقسیم عوامل به درونی و بیرونی، سیستمی بودن شخصیت، ثانوی بودن عوامل بیرونی نسبت به عوامل درونی، اهمیت عوامل فراطبیعی و پویا بودن شخصیت مدنظر قرار گرفت.

### شخصیت سه‌بعدی

شخصیت نیز مانند هرم نفس، سه بعد «بینشی»، «گرایشی» و «توانشی» دارد. اعتقادات ثابت، خلق و خویهای پایدار و ملکات رفتاری - همه - در تحلیل شخصیت افراد بررسی می‌گردند. در رابطه با ارائه صفات شخصیتی می‌توان این ویژگی را مدنظر قرار داد و شخصیت را به سه ساحت بزرگ تقسیم نمود (جهانگیری، ۱۳۹۸، ص ۹۸).

### اثر اختیار بر شخصیت

یکی از نقایص عمده‌ای که در نگاه رایج رفتار سازمانی وجود دارد بی‌توجهی به عنصر «اختیار» در بحث شخصیت است. اراده آزاد افراد معمولاً در فصول مربوط به اثر شخصیت در رفتار سازمانی نادیده گرفته می‌شود و تنها به سه تعیین‌کننده «محیط»، «وراثت» و «موقعیت» بسنده می‌شود، و حال آنکه مهم‌ترین عنصر در تشکیل شخصیت، «اختیار» آدمی است. انسان با اراده می‌تواند در صفات شخصیتی خود دخل و تصرف‌هایی کند. اگرچه این تغییرات در عموم افراد کمتر دیده می‌شود، اما برخی تحولات عظیمی که در عرفا و انسان‌های خاص دیده می‌شود ناشی از همین عنصر «اختیار» است.

## عوامل تعیین کننده شخصیت (محیطی و فردی)

در رفتار سازمانی رایج، تعیین کننده‌های محیطی و فردی بررسی می‌گردند و این شباهت در اندیشهٔ آیت‌الله مصباح یزدی نیز مشاهده می‌شود. این عوامل به دو دستهٔ «بیرونی» و «درونی» تقسیم می‌شود که از خارج و داخل، شخصیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

### ثانوی بودن عوامل انسانی، طبیعی و فراطبیعی در مقابل اثر عوامل درونی بر شخصیت

در رفتار سازمانی رایج، اصلی ترین عوامل تعیین کننده شخصیت «محیط»، «وراثت» و «موقعیت» است، در حالی که این عوامل در اندیشهٔ آیت‌الله مصباح یزدی جایگاه ثانوی دارد و نسبت به جایگاه عوامل درونی «بینش»، «گرایش» و «توانش» در رتبهٔ نازل تری است.

### سیستمی بودن شخصیت (بازخورد رفتار به دو جزء شخصیت و عوامل بیرونی)

شخصیت در ارتباط با اجزا و ارکان دیگری نیز تعریف می‌شود. ورودی‌ها و خروجی‌هایی دارد و تحت تأثیر رفتار است. از این رو می‌توان شخصیت را به شکل یک سیستم تحلیل کرد. کنش‌های گوناگون افراد در موقعیت‌های مختلف می‌تواند شخصیت آنها را به تدریج دگرگون کند. همچنین رفتار بازخوردی به عوامل بیرونی دارد و آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رفتار افراد در جوامع انسانی در طول زمان تغییراتی می‌کند و عوامل انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. افراد با ساخت فناوری‌ها و اختراعات گوناگون و استفاده از ابزار جدید، عوامل بیرونی را تغییر می‌دهد و این عوامل خود در شخصیت آنها تحولاتی ایجاد می‌کند.

### اثر عوامل فراطبیعی بر شخصیت

عوامل فراطبیعی مانند وحی، الهامات الهی و وسوس شیطانی می‌تواند بر شخصیت افراد اثرگذار باشد. پذیرش انسان به‌مثابه موجودی دارای روح مجرد، مستلزم آن است که اثر عوامل مجرد بر انسان و شخصیت او پذیرفته شود.

### پویایی شخصیت در طول زمان و در موقعیت‌ها

شخصیت اگرچه امری نسبتاً پایدار و ثابت است، اما با توجه به اینکه روح انسان امکان صعود و سقوط دارد و در نتیجه اراده و اختیار انسان ممکن است بر خواسته‌های متنوعی تعلق گیرد، از این رو می‌توان شخصیت را امری پویا و قابل تغییر دانست. بنابراین شخصیت می‌تواند در موقعیت‌های زمانی و مکانی تغییراتی داشته باشد، هر چند ثبات نسبی نیز در آن وجود دارد.

## منابع

- آقایوسفی، علیرضا و همکاران، ۱۳۹۵، «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اهمال‌کاری سازمانی در کارکنان بیمارستان»، *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، دوره سوم، ش ۲، ص ۴۱-۶۴
- استرلند، جانتان و دینا کانول، ۱۳۹۰، *مفاهیم کلیدی مدیریت استراتژیک*، ترجمه مهدی مشفق و محمد تقوی، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
- اشتون، مایکل سی، ۱۴۰۱، *شخصیت و تفاوت‌های فردی*، ترجمه فرهاد براقی‌زاده، تهران، دانژه.
- بشیری، ابوالقاسم، ۱۳۹۱، «درآمدی بر نظریه شخصیت بر مبنای اندیشه دینی»، *روان‌شناسی و دین*، سال پنجم، ش ۱، ص ۵-۳۶.
- جاسبی، عبدالله و محسن محمد نوربخش لنگرودی، ۱۳۷۶، «مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام»، *آینده پژوهی مدیریت*، ش ۳۴، ص ۵-۲۰.
- جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، *فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*، زیر نظر محمدتقی مصباح یزدی، تهران، مدرسه.
- جهانگیری، مصطفی، ۱۳۹۸، *شخصیت اخلاقی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).
- خانکا، اس. اس، ۱۳۸۹، *رفتار سازمانی*، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، تهران، آبیژ.
- راینز، استیفن پی، ۱۳۷۴، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رحیمی، احسان و اسدالله گنجعلی، ۱۳۹۶، «تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبائی»، *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ش ۲۲، ص ۴۹-۸۱.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۰، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
- ، ۱۳۸۸، *تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم*، تهران، سمت.
- ، ۱۳۸۹، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، سمت.
- و علی عبداللهی نیسانی، ۱۳۹۲، «ارائه و تبیین مدل سیستمی رفتار انسان از منظر قرآن کریم»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ش ۴(۴)، ص ۸۹-۱۱۳.
- شجاعی، محمدصادق، ۱۳۹۵، «نگاهی به مفهوم شخصیت در منابع اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های روان‌شناختی*، ش ۲(۵)، ص ۵۱-۶۱.
- شعاعی، علی‌اصغر و عبدالمؤمن حکیمی، ۱۴۰۰، «بررسی تطبیقی شخصیت در قرآن و دانش مدیریت»، *مطالعات تفسیر تطبیقی*، ش ۶ ص ۱۸۴-۲۰۹.
- شفیعی، عباس، ۱۳۹۵، *درآمدی بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح تحلیل فردی)*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- شولتز دوان پی و سیدنی الن شولتز، ۱۴۰۰، *نظریه‌های شخصیت*، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران، رشد.
- عبدالعلی‌پور، آرش و اسماعیل بساک، ۱۳۹۹، «شخصیت‌شناسی و ارتباط آن در رفتار سازمانی»، در: *پنجمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روان‌شناسی*، تهران.
- کریمی، حمید و محمدعلی بیاتی، ۱۳۹۷، «مروری بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان (مدل پنج عامل شخصیتی)»، *مطالعات اقتصادی، مدیریت مالی و حسابداری*، دوره چهارم، ش ۱، ص ۸۰-۹۲.
- لوتانز، فرد، ۱۳۷۲، *رفتار سازمانی (رویکرد مبتنی بر سواد)*، ترجمه عبدالمحمد طاهری و محمد شعبانی، تهران، آوای نور.
- محمدی‌نسب، مهدی و همکاران، ۱۳۹۹، «بررسی تطبیقی مبانی رفتار فردی از دیدگاه رفتارگرایی و علم‌النفس فلسفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، دوره ۱۴، شماره ۲، ص ۴۲۳-۴۵۸.

- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۷۴، «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، *تعاون*، ش ۴۸، ص ۳۸-۴۱.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۷۵ الف، «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، *معرفت*، ش ۴۸، ص ۱۴-۲۰.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۷۵ ب، «ارزش‌های اسلامی در مدیریت»، *معرفت*، ش ۱۷، ص ۱۷-۲۲.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۷۹، *پیش‌نیازهای مدیریت*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۲، *بر درگاه دوست*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۱ الف، *پند جاوید*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۱ ب، *جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۴، *اخلاق در قرآن*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۸ الف، *انسان‌شناسی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۸ ب، *معارف قرآن (خداشناسی)*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مصباح، علی و همکاران، ۱۳۹۷، *مبانی علوم انسانی اسلامی از دیدگاه آیت‌الله مصباح یزدی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- منطقی، محسن و همکاران، ۱۳۹۸، «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره هفدهم، ش ۲، ص ۲۹۹-۳۱۶.
- وائق، قادرعلی و غلامحسین رحیمی، ۱۴۰۱، «بررسی اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۲۳، ص ۲۵-۴۶.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E., 1979, "Situational leadership, perception, and the impact of power", *Group & organization studies*, N. 4(4), p. 418-428.

Kondalkar, v. g., 2007, *Organization Behavior*, New Age International, Limited.