

تناسب شغل با شخصیت

نگاهی موثر در مدیریت تعارض و سلامت روان

مؤلف: حمید زبیری

www.ketab.ir

سرشناسه	امیری، حمید، ۱۳۵۳
عنوان و نام پدیدآور	تناسب شغل با شخصیت گامی موثر در مدیریت تعارض و سلامت روان، حمید امیری
مشخصات نشر	انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
مشخصات ظاهری	۱۴۰ ص.
شابک	۳-۰۲-۸۵۴۶-۶۰۰-۹۷۸-۱۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص [۱۳۱]-۱۴۰
موضوع	شخصیت و شغل
موضوع	personality and occupation
موضوع	مدیریت تعارض
موضوع	conflict mangement
موضوع	کار و اشتغال - جنبه های روان‌شناسی
موضوع	work - psychological aspects
رده‌بندی دیویی	۱۵/۲۶
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۵ الف ش/۹/ BF۶۹۸
شماره کتابشناسی ملی	۴۰۱۱۷۵

عنوان کتاب	تناسب شغل با شخصیت گامی موثر در مدیریت تعارض و سلامت روان / حمید امیری
ناشر	موسسه فرهنگی انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	تهران - خ انقلاب - پوچ شهران - خ شهید نورمحمدی - پلاک ۳۷- واحد ۱۲ - ۷۷۶۴۱۰۸۹
مؤلف	حمید امیری
ویراستار	محبوبه رضاعلی
مدیر تولید	موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	مریم نجاتی
طراح جلد	امیر هاشمی
شمارگان	۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	اول، ۱۳۹۵
چاپ و صحافی	اندیشه کامیاب ایرانیان
ناظر چاپ	مهندس پیمان عباد
قیمت	۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۳-۰۲-۸۵۴۶-۶۰۰-۹۷۸
ISBN: 978 - 600 - 8546 - 02 - 3

بنام خدایی که تنها او از اسرار درون آگاه است

حال و احوال مرا از روی رخسارم ببین
در ستایش قاصرم وصف درونم را ببین
یاد تو تسکینه روح و روانم می شود
وقت بیستم خالقاً عهد وفایم را ببین
شناخت ابعاد وجودی انسان از دیرباز مورد توجه تمامی شاخه های علوم بشری، خصوصاً فلسفه و روانشناسی بوده و هست. بی گمان با پیشرفت تکنولوژی در دهه های اخیر، شناسایی دقیق ابعاد شخصیتی انسان به عنوان مغز متفکر و تاثیر گذار ترین عامل، بصورت روز افزون حائز اهمیت است. براین تنها در سایه یک نگرش عمیق و بسیار موشکافانه در دنیای درونی انسان ها، می توانیم جامعه ای پویا و سالم با کمترین صدمات روحی در انطباق با انواع تکنولوژی داشته باشیم. شناخت شخصیت و ابعاد انسانهای پیرامون خود اعم از خانواده، مدرسه، دانشگاه، اداره، کارخانه و ... می تواند نوحه های مختلف، نحوه های برخورد، نحوه آموزش و پرورش، شیوه مدیریت، شناسایی ساختارهای حاکم، و همکاری در محیط های مختلف مشخص نماید. آیا تا به حال از خود پرسیده اید که چه ارتباطی بین شخصیت درونی انسان ها و موفقیت آنها وجود دارد آیا به صرف داشتن توانایی، دانش و مهارت و ... می توان به رفقت و بهداشت روانی، دست یافت؟ چرا در اکثر ادارات و سازمانها و مراکز صنعتی، مراد بعد از گذشت مدت زمانی، از شغل خود خسته شده و رضایت کاریشان پایین می آید و بدنبال تغییر شغل یا جایگاهشان هستند؟ چرا تنها دانش آموزانی که ریاضیات و علوم آنها عالی است دانش آموزان برتر شناخته شده و به نوع شخصیت درونی دانش آموزان نگاهی نمی شود. و همین عدم آگاهی ممکن است آینده فرد را به مخاطره اندازد. در روش MBTI با آشکار نمودن تیپ شخصیت افراد در چهارگانه، شش، طرز فکر و مسیر حرکت معین نموده و راه خروج از تعارضات مخرب و سردرگمی ها را به ایشان می دهد تا بتوانم به کمک آن سیر زندگیمان را با موفقیت بیشتری سپری کنیم. و به اوج سلامت روانی دست یابیم. با توجه به بحرانهای بیکاری و همچنین عدم امکان تغییر مداوم شغل، توصیه می شود که حتماً تمامی کسانی که هنوز شغل خود را انتخاب نکرده اند یا در فکر آینده شغلی خود هستند و یا تصمیم به تغییر شغل خود نموده اند. این کتاب را مطالعه نمایند تا در اولین گام ها با اطمینان بیشتری به انتخاب شغل آینده خود دست یابند.

در برنامه‌ریزی‌های توسعه، نیروی انسانی مهمترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می‌گردد و در این راستا، این سؤال که چرا خلایق مختلفند، برای درک رفتار انسان ضرورت اساسی دارد. بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی است و نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. لذا شناخت خصلت‌ها، توانمندی‌ها و ناتوانایی‌ها، نگرش‌ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش‌بینی عملکردها و کنش‌هایش از دیرباز مورد توجه و علاقه اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روانشناسان، مردم‌شناسان، متفکران تعلیم و تربیت و جامعه‌شناسان بوده است. بدون شک تطبیق توانایی‌ها و استعدادهای فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارآیی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت رضایت‌او می‌شود. مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها، واقعاً با علل شخصی مرتبط باشد (بلاک^۱، ۲۰۰۰).

تناسب شغل^۲ در سازمان به عنوان یک استراتژی موثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. این تناسب از لحاظ‌های آغاز می‌شود که نخست فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا می‌زند. دوم، سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود. در آغاز استخدام ممکن است، با توجه به نیاز، زمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر در حد محدودی برقرار شود ولی به تدریج که فرد در سازمان، زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره‌ی عمر خود را پشت سر می‌گذارد، انتظار می‌رود این تناسب بیشتر شود. اگر شغل به گونه‌ای طراحی شود که به ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (هوساکا^۳، ۲۰۰۸). تعارض یکی از عواملی که می‌تواند در تناسب شغل با شخصیت کارکنان تأثیرگذار باشد. تعارض^۴ جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان است. مروری گذرا و سطحی بر رویدادهای تاریخی، وقایع مهم جاری و فرآورده‌های فرهنگی که مبین گذشته‌ها و روایت‌های زندگی اجتماعی هستند، نشان می‌دهد که چگونه تعارض چگونه یکی از مهم‌ترین و برجسته‌ترین وجوه زندگی را تشکیل می‌دهد. بنابراین اگر عده‌ای معتقدند که در حال حاضر تعارض موضوعی است که فکر انسان را بسیار به خود مشغول کرده است ادعایی پوچ و بیهوده نکرده‌اند (رابینز^۵، ۲۰۰۱؛ ترجمه: اعرابی، رفیعی و اسراری، ۱۳۸۵).

1 Black

2 employed Fit

3 Hosaka

4 conflict

5 Rabenz

وجود افراد مختلف با ویژگی‌های شخصیتی^۶، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض در سازمانها را اجتناب ناپذیر کرده است. افراد دارای شیوه‌های ارتباطی، آرزوها، دیدگاه‌های سیاسی و مذهبی و نیز پیش زمینه‌های فرهنگی متفاوت هستند. در جوامع مختلف، وجود این گونه تفاوت‌ها منجر به ایجاد تعارض ما بین افراد و گروه‌ها می‌شود (اوینس^۷، ۲۰۰۷). از این رو، وجود تفاوت‌ها، خطرات‌ها و انگیزه‌های متمایز از یکدیگر در کارکنان سازمان‌ها از یک سو و پایداری سازمان بر اصل تشریک مساعی و هماهنگی افراد و اجزای سازمان از سوی دیگر، بافت سازمانی را در برابر تعارض‌های سازمانی اجتناب ناپذیر می‌کند (کاتز و کاهن^۸، ۲۰۰۴).

از طرف دیگر، ساختار حاکم بر سازمانها مبتنی بر سلسله مراتب و تفاوت‌های عمودی و افقی، وجود نظام‌های کاری خشک و انعطاف ناپذیر، وجود خرده نظام‌ها و گروه‌های مختلف با اهداف منافذ مختلف، نظام ارتباطی نارسانا، کمبود منابع و امکانات و بالاخص سوء مدیریت‌ها، سازمان‌ها را که باید افراد و گروه‌ها را جهت اهداف و آرمان‌های خود همسو و همساز کنند، بصورت نظام‌هایی متلاطم و آسیب پذیر که مستعد انواع تنش، تعارض و ناسازگاری می‌باشند در نظر می‌گیرد (رابینز^۹، ۲۰۰۱؛ ترجمه: کبیری، ۱۳۸۴).

واژه تعارض از جمله مفاهیمی است که معنی متفاوتی از آن مستفاد می‌شود. در فرهنگ لغات فارسی، تعارض به معنی مزاحم یکدیگر شدن، با هم خلاف کردن و اختلاف داشتن است (جهاندیده کاظم پور، ۱۳۸۴). تعارض نوعی رفتار بین گروه‌های سازمانی تعریف می‌شود (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۸۵).

همچنین سلامت روان یکی از عواملی که می‌تواند در تعاملات فرد با شخصیت کارکنان تأثیرگذار باشد. از آغاز پیدایش انسان همواره مسأله سلامتی از نظر مزاج بوده است. اما عموماً بعد جسمانی او نیز در نظر گرفته می‌شود و کمتر کسی است که بعد روانی آن نیز اهمیت بدهد. درحالیکه به تعریف سازمان بهداشت جهانی «سلامتی تنها نبود نقص عضو یا نبود بیماری نیست بلکه حالت کامل رفاه جسمی روانی است» (گنجی، ۱۳۸۶).

در تعریف سلامت روان و شاخص‌های آن دیدگاه‌های گوناگونی وجود دارد. بعنوان مثال روانکاوان معتقدند شخصی از سلامت روان برخوردار است که «خود»^{۱۱} در ساختار شخصیت

6 personality characteristics

7 Owens

8 katz and kahn

9 katz and kahn

10 mental health

11 self

او به تکامل لازم رسیده باشد و بتواند تعارض‌های میان خواسته‌های «نهاد»^{۱۲} و محوریت‌های «فراخود»^{۱۳} را براساس عقل و منطق حل کند گروهی دیگر از روانشناسان و روان‌درمانگران فردی را از لحاظ روانی سالم می‌دانند که احساس اجتماعی در او رشد یافته و قادر است ارتباط سازنده‌ای با دیگران برقرار سازد چنین فردی ضمن احساس احترام نسبت به خود و دیگران، کمبودهای خویش را قبول دارد و انعطاف پذیر است (نوابی نژاد، ۱۳۸۰).

بر این اساس در این کتاب به بررسی مقایسه بین مدیریت تعارض و سلامت روان کارکنان دارای شخصیت متناسب با شغل و کارکنان دارای شخصیت نامتناسب با شغل می‌پردازیم.

فهرست

صفحه	عنوان
۷	مقدمه
۱۶	فصل اول
۱۶	تعارض
۱۸	سه دیدگاه تعارض:
۱۹	جنبه های مختلف تعارض:
۲۰	ماهیت تعارض:
۲۲	سطوح تعارض:
۲۳	ناهماهنگی شناختی:
۲۳	گرایش عصبی (نریسید):
۲۳	تعارض بین افراد:
۲۴	تعارض در گروه:
۲۴	تعارض بین گروهها:
۲۴	تعارض عمودی:
۲۵	تعارض افقی:
۲۵	تعارض صف و ستاد:
۲۵	تعارض با ریشه های متعدد:
۲۶	تعارض بین سازمان:
۲۶	تعارض فرد با سازمان:
۲۷	علل ایجاد تعارض:
۲۸	عوامل مرتبط با روابط مروده‌ای:
۳۰	اختلاف های شخصیت (تفاوت های فردی):
۳۱	اختلاف های ساختاری:
۳۱	اختلاف های ارتباطی:
۳۷	فصل دوم
۳۷	مبانی نظری سلامت روان
۴۳	نظریه های موجود در زمینه سلامت روانی
۴۳	دیدگاه مکاتب روانشناختی

۴۳	دیدگاه متخصصان در مورد سلامت روانی
۴۳	نظریه روانکاوی فروید
۴۴	نظریه روانکاوی یونگ
۴۴	نظریه روانکاوی آدلر
۴۵	نظریه رفتار گرایی اسکینر
۴۵	نظریه انسان گرایی راجرز
۴۵	نظریه انسان گرایی مازلو
۴۶	نظریه انسان گرایی آلپورت
۴۶	نظریه گشتالت لوین
۴۶	نظریه گشتالت پرلز
۴۶	نظریه شناختی کلی
۴۷	نظریه شناختی الیس
۴۷	نظریه اریکسون
۴۸	نظریه هورنای
۴۸	نظریه موری
۴۹	نظریه هستی گرایی فرانکل
۵۰	نظریه واقعیت درمانی گلاسر
۵۰	نظریه فروم
۵۰	نظریه روابط بین فردی سالیوان
۵۱	نظریه تحلیل ارتباط محاوره ای برن
۵۲	گلدبرگ و هیلر
۵۲	اهمیت سلامت روانی
۵۳	اصول سلامت روانی
۵۳	اهداف سلامت روانی
۵۴	عوامل بر هم زننده سلامت روانی
۵۴	سلامت روانی و سه سطح پیشگیری
۵۵	سلامت روان و عملکرد شغلی
۵۶	فصل سوم
۵۶	شخصیت
۵۸	نظریه های مربوط به شخصیت

۵۸	نظریه فروید
۵۹	نظریه یونگ:
۵۹	نظریه آیزنک:
۶۰	نظریه بارون و گرینبرگ:
۶۰	نظریه آدلر:
۶۱	نظریه اریک اریکسون:
۶۱	نظریه گوردون آلپورت:
۶۱	ریموند کتل:
۶۲	بررچ آبی:
۶۲	اسکینر:
۶۲	رابرت مک ای کیل که سنا: الگوی پنج عاملی
۶۳	نوروزگرایی (N)
۶۸	ویژگی شخصیتی و عملکرد
۷۱	فصل چهارم
۷۱	تناسب شخص - محیط
۷۱	نظریه تیپ ها (سنخ های) شخصیتی مادر و بریگز
۷۲	چهار بعد سنخ های شخصیت از نظر مایرز و بریگز
۷۲	۱- بعد برون گرایی - درون گرایی
۷۴	۲- بعد حسی - شهودی
۷۴	۳- بعد فکر - احساسی
۷۵	۴- بعد قضاوتی - ادراکی
۷۷	عملکرد ابعاد
۷۷	سلسله مراتب کارکردها
۷۸	سنخ شناسی زیستی ایزنک
۸۲	نظریه هالند
۸۵	طبقه بندی شخصیتی الدهام و موریس
۸۶	۱. سنخ وظیفه شناسی
۸۶	۲. سنخ مهر طلب
۸۷	۳. سنخ نمایشی
۸۷	۴. سنخ مراقب

۸۸	۵. سنخ ماجراجو
۸۸	۶. سنخ منزوی
۸۹	۷. سنخ حساس
۸۹	۸. سنخ متلون
۹۰	۹. سنخ از خود گذشته
۹۰	۱۰. سنخ پر شور
۹۱	۱۱. سنخ جدی
۹۱	۱۲. سنخ با اعتماد به نفس
۹۲	۱۳. سنخ فانی (بالا، آرام، ملایم)
۹۲	۱۴. سنخ حسی (غیر متعارف، غیر عادی)
۹۳	نظام های شخصیت
۹۳	خود
۹۵	۱. سنخ فکری برون گرا
۹۶	۲. سنخ احساسی برون گرا
۹۶	۳. سنخ حسی برون گرا
۹۶	۴. سنخ شهودی برون گرا
۹۶	۵. سنخ فکری درون گرا
۹۶	۶. سنخ احساسی درون گرا
۹۶	۷. سنخ حسی درون گرا
۹۷	۸. سنخ شهودی درون گرا
۹۷	سنخ شناسی آدلر
۹۸	۲. سنخ گیرنده
۹۸	۳. سنخ اجتنابی
۹۸	۴. سنخ سودمند اجتماعی
۹۹	سنخ شناسی اریک فروم
۹۹	۱. سنخ دریافت کننده
۱۰۰	۲. سنخ بهره کش
۱۰۰	۳. سنخ محترک
۱۰۰	۴. سنخ بازاری
۱۰۱	۵. سنخ مرده گرا

۱۰۱	 سنخ سازنده
۱۰۱	 ۷. سنخ زنده گرا
۱۰۲	 سنخ های شخصیت هورنای
۱۰۲	 روندهای روان رنجوری
۱۰۲	 ۱. سنخ تسلیم گر (حرکت به سوی دیگران)
۱۰۳	 ۲. سنخ پرخاشگر (حرکت علیه دیگران)
۱۰۴	 ۳. سنخ گسسته (دوری جستن از دیگران)
۱۰۵	 فصل نهم
۱۰۵	 تحقیقات انجام شده در خارج و داخل کشور
۱۰۵	 تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۱۰۸	 تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۱۱۱	 فصل ششم
۱۱۱	 روش تحقیق
۱۱۱	 طرح پژوهش
۱۱۱	 جامعه آماری
۱۱۱	 نمونه و روش نمونه گیری
۱۱۱	 ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۲	 اعتبار
۱۱۲	 پایایی
۱۱۳	 روایی و پایایی پرسشنامه سلامت روان
۱۱۴	 ج) پرسشنامه تناسب شغل با شخصیت
۱۱۴	 ۱- سنخ نمای مایزر- بریگز (MBTI)
۱۱۴	 ۱- برون گرایی- درون گرایی
۱۱۵	 ۲- بعد فکری- احساسی (T-F)
۱۱۵	 ۴- بعد قضاوتی- ادراکی (J-P)
۱۱۷	 ضرایب پایایی
۱۱۷	 روش اجرای پژوهش
۱۱۷	 روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۱۸	 فصل هفتم
۱۱۸	 تجزیه و تحلیل دادهها

۱۲۲	ابعاد سلامت روان
۱۲۵	بحث در خصوص فرضیه اول پژوهش
۱۲۷	بحث در خصوص فرضیه دوم پژوهش
۱۲۹	منابع و مآخذ
۱۲۹	منابع فارسی
۱۳۵	منابع غیر فارسی

www.ketab.ir