

۱۴۲۷۵۷۵

بسم الله الرحمن الرحيم

اهمیت کار شغلی تیپ‌های شخصیتی و بک‌های مدیریتی

تألیف:

سیمین ستایش دکتر حسن توزندر جانی
عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بشار

سرشناسه : ستایش، سیمین، ۱۳۵۷ -

عنوان و نام پدیدآور : اهمال کاری شغلی: تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریتی /
تالیف سیمین ستایش، حسن توزنده‌جانی.

مشخصات نشر : تهران: گيو، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری : ۱۴۰ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۷۹-۵۲-۹ ریال ۱۰۰۰۰۰۰

وضعیت فهرست نویسی : فیا

یادداشت : کتابنامه، ص ۱۳۱-۱۴۰.

موضوع : شخصیت -- جنبه‌های روان‌شناسی / Personality aspects Psychological

شناسه افزوده : توزنده‌جانی، حسن، ۱۳۴۴ -

شماره ثبت کتابخانه ملی: BF۶۹۸/۹ الف ۲/۱۳۹۵

ردیف کتابخانه ملی: ۱۵۵/۳

شماره کتابخانه ملی: ۴۳۹۳۵۱۰

نام کتاب: اهمال کاری شغلی: تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریتی

مولفان: سیمین ستایش / دکتر حسن توزنده‌جانی

ویراستار: حجت انجیدنی

ناشر: انتشارات بین‌المللی گيو

مدیر اجرایی: محمدصدیق سپهری‌نیا

حروفچینی: محمد حصارى

صفحه‌آرایی: فاطمه ماهر

طراح جلد: آریتا گوهری

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۷۹-۵۲-۹



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۹	تعریف شخصیت
۲۵	رویکردهای موجود در باب شخصیت
۲۶	ماهیت شخصیت
۲۷	نظریه‌های شخصیت
۲۸	نظریه‌های شناختی شخصیت
۲۹	تیپ‌های شخصیت
۳۳	سطوح شخصیت در نظریه فروید
۳۴	اضطراب در نظریه فروید
۳۵	مکانیسم‌های دفاعی در نظریه فروید
۳۷	مراحل رشد روانی - جنسی شخصیت
۳۷	نظریه شخصیت یونگ
۳۸	سیستم‌های شخصیت در نظریه یونگ
۳۹	کارکردهای روان‌شناختی نظریه یونگ
۴۰	نظریه‌های انسان‌گرایانه

۴۱	اختلالات شخصیت
۴۲	نظریه ویژگی‌های شخصیت
۴۳	نظریه آلپورت
۴۴	نظریه‌های زیستی شخصیت
۴۶	نظریه خلق و خو
۴۷	نظریه صفات
۵۱	نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت
۵۳	تئیه‌های شخصیت مایرز
۵۸	سبک‌های رهبری
۶۰	نظریه‌های رهبری
۶۳	رفتارهای رهبری
۶۶	سبک‌های رهبری
۶۹	پژوهش‌های اولیه در باره رهبری
۷۲	اتریششی سبک‌ها یا رفتار مدبرانه
۷۴	نظریه Y و X داگلاس مک گرگور
۷۶	هدف‌های مدیریت
۸۱	رهبری اقتضایی
۹۳	اهمالت کاری شغلی
۹۵	ناربخچه اهمالت کاری
۹۷	آثار اهمالت کاری
۹۸	نتیجه اهمالت کاری
۹۹	علل اهمالت کاری
۹۹	نمونه‌هایی از اهمالت کاری
۱۰۴	ذهن نیمه هشیار
۱۰۵	عوامل اقت تحصیل

۱۰۹	قوانین و مربیان کسل کننده
۱۱۰	آسیب روانی
۱۱۱	وقتی افراد در سازگاری اجتماعی دچار شکست می شوند
۱۱۲	نگرش تازه
۱۱۳	اینچ اینچ دعوی می شوند
۱۱۴	راه حل های برای اهمال در تحصیل
۱۱۷	چند روش برای از بین بردن اهمال کاری
۱۲۰	چند شیوه دیگر علامت اهمال کاری
۱۲۱	نتیجه گیری
۱۲۴	مروری بر تحقیق های انجام شده
۱۳۳	منابع

محیط سازمان ایجاب می‌کند که مدیران در هر زمان سبک رهبری مناسب با شرایط وجود و تیپ شخصیتی خود و زیر دستان را انتخاب نمایند تا موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان گردند. یکی از مقوله‌های که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، اما کمتر مورد توجه سازمان‌ها و موسسات قرار گرفته است مقوله اهمال کاری است. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، عیبت و انجام کار و عدم موفقیت و مشکلات روحی از ویژگی‌های کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (بلس، ۱۳۸۲).

هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده، در حدود رفع نیاز و انجام خدمت برای انسان‌ها می‌باشد. بنابراین، توجه به سازمان‌ها را به رایش کیفیت آن در ارایه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول مستلزم آن است که به مدیریت سازمان‌ها توجه کرده و شیوه رهبری آن‌ها را محک زده و پس از شناخت عوامل قوت و ضعف آن، روش‌های متناسب مدیریت در سازمان را که با میزان فرهنگ، بلوغ روانی و استعداد کارکنان همخوانی دارد را شناسایی کرده و

برگزینیم.

تیپ‌های شخصیتی الگویی است که بدان وسیله می‌توانیم شخص واقعی را ارزیابی کنیم. هر تیپ محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارشی و ژنتیکی، والدین طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. به عبارت دیگر، هر تیپی، ذخایر خاصی از نگرش‌ها و مهارت‌هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آن جا که تیپ‌ها با ختلف دارای علایق صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند، می‌تواند به خوبی را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علایق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد (حسینیان و ی.، ۱۳۷۶).

یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روان‌شناسان برای شخصیت به کار می‌برند درونگرایی و برونگرایی می‌باشد. که برای آلمان بار توسط کارل یونگ (۳) به کار رفت. درونگرایان در مقایسه برونگرایان خود را درونی‌ترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. همین‌طور، شواهد نشان می‌دهد که درون‌گرایان در یادگیری بیشتر تحت تأثیر تنبیه قرار می‌گیرند، در حالی که برون‌گرایان بیشتر از پاداش تأثیر می‌پذیرند (بروین، ۱۳۷۴).

برونگرایان در واکنش‌های زیستی خود نسبت به سر و صدا نیز از درون‌گرایان متفاوتند (درون‌گرایان به سر و صدا واکنش بیشتر نشان می‌دهند) و هر

کدام، در صورتی که سر و صدا به قدر دلخواه‌شان باشد، بهترین عملکرد را خواهند داشت (مایرز، ۱۳۸۲). افراد درونگرا، به این علت که سریع‌تر و بیش از حد شرطی می‌شوند، افرادی هستند هم‌رنگ با جماعت و پایبند به قواعد و مقررات در حالی که برونگراها به استقبال خطر می‌روند و به پیامدهای آن بی‌اعتنا هستند، چنین افرادی از نظر اجتماعی آنقدرها شرطی نشده‌اند و پایبند مقررات در حد افراد درونگرا نمی‌باشند (مایرز، ۱۳۸۲).

شخصیت الگوی منحصر به فرد و پویای جنبه‌های ادراکی و انفعالی و ارادی هر فرد است که مجموعه‌ای از کیفیت‌های موروثی و اکتسابی را شامل می‌شود و فرد را از دیگران متمایز می‌سازد (خشایار، ۱۳۹۱). شخصیت به عنوان یک کل باعث تمایز فرد از سایرین می‌شود و رفتار و ویژگی‌های منحصر به فرد خود را داراست و بر همین اساس نظریه‌های مختلف بر یک یا چند جنبه‌های متفاوت رفتار انسان اما مرتبط با هم تأکید دارند. برای مثال، برخی معتقد است که رفتارهای بشر نه تنها بر مبنای گذشته شکل می‌گیرد، بلکه در لحظه و آرزوهای آینده نیز بر آن تأثیرگذار است. یونگ شخصیت هر فرد را محصول تارین قریب و اعصار اجداد او می‌داند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۰). نظریه تیپ‌های شخصیتی یا ریخت‌شناسی یونگ، یکی از جامع‌ترین نظریه‌هایی است که در تبیین شخصیت افراد به کار رفته است. بر اساس نظریه یونگ، وقتی ذهن فعال است یا اطلاعات

را دریافت و درک می‌کند یا آن‌ها را سازماندهی و در موردشان نتیجه‌گیری و داوری می‌کند. بنابراین برای دریافت اطلاعات دو راه متفاوت وجود دارد که یونگ آن‌ها را حسی و شهودی نامید و شیوه‌های متفاوت داوری را فکری و احساسی نامگذاری کرد (آهنگی و همکاران، ۱۳۸۸).

همه افراد در دنیای درونی و بیرونی خود از این چهار پدیده ضروری بهره می‌برند. یونگ دنیای بیرونی، مردم، اشیاء و تجربه را برونگرایی و دنیای درونی، افکار و ارتباطات داخلی را درونگرایی نامید (مایرز، ۲۰۰۳). تیپ نمای مایرز بریگز که بر مبنای نظریه تیپ‌های روان، شناختی یونگ ساخته شده است، بر اساس تفاوت افراد در ادراک و تصمیم‌گیری، شانزده تیپ شخصیتی ارائه می‌دهد. سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه‌های نو، در اثر بخش نمودن مدیریت‌ها و کارآمد کردن فعالیتهای سازمان‌ها، مهم‌ترین ویژگی نظام‌های اداری است و کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریه‌ها، افکار و خلاقیت‌ها با ارزش‌ترین سرمایه به حساب می‌آیند. مطالعات نشان می‌دهند که یکی از علل و عوامل به وجود آورنده تعارض در سازمان‌ها وجود تفاوت‌های فردی و شخصیتی افراد است. تفاوت‌های شخصی مدیران می‌تواند تبع توسعه و خلاقیت یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، تصمیمات و

رفتار سازمانی آنان تاثیر گذارد (ولوم، ۲۰۱۲).

اهمیت سبک مدیریت باعث شده است که اندیشمندان از زوایای مختلف به این موضوع مهم و حیاتی نگریسته و هر یک سهمی در پیشبرد و تکامل این موضوع داشته‌اند. در آغاز دهه ۱۹۴۰، کار پژوهشگران در دانشگاه میشیگان در بررسی رفتار رهبری مهم بود. بر طبق پژوهش‌های انجام شده، رهبران بر اساس دو سبک وظیفه‌محور (رفتار معطوف به کار) و رابطه‌مدار (توجه به کارکنان) توصیف شدند (شرمرهون^۲، دیدمان^۱، ۱۳۹۱).

در سبک وظیفه‌مدار، رهبران کارآمد کاری مشابه زیر دستان خود انجام نمی‌دهند، بلکه تمرکز آن‌ها بر برنامه‌ریزی و هماهنگی فعالیت‌ها است. همچنین، آن‌ها روی انجام کار از طریق رفتارها که نتایج تعیین و روشن می‌کند و هم چنین کنترل نتایج تاکید می‌کنند. در سبک رابطه‌مدار، رهبران کارآمد نسبت به اعمال و تلاش زیر دستان‌شان، قدردان، پشتیبان و با توجه به دو رفتار مهم دیگر آن‌ها یاری و اعتماد است (لاوسن و شن^۳، ۱۳۸۱).

از سوی دیگر، بر طبق مبانی نظری ویژگی‌های شخصیتی مدیران قبلی شخصیت، توانایی‌ها، ارزش‌ها و اعتبار شخص مدیر از جمله عوامل مؤثر در انتخاب سبک یا شیوه رهبری مدیران می‌باشند (سیدجوادی، ۱۳۸۳).

1-Volume

2-Shermhorn & et al

3-Lawson& sher

تحقیقات گذشته نشان داده‌اند که بین ویژگی شخصیتی برونگرا با سبک مدیریتی مشارکتی و نیز رابطه معنادار و مثبت بین ویژگی شخصیتی درونگرا با سبک مدیریتی آمرانه است. فونگ^۱ بیان نموده که ویژگی شخصیتی، عاملی بالقوه در موفقیت شغلی است و ویژگی شخصیتی برون گرایی و با وجدانی، همراه سبک مدیریتی مشارکتی عمل موفقیت ریس هستند (به نقل از آلپورت،

۱۹۳۷)

اهمال کاری منجر به انجام یک کار بی‌ثمر می‌شود. اهمال کاری سارق زمان است و باعث می‌شود احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر می‌کند. اهمال کاری یعنی به تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده (مایرز، ۱۳۸۲). استین (۲۰۰۷) در یک فراتحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های وی نشان داد که بین اهمال کاری و دل‌زدگی، تمرود و سرکشی و پیروی احساسی همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرف دیگر، بی‌زاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خود بسندگی، وظیفه شناسی، اشکال سود کنترلی، حواس‌پرتی، انگیزش و تکانشی بودن پیش‌بینی کننده‌های قوی برای اهمال کاری هستند (مایرز، ۱۹۹۷).

1-Toong

2-Steel

3-Mayer