



نحودی شکل‌گیری شخصیت پویا در محیط کار

تألیف و گردآوری

محمد معصومی

فرزانه قهقایی

مهدی زمانی مزده

ویراستار:

سید حمید رهنما



فیا

سرشناسه: معصومی، محمد، ۱۳۷۰ -
عنوان و نام پدیدآور: نحوه‌ی شکل‌گیری شخصیت پویا در محیط کار/ نگارش محمد معصومی، فرزانه قهقایی، مهدی زمانی مزده؛ ویراستار سیدحمید رهنما.
مشخصات نشر: تهران: نشر دانش ماندگار عصر، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری: ۲۱۶ص.: مصور، جدول، نمودار.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۰۸-۱۴-۱
وضعیت فهرست نویسی: فیا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۲۰۱.
موضوع: شخصیت و شغل Personality and occupation
موضوع: شخصیت و انگیزش Personality and motivation
موضوع: انگیزش در کار Employee motivation
موضوع: رفتار سازمانی Organizational behavior
موضوع: محیط کار - جنبه‌های روانشناسی
موضوع: Work environment - Psychological aspects
شناسه افزوده: زمانی مزده، مهدی، ۱۳۵۶-
شناسه افزوده: قهقایی، فرزانه، ۱۳۸۰-
شناسه افزوده: رهنما، سیدحمید، ۱۳۸۴-، ویراستار
رده‌بندی کنگره: ۶۹۸BF/۹
رده‌بندی دیویی: ۱۵۵/۲۶۴
شماره کتابشناسی ملی: ۵۶۸۲۷۸۲

شناسنامه

عنوان: نحوه‌ی شکل‌گیری شخصیت پویا در محیط کار
تالیف و گردآوری: محمد معصومی، فرزانه قهقایی، مهدی زمانی مزده
ناشر: مؤسسه دانش ماندگار عصر
ویراستار: سیدحمید رهنما
صفحه‌آرا حسن احمدی
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۰۸-۱۴-۱
نوبت چاپ: اول بهار ۱۳۹۸
تیراژ: ۵۰۰ نسخه
قیمت: ۴۸۰,۰۰۰ ریال

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، خیابان شهدای ژندارمری، پلاک ۶۴

تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱

ایمیل و وب سایت: Info@mehrabanshop.com-MehrabanPub.com

تلفن فروشگاه نشر بازرگانی: ۶۶۹۵۳۴۷۵

فروشگاه اینترنتی: Ketabemehraban.com

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مؤلفین می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از مؤلفین نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

فهرست

۱۱	پیشگفتار.....
۱۵	فصل اول: ماهیت شخصیت پویا.....
۱۵	مقدمه.....
۱۶	تعریف شخصیت پویا.....
۱۸	ویژگی های کارمند پویا.....
۱۸	توان به کنترل.....
۱۹	مسئولیت پذیری.....
۱۹	مهارت های دانشی بالا در بانگین.....
۲۰	خودکارآمدی بالا.....
۲۰	تعیین اهداف چالش برانگیز.....
۲۱	موقعیت سنجی و شکستن موانع.....
۲۲	قضاوت مستقل همراه تمایل به حرف زدن در مورد مسائل.....
۲۲	سحر خیزی.....
۲۳	ارزیابی موفقیت احتمالی رفتار پویا.....
۲۳	شرایطی برای پرورش رفتار پویا.....
۲۳	پیش زمینه های محیطی رفتار پویا.....
۲۵	عوامل موقعیتی به منظور بهبود پویایی در قالب خلاقیت.....
۲۸	پیامدهای فردی و سازمانی شخصیت پویا.....
۲۸	عملکرد بهتر شغلی.....
۲۸	جست و جوی مؤثرتر شغل.....
۲۹	ابقای قدرت.....
۲۹	پذیرفته شدن مطلوب تر از سوی دیگران.....

۳۰	پیامدهای سازمانی
۳۱	پیشنهادهای کاربردی
۳۲	خلاصه
۳۵	فصل دوم: شاخص‌ها و ویژگی‌های مرتبط با شخصیت پویا
۳۵	مقدمه
۳۶	شخصیت پویا و فاکتورهای پنج‌گانه
۳۹	محدوده‌های داخلی و پویایی
۴۲	رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت پویا
۴۲	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۴۴	ارتباط بین پویایی و ارزش محور شهروندی سازمان
۴۶	پویایی، رفتار شهروندی سازمان، روابط مدیر-کارمند
۴۷	پویایی، رفتار شهروندی سازمانی، هماهنگی
۴۸	خودکارآمدی وسعت نقش و شخصیت پویا
۴۹	تعیین هدف و شخصیت پویا
۴۹	پویایی و اهداف مطابق میل
۵۰	انگیزش پویا و تعیین هدف
۵۲	روابط بین فردی مؤثر و شخصیت پویا
۵۲	اجتماعی شدن سازمان
۵۳	تملق دیگران برای کسب موفقیت شغلی
۵۳	عملکرد پیشرفته‌ی خدمات مشتریان
۵۴	پیشنهادهای کاربردی
۵۵	خلاصه
۵۷	فصل سوم: ابتکار عمل به عنوان بخشی از شخصیت پویا
۵۷	مقدمه

۵۸	رفتار و نگرش‌های کاری حاکی از ابتکار عمل
۵۹	ابعاد کلیدی ابتکار عمل فردی: پیش‌قدمی، خودآغازگری و پایداری
۶۱	جنبه‌های سه بعد ابتکار فردی
۶۴	بازآفرینی شغلی و ابتکار عمل
۶۵	عملکرد شغلی و ابتکار عمل
۶۵	معادله‌ی تجربی پیوند بین عملکرد شغلی و ابتکار عمل
۶۷	پیوند بین عملکرد شغلی و ابتکار عمل
۶۸	ابتکار عمل، خشم و اضطراب
۶۸	رابطه‌ی میان ابتکار عمل، شخصی و حس خشنودی
۶۹	رابطه‌ی میان عواقل اضطراب، آفر و ابتکار عمل شخصی
۷۰	ممانعت اضطراب از ابتکار عمل
۷۰	ایجاد اضطراب به واسطه‌ی ابتکار عمل
۷۰	ایجاد حس نیاز به ابتکار عمل توسط عواقل اضطراب‌آور
۷۱	عوامل خارجی و اثر موقعیت در ابتکار عمل
۷۲	مشکلات بروز ابتکار عمل
۷۴	پیشنهادهای کاربردی
۷۵	خلاصه
۷۹	فصل چهارم: شخصیت پویا، عملکرد و رضایت شغلی
۷۹	مقدمه
۸۰	معیارهای عینی عملکرد و پویایی
۸۲	پویایی و معیارهای عملکرد نظری
۸۴	مضرات بالقوه‌ی پویایی کارکنان
۸۸	فاکتورهای مؤثر بر رابطه‌ی بین پویایی و عملکرد
۸۸	میزان پویایی

۹۰	مهارت‌های قضاوت موقعیتی
۹۰	دلیستگی و اشتیاق شغلی
۹۲	انگیزه‌های پذیرش اجتماعی
۹۲	خودمختاری شغلی
۹۳	مشارکت
۹۴	پویایی و رضایت شغلی
۹۷	افزایش عملکرد با تمرین تفکر پویا
۹۸	پیشنندهای کاربردی
۱۰۰	خلاصه
۱۰۳	فصل پنجم: شخصیت و موفقیت شغلی
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	پژوهش‌های تجربی در مورد شخصیت پویا و موفقیت شغلی
۱۰۷	پویایی و مدیریت شغلی
۱۰۷	یافتن مربی یا مربیان
۱۰۸	ایجاد یک موقعیت مناسب جدید
۱۰۸	جلب توجه متخصصان جذب نیرو
۱۰۹	ایجاد شغل و مهارت مرتبط با شغل
۱۰۹	اجتناب از اخراج شدن با ضروری بودن
۱۱۰	ایجاد یک شغل منعطف
۱۱۱	پویایی برای کسب قدرت
۱۱۲	پویایی برای ایجاد اعتبار مثبت
۱۱۴	پویایی و نام تجاری شخصی
۱۱۵	پویایی برای کسب انعطاف شغلی
۱۱۷	پیشنهادهای کاربردی

۱۱۸	خلاصه
۱۲۱	فصل ششم: شناسایی فرصت، نوآوری و شخصیت پویا
۱۲۱	مقدمه
۱۲۲	شخصیت پویا و شناسایی فرصت
۱۲۲	جست‌وجوی فرصت‌ها
۱۲۵	موانع و حرکت به سوی فرصت‌ها
۱۲۶	نمونه‌هایی از شناسایی فرصت
۱۳۱	خلاقیت، نوآوری و پویایی
۱۳۱	خلاقیت و نوآوری
۱۳۱	پژوهش‌هایی پیرامون رابطه بین خلاقیت و پویایی
۱۳۴	ایده‌های خلاق مرتبط با پویایی
۱۳۴	نوآوری و پویایی
۱۳۵	اجزای پویای فرایند نوآوری
۱۳۷	پیشنهاد‌های کاربردی
۱۳۸	خلاصه
۱۴۱	فصل هفتم: پویایی و جلوگیری از بروز مشکلات
۱۴۱	مقدمه
۱۴۱	پویایی و اخطارهای اولیه
۱۴۸	برنامه‌ریزی و پیشگیری از بروز مشکلات
۱۴۸	برنامه‌ریزی سناریو برای پیشگیری از وقوع مشکلات
۱۴۹	فرض کنید قانون مورفی صادق است
۱۵۰	تصور کردن به منظور پیشگیری از بروز مشکلات آتی
۱۵۱	جلوگیری از بروز مشکلات با شدت متوسط
۱۵۲	سیاست‌ها و روندهای پیشگیری از بروز مشکل

۱۵۵.....	- ارانه‌ی آموزش در حوزه‌ی مسائل اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۱۵۵.....	- پیشگیری از پیامدهای بدنامی در فضای آن‌لاین
۱۵۷.....	پیشگیری از بحران و تفکر پویا
۱۵۷.....	برنامه‌ریزی برای فاجعه
۱۵۸.....	پیشنهادهای کاربردی
۱۵۹.....	خلاصه
۱۶۱.....	فصل هشتم: تأثیرهای رهبری بر پویایی
۱۶۱.....	مقدمه
۱۶۲.....	اثر رهبری کاریزماتیک بر تحول‌گرا
۱۶۲.....	تأثیر رهبری کاریزماتیک بر شخصیت و رفتار پویا
۱۶۳.....	ارتباط بین چشم‌انداز و بر وع کرد پویا
۱۶۵.....	تأثیر رهبری کاریزماتیک بر ابتکار عمل دنباله‌روها
۱۶۵.....	رهبر کاریزماتیک به عنوان مدلی از افسار عمل
۱۶۶.....	ارتباط شخصیت پویا با برداشت‌ها از کاریزما
۱۶۶.....	تأثیر رهبری تحول‌گرا بر شخصیت پویا
۱۶۷.....	ایجاد فضا برای پویایی
۱۶۹.....	استخدام کارمندان پویا و ممتاز
۱۷۰.....	ترغیب ابتکار عمل کارمند
۱۷۳.....	ترغیب به نظارت همگانی (افشاگری)
۱۷۴.....	تسهیل مشارکت کارمندان
۱۷۵.....	توصیه‌های کاربردی
۱۷۶.....	خلاصه
۱۷۷.....	فصل نهم: تفکر انتقادی
۱۷۷.....	ماهیت تفکر

فهرست جداول

جدول ۱-۱: تمایل به شخصیت پویا.....	۱۶
جدول ۱-۲: تعاریف شخصیت و رفتار پویا.....	۱۸
جدول ۱-۳: وجوه شخصیتی فاکتورهای پنج‌گانه‌ی مرتبط با شخصیت پویا.....	۳۷
جدول ۲-۲: آزمونی جهت ارزیابی محور کنترل درونی.....	۴۱
جدول ۳-۲: مورد خاص مرتبط با خودکارآمدی وسعت نقش.....	۴۸
جدول ۱-۳: رفتارهای بازتاب‌دهنده‌ی ابتکار عمل.....	۵۸
جدول ۴: فهرستی از رفتارها و نگرش‌های شخصیت پویا که باعث عملکرد شغلی مثبت می‌شوند.....	۸۱
جدول ۲-۴: مقیاس سنجش عملکرد کارکنان.....	۸۴
جدول ۳-۴: سنجش میزان نگرانی غیرسازنده.....	۸۷
جدول ۴-۴: مقیاس شخصیت پویا.....	۸۹
جدول ۵-۴: آزمون کار و احساسات.....	۹۱
جدول ۱-۵: آزمون انعطاف‌پذیری.....	۱۱۵
جدول ۱-۶: تمایل به جست‌وجو و شناسایی فرصت در محیط.....	۱۲۲
جدول ۱-۷: توجه به اخطارهای اولیه.....	۱۴۲
جدول ۱-۸: فهرست مشخصه‌های رفتاری کاریزما تیک.....	۱۶۲
جدول ۲-۸: فهرستی از مشخصات محیط کار رضایت‌بخش.....	۱۶۷
جدول ۱-۹: فهرست انواع تفکر.....	۱۷۸
جدول ۲-۹: فرم امتیازدهی شخصی به ذهنیت تفکر انتقادی.....	۱۹۱

فهرست شکل‌ها

شکل ۱-۹: طبقه‌بندی علوم.....	۱۸۳
------------------------------	-----

بیشگفتار

امروز در سازمان‌ها به‌ندرت شاهد رفتارهای داوطلبانه و کارهایی هستیم که بدون در نظر گرفتن پاداش و برای کمک به سازمان انجام می‌شوند. کارکنان فقط به این‌ای نقش خود می‌پردازند و این امر می‌تواند موجب کاهش بروز رفتارهای مثبت داوطلبانه شود. به عبارت دیگر، به دلیل بی‌دغدغه بودن کارکنان سازمان، اثربخشی کارمندان و سازمان افت می‌کند. حال این مسئله مطرح می‌شود که کارکنان دغدغه‌مند به لحاظ فکری و عقلانی چه ویژگی‌هایی دارند؟ در ادبیات این موضوع، افرادی که پیش از روی دادن مسئله‌ای، آن را از سبب و علل و تلاش می‌کنند موقعیت را تحت کنترل خود درآورند، پویا نامیده می‌شوند. این افراد در انجام امور پیش‌قدم هستند و منتظر دستور برای اقدام نمی‌مانند؛ چهارچوب فعالیت این اشخاص منوط به شرح وظایفشان در سازمان نیست و در بسیاری از موارد، خود به استقبال مسائل می‌روند.

به‌منظور سوق دادن کارکنان به بروز رفتارهای خودجوش و فراتر از نقش باید شخصیت کارکنان از حالت «واکنش‌دهنده نسبت به مسائل» به حالت «شخصیت پویا» تغییر کند. انعطاف‌پذیری، ابتکار عمل، جست‌وجو و شناسایی فرصت، محور کردن درونی، مشارکت در کار و رفتار کاری سازنده از خروجی‌های مثبت این شخصیت به‌شمار می‌روند. آن را یک رفتار تفکر که بتواند فرد با شخصیت پویا و دغدغه‌مند را در مسیر مسئله‌سازی و طرح پرسش‌های درست قرار دهد، «ویکرد تفکر انتقادی» است. تفکر انتقادی فرایندی ذهنی است که با جمع‌آوری اطلاعات از همه منابع ممکن، ارزیابی جنبه‌های ملموس و غیرملموس، همچنین در نظر گرفتن پیامدهای هر گونه اقدام، به صورت هدفمند شرایط را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. فردی که انتقادی می‌اندیشد، می‌تواند پرسش‌های مناسب بپرسد، اطلاعات مرتبط را جمع‌آوری کند، سپس خلاقانه آن‌ها را دسته‌بندی و با منطق استدلال کند. در پایان، نیز به نتیجه‌ای مطمئن برسد. تفکر انتقادی از طریق ارزیابی استدلال‌های منطقی، تعبیر و تفسیر، استنتاج، شناسایی مفروضات و استنباط می‌تواند بر شکل‌گیری شخصیت پویا مؤثر باشد.

کتاب نحوه‌ی شکل‌گیری شخصیت پویا و تفکر انتقادی در محیط کار با هدف آشنایی مخاطبان با

مبانی نظری و ادبیات موضوع، به گردآوری و انسجام بخشیدن به آموزه‌های متعدد و متنوع در حوزه‌ی شخصیت پویا و تفکر انتقادی پرداخته است. با توجه به منابع علمی به‌نسبت جامعی که در تدوین این کتاب مورد استفاده قرار گرفته است، می‌توان آن را به‌عنوان مرجع مناسبی به تمامی دانشجویان و پژوهشگران و نیز کارشناسان سازمانی علاقه‌مند به نگرش پویا و تفکر انتقادی، توصیه کرد. این کتاب می‌تواند به ارانه‌ی تعریفی جامع و کاربردی از شخصیت پویا، پیامدهای فردی و سازمانی آن، نحوه‌ی مدیریت و ایجاد فضایی به‌منظور بروز شخصیت پویا کمک شایانی کند.

از نوآوری‌های کتاب حاضر می‌توان به ارانه‌ی توصیه‌های کاربردی در حوزه‌های مختلف همچون: اندیشیدن فراتر از شرح شغل، تعیین اهداف چالش‌برانگیز، اولویت‌بندی وظایف، در نظر گرفتن همه‌ی جوانب هنگام تصمیم‌گیری، جلوگیری از بروز مشکلات و شناسایی فرصت با توجه به نیاز مشتریان سازمانی (داخلی و خارجی) اشاره کرد. به‌علاوه کتاب حاضر با معرفی پژوهش‌های گسترده در حوزه‌های مختلف شخصیت پویا و تفکر انتقادی، زمینه‌ای را برای پژوهشگران داخلی فراهم می‌آورد تا بتوانند پژوهش‌های انجام‌شده را مناسب فرهنگ سازمانی ایرانی بومی‌سازی کنند. رشد و توسعه‌ی پژوهش‌های مرتبط با این حوزه به توسعه‌ی شخصیت پویای کارکنان و پرورش متفکران انتقادی در سازمان‌ها می‌انجامد که همین امر به عملکرد بهتر سازه‌ها، رضایت شغلی کارکنان در داخل کشور منجر می‌شود. همچنین پژوهشگران و علاقه‌مندان این حوزه می‌توانند از پرسش‌نامه‌های معرفی‌شده در این کتاب به‌منظور ارزیابی تمایل به شخصیت پویا، محور تحول، روند ابتکار عمل، رفتار کاری سازنده، انعطاف‌پذیری، احساسات نسبت به کار، تمایل به جست‌وجوی ریسک و... در پژوهش‌های خود استفاده کنند.

کتاب حاضر، ابتدا به تعریف شخصیت پویا و ویژگی‌های آن می‌پردازد و در ادامه شرایطی را معرفی می‌کند که برای پرورش رفتار پویا مورد نیاز است. همچنین پیامدهای فردی و سازمانی شخصیت پویا نیز در فصل اول این کتاب بررسی می‌شود. موضوع دیگر فصل‌های کتاب عبارتند از: فصل دوم، ارتباط شخصیت پویا با فاکتورهای پنج‌گانه‌ی شخصیتی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی؛ فصل سوم،



ابتکار عمل در شخصیت پویا و میزان تأثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی؛ فصل چهارم، معیارهای عینی و نظری عملکرد و رضایت شغلی در شخصیت پویا و همچنین مضرات بالقوه‌ی پویایی؛ فصل پنجم، ارتباط شخصیت پویا با موفقیت، مدیریت و انعطاف شغلی؛ فصل ششم، چگونگی مشاهده و حرکت به سوی فرصت‌ها از جانب شخصیت پویا و رابطه‌ی خلاقیت و نوآوری با شخصیت پویا؛ فصل هفتم، پرداختن به یکی از ویژگی‌های شخصیت پویا، یعنی توجه به اخطارهای اولیه، برنامه‌ریزی و پیشگیری از بروز مشکلات؛ فصل هشتم، تأثیر رهبری کاریزماتیک و تحول‌گرا بر شخصیت و رفتار پویا و ایجاد فضا برای شخصیت پویا؛ فصل نهم، ارائه‌ی تعریفی از تفکر و انواع آن، همچنین از آنجا که بهبود تفکر انتقادی در فرد منجر به رشد شخصیت پویا می‌شود، در فصلی تکمیلی به این نوع از تفکر پرداخته شده است.