

ویژگی‌های شخصیتی درون و برون‌گرایی با تعهد سازمانی

مؤلفین:

دکتر محمد جعفری، دکتر سیده سمیه کرامت‌ناب

www.ketab.ir

سرشناسه	: جعفری، محمد، ۱۳۶۲-
عنوان و نام پدیدآور	: ویژگی‌های شخصیتی درون و برون‌گرایی با تعهد سازمانی / مولفین محمد جعفری، سیده سمیه کرامت‌ثابت.
مشخصات نشر	: تهران: آذرفر، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۰۱-۵۵-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: شخصیت و شغل
موضوع	: Personality and occupation
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
موضوع	: رضایت از کار -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Job satisfaction -- Psychological aspects
شناسه افزوده	: کرامت‌ثابت، سیده سمیه، ۱۳۶۲-
رده بندی کنگره	: B۲۶۹۸/۱
رده بندی دیویی	: ۱۵۱.۶۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۰۵۳۸

ویژگی‌های شخصیتی درون و برون‌گرایی با تعهد سازمانی

مولفین: دکتر محمد جعفری، دکتر سیده سمیه کرامت‌ثابت

نشر: آذرفر

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت و تاریخ چاپ: اول، ۱۳۹۹ ش.

صفحه و قطع: ۱۴۰ صفحه وزیری

مدیر تولید: محمد بابا رئیسی

طراح جلد: فاطمه علیزاده

صفحه‌آرا: سید مهدی الوندکوهی

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۰۱-۵۵-۳

قیمت: ۳۰۰۰۰ ریال



مرکز پخش: شهرری، خیابان قم، پاساژ وکیل طبقه اول، واحد ۷۵

تلفن مرکز پخش: ۵۵۹۲۷۶۰۶-۰۹۱۹۲۲۰۰۹۹۲

کلیه حقوق این اثر متعلق به صاحب اثر می‌باشد.

پیشگفتار

از آنجا که تربیت نیروی انسانی کارآمد از وظایف خطیر به حساب می آید، بدیهی است که در هر جامعه، سنگ زیر بنای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیان گر آن است که همه این کشورها از کارآمد و اثر بخش برخوردار بوده اند. شناخت دقیق نیروی انسانی عامل در نظام آموزشی، از جمله ضروریات برای برنامه ریزی در این امر می باشد. شناخت ویژگی های شخصیتی (برون گرایی و درون گرایی دبیران می تواند شرایط را جهت جذب و نگهداری آنها مطلوب تر نماید و از طرفی دیگر سازمان های آموزشی با اعمال کارهای مختلف و متناسب با نوع ویژگی شخصیتی معلمان کارایی و اثر بخشی آنها را افزایش دهد.

آگاهی از شخصیت فرد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمانی بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد که جابجایی کاهش یابد و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

از طرف دیگر یکی از ویژگی های و مشکلات اکثر سازمان های کنونی به ویژه نظام آموزشی در مقایسه با بسیاری از سازمان های خارجی را مخصوصاً «عرب و ژاپن» عدم احساس تعهد در سازمانی مدیران و کارکنان به شغل و سازمان است. تعهد سازمانی به عنوان نوعی نگرش در سازمان، یا احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است.

دکتر محمد جعفری، دکتر سیده سمیه کرامت ثابت

فهرست

۵	پیشگفتار
۱۱	فصل اول: کلیات
۱۱	مقدمه:
۱۷	تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات:
۱۷	الف) تعاریف نظری:
۱۹	ب) تعاریف عملیاتی:
۲۱	مقدمه:
۲۲	الف) مبانی نظری:
۲۲	شخصیت (تعاریف و نظریات):
۲۲	تعریف لغوی شخصیت:
۲۶	ویژگی‌های شخصیتی:
۳۱	نظریه‌ی آیزنک:
۳۴	رویکرد زیستی:
۳۴	نظریه بقراط:
۳۵	نظریه کرچمر:
۳۵	ارنست کرچمر:
۳۶	رویکرد صفات:
۴۱	رویکرد یادگیری اجتماعی:
۴۶	رویکرد روانکاری:
۴۹	مراحل رشد روانی - جنسی شخصیت:
۵۱	رویکرد پدیدار شناختی (نظریه‌ی انسان‌گرا):
۵۵	فصل دوم: تعهد سازمانی
۵۵	تعهد سازمانی:
۵۵	تعاریف تعهد سازمانی:

۵۸	مفاهیم تعهد
۵۹	تعهد عاطفی :
۵۹	تعهد تعکفی یا هنجاری :
۵۹	تعهد مشعر :
۶۱	دو دیدگاه در تعهد سازمانی
۶۲	مدل سه بخشی سازمانی
۶۳	شاخصه های تعهد :
۶۴	۱-صراحت و آشکار بودن عمل
۶۴	۲-قابلیت تجدید و قابل فسخ بودن عمل
۶۴	۳-ویژگی سوم در این رابطه عبارت است از اراده:
۶۵	۴-ویژگی چهارم موثرتر تعهد عبارت است از شهرت عمل:
۶۸	نقش رهبر در ایجاد تعهد کاری کارکنان
۷۳	اهمیت تعهد سازمانی
۷۴	عوامل موثر بر تعهد سازمانی :
۷۶	الف) ویژگی های شخصی موثر بر تعهد سازمانی
۷۷	خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی :
۷۷	تاثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر و تعهد سازمانی :
۷۸	ویژگی های سازمان و تعهد سازمانی :
۷۹	وضعیت نقش و تعهد سازمانی :
۸۱	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی :
۸۳	فصل سوم:رضایت شغلی و تعاریف
۸۳	رضایت شغلی
۸۳	تعاریف رضایت شغلی :
۸۴	نظریه های رضایت شغلی :
۸۴	نظریه های محتوایی :

۹۱	ب) نظریه ی فرآیندی:
۹۱	۱- نظریه هدف گذاری
۹۴	۲) نظریه ی گروه مرجع
۹۸	۴- نظریه ی اختلاف
۹۹	۵- نظریه ی برابری ادماز
۱۰۱	۶- نظریه ی جاذبه وسیله انتظار (VIE)
۱۰۳	۸- نظریه ی ارزش لای
۱۰۴	عوامل روبرو رضایت شغلی:
۱۰۶	۲- تناسب شغل و شاغل:
۱۰۷	۳- جو سازمانی
۱۰۸	۴- کاربرد مهارت ها
۱۰۸	۵- پاداش های مادی:
۱۰۹	۶- ویژگی های شخصی (سن، جنس، نژاد)
۱۱۱	۷- تجربه شغلی:
۱۱۱	۸- شخصیت:
۱۱۳	۹- سرپرستی:
۱۱۳	۱۰- سطح حرفه ای:
۱۱۳	۱۱- ایمنی شغل:
۱۱۴	۱۲- روابط با همکاران:
۱۱۴	۱۳- ساختار سازمانی:
۱۱۴	۱۴- حقوق و دستمزد:
۱۱۵	۱۵- پیشرفت شغلی:
۱۱۶	« پیامدهای رضایت شغلی »:
۱۱۶	۱- کارکرد و رضایت شغلی:
۱۱۶	۲- (بهداشت روانی):

- ۱۱۷-----۳- (سلامت جسمی)
- ۱۱۷-----۴- کاهش ترک خدمت:
- ۱۱۸-----پیامدهای عدم رضایت شغلی:
- ۱۱۹-----راههای ایجاد رضایت شغلی:
- ۱۲۱-----تأثیرات رضایت شغلی بر تعهد سازمانی
- ۱۲۸-----پیشینه تحقیقات در خارج از کشور
- ۱۳۲-----جمع بندی و نتیجه گیری پیشینه تحقیقات
- ۱۳۷-----منابع