

ویژگی های بارز شخصیت در انتخاب شغل

www.ketab.ir

مؤلف: علی باکوئی کتریمی

۱۴۰۱

سرشناسه	: باکوئی کتریمی، علی، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	: ویژگی های بارز شخصیت در انتخاب شغل/ مولف علی باکوئی کتریمی.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۲ ص: جدول.
شابک	: 978-600-453-810-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه ص: [۱۳۳]-۱۴۲.
موضوع	: شخصیت و شغل - ایران - نمونه پژوهی Personality and occupation-- Iran-- Case studies
رده بندی کنگره	: ۹/BF۶۹۸
رده بندی دیویی	: ۲۶۴/۱۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۱۵۳۴۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا

عنوان کتاب	ویژگی های بارز شخصیت در انتخاب شغل
ناشر	موسسه انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	تهران - خ انقلاب - پیچ شمیران - خ شهید نورمحمدی - پلاک ۳۷- واحد ۱۱ - ۷۷۶۴۱۰۸۹
مؤلف	علی باکوئی کتریمی
ویراستار	هدیه دمیرچی
تحت نظر	مجید کوثری
طراح جلد	موسسه انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
شمارگان	۱۰۰۰
نوبت چاپ	اول ۱۴۰۱
چاپ و صحافی	موسسه انتشارات اندیشه کامیاب ایرانیان
قیمت	۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۷-۸۱۰-۴۵۳-۶۰۰-۹۷۸

ISBN:978-600-453-810-7

پیشگفتار

شناخت ابعاد وجودی انسان از دیرباز مورد توجه تمامی شاخه های علوم بشری، خصوصا 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. بنابراین 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 واقعی انسانهای پیرامون خود اعم از خانواده، مدرسه، دانشگاه، اداره، کارخانه و ... می تواند نوع تأمل، شیوه 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 تجربه می توان به موفقیت و بهداشت روانی، دست یافت؟ چرا در اکثر ادارات و سازمانها و مراکز صنعتی، افراد بعد از گذشت مدت زمانی، از شغل خود خسته شده و رضایت کاریشان پایین می آید و بدنبال تغییر شغل و 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 رفتارها، منش، طرز فکر و مسیر حرکت معین نموده و راه خروج از تعارضات مخرب و سردرگمی ها را به ما نشان 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 حتما 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 خلاقیت 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 ناتوانی‌ها، 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 کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود. مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها، واقعا با عوامل شخصیتی 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 لحظهای 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 سازمان 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 با 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 جدایی ناپذیر زندگی انسان است. مروری گذرا و سطحی بر رویدادهای تاریخی، وقایع مهم جاری و فرآورده‌های فرهنگی که مبین گذشته‌هایی از واقعیت‌های 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

فهرست

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

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

۵۹	 نظریه فروید
۶۰	 نظریه یونگ:
۶۰	 نظریه آیزنگ:
۶۱	 نظریه بارون و گرینبرگ:
۶۱	 نظریه آدلر:
۶۲	 نظریه اریک اریکسون:
۶۲	 نظریه گوردون آلپورت:
۶۲	 ریموند کتل:
۶۳	 جورج کلی:
۶۳	 اسکینر:
۶۳	 رابرت مک کری و پل کوستا: الگوی پنج عاملی
۶۴	 نوروزگرایی (N)
۶۹	 ویژگی شخصیتی و عملکرد شفلی
۷۳	 فصل چهارم
۷۳	 تناسب شخص - محیط
۷۳	 نظریه تیپ ها (سنخ های) شخصیتی مایرز و بریگز
۷۴	 چهار بعد سنخ های شخصیت از نظر مایرز و بریگز
۷۴	 ۱- بُعد برون گرایی - درون گرایی
۷۶	 ۲- بُعد حسی - شهودی
۷۶	 ۳- بُعد فکر - احساسی
۷۷	 ۴- بُعد قضاوتی - ادراکی
۷۹	 عملکرد ابعاد
۷۹	 سلسله مراتب کارکردها
۸۰	 سنخ شناسی زیستی ایزنگ
۸۴	 نظریه هالند
۸۷	 طبقه بندی شخصیتی الدهام و موریس
۸۸	 ۱. سنخ وظیفه شناسی
۸۸	 ۲. سنخ مهر طلب
۸۹	 ۳. سنخ نمایشی
۸۹	 ۴. سنخ مراقب

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