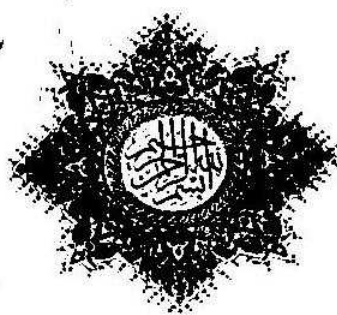


۸۱۵۸

۱۴۱۹۵۱۵
۹۵,۴۱۹

~~۳۸۳۴۵۰۰~~
~~۹۹۱۲۱۲~~



رابطه سبکهای مدیریت با تیپهای شخصیتی درون گرا و برون گرا

مهناز بوذری

انتشارات دبیران

سرشناسه	:	بوذری، مهناز، ۱۳۵۴ -
عنوان و نام پدیدآور	:	رابطه سبکهای مدیریت با تیپهای شخصیتی درون گرا و برون گرا/ مهناز بوذری.
مشخصات نشر	:	تهران: دبیران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۷۲ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۶۲۰۶-۹۸-۱
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	واژه نامه.
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	تیپ شناسی
موضوع	:	(Typology (Psychology
موضوع	:	شخصیت
موضوع	:	Personality
موضوع	:	مدیریت -- جنبه های روان شناسی
موضوع	:	Management -- Psychological aspects
رده بندی کنگره	:	۶۹۰/۶۴ ۱۳۹۸/۲ ب۹/
رده بندی دیویی	:	۶/۱۵۵
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۳۰۴۹۳۶



نام کتاب: رابطه سبکهای مدیریت با تیپهای شخصیتی درون گرا و برون گرا

نام مولف: مهناز بوذری

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۵

تیراژ: ۱۰۰۰

قیمت: ۶۰۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-6206-98-1

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۲۰۶-۹۸-۱

آدرس: تهران میدان انقلاب ابتدای خیابان کارگر جنوبی کوچه شهید مهدیزاده پلاک ۷

تلفن: ۶۶۴۳۲۱۱۱

مقدمه	۶
فصل اول	۸
تعریف شخصیت	۸
عوامل زیستی شخصیت	۱۱
الف. جنس	۱۱
ب. سن	۱۴
ج. عوامل عصبی و غددی	۱۵
عوامل اجتماعی شخصیت	۱۶
الف. تعلیم و تربیت	۱۶
ب. نقش اولین سال های زندگی	۱۷
تیپ های شخصیتی	۱۹
الف. تیپ شخصیتی از نظر یونگ	۱۹
ب. صفات شخصیت از نظر کتل	۲۲
ج. تیپ شخصیتی از نظر آیزیک	۲۴
د. صفات شخصیت درونگرا برون گرا از نظر رورشاخ	۲۶
جنبه های توصیف شخصیت	۲۹
کاربرد روانشناسی در مدیریت	۳۱
وجود تفاوت های فردی بین انسانها	۳۵

فصل دوم	۴۱
سازمان و مدیریت تعریف مدیریت	۴۱
کارکرد های مدیریت	۴۵
سطوح مدیریت و انواع آن	۴۶
تفاوت اصطلاح مدیریت و رهبریت	۴۸
نظریه های رهبری	۴۹
نظریه رهبری، عنوان مجموعه رفتاری	۵۱
مطالعات دانشگاه اسی او	۵۱
جدول ابعاد طرح شده ی رهبری توسط استاگدیل توزیع آنها	۵۲
مطالعات تحقیقی دانشگاه میشیگان	۵۴
شبکه مدیریت	۵۵
پنج سبک رهبری با توجه به نوع شخصیتی درون گرا برون گرا	۵۶
بررسی رابطه ی بین نظریه های سازمانی و تیپ شخصیتی درون گرا برون گرا مدیران	۵۷
دوره ی پیش نوین گرایی	۵۸
نظریات مدیریت در دوره ی نوین گرایی	۶۰
دیوان سالاری	۶۰
هانری فایور	۶۱
وینسلور تیلور	۶۱
ماری پایکر فالت	۶۲
از نظریه پردازان دیگر نئوکلاسیک التومایو	۶۳

- ۶۴ نظریه X و Y داگلس مک گروگر
- ۶۴ تئوری ویلیام اوچی مدیریت ژاپنی
- ۶۴ ۳- نظریات پست مدرن یا نوی گرایی
- ۶۵ مدیریت از نقطه صفر
- ۶۵ مدیریت مهرورزی
- ۶۶ مدیریت شطرنجی
- ۶۶ مدیریت ماتریسی
- ۶۶ مدیریت داوطلبی
- ۶۷ مدیریت سازمان یادگیرنده
- ۶۷ مدیریت دانش و دانش آفرینی
- ۶۷ مدیریت کیفیت جامعه
- ۶۸ مدیریت بحران
- ۶۸ مدیریت مهندسی مجدد سازمان
- ۶۸ مدیریت ناب
- ۶۹ مدیریت شش سیگما

منابع و مآخذ

متمایز بودن افراد در سایر ابعاد وجودی من جمله دارا بودن تیپهای شخصیتی گوناگون از جمله تیپ شخصیتی (درون گرا و برون گرای) یک تفاوت عمده بین شخصیت‌های مختلف قلمداد می شود بطوریکه افراد مختلف ممکن است از لحاظ ویژگیهای شخصیتی مختلف از یکدیگر به شیوه های گوناگون در زندگی آنها نمود پیدا کند. کارکردها و عملکردهای افراد به دلیل داشتن نوع تیپ شخصیتی متفاوت، کل زندگی آنها را، ممکن است تحت الشعاع خود قرار دهد.

و از آن جا که جامعه امروز جامعه سازمانی است. امروزه، انواع خدمات و تولیدات مورد نیاز جامعه را، مادیات گوناگون فراهم میکنند هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدفهای عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن متحقق میسازد.

اداره این سازمانها نیازمند به مدیریتی است. مدیریت خود از عوامل انسانی است که به کالبد سازمان روح می دهد و چرخ های سازمان را به گردش در می آورد، مدیر می تواند جهت حرکت سازمان را مشخص سازد و با استفاده از مهارتهای خود که فنی و انسانی و نظری است و با استفاده درست منابع مادی، ریسری انسانی که بالاترین سرمایه های هر سازمانی است و با به همراه داشتن تکنولوژی عصر حاضر خود در هم آمیزد تا به هدف های مطلوب و مورد نظر سازمان خود به بهترین نحو نائل آید. علاوه بر آن مدیر باید بتواند سازگاری و انعطاف پذیری با کارمندان خود برقرار سازد و بتواند به رفع نیازهای و خواسته های آنها اقدامات ارزنده ای بر دارد و با همراه ساختن مدیریت مشارکتی از نظرات سازنده کارکنان خود استفاده نموده تا بتواند تصمیمات و برنامه ریزی های ارزنده ای در جهت دست یافتن به اهداف تعیین شده و به بالاترین نحو بهره وری سازمان خود دست یابد و علاوه بر آن مدیر باید بتواند با

رابطه شبکه‌های مدیریت با تیپ‌های شخصیتی درون گرا و برون گرا

مشتریان خود ارتباط برقرار سازد و از نیازها و خواسته‌های آنان مطلع گردد تا بتواند خدمات و محصولات خود را به نحو احسن عرضه دارد و در بازار رقابتی تاب‌تواند فائق آید.

سرچشمه تلاش برای افزایش بهره‌وری، از آغاز فطرت کمال جویی انسان بوده است و امروزه با توجه به کمبود روزافزون منابع، و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی باید، بهره‌وری جوامع انسانی را در همه جنبه‌های زندگی افزایش داد. باید توجه داشت که بهره‌وری بالا، باعث ارتقاء سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی، منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی، باید بهره‌وری جوامع انسانی را در همه جنبه‌های زندگی افزایش دهد. باید توجه داشت که بهره‌وری بالا، باعث ارتقاء سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی میشود.