

شخصیت و سازمان‌ها

نویسندگان

بنجامین اشنايدر

دی. برنت اسمیت

مترجم

دکتر غلامرضا محمودی



شیر وانی

عنوان و نام پدیدآور شخصیت و سازمان‌ها/ نویسندگان [صحیح: ویراستاران] بنجامین اشنایدر، دی.

برنت اسمیت؛ مترجم غلامرضا محمودی.

تهران: وائیا، ۱۴۰۰.

۳۸ص.

978-622-7782-21-9

فیا

عنوان اصلی: Personality and organizations, c2004.

شخصیت و شغل

Personality and occupation

اشنایدر، بنیامین، ۱۹۳۸ - م.، ویراستار

Schneider, Benjamin

اسمیت، دی. برنت، ۱۹۶۸ - م.

-Smith, D. Brent, 1968

محمودی، غلامرضا، ۱۳۵۱ - مترجم

BE۹/۶۹۸

۷/۱۵۸

۸۵۲۷۳۲۵

فیا

شخصیت و سازمان‌ها

بنجامین اشنایدر - دی. برنت اسمیت

دکتر غلامرضا محمودی

اول ۱۴۰۰

۲۰۰ نسخه

۹۷۸-۶۲۲-۷۷۸۲-۲۱-۹

وائیا

خیابان انقلاب خیابان ابوریحان خیابان وحید نظری

پلاک ۳۶ واحد ۱ تلفن ۶۶۹۷۴۵۶۱ - ۰۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸

۱۴۰۰۰۰۰۰ ریال

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

موضوع

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

اطلاعات رکورد کتابشناسی

عنوان

نویسندگان

مترجم

نوبت چاپ

شمارگان

شابک

ناشر

قیمت

فهرست

۱۵	دیباچه
	I
۱۷	معرفی شخصیت در کار
	فصل ۱
۱۹	روان‌شناسی شخصیت برای پژوهش‌گران سازمانی
۲۱	تعاریف
۲۱	شخصیت
۲۲	انگیزش
۲۳	خُلق و خو
۲۳	خُلق
۲۴	علائق، نیازها و ارزش‌ها
۲۵	نظریه صفت
۲۶	الگوی پنج عاملی
۲۷	نظریه تحلیل اجتماعی
۳۰	شخصیت و رفتار سازمانی
۳۰	شخصیت و عملکرد شغلی
۳۱	عملکرد تیمی
۳۳	اثربخشی سازمانی
۳۵	رهبری
۳۸	خلاصه و نتیجه‌گیری
	فصل ۲
۴۱	شخصیت و سازمان: یک دیدگاه اروپایی درباره‌ی سنجش شخصیت در سازمان‌ها
۴۳	تفاوت‌های ملی ناشی از چیست؟

- ۴۷ حرکت به سمت همگونی بیشتر
۵۲ تفاوت‌های درون اروپا
۵۸ حال و هوای پژوهش‌های اروپایی
۵۹ شخصیت و حواس‌پرتی در کار
۶۱ حساسیت نه پاداش و تنبیه
۶۳ گروه‌ها و تیم‌های کاری
۷۰ بیکاری و اشتغال
۷۲ خلاصه و نتیجه‌گیری

II

مسائل مفهومی و روش‌شناسی در سنجش شخصیت

فصل ۳

چهار درس آموخته شده از بحث شخص - موقعیت:

- ۷۷ یک بازنگری و دستورالعمل پژوهشی
۷۸ چهار درس از بحث شخص - موقعیت
۷۹ درس ۱: صفات خاص تنها در موقعیت‌های مرتبط رفتار را پیش‌بینی می‌کنند
۸۳ درس ۲: تمام صفات در برخی موقعیت‌ها آسان تر ظاهر می‌شوند
۸۶ درس ۳: صفات فرد می‌توانند موقعیت را تغییر دهند
۸۷ درس ۴: افراد موقعیت‌های مختلفی را انتخاب می‌کنند که با عفتشان جور در بیاید
۸۹ الگودهی به تأثیرات درخواست‌های موقعیتی
۹۰ شناسایی ویژگی‌های بنیادی موقعیت‌های کاری
۹۲ ترسیم فرآیندی که از طریق آن صفات بر عملکرد تأثیر می‌گذارند
۹۴ یک الگوی تبیین‌کننده درخواست‌های موقعیتی و تعدیل‌کننده تأثیرات انگیزشی
۹۸ خلاصه و نتیجه‌گیری

فصل ۴

شخصیت، روان‌شناسی تعاملی و تناسب شخص - سازمان

- ۱۰۱ موضوعات مفهومی
۱۰۳ شخصیت
۱۰۳ روان‌شناسی تعاملی
۱۰۴ پژوهش‌های قبلی روی تناسب E-P و شخصیت
۱۰۵ نوع ۱: تعاملات غیرافزایشی
۱۰۵ نوع ۲: تأثیرات میانجی
۱۰۷

۱۰۷	نوع ۳: تأثیرات افزایشی غیرتعاملی
۱۰۸	نوع ۴: تأثیرات دو طرفه
۱۱۰	نوع ۵: تعامل ادراکی
۱۱۰	نوع ۶: همخوانی
۱۱۲	مسیرهای پژوهشی آتی در تناسب O-P و روان‌شناسی شخصیت
۱۱۲	الگوی همگامی با خویشتن
۱۱۵	انتخاب موقعیت
۱۱۷	پژوهش‌های میان سطحی
۱۲۰	خلاصه و نتیجه‌گیری

فصل ۵

۱۲۱	کاربردهای مدیریت اظهارنظر برای پژوهش‌های شخصیت در سازمان‌ها
۱۲۴	پژوهش‌های مدیریت اظهارنظر
۱۲۴	پژوهش‌های با ارزش محدود
۱۲۶	آیا مدیریت اظهارنظر رخ می‌دهد؟
۱۲۶	تفاوت میانگین
۱۳۵	تفاوت‌های روایی
۱۳۶	اطلاعات قابل تحریف
۱۳۶	تأثیرات مدیریت اظهارنظر
۱۳۷	روایی ملاک
۱۳۷	سودمندی گزینش (انتخاب)
۱۳۹	خواص اندازه‌گیری
۱۳۹	برای کاهش تقلب چه می‌توان کرد؟
۱۴۰	برای کاهش تأثیرات تقلب چه می‌توان کرد؟
۱۴۲	یک بستر گسترده‌تر برای پژوهش‌های مدیریت اظهارنظر
۱۴۴	خلاصه و نتیجه‌گیری

III

۱۴۷	نقش شخصیت در کار و سلامتی
	فصل ۶
۱۴۹	روان‌شناسی شغلی و شخصیت
۱۴۹	شخصیت و رفتار شغلی
۱۵۰	الگوی پنج عاملی

۱۵۰	نظریه هالند
۱۵۱	ارتباط الگوی پنج عاملی با رویکرد هالند
۱۵۳	سبک‌های شخصی و پرسشنامه علائق استرانگ
۱۵۴	خلاصه
۱۵۴	شخصیت، علائق، خودکارآمدی و کارکردن
۱۵۵	خودکارآمدی
۱۵۶	خودکارآمدی اولیه و پژوهش‌های شغلی
۱۵۷	خودکارآمدی و علائق شغلی
۱۵۸	تلفیق علائق و خودکارآمدی در پیشبینی شغل
۱۵۹	شخصیت، خودکارآمدی و اهداف شغلی
۱۶۱	شخصیت، اهداف و سلامت ذهنی
۱۶۱	ابعاد شخصیتی مرتبط با شغل
۱۶۱	اهداف و سلامت ذهنی
۱۶۳	شخصیت و سلامت ذهنی
۱۶۴	خلاصه و نتیجه‌گیری

فصل ۷

رویکرد سرشتی به نگرش‌های شغل: یک بازنگری تجربی و مفهومی

۱۶۷	پیشینه
۱۶۸	حرکت به سمت موقعیت‌گرایی
۱۶۹	نظریه پردازان شخصیت مقابله به مثل می‌کنند
۱۷۰	ثبات نگرش‌های شغلی
۱۷۱	شخصی در برابر محیط
۱۷۳	شک‌های مداوم
۱۷۶	گام‌هایی به سوی یک نظریه سرشتی
۱۷۷	عاطفه مثبت و منفی
۱۷۹	پیش‌بینی‌کننده‌های دور بُردتر
۱۸۰	جایگاه پژوهش‌های موجود
۱۸۳	فرآیندهای سرشتی رضایت‌مندی شغلی
۱۸۳	ماهیت موقعیت
۱۸۴	بازشناسی و ارزشیابی موقعیت
۱۸۵	حافظه و بازیابی
۱۸۷	

۱۸۸	ابراز رضایت‌مندی شغلی
۱۹۰	فرآیند رضایت‌مندی شغلی
۱۹۰	خلاصه و نتیجه‌گیری

فصل ۸

۱۹۳	شخصیت و پریشانی مرتبط با کار
۱۹۵	شخصیت و سلامت روان
۱۹۶	ثبات SWB در طی زمان و موقعیت‌های مختلف
۱۹۷	صفات شخصیت و SWB
۱۹۸	رویدادهای زندگی و SWB
۱۹۹	شخصیت، پریشان در زندگی، و محیط کار
۲۰۰	انتخاب موقعیت‌ها و خلق شرایط کاری
۲۰۲	واکنش به موقعیت‌ها و ارزیابی شرایط کاری
۲۰۴	شخصیت و کنار آمدن
۲۰۵	انتخاب سازوکارهای کنار آمدن
۲۰۷	کنار آمدن به عنوان یک عامل میانجی
۲۰۷	اثربخشی کنار آمدن
۲۰۹	خلاصه و نتیجه‌گیری

IV

۲۱۵	نقش شخصیت در شناخت فرآیندهای خرد سازمانی
-----	--

فصل ۹

۲۱۷	توجیهی برای تبیین یک چرایی
۲۲۲	پیوند شخصیت - انگیزش
۲۲۳	شناخت‌های ضمنی در پیوند شخصیت - انگیزش
۲۲۴	صفات
۲۲۴	حذف انگیزش پیشرفت
۲۲۵	صفت ترس از شکست
۲۲۶	انگیزه‌ها (نیازها)
۲۲۸	شناخت‌های ضمنی: عوامل میانجی در روابط انگیزه - صفت
۲۳۱	استدلال مشروط به عنوان محصولی از سازوکارهای توجیه
۲۳۲	سازوکارهای توجیه AMها
۲۳۶	سازوکارهای توجیهی FFها

- ۲۴۰ چطور M لها به شکل ضمنی راهبردهای استدلال را شکل می‌دهند
- ۲۴۲ تبیین این که چرا فرد باید دست به توجیه بزند
- ۲۴۳ رابطه شناخت‌های پنهان و آشکار
- ۲۴۵ خلاصه و نتیجه‌گیری
- فصل ۱۰**
- شخصیت و رهبری**
- ۲۴۷ خلاصه پژوهش‌های شخصیت و رهبری
- ۲۴۹ پژوهش‌های اولیه روی صفات
- ۲۵۰ مک کلند و انگیزه‌ها
- ۲۵۱ رهبری و پنج عامل بزرگ شخصیت
- ۲۵۵ MBTI و رهبری
- ۲۵۵ انعطاف‌پذیری و خودپایی
- ۲۵۶ رفتار مبتکرانه
- ۲۵۶ شخصیت رهبر و تحول مهارت‌های رهبری
- ۲۵۷ تعیین وابستگی‌های محیطی و موقعیتی
- ۲۵۷ موقعیت‌های قوی در برابر ضعیف
- ۲۵۸ استرس محیطی
- ۲۵۹ حضور متغیرهای انگیزتگی مرتبط با صفت
- ۲۵۹ تناسب بین انگیزه‌های رهبر و جهت‌گیری سازمانی
- ۲۶۰ نیازهای نقش سازمانی
- ۲۶۱ متغیرهای موقعیت محور، بافتی مرتبط با صفت
- ۲۶۲ خلاصه
- ۲۶۲ نظریه انگیزش مک کلند
- ۲۶۵ انگیزه ضمنی پیشرفت
- ۲۶۶ انگیزه ضمنی پیوندجویی
- ۲۶۶ انگیزه ضمنی قدرت
- ۲۶۷ خصلت مسئولیت‌پذیری
- ۲۶۸ نیاز به مشوق‌های مناسب
- ۲۷۰ رفتار کنشگر در برابر پاسخگر
- ۲۷۰ مجموعه‌های انگیزه‌ها: نیم‌رخ انگیزه رهبر (LMP)
- ۲۷۲ نتیجه غیرمنتظره از پژوهش‌های گذشته روی شخصیت و رهبری

دیباچه

فصول این کتاب در راستای برآورده سازی نیاز به شناخت شخصیت انسان در سازمان‌های کاری نوشته شده‌اند. در حال حاضر، مطالعه‌ی شخصیت، کاربرد نظریه‌ی شخصیت و استفاده از سنجش‌های شخصیت در کسب و کار و صنایع دوره‌ی نوزایی خود را طی می‌کند و در طول یک دهه‌ی گذشته انبوهی از دانش مرتبط با شخصیت در سازمان‌ها پدید آمده است و تا جایی که ما می‌دانیم هیچ کتابی وجود ندارد که مطالعات صورت گرفته در قلمروهای گستره‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و رفتار سازمانی را یکپارچه نماید.

تنها در طی یک دهه‌ی گذشته، دانشمندان سازمانی شروع به بازنگری سودمندی سازه‌های مرتبط با شخصیت در شناخت پدیده‌های اصلی این رشته نمودند. گویی در سال‌های اخیر، افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند دوباره دارای شخصیت شدند. بنابراین، در حالی که علاقه به شخصیت به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد در حوزه‌ی انتخاب کارکنان از نرخ بالایی برخوردار بوده است (کمپل، دونت، لاولر، وویک، ۱۹۷۰؛ کلارک و کلارک، ۱۹۹۰؛ رابرتس و هوگان، ۲۰۰۱)، استفاده از نظریه و پژوهش‌های مربوط به سازه‌های شخصیت در درک مسائل انسان در محیط کار اندک و پراکنده بوده است. این دست موضوعات و سهم چشم‌انداز شخصیت در شناخت آنها، نقطه تمرکز این کتاب است. ما از پژوهش‌گران خواسته‌ایم تا به موضوعات گوناگونی چون تیم‌ها (فصل ۱۲)، رهبری (فصل ۱۰)، جو و فرهنگ سازمانی (فصل ۱۳)، رفتار شهروند سازمانی (فصل ۱۱)، انگیزش شغلی (فصل ۹)، استرس (فصل ۸) و رضایت‌مندی شغلی (فصل ۷) بپردازند و به ما بگویند از منظر شخصیت این موضوعات چگونه تبیین می‌شوند. علاوه بر این، فصولی مربوط به روان‌شناسی تعاملی و کار (فصل ۴)، شخصیت و علائق (فصل ۶)، برخی مشکلات اندازه‌گیری در سنجش شخصیت (فصل ۵) و البته رابطه‌ی بین شخصیت و عملکرد شغلی - از دیدگاه شخص - موقعیت (فصل ۳) - ارائه می‌کنیم. همچنین چند فصل مروری در این کتاب وجود دارد، یکی به چشم‌انداز نظریه شخصیت و سازمان‌ها می‌پردازد (فصل ۱)، دیگری دیدگاه اروپایی در مورد مسائل فعلی در پژوهش‌های شخصیت

در سازمان‌های اروپایی بحث می‌کند (فصل ۲)، و بعدی خاستگاه عنوان کتاب را روشن می‌سازد (فصل ۱۴). این فصل که نوشته کریس آرچریس است، دیدگاه وی در مورد روح زمان حاکم بر اواسط تا اواخر سال‌های ۱۹۵۰، با توجه به مطالعه‌ی سازمان‌ها و مؤلفه‌های انسانی آنها را معرفی می‌کند. او در سال ۱۹۵۷ کتابی تحت عنوان "شخصیت و سازمان‌ها" را نوشت که ما این نام را برای کتاب خود انتخاب کردیم. آن کتاب، در کنار دیگر کتب نگاشته شده توسط مک گرگور (۱۹۶۰؛ وجه انسانی کسب و کار) و لیکرت (۱۹۶۱؛ الگوهای جدید مدیریت) محور تحولات صورت گرفته در آن زمان با توجه به مطالعه‌ی سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های انسانی، به شمار می‌آیند. کتاب‌های آرچریس و مک گرگور هر دو بر شخصیت بزرگسال تأکید دارند و عنوان می‌کنند که بسیاری از سازمان‌ها با نادیده گرفتن نیازهای سطح بالای کارکنانشان، با آنها به عنوان کودک و نه انسان‌های بالغ رفتار می‌کنند.

ما در این کتاب این اندیشه را به عاریت گرفتیم که شخصیت، نه فقط به عنوان یک همبسته‌ی عملکرد شغلی، به طرق مختلف در سازمان‌ها نقش‌آفرینی می‌کند. یعنی، ما باور داریم و فکر می‌کنیم فصول این کتاب از این اندیشه حمایت می‌کنند که شخصیت با تعبیر گوناگونش می‌تواند در شناخت بهتر موضوعات گسترده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و رفتار سازمانی به کار آید.