

انتشارات گنج علم

تیپ‌های شخصیتی و چابکی کارمندان سازمان‌های اجتماعی - فنی

نویسندگان: جواد میدجانی و ناصر صدرا ابرقویی

ویراستار: سعید طاووسی

صفحه آرا: سمیرا کایدی

طراح جلد: مریم عمادی

ناشر: گنج علم

چاپ اول: تابستان ۹۹

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۳-۶۹۶۵-۶۳-۷

قیمت: ۴۸۰۰۰ تومان

نشانی: شیراز، چهارراه ۱۵ خرداد، ابتدای خیابان قصردشت،

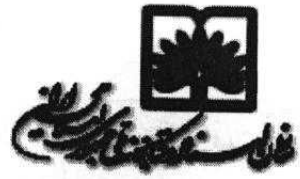
کوچه ۱، پلاک ۱

تلفن: ۰۷۱۳۳۳۰۴۰۱۷

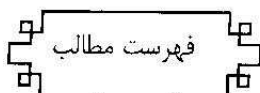
آدرس سایت: www.gpub.ir

ایمیل: Ganjelmpub@gmail.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.»



سرشناسه	: میدجانی، جواد، ۱۳۶۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: تیپهای شخصیتی و چابکی کارمندان سازمان‌های اجتماعی - فنی به انضمام معرفی برخی از تست‌های شخصیتی مهم/نویسندگان جواد میدجانی، ناصر صدرا ابرقویی؛ ویراستار سعید طاووسی.
مشخصات نشر	: شیراز: گنج علم، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۸ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۶۵۶۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سازمان تامین اجتماعی - کتاب
موضوع	: -- Employees Social Security Organization
موضوع	: شخصیت
موضوع	: Personality
موضوع	: شخصیت -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Personality -- Psychological aspects
موضوع	: تیپ‌شناسی
موضوع	: (Typology (Psychology
موضوع	: مهارت‌های حرکتی
موضوع	: Motor ability
شناسه افزوده	: صدرا ابرقویی، ناصر، ۱۳۳۹ -
رده بندی کنگره	: BF۶۹۸
رده بندی دیویی	: ۱۵۵/۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۳۷۴۰۴۶
وضعیت رکورد	: فیا



۳..... سخن نویسندگان

۷..... پیشگفتار

۱۱..... فصل اول : تیپ‌های شخصیتی

۱۴..... هسته و پوسته‌ی شخصیت

۱۷..... برخی از مزیت‌های شخصیت‌شناسی

۱۸..... شخصیت‌شناس

۲۰..... تیپ‌های شخصیتی

۲۱..... معروفترین نظریه‌های تیپ‌های شخصیتی

۴۹..... انواع تیپ‌های شخصیتی

۵۳..... عوامل غیروراثتی شکل‌گیری شخصیت

۶۹..... زمان تأثیر عوامل شکل‌گیری شخصیت

۷۳..... میزان تأثیر عوامل شکل‌گیری شخصیت

۷۹..... ویژگی‌های مهم شخصیتی افراد

۸۷..... ارتباط با انواع تیپ‌های شخصیتی

۹۰..... تیپ‌شناسی اینیاگرام

۹۶..... شخصیت از دیدگاه اسلام

۱۰۲..... تست‌های شخصیت‌شناسی

۱۲۲..... شخصیت‌شناسی در ۱۰ دقیقه

۱۲۹..... مفهوم چابکی

سخن نویسندگان

با سپری شدن عصر کشاورزی و صنعت و اضافه شدن عواملی نظیر تجهیزات مدرن، فناوری‌های اطلاعاتی و تکنولوژی‌های پیشرفته تولید سبب شد بازارها شاهد خدمات و محصولات گسترده و متنوع‌تری باشند و رقابت فزاینده‌ای شکل بگیرد. این محیط متلاطم و متغیر، موجب پیدایش مفاهیم نو در زمینه طراحی سازمان‌های اجتماعی- فنی^۱ و مدیریت منابع انسانی و از جمله مفهوم چابکی سازمانی گردید. این سازمان‌ها به گونه‌ای رشد کرده‌اند که می‌توان گفت که دنیای امروز ما دنیای سازمان‌های اجتماعی- فنی است. سازمان‌هایی که بخش عمده‌ای از موفقیت آنها وابسته به فرهنگ نیروی کار است. اگرچه فرهنگ کار تحت تأثیر متغیرهای متعددی است اما بخش عمده‌ای از آن تحت تأثیر شخصیت نیروی کار قرار داشته و بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. شخصیت مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌های فرد است که می‌تواند او را از دیگران متمایز کند و به واسطه نوع شخصیت هر فرد می‌توان پیش‌بینی کرد که در وضعیت‌های معین چه رفتاری از خود نشان می‌دهد.

سازمان‌های امروزی تلاش می‌کنند تا با پاسخ به موقع به تغییرات مداوم کسب‌وکار، ضمن آگاهی از تهدیدات بالقوه و بهره‌برداری از فرصت‌ها، تعادل مطلوب را بین ثبات و انعطاف‌پذیری لازم برقرار و حفظ نمایند و بدین شکل، پویایی سازمان را حفظ و ورود به مرحله افول سازمانی را به تأخیر بیندازند.

نیازهای جدید محیط کسب‌وکار همواره شیوه‌های جدیدی را برای رقابت پدید می‌آورد که بسته به قوت پشتوانه تئوریک و شدت نیاز سازمان‌ها، فراگیر

می‌شوند. اصطلاح چابکی^۱ و تولید چابک به‌عنوان جدیدترین تفکر مدیریت تولید و بنا به نیاز بازار مبنی بر ارائه پاسخ سریع به تغییرات، برای اولین بار به‌منظور توصیف ظرفیت لازم برای تولید مدرن از سال ۱۹۹۱ به دنیای تولید و عملیات معرفی و به کار گرفته شد. تاکنون پژوهش‌های زیادی در مورد مفهوم چابکی و ارتباط آن با شخصیت نیروی کار انجام شده است ولی علی‌رغم گستردگی دامنه مباحث، هنوز موفق به ارائه مدل کلان سازمانی نشده است. در این خصوص لازم است که ارتباط مواردی مثل شخصیت نیروی کار، سازه‌های مدیریت کیفیت فراگیر، تولید ناب، مدیریت فناوری، مدیریت منابع انسانی، استراتژی و فناوری اطلاعات به‌عنوان سازه‌های توانمندساز چابکی بر چابکی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و در قالب مدل چابکی سازمانی تبیین شود. در این ارتباط می‌توان گفت که آشنایی با مفاهیم چابکی و مدیریت متناسب و مؤثر بر شخصیت‌های مختلف نیروی کار و منابع انسانی به‌عنوان ارزشمندترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل سازمانی چه در نقش رهبر و مدیر و چه در نقش کاربر و نیروی خط مقدم، با عنایت به فشار فزاینده‌ای که جهت یافتن راه‌های جدید رقابت کارآمد در بازارهای پویای جهانی بوجود آمده بیش از هر زمان لازم و ضروری به‌نظر می‌رسد.

از طرفی دیگر چابکی به‌عنوان یک استراتژی برای توانمندسازی سازمان‌های اجتماعی- فنی به منظور حفظ مزیت‌های رقابتی آنها در یک محیط متلاطم مطرح می‌شود. هر چند تحقیقات بسیاری در مورد اینکه «چابکی چیست؟ و چگونه شرکت‌ها می‌توانند چابک شوند؟ انجام شده است؛ اما تحقیقات اندکی درباره سنجش و ارزیابی چابکی یک سازمان تولیدی- خدماتی و ارتباط آن

با تیپ‌های شخصیتی وجود دارد. در این ارتباط اتخاذ تصمیمات افراد یک سازمان و برنامه‌ریزی‌های مرتبط با چابک‌سازی یک سازمان مستلزم تعیین سطح چابکی تولید یا ارائه خدمات با توجه به قابلیت‌های چابکی فرایند تولید یا ارائه خدمات است.

چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت‌آمیز به تغییرات محیطی است. سازمان‌های اجتماعی- فنی و مؤسسات همانند تولیدکنندگان، ناچارند که برای رقابت در قرن بیست و یکم به دنبال چابکی باشند چرا که سازمان‌های مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راه‌های جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها به رویکردهایی چون سازمان مجازی و تیم مجازی روی می‌آورند تا چابکی سازمانی را بهبود داده و از لحاظ جهانی توسعه یابند. البته، گاهی چابکی ممکن است یک چاره‌سازی فرآیندها، اعضا و نیز ویژگی‌های سازمان با تکنولوژی‌های پیشرفته به نظر آید. لازم به ذکر این که در دهه اخیر موفقیت سازمان‌ها به توانایی و قابلیت آنان در شناسایی نیازهای مشتریان و ارائه سریع و ارزان کالا و خدمات مطابق با نیاز آنها بستگی داشته است. در این میان امروزه «چابکی» به عنوان پارادایم غالب کسب و کار در هزاره سوم و به‌متابۀ بهترین گزینه جهت بقای سازمان‌های اجتماعی- فنی مورد توجه عموم مدیران و دست‌اندرکاران این سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف قرار گرفته است.

ناصر صدرا ابرقویی جواد میدجانی

شهریورماه ۱۳۹۹