

تیپ‌های شخصیتی و اثربخشی مدیران

وینسلا سلمانپور

حوریه بایرام نژاد

www.ketab.ir

- سرشناسه : سلمانپور ، صدیقه، ۱۳۵۸ -
- عنوان و نام پدیدآور : تیپ‌های شخصیتی و اثربخشی مدیران/ صدیقه سلمانپور ، حوریه بایرام‌نژاد .
- مشخصات نشر : تربت‌حیدریه: چشم‌انداز قطب، ۱۳۹۵ .
- مشخصات ظاهری : ۱۴۳ ص.: جدول ، نمودار .
- شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۰۹-۰۹-۷ ریال ۱۵۰۰۰
- وضعیت فهرست نویسی : فیا
- موضوع : مدیریت
- موضوع : Management
- موضوع : مدیران -- روان‌شناسی
- موضوع : Executives -- Psychology
- موضوع : کارآمدی سازمانی
- موضوع : Organizational effectiveness
- شناسه افزوده : بایرام‌نژاد، حوریه، ۱۳۵۶ -
- رده‌بندی کنگر : VHD ۱۳۹۵۳۷۸ س۸ ف۲/ ۵۸
- رده‌بندی دیویی : ۵۸
- شماره کتابشناسی ملی : ۹۱۰۶

تیپ‌های شخصیتی و اثربخشی مدیران



نویسندگان: صدیقه سلمانپور - حوریه بایرام‌نژاد

ناشر : انتشارات چشم‌انداز قطب

تیراژ : ۲۰۰۰

نوبت چاپ : اول

تاریخ چاپ : ۱۳۹۵

چاپ: ویونا

قطع: وزیری

تعداد صفحات: ۱۴۳

قیمت ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک :

۹۷۸	۶۰۰	۸۵۰۹	۰۹	۷
-----	-----	------	----	---

آدرس: تربت حیدریه، خیابان رازی، رازی ۳

تلفن: ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶ - ۰۹۲۲۳۲۵۸۸۱۸

فهرست مطالب

۷ پیشگفتار

۸ فصل اول: کلیات

۹ مقدمه

۱۳ اهمیت و ضرورت

۱۵ تعاریف نظری واژه‌ها

۱۷ فصل دوم: کلیات شخصیت

۱۸ شخصیت

۱۸ تعاریف شخصیت

۲۰ حوزه‌های شخصیت

۲۱ ساختار

۲۱ فرآیند

۲۲ رشد و نمو

۲۴ آسیب‌شناسی روانی و تغییر رفتار

۲۵ مضامین عمده در نظریه شخصیت

۲۶ وحدت رفتار و مفهوم خویش

۲۷ سطوح مختلف آگاهی و مفهوم نااهشیار

۲۸ رابطه بین شناخت، عواطف و رفتار مشهود

۲۹ اثرات گذشته، حال و آینده بر رفتار

۳۰ فصل سوم: نظریه‌های شخصیت

۳۱ نظریه روان‌کاوی در شخصیت

۳۱ زندگینامه

۳۲ نظریه روان‌پویشی فروید (روان‌کاوی در شخصیت):

۳۳ سطوح شخصیت: هشیار، نیمه هشیار و ناهشیار

۳۴ ساختار شخصیت: نهاد، من و فرامن

۳۷ نظریه نوروان‌کاوی

۳۷ زندگینامه

۳۸ نکات برجسته‌ی نظریات یونگ

۳۹ مبانی شناسی فردی

۴۱ زندگینامه

۴۲ بررسی نظریات ادلر

۴۴ نظریه اختلالات شخصیتی

۴۴ زندگینامه

۴۵ بررسی نظریات هورنای

۴۶ نظریه روان‌پزشکی بین فردی

۴۶ زندگینامه

۴۷ بررسی نظریات سالیوان

۴۹ نظریه پدیدارشناسی (فرد-محور)

۴۹ زندگینامه

۵۰ بررسی نظریات و کارهای راجرز

۵۱ تشکیل رویکرد پدیدار شناختی راجرز

۵۱ ساختار شخصیت از دیدگاه راجرز

۵۲ بازهای زیستی و روانی در پیدایی شخصیت

۵۲ زندگینامه

۵۴ نظریه رویکرد صفات در شخصیت

۵۴ زندگینامه

۵۵ بررسی نظریات آلپورت

۵۷ نظریه چندمدی شخصیت

۵۷ زندگینامه

۵۸ بررسی نظریات آسکر

۵۹ ابعاد اساسی شخصیت

۶۱ نظریه رویکرد تحلیلی عاملی صفات

۶۱ زندگینامه

۶۱ بررسی نظریات کتل در شخصیت

۶۴ نظریات رابطه شغل و شخصیت

۶۶ بررسی چند خصوصیت شخصیتی در شغل

۶۶ اثر کانون کنترل

۶۷ ماکیاویلی گرایی

۶۹ مناعت طبع یا عزت نفس.

۷۰ سازگاری با موقعیت

۷۱ خطرپذیری

۷۲ شخصیت از دیدگاه اسلام و قرآن

۷۳ شخصیت در قرآن

۷۶ فصل چهارم: تعریف تیپ‌شناسی و نظریات آن

۷۷ تیپ‌شناسی

۸۰ نظریه‌های تیپ‌شناسی

۸۱ نظریات رورشاخ در سنجش شخصیت

۸۲ تیپ‌شناسی در تست رورشاخ

۸۳ سریه سلامت بدن و خلق و خوی

۸۵ نظریه سلدن (ریخت‌شناسی)

۸۷ نظریه تیپ‌گال و جمع‌شناسی روانی

۸۷ تیپ‌شناسی یونگی

۸۷ اساس درک واقعی ذهنی از نظر یونگ

۸۸ کارکردهای غیر عقلانی

۸۸ کارکردهای عقلانی

۸۹ روابط کارکردی

۹۰ انواع کارکرد

۹۲ تیپ‌های روان‌شناختی یونگ

۹۳ تیپ‌های خالص

۹۴ توصیف تیپ‌های شانزده گانه

۹۹ اهمیت شناخت تیپ‌های روانشناختی

۱۰۱ نقد تیپ شناسایی یونگی

۱۰۳ فصل پنجم: کلیات اثربخشی

۱۰۴ اثربخشی

۱۰۵ شاخصهای اثربخشی از دیدگاههای مختلف

۱۰۵ کمرون و ویتون

۱۰۵ سی شور

۱۰۵ جریس

۱۰۶ پتر وواترمن

۱۰۷ مالفورد

۱۰۸ بس وهرسی - بلانچارد

۱۰۸ هوی و میکسل و جستر بارنارد

۱۰۸ کالدول و اسپیکس

۱۰۸ لوتانز و همکارانش

۱۰۹ دیدگاه راجرز و همکاران

۱۱۰ مطالعات بسکر و جیرنز

۱۱۱ مدل پارسونز

۱۱۲ مقایسه ی دیدگاههای ارزشیابی اثربخشی سازمانی

۱۱۳ نظریات جدید در اثربخشی

۱۱۳ مطالعات رابرت واترمن و تام پترز

۱۱۴ مدل‌های ارزیابی اثربخشی

۱۱۴-۱- مدل هدف منطقی: که سازمان را در رسیدن به اهدافش کاملاً ارزیابی می‌کند.

۱۱۶ نظریه ریچارد آل دفت

۱۱۶ روش مبتنی بر تأمین هدف

۱۱۷ روش مبتنی بر تأمین منابع

۱۱۸ روش مبتنی بر فرآیند درونی

۱۲۰ روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع

۱۲۳ فصل ششم: تیب‌های شخصیتی و اثربخشی مدیران

۱۲۴ خلاصه

۱۲۴ پی‌شهادت

۱۳۲ فهرست منابع

۱۳۲ منابع فارسی

۱۳۹ منابع انگلیسی

پیشگفتار

هم اکنون بیش از نیم قرن از زمانی که پیتر دراکر برای توصیف گروه جدیدی از کارکنان که سرمایه زمین و یا نیروی کار دیگر ابزار اصلی تولیدشان تلفی نمی‌گردد بلکه توجه شان بر استفاده موثر از دانایی معطوف می‌شد و منجر به ابداع وازه کارکنان دانایی شد نمی‌گذرد و امروزه کارکنان دانایی یا بهتر بگوییم دانشگران حرفه ای درصد بزرگ و رو به رشدی از کارکنان بزرگترین و موفق ترین سازمان‌های دنیا را تشکیل می‌دهند.

بنابراین آموزش و پرورش همگانی در همه مراحل آن و آموزشهای تخصصی و کاربردی برای کارکنان کارکنان بخش‌های عمومی و خصوصی به عنوان یکی از بزرگترین صنایع جهان شناخته شده است، و هر کشوری در جهان سالانه بخش بزرگی از درآمدهای ملی خود را بر این بخش و بهبود کارهای آموزشی و پرورشی به کار می‌بندد و همواره برای افزایش این سرمایه گذاری تلاش می‌کند زیرا سودآور و کار ساز بودن آن در پیشرفت شایسته و توسعه در فراهم آوردن نیروی انسانی کاردان و متخصص و پرورش مردم با فرهنگ و آگاه که سرمایه گذاری‌های مادی را می‌افزاید است.

در این کتاب، نویسنده سعی کرده است که به بررسی روابط بین تیپهای شخصیتی مدیران و اثر بخشی آنان بپردازد، تا شاید بتوانیم گاهی هر چند کوچک در جهت تعیین معیار متناسب در انتخاب مدیران اثر بخش برای مهمترین سازمان در امور تربیت دانشگران حرفه ای در عصر برتری خرد برداریم.