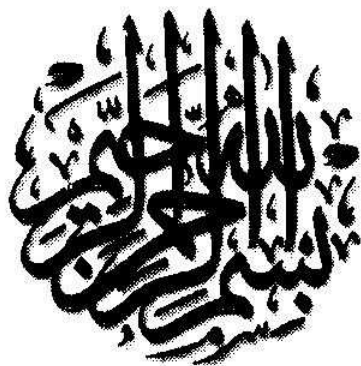




نیب‌های شخصیتی اینیاگرام و کارایی

مجید اصغرزاد

مهدی کمالی اطلس

عنایت زارع

تابستان ۱۳۹۶

: اصغرزاده، مجید، ۱۳۵۱ -
: تیپ‌های شخصیتی اینیاگرام و کارایی/مجید اصغرزاده، مهدی کمالی‌اطلس، عنایت زارع.
: تهران: دانشکده علوم و فنون فارابی، ۱۳۹۶.
: ۲۰۱ص.
: ۲۰۰۰۰۰ ریال ۷۶-۷۳۷۶-۶۰۰-۹۷۸
: زارع، عنایت، ۱۳۵۵ -
: ۱۳۹۶ ۶/۹ت/۳۵/۶۹۸BF

سرنامه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
شناسه افزوده
رده بندی کنگره



انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی

نام کتاب: تیپ‌های شخصیتی اینیاگرام و کارایی
نویسندگان: مجید اصغرزاده - مهدی کمالی‌اطلس - عنایت زارع
ویراستار علمی: یونس خزلی
ویراستار ادبی: مهدی کمالی‌اطلس
مدیر اجرایی: یونس خزلی
تنظیم: حسین حجت‌الاسلامی
طرح جلد: مهدی کمالی‌اطلس
قیمت: ۲۰۰۰۰۰ ریال
شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت و تاریخ چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۶

☀ کلیه حقوق اعم از چاپ، تکثیر و نسخه‌برداری برای ناشر محفوظ است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است).

تلفن ناشر: ۲۹۹۴۲۶۵۸ صندوق پستی: ۴۵۷۳-۱۹۳۹۵

فهرست مطالب

۱ **پیشگفتار**

۳ **فصل اول : شخصیت**

۳ شخصیت

۷ تعریف شخصیت

۱۰ ارزیابی شخصیت

۱۱ روش‌های مشاهده‌ای

۱۲ پرسشنامه‌های شخصیت

۱۴ روش‌های افکندگی

۱۵ نظریه‌های شخصیت

۲۰ رویکرد صفات

۲۶ رویکرد یادگیری اجتماعی

۲۷ رویکرد روانکاوی

۳۱ رویکرد پدیدارشناختی

۳۷ **فصل دوم: تیپ‌های شخصیتی اینیاگرام**

۳۷ سیر تاریخی تیپ‌شناسی

۳۹ تیپ‌های شخصیتی نه‌گانه اینیاگرام

۴۰ تیپ شماره یک: کمال‌گرا و عالی‌طلب

۵۲ تیپ شماره دو: مهر طلب، امدادگر، کمک‌گرا

۶۱ تیپ شماره سه: ریاست‌طلب، موفقیت طلب، نقش‌آفرین

۷۲ تیپ شماره چهار: هنر طلب، گوشه‌گیر، خیال‌پرداز

۹۰ تیپ شماره شش: وفاجو (وفادار)، متعهد

۱۰۰ تیپ شماره هفت: خوش‌خو، خوش‌گذران و تنوع‌طلب

۱۰۸ تیپ شماره هشت: کنترل‌کننده (ریاست طلب-چالش‌گر)

تیپ شماره ۹: صلح‌جو (واسطه‌گر)، بی طرف ۱۱۵

فصل سوم: کارایی ۱۲۵

مقدمه ۱۲۵

سابقه و تاریخچه بهره‌وری ۱۲۶

مفهوم بهره‌وری ۱۲۷

تعریف بهره‌وری ۱۲۸

دیدگاه‌های مختلف درباره بهره‌وری ۱۲۹

انواع بهره‌وری ۱۳۰

اهمیت بهره‌وری ۱۳۱

چرخه بهره‌وری ۱۳۲

کارایی ۱۴۰

اثربخشی ۱۴۲

مفهوم و شاخص‌های اثربخشی کارایی ۱۴۴

بهره‌وری ۱۴۵

کارایی و بهره‌وری (ویژگی‌های فردی و کارایی) ۱۵۳

فصل چهارم: شخصیت و کارایی ۱۵۹

مقدمه ۱۵۹

پژوهش‌های صورت گرفته در باره ارتباط شخصیت و کارایی ۱۶۰

توضیح کامل پژوهشی که توسط مؤلفین کتاب صورت گرفته است ۱۶۴

منابع ۱۹۹

پیوست الف: شاخص تیپ‌های شخصیتی ۹ گانه ریسو و هادسون (ویرایش ۲/۵): ۲۰۲

پیشگفتار:

امروزه بشر با رشد فناوری در زمینه‌های مختلف علمی توانسته به دستاوردهای بسیار شگرفی نائل آمده و به رشد قابل توجهی دست پیدا نماید، تا جایی که توانسته فاصله‌های بسیار طولانی را در حداقل زمان طی نماید. ولی امروزه با نزدیک شدن به سطوح بالاتر آگاهی خود یعنی سطح ذهنی، در حال یک دگرگونی عظیم و اتحاد جهانی است، ولی نه در رابطه با علوم محیط اطراف، بلکه چند صباحی است که انسان درون را هدف توجه خود قرار داده و می‌بینیم که چگونه کلاس‌های متفاوتی در زمینه‌ی علوم خودشناسی و مدیریت فردی در سراسر جهان از جمله کشورمان ایران دایر است، زیرا امروزه علوم فیزیکی و دانش فعلی جوابگوی نیازهای روحی و ذاتی بشر نبوده و برای ایجاد یک تحول جدید در نظام مدیریت فردی کما این ندر به ابزارها و علوم جدید است. این علوم باعث می‌گردد تا انسان به سطوح بالاتری از آگاهی نسبت به خود و محیط اطراف نائل گردد؛ بنابراین بایستی در سازمان به شخصیت و تفاوت‌های فردی افراد توجه خاص نمود زیرا سازمان‌ها برای بالا بردن عملکرد و کارایی‌شان سعی می‌کنند افرادی استخدام کنند که برای حرفه مورد نظر مناسب باشند. بشر از زمان‌های قدیم نسبت به تفاوت‌های فردی شده است؛ چنان‌که هرکس کار معینی را به عهده می‌گرفته یا هر حرفه‌ای به اراد خاص اختصاص داشته است. در بسیاری موارد دلیل شکست افراد در انجام دادنِ برخیز، تکالیف شغلی خود در سازمان، کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی آنان نبوده، بلکه همه به نرسیدن ویژگی‌های شخصیتی آنان و شغل انتخاب‌شده؛ دلیل این امر است. به همین دلیل، لازم است به مطالعات درباره ارتباط شخصیت و کار توجه داشته باشیم.

تناسب بین تیپ شخصیتی و شغل انتخابی فرد سبب می‌شود که همسویی قابل توجهی بین این دو به وجود بیاید. در صورتی‌که فرد در شغلی قرار گیرد که متناسب با ویژگی‌های شخصیتی وی باشد علاوه بر رضایت‌مندی شغلی، بازده کار وی نیز افزایش می‌یابد. امروزه در روانشناسی شغلی، اهمیت زیادی به این مقوله داده می‌شود، به‌طوری‌که در انتخاب حرفه از سوی فرد به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی موردبررسی قرار می‌گیرد.

مهم‌ترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند سازمان را برای رسیدن به اهداف موردنظر هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به‌مثابه ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت هر سازمان به‌صورت مسئله‌ای حائز اهمیت مورد توجه سازمان‌ها بوده است، به عبارتی دیگر می‌توان گفت که انسان هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می‌شود؛ بنابراین بهبود کارایی نیروی انسانی باید یکی از اهداف مهم هر سازمان یا نهادی تلقی شود و برای آن برنامه‌ریزی دقیق و صحیحی را تدارک ببینند.

به دلیل نامحدود بودن ظرفیت‌های انسانی، عوامل زیادی بر بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی مؤثر است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

انگیزش، آموزش، ویژگی‌های شخصیتی، استعداد ذاتی، ارتباط نیروی انسانی با مدیریت و محیط کار که از میان این عوامل، ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با کارایی یکی از حوزه‌های مهم و مؤثر به دلیل سختی این دو متغیر است.

انسان‌ها همواره علاقه‌مند بوده‌اند تا به باطن خود و دیگران دست یابند تا بتوانند رفتار خود را بر اساس آن‌ها تنظیم کنند، بنابراین از اعصار قدیم متفکران و اندیشمندان به تقسیم‌بندی انسان‌ها و تیپ‌های شخصیتی پرداخته‌اند.

یکی از ارزشمندترین مدل‌های ارائه‌شده برای تشخیص تیپ‌های شخصیتی، اینیاگرام^۱ است که نه تیپ شخصیتی را توصیف و افراد را به هم می‌شناساند، بلکه خود آشنا می‌سازد.

از زمانی که اینیاگرام به یک ابزار روان‌شناختی اساسی تبدیل شد، به همان نسبت کاربردهای عملی بالایی برای کار به دست آورد، چرا که گاهی مدیریت آن معطوف به هدف می‌باشد. بسیاری از سازمان‌ها برای افزایش عملکرد کارمندان، اینیاگرام را در روش‌های مدیریتی مورد استفاده قرار می‌دهند. آن‌ها کشف کرده‌اند که می‌توانند از طریق به کاربردن اینیاگرام به‌عنوان یک ابزار ارتباطی، از وقت‌کشی زیاد و سوء مدیریت رهایی یابند.