

مروری بر ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی

www.ketab.ir

مؤلف:

شایان خدادادی

ویراستار:

سید علیرضا پورمرادی

مرشنامه	: خدادادی، شایان، ۱۳۷۲-
عنوان و نام پدیدآور	: مروری بر ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی مولف شایان خدادادی؛ ویراستار سیدعلیرضا پورمرادی.
مشخصات نشر	: گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۸۲ ص.
شابک	: 978-622-02-2403-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: رفتار سازمانی Organizational behavior نیروی انسانی — مدیریت Manpower planning کارکنان — مدیریت Personnel management
شناسه افزوده	: پورمرادی، سیدعلیرضا، ۱۳۵۴- ویراستار
رده بندی کنگره	: ۷/۵۸۸HD
رده بندی دیویی	: ۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۹۷۷۱۷۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

مروری بر ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی

مؤلف : شایان خدادادی

ویراستار: سیدعلیرضا پورمرادی

صفحه آرا: محمدرضا متولی

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری: ۸۲ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۱۰۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۴۰۳-۷

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ تومان

چاپ و نشر: نوروزی-۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



گستران، گرگان، خیابان شهید بهشتی، پاساژ رضا، کدپستی: ۴۹۱۶۶۵۷۳۷۶

entesharatnoruzi

۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸-۰۹۱۱۳۷۵۳۹۷

www.entesharate-noruzi.com

entesharate.noruzi@gmail.com

مقدمه مولف

امروزه عامل انسانی به عنوان کلیدی ترین و حساس ترین عنصر سازمانی محسوب می شود و بیشتر تئوری های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده اند لذا به منظور آگاهی از نتایج عملکرد نیروی انسانی، در رابطه با بازده و کارایی مورد انتظار، شاغلان در سازمان مورد ارزیابی قرار می گیرند. بدین گونه با شناخت نقطه ضعف های مستخدم، کمبودهای سازمان و نیروهای صديق و باکیفیت، اقدامات لازم جهت بهسازی به عمل می آید. بعضی از صاحب نظران نسبت به بهره‌وری دیدگاهی کاملاً فیزیکی داشته و بهره‌وری را مقایسه ورودی های فیزیکی با خروجی های فیزیکی سازمان می دانند. این اصطلاح پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل یاد شده بستگی دارد و غالباً نیز دلیل عمده‌ای که سبب ناکامی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می شود، نبودن بهره‌وری انسانی است.

برای این که سازمانی به اهدافش دست‌رسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. توجه به این مسئله برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف موجبات ورشکستگی شان را فراهم می نماید، امری ضروری است. آگاهی از ویژگی های شخصیتی افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند که این کار خود موجب خواهد شد که جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

فهرست مطالب

فصل اول	۱۰
نگاهی بر ویژگی شخصیتی و عملکرد بیمه	۱۰
۱-۱ مقدمه	۱۱
۲-۱ ضرورت بررسی	۱۳
۳-۱ تعریف ویژگی های شخصیتی	۱۶
فصل دوم	۲۰
تعاریف نظری ویژگی شخصیتی	۲۰
۱-۲ تعریف شخصیت	۲۱
۲-۲ عوامل به وجود آورنده شخصیت	۲۲
۳-۲ ویژگی های شخصیتی در سازمان	۲۴
۴-۲ مرکز کنترل	۲۴
۵-۲ عزت نفس	۲۶
۶-۲ خود باوری	۲۷
۷-۲ خودبازنگری	۲۸
۸-۲ نگرش مثبت گرایی یا منفی گرایی	۲۹
فصل سوم	۳۲
ابعاد شخصیتی	۳۲

۳-۱	ابعاد شخصیتی بر اساس نظریه بیگ فایو	۳۳
۳-۲	شاخص شخصیت می یرز و بریجز	۳۴
۳-۳	برون گرایی در مقابل درون گرایی	۳۴
۳-۴	حواس گرا در مقابل شهود گرا	۳۵
۳-۵	تحلیل گر در مقابل احساسی و عاطفی	۳۵
۳-۶	قضاوتی در مقابل ادراکی	۳۵
۳-۷	شخصیت های نوع A و B	۳۶
۳-۸	ابعاد شخصیتی بر اساس نظریه تعاملی	۳۶
۳-۹	حالت والدینی	۳۷
۳-۱۰	حالت شخصیت بزرگسالی	۳۸
۳-۱۱	حالت شخصیت کودکی	۳۸
۳-۱۲	شخصیت سالم	۳۹
۳-۱۳	شخصیت سالم بر اساس نظریه وضعیت بودن	۳۹
	فصل چهارم	۴۲
	اصول ارزیابی عملکرد	۴۲
۴-۱	اصول و مبانی ارزیابی عملکرد	۴۳
۴-۲	تعریف ارزیابی عملکرد	۴۴

۴-۳ مقاصد و اهداف اساسی ارزیابی عملکرد	۴۵
۴-۴ اهمیت هدف گذاری در اصلاح عملکرد	۴۶
۴-۵ فواید ارزیابی کارکنان	۴۷
۴-۶ کاربردهای ارزیابی عملکرد	۴۹
فصل پنجم	۵۲
شاخص های عملکرد منابع انسانی	۵۲
۵-۱ شاخص های نتایج عملکرد منابع انسانی	۵۳
۵-۲ شاخص های برداشتی	۵۳
۵-۳ شاخص های عملکردی	۵۴
۵-۴ محدودیت های ارزیابی عملکرد	۵۶
۵-۵ ضرورت طراحی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی	۶۰
۵-۶ ارزیابی عملکرد اثربخش	۶۱
فصل ششم	۶۴
عملکرد سازمانی	۶۴
۶-۱ عملکرد سازمانی	۶۵
۶-۲ ارزیابی عملکرد سازمان	۶۶
۶-۳ ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد سازمان	۶۷
۶-۴ مدل ها و الگوهای ارزیابی عملکرد سازمان	۶۷