

ارتقای شغلی کارمندان با خودسیرینی

کتابخانه

میری سوادکوهی ماهفرو و جکی

میری نقوایی

مجید سیدی اولاد

بهنوش افوه

جلال عبیدی



هنران و نام پدیدآور:

ارتقای شغلی کارمندان با خودشنی / گردآورندگان مهدی سوادکوهی، ماهر و جکی - [و دیگران]

مشخصات نشر: تهران: انتشارات صالحیان، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۱۱۲ص.

شابک: 978-622-214-244-5

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: گردآورندگان مهدی سوادکوهی، ماهر و جکی، مریم تقوایی، مجید عبدی هولایی، بهنوش اخوه، جلال عبدی.

موضوع: کارکنان - ارزشیابی ارتقا Assessment centers (Personnel management procedure)

ع: کارکنان - ترفیع Employees - Promotions

موضوع: انگیزش در کار Employee motivation

موضوع: چاپلوسی Flattery

شناسه افزوده: سوادکوهی، مهدی، ماهر و جکی، مهدی، ۱۳۹۳ - گردآورنده

رده بندی کنگره: HF ۱۹۱۰

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۲۵

شماره کتابشناسی ملی: ۵۶۸۱۰۰۹



ارتقای شغلی کارمندان با خودشنی

مؤلفان

مهدی سوادکوهی، ماهر و جکی، مریم تقوایی، مجید عبدی، بهنوش اخوه، جلال عبدی

سال چاپ اول

۱۳۹۸

شمارگان

۱۰۰۰

ناشر

صالحیان

صفحه آرای

مجموعه خوانین مقدم

شابک

978-622-214-244-5

قیمت

تومان

آدرس

تهران - میدان انقلاب - خیابان کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارمری - پلاک ۱۲۷ - واحد ۳

تلفن

۰۲۱۶۶۹۷۹۳۰۰ - ۰۹۱۹۰۸۱۰۴۲

سایت

www.pubsalehiyan.ir

این کتاب با همکاری مؤسسه زند تپیه و تدوین گردیده است.

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار
۱۵	۱/ مقدمه
۱۸	چند اصطلاح مهم
۲۱	۲/ سازگاری شغلی
۲۲	تعاریف
۲۳	عوامل موثر بر سازگاری شغلی
۲۴	نظریه های سازگاری شغلی
۲۴	۱. هرشنسون
۲۵	۲. نظریه خصیصه - عامل: این نظریه بر سه اصل استوار است:
۲۶	۳. نظریه روان یوایی:
۲۶	۴. نظریه رشدی:
۲۸	۵. جان هالند
۲۹	۶. تناسب شغلی (تناسب شغل - شاغل) / جایوی
۳۱	۶-۱. روش های اندازه گیری تناسب شغلی
۳۵	۳/ ترفیع شغل
۳۶	تعریف
۳۷	اهمیت و مزایای ارتقاء شغلی
۳۸	۱. شناخت و بهبود عملکرد، اهداف و تلاش کارمندان
۳۸	۲. تقویت انگیزه و افزایش وفاداری در کارمندان
۳۸	۳. حفظ کارکنان شایسته با تشویق به موقع
۳۹	۴. ایجاد روحیه رقابتی در محیط کار

- ۳۹..... ۵. تربیت مدیران بزرگ برای آینده
- ۴۰..... ۶. جلوگیری از ایجاد احساس نارضایتی در کارکنان
- ۴۰..... نظریه های مرتبط با شغل
- ۴۰..... ۱. مدل خصوصیات ویژه شغل
- ۴۱..... ۲. تئوری ویژگی های شغلی هاگمن و الدهام
- ۴۲..... ۳. نظریه ویژگی های ضروری شغل ترنر ولارنس
- ۴۴..... ۴. الگوی ویژگی های شغلی استونر ودیگران
- ۴۵..... طراحی مجدد پیشرفت شغلی
- ۴۶..... ۱. ۱. ۱. ۱. لازم جهت انگیزش درونی
- ۴۸..... مشاغل ها ابعاد مختلف ترفیع شغلی
- ۴۸..... الف) بامعنی تلقی مودن کار :
- ۴۹..... ۱- تنوع و ایف :
- ۵۰..... ۲- هویت و شیوه :
- ۵۱..... ۳- اهمیت وظیفه :
- ۵۲..... ب) احساس مسئولیت :
- ۵۳..... ج) آگاهی از نتایج انجام کار :
- ۵۴..... توان انگیزشی
- ۵۶..... عوامل و عناصر تعدیل کننده ترفیع شغلی :
- ۵۷..... الف- دانش و مهارت :
- ۵۷..... ب- شدت نیاز به رشد
- ۶۰..... ج - رضایت ناشی از عوامل مربوط به زمینه شغل
- ۶۴..... نتایج و پیامدهای طراحی مجدد ترفیع شغل
- ۶۵..... اثر بخشی کاری
- ۶۶..... کاهش نسبت غیبت و ترک خدمت
- ۶۸..... اقدامات مؤثر جهت ارتقاء ابعاد پنج گانه ترفیع شغلی
- ۷۵..... ۴ / خودشیرینی
- ۷۵..... مفهوم خودشیرینی
- ۷۶..... تعاریف خودشیرینی

۷۷ انواع خودشیرینی
۷۹ علل خودشیرینی
۷۹ ویژگی‌های شخصیتی (رفتارهای شخصی):
۸۱ متغیرهای وضعیتی:
۸۲ ۱. مطالعات رالستون:
۸۴ ۲. مطالعات چنگ:
۸۴ ۳. مطالعات لیندن و میچل:
۸۴ انتخاب ادراک‌های خودشیرینی:
۸۵ دلایل رفتار خودشیرینی:
۸۵ ارزیابی فرد از نسب مزینه - فایده این رفتار:
۸۶ ارزیابی فرد از میزان تاثیرپذیری فرد هدف از رفتار خودشیرینی:
۸۶ میزان حمایت مسررها از وضعیت از رفتار خودشیرینی:
۸۷ خودشیرینی و موفقیت حرفه‌ای:
۸۹ پیامدهای مدیریتی خودشیرینی:
۹۳ علل پیدایش خودشیرینی:
۹۴ راه‌های جلوگیری از خودشیرینی:
۹۴ روش بزرگان دین در برخورد خودشیرینان:
۹۴ خاموشی:
۹۵ تقویت مثبت:
۹۵ خودشیرینی مانع پیشرفت خلاقیت:
۹۷ پیامدها:
۱۰۵ ۱/۵ سخن پایانی:
۱۰۲ چند پیشنهاد مهم:
۱۰۵ فهرست منابع:

پیشفشار

سازگاری شغلی از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار است. رضایت، محرک رفتار ترمیمی و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم توافق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و شخص بالاچاره نظریه سازگاری را در پیش خواهد گرفت. سازگاری شغلی برای ادامه‌ی اشتغال، مسئولیت آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای او ایش را برطرف سازد. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را در محیط کاری می‌کنند، و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به مناسبت رفتار فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند. تغییرات هم می‌تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی‌شان با محیط کاری می‌تواند به‌عنوان اقداماتی

جهت دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می‌شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می‌کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴). در صورتی که کارکنان بتوانند به رگراری روحی و جسمی مناسبی با محیط کار جدید خود برسند، کارایی بالایی خواهد داشت و این در حالی است که کارکنانی که در این انطباق ناتوان باشند، عملکرد شغلی ضعیفی خواهند داشت و نمی‌توانند وظایف محول شده را به خوبی انجام دهند و دستیابی به اهداف سازمانی را کاهش می‌دهند؛ این امر علاوه بر کاهش رضایت شغلی در فرد، نگرش بدی به محل کار در او ایجاد می‌کند و این امر می‌تواند مشکلات بسیاری (اضطراب، ناتوانی در تصمیم‌گیری به موقع، ناامیدی خود-تخریبی، روابط بین فردی نامناسب با همکاران و...) را برای او ایجاد کند (پراپونگ و خاهان، ۲۰۱۳).

خودشیرینی در سازمان، سبب آلودگی فردگی و اخلاقی محیط کاری می‌شود و به مرور، افراد غیر کارآمد سرپرستی امور را به دست می‌گیرند که کاهش ارتباط افراد سالم و کاردان و نیز پایین آمدن بهره‌وری و نتیجه فرو پاشی سازمان را منجر خواهد شد. خودشیرینی و یا آفات اخلاقی در هر مجموعه‌ای نشانگر ناسالم بودن روابط و مناسبات و هنجارهای حاکم بر آن جامعه است. چنین فضایی در جامعه زمانی شکل می‌گیرد که منزلت‌ها و

نقش‌ها آن گونه که شایسته افراد است توزیع نشود و در واقع شایسته سالاری به معنی واقعی آن وجود ندارد. اگر هر شخص در جایگاه در خور نشان خود قرار گیرد و مطابق با منزل واقعی‌اش از نقش اجتماعی مناسب برخوردار شود، مناسبات در روابط اجتماعی نیز از سلامت کافی برخوردار خواهد شد (نصر اصفهانی ۲۰۱۱). فرد خودشیرین، افزون بر اینکه مرتکب دروغ، مافوق‌میدان دادن به ستمگران می‌شود، به نسبت موقعیت ستمگران و آثار ناگواری از دست‌آوردن و خودشیرینی او پدید آمده، خود یکی از عوامل فساد و شریک جرم، بازمانده و خسارت‌های واردشده از این ناحیه به شمار می‌رود. هرکس به مقدار نامناسبی سهم‌کاری، تأیید و تشویق خود از دیگران، در پیدایش فساد و ارتکاب جرم‌ها سهیم و شریک است. فرهنگ تملق و تکریم‌های بودار برخی از کارکنان جامعه زاده به تحرک و شیوه کاری می‌زند به خصوص زمانی که مدیر یک اداره یا شرکت آدمی باشد که از تشویق‌ها و تعظیم و تکریم‌های زیرمجموعه‌اش همواره استفاده می‌کند اما هیچ اقدام مؤثر در پیشرفت و تولید تحت نظارت خود به عمل نمی‌آورد. کارفرما و رئیس ضعیف‌النفس خیلی لذت می‌برد که کارگر یا کارمند تحت امرش از او تمجید کند و چشم و گوش بسته فرمان‌ها او را اطاعت کند. چرب‌زبان‌ها بی‌روزی زیرمجموعه‌اش، یک غرور مافوق انسانی در کالبدش توزیع می‌کند. کارکنان این‌گرنش و پذیرش، انرژی و قوای فعالانه انسانی در تحول و پیشرفت و بدیع‌سازی را به چالش می‌کشاند و خمودگی در روحیه همه افراد جایگزین کوشش برای خلاقیت حرفه‌ای می‌شود نتیجه این شیوه‌های منع تحولات محیط کار، جامعه و گسترده کشور، درجاذدگی، مصرف‌گرایی و مهار نوآوری

می‌شود. علت عقب ماندگی برخی جوامع، نداشتن سرمایه مادی (سرمایه ملی) نیست، بلکه تخمیر اندیشه های فعال، پژوهشی، تتبعات نوین و در یک کلام، وجود مدیریت ستایش پذیر و تملق طلب و بدون عرق ملی و تعهد اخلاقی است (ملک پور و بردبار ۲۰۱۵).