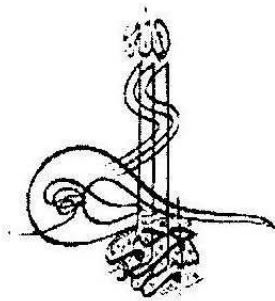


۲۲۸۷۹۳۸



اخلاق حرفه‌ای، سازگاری و انعطاف‌پذیری در سازمان و پیشرفت شغلی

www.ketab.ir



نویسنده: علیرضا عباسی

اخلاق حرفه‌ای، سازگاری و انعطاف پذیری در سازمان و پیشرفت شغلی

نویسنده: علیرضا عباسی

ناشر: انتشارات لیما

ویراستار: مجید اسماعیلی لیما

طراح جلد: نجمه بهادر

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۰

مشخصات ظاهری: ۱۰۰ صفحه

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۸۴۱-۲۵-۱

سرشناسه	: عباسی، علیرضا، ۱۳۶۲ فروردین -
عنوان و نام پدیدآور	: اخلاق حرفه‌ای، سازگاری و انعطاف پذیری در سازمان و پیشرفت شغلی/نویسنده علیرضا عباسی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات لیما، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۸۴۱-۲۵-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص ۹۵-۹۹.
موضوع	: موفقیت شغلی
	Career development
	ترقیع
	Promotions
	اخلاق حرفه‌ای
	Professional ethics
رده بندی کنگره	: HF۵۳۸۱
رده بندی دیویی	: ۱۴ /۶۵۰
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۵۴۲۵۳۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیا

فهرست مطالب

۴.....	پیشگفتار
۹.....	مقدمه
	فصل اول:
۱۵.....	سازگاری شغلی
	فصل دوم:
۲۷.....	ترفع شغل
	فصل سوم:
۶۷.....	خودشیرینی
	فصل چهارم:
۹۱.....	سخن پایانی
۹۵.....	منابع و مآخذ

پیشگفتار

سازگاری شغلی از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و شخص بالاجبار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت. سازگاری شغلی برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش 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 منظور پهای 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، درحالی 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 سازگاری روحی و جسمی مناسبی با محیط کار جدید خود برسند، کارایی بالایی خواهند داشت و این در حالی است که کارکنانی که در این انطباق ناتوان بمانند، عملکرد شغلی ضعیفی خواهند داشت و نمی‌توانند وظایف محول شده را به‌خوبی 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 به‌موقع، ناامیدی خود - تخریبی، روابط بین فردی نامناسب با همکاران و...) را برای او ایجاد کند (پراپونگ و خاهان، ۲۰۱۲).

خودشیرینی در سازمان، سبب آلودگی فرهنگی و اخلاقی محیط کاری می‌شود و به‌مرور، افراد غیر کارآمد سرپرستی امور را به دست می‌گیرند که کاهش ارتباط افراد سالم و کاردان و نیز پایین آمدن بهره‌وری در نتیجه فرو پاشی سازمان را منجر خواهد شد. خودشیرینی و یا آفات اخلاقی در هر مجموعه ای 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

^۱ Peerapong, & Khahan,

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، نفاق و میدان دادن به ستمگران می‌شود، به نسبت موقعیت ستمگران و آثار ناگواری از تملق و خودشیرینی او پدید آمده، خود یکی از عوامل فساد و شریک جرم زیان‌ها و خسارت‌های وارد شده از این ناحیه به شمار می‌رود. هرکس به مقدار دخالت، همکاری، تأیید و تشویق خود از دیگران، در پیدایش فساد و ارتکاب جرم‌ها و ظلم، سهم و شریک است فرهنگ تملق و تکریم‌های بودار برخی از کارکنان لطمه زیاد 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 استقبال 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. چرب‌زبانی نیروی زیرمجموعه‌اش، یک غرور مافوق انسانی در رکالبدش توزیع می‌کند. تکرار این کرنش و پذیرش، انرژی و قوای فعالانه انسانی در تحول و پیشرفت و بدیع سازی 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، مصرف گرایی و مهار نوآوری می‌شود. علت عقب ماندگی برخی جوامع، نداشتن سرمایه مادی (سرمایه ملی) نیست، بلکه تخمیر اندیشه های فعال، پژوهشی، تبعات 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).

www.ketab.ir