

اخلاق مهندسی و رفتار حرفه‌ای

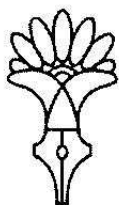
در حوزه مدیریت منابع انسانی

با رویکرد کاربردی - اجرایی

نمای ویژه به کارگاه‌های ساختمانی و پروژه‌های عمرانی

حمید شریف‌پور

مدرس دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی



انتشارات مفکران

۱۳۹۷



انتشارات متفکران

اخلاق مهندسی و رفتار حرفه‌ای

حمید شریف‌پور

مدرس دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

حروفچینی: متفکران

صفحه آرایی: زهرا عزیزی

لیتوگرافی: غزال

چاپ: غزال

صحافی: کیمیا

چاپ اول: بهار ۹۷

تیراژ: ۲۰۰ نسخه

بهاء: ۳۲۰۰۰ تومان

کتاب: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۲۴-۳۸-۲

www.adibbo.com

سرشناسه	:	شریف‌پور، حمید، ۳۵۲
عنوان و نام پدیدآور	:	اخلاق مهندسی و رفتار حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی: با رویکرد کاربردی - اجرایی / حمید شریف‌پور
ناشر	:	تهران: متفکران، ۳۹۷
مشخصات ظاهری	:	۴۱۰ ص: مصور، جدول، نمودار
شابک	:	۷۸-۶۰۰-۵۲۲۴-۳۸-۲
وضعیت فهرست نویسی	:	فیب
موضوع	:	اخلاق مهندسی، engineering ethics
موضوع	:	اخلاق حرفه‌ای، Professional ethics
رده‌بندی کنگره	:	۱۳۹۶ تا ۳۷۳ / ۴۵ ش / ۱۵۷
رده‌بندی دیویی	:	۷۴/۹۶۲
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۱۱۳۸۸۹

مراکز توزیع: پخش دانشگاهی تهران ۶۶۹۵۴۱۷۴

پخش آزاد پیم: ۶۶۹۶۱۲۵۹ پخش دانش: ۶۶۴۸۱۵۲۴

انتشارات متفکران - انقلاب، خیابان منیری جاوید، بعد از بلای نژاد، پلاک ۱۴

تلفن: ۶۶۹۵۱۶۴۳

*** فهرست مطالب ***

۳۱		مقدمه
۳۲		بیش گفتار
۳۵		فصل یکم: کلیات اخلاق مهندسی و رفتار حرفه‌ای
۳۵		۱-۱. مقدمه
۳۸		۲-۱. اخلاق چیست؟
۳۸		۱-۲-۱. اخلاق مهندسی
۳۰		۲-۲-۱. اخلاق حرفه‌ای
۳۰		۳-۱. مقایسه دو مهندس
۳۲		۴-۱. مراحل دستیابی به شادی
۳۳		۵-۱. نقش اعتقاد و باور در پرورش اخلاق مهندس
۳۵		۶-۱. اخلاق کارگاهی چیست؟
۳۶		۷-۱. چگونگی سنجش اخلاق کارگران در کارگاه
۳۷		۸-۱. اخلاق و ضرورت آن در جوامع مهندسی
۴۲		۹-۱. اخلاق مهندسی و رفتار حرفه‌ای در سامانه‌های نظام مهندسی ساختمان کشور
۴۲		۱-۹-۱. اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک الزام برای انجام مسئولیت بزرگ مهندسی
۴۳		۲-۹-۱. رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با کارفرما
۴۴		۳-۹-۱. رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با جامعه مهندسی (سازمان نظام مهندسی ساختمان)
۴۴		۴-۹-۱. رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با جامعه و مردم
۴۵		۱۰-۱. حقوق مهندسی (اصول حرفه‌ای، خدمات مهندسی، مدیریت ایمنی و کیفیت ساخت)
۴۵		۱-۱۰-۱. مقدمه
۴۶		۲-۱۰-۱. منابع مسئولیت مهندسان ساختمان
۴۶		۳-۱۰-۱. مسئولیت عمومی
۴۷		۴-۱۰-۱. مسئولیت طراح
۴۷		۵-۱۰-۱. مسئولیت سازنده (مجری یا پیمانکار)

- ۴۸ ۱۰-۶. مسئولیت نظارت
- ۵۰ ۱۰-۷. مسئولیت خدمات آزمایشگاهی
- ۵۰ ۱۰-۸. پیشنهادات [ارتقاء کیفی در کنترل ساخت]
- ۵۰ ۱۱-۱۱. ویژگی‌های یک مهندس موفق
- ۵۱ ۱۱-۱. پوشش و بهداشت
- ۵۱ ۱۱-۲. ورزش و بدن سالم
- ۵۱ ۱۱-۳. زبان بدن
- ۵۲ ۱۱-۴. تعهد و وظیفه‌شناسی
- ۵۲ ۱۱-۵. زمان شناسی
- ۵۲ ۱۱-۶. رازداری
- ۵۲ ۱۱-۷. غیبت
- ۵۳ ۱۱-۸. هدیه دادن
- ۵۳ ۱۱-۹. اطلاعات عمومی
- ۵۳ ۱۱-۱۰. سخت‌گیر بودن
- ۵۴ ۱۱-۱۱. شغل دوم
- ۵۴ ۱۱-۱۲. صراحت
- ۵۴ ۱۱-۱۳. صبر [شکیبایی]، سکوت و کم‌گویی
- ۵۵ ۱۱-۱۴. کار گروهی
- ۵۵ ۱۱-۱۵. خلاقیت
- ۵۵ ۱۱-۱۶. زبان خارجی
- ۵۶ ۱۱-۱۷. مستند سازی [My Document]
- ۵۶ ۱۱-۱۸. اصول نامه‌نگاری
- ۵۶ ۱۱-۱۹. لیست کارها
- ۵۷ ۱۱-۲۰. اکسل، ورد و فرم‌ها
- ۵۷ ۱۱-۲۱. ضوابط و آیین‌نامه‌ها
- ۵۷ ۱۱-۲۲. نرم افزارهای تخصصی
- ۵۸ ۱۱-۲۳. نقشه خوانی
- ۵۸ ۱۱-۲۴. امور قرارداد
- ۵۸ ۱۱-۲۵. شناخت مصالح و تجهیزات

۵۹	۱۱-۲۶. مفاهیم ریاضی
۵۹	۱۱-۲۷. اصطلاحات
۵۹	۱۱-۲۸. کارت ویزیت
۶۰	۱۱-۲۹. شماره تماس
۶۰	۱۱-۳۰. وب سایت و ایمیل
۶۱	۱۲-۱. اخلاق در مهندسی
۶۱	۱-۱۲-۱. اجزاء مسائل اخلاقی
۶۱	۱-۱۲-۱. امور واقع
۶۲	۱-۱۲-۱. امور مفهومی
۶۳	۱-۱۲-۱. امور حل
۶۳	۱-۱۲-۲. اقسام مسائل اخلاقی {از نظر سختی حل آن}
۶۴	۱-۱۲-۱. گزینش آسان
۶۴	۱-۱۲-۲. راه‌های خلاقانه بینایی
۶۴	۱-۱۲-۳. گزینش دشوار
۶۵	۱-۱۲-۳. حل مسائل اخلاقی
۶۵	۱-۱۲-۳. تقسیم مسأله به اجزای آن و جمع‌آوری اطلاعات راجع به آنها
۶۶	۱-۱۲-۳. بررسی؛ آیا با روشن‌شدن موضوعات و مفاهیم، تعارض حل می‌شود؟
۶۶	۱-۱۲-۳. بررسی؛ آیا راه حل‌های بینایی وجود دارد؟ در صورت وجود، تعیین و اولویت‌بندی راه حل‌ها
۶۶	۱-۱۲-۴. گزینش دشوار
۶۹	فصل دوم: موارد کاربردی در مدیریت عمومی پروژه‌ها
۶۹	۱-۲. مقدمه
۷۰	۲-۲. مدیریت عمومی و سیر تحولات سازمانی
۷۰	۱-۲-۲. طبقه‌بندی‌های تاریخی نظریه‌های سازمان و مدیریت
۷۱	۲-۲-۲. سازمان همانند یک موجود زنده
۷۳	۳-۲-۲. سازمان همانند مغز انسان
۷۴	۴-۲-۲. سازمان هم‌چون زندان روح
۷۶	۵-۲-۲. سازمان، پدیده‌های دگرگون‌شونده و متغیر
۷۹	۶-۲-۲. سازمان به عنوان ابزار سلطه

- ۸۱ ۷-۲-۲. سازمان همچون فرهنگ
- ۸۴ ۸-۲-۲. سازمان در جایگاه یک نظام سیاسی
- ۸۸ ۹-۲-۲. سازمان پدیده‌ای چندوجهی
- ۹۰ ۳-۲. برنامه جامع [Comprehensive] و استراتژیک [Strategic]
- ۹۰ ۱-۳-۲. ویژگی‌های برنامه‌ریزی استراتژیک
- ۹۰ ۲-۳-۲. مختصات و ویژگی‌های برنامه‌ریزی استراتژیک
- ۹۱ ۳-۳-۲. وجوه افتراق برنامه‌ریزی جامع و برنامه‌ریزی عملیاتی
- ۹۲ ۴-۳-۲. اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی جامع در سازمان
- ۹۳ ۵-۳-۲. شبکه‌های مختلف برنامه‌ریزی جامع و تعیین استراتژی‌های سازمانی
- ۹۴ ۶-۳-۲. فرآیند برنامه‌ریزی جامع
- ۹۷ ۷-۳-۲. جایگاه سازمانی برنامه‌ریزی استراتژیک
- ۹۸ ۸-۳-۲. مزایا و محدودیت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک
- ۹۹ ۹-۳-۲. برنامه‌ریزی انسانی
- ۱۰۰ ۱۰-۳-۲. برنامه‌ریزی نیروی انسانی (Manpower Planning)
- ۱۰۰ ۱۱-۳-۲. برنامه‌ریزی نیازهای نیروی انسانی
- ۱۰۱ ۱۲-۳-۲. روش تجزیه و تحلیل اهداف و اولویت‌ها
- ۱۰۲ ۱۳-۳-۲. روش نرخ روند
- ۱۰۴ ۱۴-۳-۲. جداول نیازهای نیروی انسانی و چگونگی تنظیم آن
- ۱۰۴ ۱۵-۳-۲. آمار و اطلاعات نیروی کار موجود (Manpower Inventory)
- ۱۰۹ ۱۶-۳-۲. برنامه‌ریزی تأمین نیروی انسانی
- ۱۱۳ ۴-۲. سازماندهی
- ۱۱۳ ۱-۴-۲. سازماندهی پویا
- ۱۱۵ ۱-۱-۴-۲. مبانی سازماندهی
- ۱۱۵ ۲-۱-۴-۲. سازمان بر مبنای وظیفه (هدف)
- ۱۱۸ ۳-۱-۴-۲. مزایا و محدودیت‌های سازمان بر مبنای وظیفه
- ۱۱۸ ۴-۱-۴-۲. ساختار ترکیبی
- ۱۱۹ ۲-۴-۲. الگوهای جدید ساختار سازمانی
- ۱۱۹ ۱-۲-۴-۲. محدودیت‌های ساختار سنتی سازمانی
- ۱۲۱ ۲-۲-۴-۲. سازمان بر مبنای پروژه

۱۲۳	۵-۲. کنترل و نظارت سازمانی در شرکت
۱۲۳	۱-۵-۲. تعاریف کنترل
۱۲۳	۲-۵-۲. کنترل گذشته‌نگر [Feedback] و آینده‌نگر [Feedforward]
۱۲۵	۳-۵-۲. کنترل زمان وقوع (Real-time control)
۱۲۶	۴-۵-۲. طراحی سیستم کنترل
۱۲۶	۵-۵-۲. تعیین نتایج مورد انتظار {Desired results - (بایدها)} در کنترل
۱۲۶	۶-۵-۲. تعیین شاخص [Criteria of performance] برای سنجش نتایج مورد انتظار
۱۲۷	۷-۵-۲. تعیین استاندارد یا الگوی مطلوب
۱۲۹	۸-۵-۲. تعیین نحوه و روش جمع‌آوری اطلاعات یا طراحی شبکه اطلاعاتی در کنترل
۱۲۹	۹-۵-۲. ارزیابی اطلاعات نتیجه‌گیری
۱۳۰	۱۰-۵-۲. نقاط استراتژیک یا کلیدی در کنترل
۱۳۱	۱۱-۵-۲. مشخصات سیستم کنترل مؤثر
۱۳۳	۱۲-۵-۲. خود کنترلی
۱۳۴	۶-۲. هدایت و رهبری سازمانی در شبکه‌ها
۱۳۴	۱-۶-۲. هدایت، انگیزش و رهبری سازمانی
۱۳۶	۲-۶-۲. نظریه‌های هدایت و رهبری
۱۳۶	۳-۶-۲. نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری
۱۳۷	۴-۶-۲. نظریه‌های رفتار رهبری
۱۳۹	۵-۶-۲. نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی
۱۴۲	۶-۶-۲. نظریه مسیر-هدف [Path-goal theory]
۱۴۳	۷-۶-۲. نظریه دوره زندگی [Life-cycle theory]
۱۴۵	۸-۶-۲. نظریه جانشین‌های رهبری [Substitutes for leadership]
۱۴۶	۷-۲. ارتباط‌های سازمانی
۱۴۷	۱-۷-۲. ارتباطات چیست؟
۱۴۸	۲-۷-۲. فرآیند ارتباط
۱۴۸	۳-۷-۲. فرستنده پیام
۱۴۸	۴-۷-۲. پیام
۱۵۰	۵-۷-۲. گیرنده پیام
۱۵۰	۶-۷-۲. موانع ارتباطی

- ۷-۷-۲. نقش ادراک در ارتباطات..... ۱۵۱
- ۸-۷-۲. بازخور..... ۱۵۳
- ۹-۷-۲. ارتباطات در سازمان..... ۱۵۶
- ۱۰-۷-۲. ارتباطات عمودی در سازمان..... ۱۵۸
- ۱۱-۷-۲. ارتباطات غیررسمی یا پیش‌بینی نشده در سازمان (شرکت)..... ۱۵۹
- ۱۲-۷-۲. الگوهای ارتباط غیررسمی..... ۱۶۰
- ۱۳-۷-۲. تجزیه و تحلیل تعاملی یا مراوده‌ای..... ۱۶۱
- ۸-۲. ۱. میم‌گیری..... ۱۶۵
۲. ۱. رایند تصمیم‌گیری..... ۱۶۶
- ۸-۲. ۲. استفاده از مدل در تصمیم‌گیری..... ۱۶۷
- ۸-۲. ۳. انواع مدل..... ۱۶۸
- ۸-۲. ۱. مدل‌های زبانی [Verbal models]..... ۱۶۹
- ۸-۲. ۲. ۳-۲. مدل‌های تصویری [Schematic model]..... ۱۶۹
- ۸-۲. ۳-۳. مدل‌های تجسسی (تصویری) [Iconic models]..... ۱۶۹
- ۸-۲. ۴-۳. مدل‌های ریاضی [Mathematical models]..... ۱۶۹
- ۸-۲. ۴. انتخاب مدل مناسب..... ۱۷۰
- ۸-۲. ۵. انتخاب معیار یا ملاک [Criterion] در تصمیم‌گیری..... ۱۷۱
- ۸-۲. ۶. تلفیق معیارها (Combine the Criteria)..... ۱۷۲
- ۸-۲. ۷. طبقه‌بندی تصمیم‌ها..... ۱۷۳
- ۸-۲. ۱-۷. طبقه‌بندی تصمیم‌ها از نظر میزان اطمینان نتایج حاصل از شرایط مختلف اخذ تصمیم..... ۱۷۳
- ۹-۲. ۹. خلاقیت و نوآوری..... ۱۷۴
- ۹-۲. ۱. تکنیک‌های خلاقیت و فنون نوآوری..... ۱۷۵
- ۹-۲. ۲. چگونگی تسهیل نوآوری و خلاقیت در شرکت (سازمان)..... ۱۷۶
- فصل سوم: مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی..... ۱۷۹
- ۳-۱. مقدمه..... ۱۷۹
- ۳-۲. تاریخچه مدیریت منابع انسانی..... ۱۸۰
- ۳-۲. ۱. روند تدریجی تکامل مدیریت منابع انسانی..... ۱۸۰
- ۳-۲. ۲. نگرش‌های متفاوت در اداره انسانی قبل از انقلاب صنعتی تا به امروز..... ۱۸۰

۱۸۳	۳-۲-۳. ماهیت مدیریت منابع انسانی.....
۱۸۴	۴-۲-۳. ابهامات در مورد مدیریت منابع انسانی.....
۱۸۴	۵-۲-۳. جایگاه مدیریت منابع انسانی کارکنان در مدیریت.....
۱۸۴	۶-۲-۳. تعریف مدیریت منابع انسانی.....
۱۸۵	۷-۲-۳. وظایف و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان.....
۱۸۷	۸-۲-۳. روابط منظومه‌ای وظایف و فعالیت‌های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی.....
۱۸۹	۹-۲-۳. مقاصد راهبردی مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی.....
۱۸۹	۱۰-۲-۳. پیروزی.....
۱۸۹	۱۱-۲-۳. کیفیت زندگی کاری.....
۱۹۰	۱۲-۲-۳. پیروی از دستور.....
۱۹۰	۱۳-۲-۳. نقش‌ها، مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان.....
۱۹۴	۱۴-۲-۳. معیارهای ارزیابی مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی.....
۱۹۷	۱۵-۲-۳. درگیری راهبردی.....
۱۹۸	۳-۳. برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۱۹۹	۱-۳-۳. اهداف و اهمیت برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۲۰۴	۲-۳-۳. روابط برنامه‌ریزی منابع انسانی با سایر فعالیت‌های مدیریت امور کارکنان.....
۲۰۴	۱-۲-۳-۳. به کار گماری منابع انسانی.....
۲۰۶	۲-۲-۳-۳. مدیریت مسیر پیشرفت شغلی.....
۲۰۶	۳-۳-۳. مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۲۰۸	۱-۳-۳-۳. مرحله یکم ... گردآوری، تحلیل و پیش‌بینی داده‌های عرضه و تقاضا.....
۲۲۰	۲-۳-۳-۳. مرحله دوم ... پدیدآوردن اهداف و سیاست‌های منابع انسانی.....
۲۲۱	۳-۳-۳-۳. مرحله سوم ... تدوین برنامه‌های عملی و اجرایی منابع انسانی.....
۲۲۴	۴-۳-۳-۳. مرحله چهارم ... نظارت و ارزشیابی.....
۲۲۵	۴-۳-۳. تنگناهای برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۲۲۶	۵-۳-۳. مهم‌ترین دگرگونی‌های دوره معاصر و برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۲۲۶	۴-۳. طراحی و تحلیل شغل.....
۲۲۸	۱-۴-۳. طرح و آنالیز شغل.....
۲۲۹	۱-۱-۴-۳. اهداف و اهمیت طراحی و تحلیل شغل.....
۲۳۱	۲-۱-۴-۳. پیوندهای طراحی و تحلیل شغل.....

۲۳۴	 طراحی شغل..... ۲-۴-۳
۲۳۴	 ویژگی‌های بنیادی طراحی شغل..... ۱-۲-۴-۳
۲۳۷	 روش‌های طراحی شغل..... ۲-۲-۴-۳
۲۳۷	 روش عملی..... ۱-۲-۲-۴-۳
۲۳۸	 روش فردی همزمان..... ۲-۲-۲-۴-۳
۲۳۹	 روش گروهی همزمان..... ۳-۲-۲-۴-۳
۲۳۹	 روش سازگاری کار با بدن انسان (ارگونومی)..... ۴-۲-۲-۴-۳
۲۴۳	 ارزیابی روش‌های طراحی شغل..... ۳-۱-۴-۳
۲۴۵	 روش‌های طراحی مجدد مشاغل..... ۴-۴-۳
۲۴۶	 ایجاد تناسب بین شغل و شاغل..... ۵-۴-۳
۲۴۶	 تجزیه و تحلیل شغل..... ۱-۵-۴-۳
۲۴۸	 گردآوری اطلاعات تحلیل شغل..... ۲-۵-۴-۳
۲۴۹	 کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل در رابطه با دیگر فعالیت‌های منابع انسانی..... ۳-۵-۴-۳
۲۵۰	 اقدامات اساسی جهت انجام فرآیند کارشکافی (روش‌های جمع‌آوری اطلاعات)..... ۴-۵-۴-۳
۲۵۱	 تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده..... ۵-۵-۴-۳
۲۵۱	 روش‌های تحلیل شغل..... ۶-۵-۴-۳
۲۵۵	 کارمندیابی و جذب کارجویان..... ۵-۳
۲۵۶	 مقاصد و اهمیت کاریابی..... ۱-۵-۳
۲۵۸	 رابطه کارمندیابی با سایر فعالیت‌های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی..... ۲-۵-۳
۲۵۸	 برنامه‌ریزی نیروی انسانی..... ۳-۵-۳
۲۶۱	 ارزیابی فعالیت کارمندیابی..... ۴-۵-۳
۲۶۳	 مراحل کارمندیابی..... ۵-۵-۳
۲۶۴	 مراحل جذب..... ۶-۵-۳
۲۶۴	 نتیجه‌گیری (۲):.....
۲۶۷	 فصل چهارم: خلاصه‌ای بر روان‌شناسی کار.....
۲۶۷	 مقدمه..... ۱-۴
۲۶۸	 روانشناسی..... ۲-۴
۲۶۹	 شرحی بر تاریخچه، تعریف و قلمرو روانشناسی کار..... ۳-۴
۲۷۰	 تعریف روانشناسی کار..... ۴-۴

۲۷۲	۵-۴. کاربرد کنونی روانشناسی [کار] در محیط کارگاه
۲۷۲	۶-۴. روانشناسی کارگاهی چیست؟
۲۷۳	۱-۶-۴. هدف از روانشناسی کارگاهی
۲۷۳	۲-۶-۴. حوزه‌های مورد مطالعه در روانشناسی کارگاهی
۲۷۴	۳-۶-۴. رشد و توسعه روانشناسی کارگاهی
۲۷۵	۴-۶-۴. حوزه‌های مهم در روانشناسی کارگاهی
۲۷۶	۷-۴. مفاهیم اساسی روانشناسی کارگاهی
۲۷۸	۱-۷-۴. ویژگی‌های روانشناسی کارگاهی
۲۷۸	۲-۷-۴. اهمیت روانشناسی کارگاهی
۲۷۹	۳-۷-۴. تفاوت بین روانشناسی کارگاهی و سایر شاخه‌های مرتبط
۲۷۹	۴-۷-۴. جایگاه روانشناسی کارگاهی در میان دیگر علوم اجتماعی
۲۸۰	۸-۴. تفاوت‌های فردی و شخصیت در کار
۲۸۱	۱-۸-۴. تفاوت‌های فردی در کار
۲۸۲	۲-۸-۴. افراد از چه جهاتی بایکدیگر تفاوت دارند؟
۲۸۴	۳-۸-۴. اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی
۲۸۵	۴-۸-۴. منشأ تفاوت‌های فردی
۲۸۵	۹-۴. منحنی توزیع بهنجار (Normal distribution curve)
۲۸۶	۱۰-۴. مقدمه‌ای بر تئوری عدم قطعیت (قابلیت اطمینان) [Uncertainty]
۲۸۷	۱۱-۴. انواع روش‌های تکنیکی در فرآیندهای قابلیت اطمینان
۲۸۸	۱۲-۴. تحلیل آماری از سیستم انتخاب افراد واجد شرایط
۲۹۰	۱۳-۴. کاربرد یافته‌های مربوط به بحث تفاوت‌های فردی در سازمان
۲۹۲	۱۴-۴. تعریف شخصیت
۲۹۳	۱-۱۴-۴. تفاوت‌های فردی و شخصیت
۲۹۴	۲-۱۴-۴. صفات و نیازهای شخصیتی
۲۹۵	۱۵-۴. سنخ شخصیتی و انتخاب شغل
۲۹۶	۱۶-۴. انگیزه و رضایت شغلی
۲۹۷	۱۷-۴. وظایف انگیزه
۲۹۸	۱-۱۷-۴. مفهوم انگیزه
۲۹۹	۲-۱۷-۴. نظریه‌های انگیزش شغلی

- ۳۰۰ ۳-۱۷-۴. هرم نیاز مازلو چیست؟
- ۳۰۱ ۴-۱۷-۴. فرآیندهای انگیزش
- ۳۰۲ ۵-۱۷-۴. انواع انگیزه
- ۳۰۳ ۶-۱۷-۴. عوامل انگیزشی
- ۳۰۳ ۲-۶-۱۷-۴. عوامل غیر پولی
- ۳۰۴ ۷-۱۷-۴. اهمیت انگیزه
- ۳۰۶ ۸-۱۷-۴. پول به عنوان یک عامل انگیزاننده
- ۳۰۶ ۱۸-۴. نایب شغلی (Job satisfaction)
- ۳۰۷ ۱-۴-۱۸-۴. حریف رضایت شغلی
- ۳۰۷ ۲-۱۸-۴. سایر تعاریف جامع از فرآیند رضایت شغلی
- ۳۰۸ ۳-۱۸-۴. اهریت رضایت شغلی
- ۳۰۸ ۴-۱۸-۴. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
- ۳۰۹ ۵-۱۸-۴. حوزه‌های مختلف رضایت شغلی
- ۳۱۰ ۶-۱۸-۴. عوامل سازمانی در رضایت شغلی
- ۳۱۲ ۷-۱۸-۴. پیامدهای رضایت شغلی
- ۳۱۵ فصل پنجم: پویایی گروه
- ۳۱۵ ۱-۵. مقدمه
- ۳۱۶ ۲-۵. علم پویایی گروه
- ۳۱۶ ۱-۲-۵. ماهیت گروه
- ۳۱۶ ۲-۲-۵. گروه چیست؟
- ۳۱۷ ۳-۲-۵. ویژگی‌های گروه‌ها
- ۳۲۰ ۴-۲-۵. ماهیت پویایی گروه
- ۳۲۱ ۵-۲-۵. چشم‌انداز پویایی گروه چیست؟
- ۳۲۱ ۶-۲-۵. پویایی گروه؛ علم بنیادی یا کاربردی؟
- ۳۲۳ ۳-۵. تشکیل گروه
- ۳۲۴ ۴-۵. قدرت
- ۳۳۰ ۵-۵. رهبری
- ۳۳۰ ۱-۵-۵. ماهیت رهبری
- ۳۳۰ ۲-۵-۵. برداشتهای نادرست درباره رهبری

۳۳۱	۵-۳. نظر سیاستمداران در مورد رهبری
۳۳۲	۵-۶. رهبری؛ تعریف عملی
۳۳۳	۵-۷. رهبری؛ تعریف رفتاری
۳۳۵	۵-۸. رفتارهای رهبری مدیران
۳۳۵	۵-۹. ظهور رهبری
۳۳۶	۵-۹-۱. رهبر چه موقع ظاهر می‌شود؟
۳۳۷	۵-۹-۲. چه کسی رهبری خواهد کرد؟
۳۳۷	۵-۹-۳. ظهور رهبری - مدل شناختی
۳۳۸	۵-۱۰. نظریه‌های مشارکت در رهبری
۳۳۹	۵-۱۱. عملکرد
۳۴۱	۵-۱۲. گروه‌ها و تغییر
۳۴۱	۵-۱۳. به هم پیوستگی و دگرگونی
۳۴۲	۵-۱۴. نیازهای دوستی و سمیت
۳۴۵	فصل ششم: ره آورد
۳۴۵	۶-۱. مقدمه
۳۴۶	۶-۲. پروژه شماره (۱)
۳۴۸	۶-۳. پروژه شماره (۲)
۳۴۹	۶-۴. پروژه شماره (۳)
۳۵۰	۶-۵. پروژه شماره (۴)
۳۵۱	۶-۶. پروژه شماره (۵)
۳۵۳	۶-۷. پروژه شماره (۶)
۳۵۴	۶-۸. پروژه شماره (۷)
۳۵۴	۶-۹. پروژه شماره (۸)
۳۵۷	۶-۱۰. پروژه شماره (۹)
۳۵۸	۶-۱۱. پروژه شماره (۱۰)
۳۶۰	۶-۱۲. پروژه شماره (۱۱)
۳۶۱	۶-۱۳. پروژه شماره (۱۲)
۳۶۲	۶-۱۴. پروژه شماره (۱۳)
۳۶۳	۶-۱۵. پروژه شماره (۱۴)

۳۶۴.....	۱۶-۶. پروژه شماره (۱۵)
۳۶۷.....	فصل هفتم: ضوابط
۳۶۷.....	۱-۷. مقدمه
۴۰۵.....	مراجع

www.ketab.ir

مقدمه

انتظار جامعه از مهندسان آن است که استاندارد بسیار بالایی از صداقت و وثاقت در علم و عمل از خود به نمایش بگذارند. تردیدی نیست که مهندسی تأثیری حیاتی و مستقیم بر کیفیت زندگی انسان‌ها دارد؛ لذا خدماتی که توسط مهندسان ارائه می‌شوند باید معطوف به حمایت از بهداشت همگانی، امنیت و رفاه عمومی باشد و برای نیل به این منظور، مهندسان علاوه بر مجهز بودن به دانش لازم و بهنگام، باید در لوای یک استاندارد اخلاق و رفتار مهندسی نیز عمل کنند. آشکار است که اخلاق مهندسی یکی از مباحث مطرح در حوزه اخلاق حرفه‌ای است که به طور گسترده و روزافزونی در تحقیقات گوناگون جهانی مورد مطالعه و کنکاش قرار گرفته و می‌گیرد. امید است این مجموعه که با اتکاء به مبانی بنیادی اخلاق و رفتار حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی تدوین گردیده است، برای آنانی که قصد دارند در راه اعتلای فرهنگ مهندسی این مرز و بوم، بهار، بهمن و سنگینی بردارند، مفید و مؤثر واقع گردد.

دکتر محمود حسن‌پور