

بررسی آثار تاکتیک‌های مدیریت تاثیر بر موفقیت
در مسیر حرفه‌ای

نویسنده:

محمد پورمنزه

پورمنزه، محمد، ۱۳۵۵ -	سرشناسه
بررسی آثار تاکتیک‌های مدیریت تاثیر بر موفقیت در مسیر حرفه‌ای / نویسنده محمد پورمنزه.	عنوان و نام پدیدآور
تهران: آسمون ریسمون، ۱۳۹۵.	مشخصات نشر
۱۷۰ ص: جدول: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.	مشخصات ظاهری
۱۵۰۰۰ ریال : 7-2-95243-600-978	شابک
فیبا	وضعیت فهرست نویسی
کتابنامه: ص. [۱۵۹] - ۱۶۹.	یادداشت
موفقیت شغلی	موضوع
Career development	موضوع
نیروی انسانی - مدیریت	موضوع
Manpower planning	موضوع
HF۵۳۸۱/۹ب۴ ۱۳۹۵	رده بندی کنگ
۱/۶۵۰	رده بندی ویبی
۴۴۸۷۹۸۴	شماره کتابخانه



آسمون ریسمون

بررسی آثار تاکتیک‌های مدیریت تاثیر بر موفقیت در مسیر حرفه ای

محمد پورمنزه	تألیف:
آسمون ریسمون	ناشر:
مهراد	صفحه آرایی:
۱۳۹۵	چاپ اول:
۱۰۰۰	تیراژ:
مهراد	چاپخانه:
مهراد	مصحافی:
۹۷۸-۶۰۰-۹۵۲۴۳-۷-۲	شابک:
۱۷۰۰۰ تومان	قیمت:

آدرس: انقلاب- خیابان دانشگاه- پلاک ۶۸

تلفن: ۶۶۹۷۸۵۸۲

فهرست مطالب

۱۰	 مقدمه
۱۲	 پیشگفتار
۱۶	 بخش اول مدیریت تاثیر
۱۶	 مدیریت منابع انسانی
۱۸	 وظایف و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
۲۲	 اهداف و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی
۲۹	 نقش‌های مدیریت منابع انسانی
۳۵	 تعریف مدیریت تاثیر
۳۷	 تاکتیک‌های مدیریت تاثیر
۴۰	 پیامدهای تاکتیک‌های مدیریت تاثیر
۴۴	 عوامل ایجاد کننده مدیریت تاثیر
۴۴	 مسیر حرفه‌ای و مدیریت تاثیر
۴۶	 کسب موفقیت
۴۷	 یادگیری
۴۷	 ارتباطات
۴۸	 چگونگی شکل‌گیری نگرشهای مدیریت تاثیر
۵۱	 چگونگی تاثیر نگرش بر رفتار
۵۲	 اثر نگرش بر افراد
۵۴	 اندازه‌گیری و سنجش نگرشها

- ۵۵..... پیشینه نگرش به کار :
- ۵۹..... نگرش‌های مثبت کاری کارکنان.....
- ۶۳..... امکان تغییر نگرش :
- ۶۷..... بخش دوم: مسیر شغلی.....
- ۶۷..... مسیر شغلی.....
- ۷۱..... تاریخچه توسعه مسیر شغلی.....
- ۷۴..... اهداف برنامه‌ریزی مسیر شغلی.....
- ۷۶..... ضرورت برنامه ریزی مسیر شغلی.....
- ۷۹..... مدیریت مسیر شغلی.....
- ۸۱..... نظریه‌ها و مدل‌های مدیریت شغلی.....
- ۸۷..... مراحل سنتی مسیر شغلی.....
- ۹۲..... مدل ایوانز در ارتباط با مراحل توسعه مسیر شغلی.....
- ۹۳..... مدل برنامه ریزی مسیر شغلی از نظر سور (۱۹۶۱) و هلند (۱۹۷۳).....
- ۹۵..... مفهوم رفتار شهروندی سازمانی.....
- ۹۷..... تاریخچه رفتار شهروندی سازمانی.....
- ۹۹..... انواع رفتارهای شهروندی سازمانی.....
- ۱۰۱..... مدل‌های رفتار شهروندی سازمانی.....
- ۱۰۲..... مدل رفتارهای شهروندی گراهام.....
- ۱۰۲..... مدل رفتارهای شهروندی پادساکف.....
- ۱۰۵..... ابعاد رفتار شهروندی سازمانی.....

پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی.....	۱۰۹
رفتار ضد شهروندی.....	۱۱۲
اشکال رفتارهای برون نقش.....	۱۱۹
ابعاد رفتار ضد شهروندی.....	۱۲۴
عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای ضد شهروندی.....	۱۲۶
پیشنهادهای جهت موفقیت در مسیر شغلی.....	۱۲۷
تعاریف رضایتمندی شغلی.....	۱۲۸
عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....	۱۳۱
راهکارهایی مناسب برای رسیدن به رضایت شغلی.....	۱۳۵
نارضایتی شغلی در موسسات دولتی پس از خصوصی سازی.....	۱۳۶
نارضایتی کار.....	۱۴۷
پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی.....	۱۴۸
نقش عدالت سازمانی در تمایل به ترک شغل.....	۱۵۱
نقش خشنودی شغلی در تمایل به ترک شغل.....	۱۵۱
نقش فشارهای روانی ناشی از محیط کار در تمایل به ترک شغل.....	۱۵۳
نقش تناسب بین ارزشهای فردی و سازمانی در تمایل به ترک شغل.....	۱۵۳
مزیت‌ها و کاستی‌های مثبت گرایی برای سازمان.....	۱۵۴
تأثیرات مثبت گرایی در سازمان.....	۱۵۵

مقدمه

مفهوم موفقیت مسیر شغلی در اواخر دهه هفتاد توسط وان مانن و شاین مطرح شد. موفقیت مسیر شغلی، دارای دو بعد عینی و ذهنی است. بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی را مهمتر از بعد عینی آن می‌دانند؛ زیرا بعد عینی شامل متغیرهای خارجی یک شغل تست که توسط جامعه تعیین و ارزش گذاری می‌شود و شرط اولیه موفقیت مسیر شغلی است. حرکت در این بعد می‌تواند کمی باشد مانند افزایش حقوق، افزایش امنیت شغلی، رفتن به مرخصی‌های طولانی مدت، یا گرفتن ترفیع یا تغییر پست سازمانی سلسله مراتبی. اما بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی، نوع ادراک فرد از تجربه‌هایی است که در مسیر شغلی خرد و در سازمان به دست می‌آورد. تجربه‌هایی مانند پیشرفت، تحقق نیازها و ارزش‌ها، احساس امنیت و آزادی که در کار به دست می‌آید نقش بسزایی دارد. (هسلین^۱، ۲۰۰۵) با توجه به اینکه مدیریت جزء آرزوهای شغلی سطح بالاتر و نیز باور مدیران این است که توانایی کنترل و جهت‌گیری مسیر شغلی خود را دارند و از سوی دیگر، میل و انگیزه زیاد برای موفق شدن و دوری از شکست جزو اهداف جدانشدنی مدیران است، سازمان‌ها باید به نیازها و آرزوهای متنوع مدیران خود توجه خاصی داشته باشند. به عبارت دیگر، نیازها و آرزوهای آنها را بشناسند و شرایط سازمان را به خصوص از طریق مداخلات مشاوره‌ای، آموزش و رشد مسیر شغلی طوری فراهم سازند که مدیران بتوانند ضمن شناخت آرزوهای مسیر شغلی خود برای دستیابی به آنها اقداماتی به عمل

می‌آورند. مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، موظف است به علایق فردی و سازمانی در کنار هم توجه نماید، نیازهای مسیر شغلی کارکنان را در نظر گیرد تا ضمن افزایش انگیزه‌های کاری، شاهد افزایش تولید و بهره‌وری سازمان خود باشند. (گلفردسون^۱، ۲۰۰۲) بررسی ارتباط بین فرایندهای حرفه‌ای موفقیت و استفاده از تاکتیک‌های نفوذ فرآیندی جالب و پویاست، زیرا تاکتیک‌های نفوذ سازمانی می‌تواند در پاسخ به چگونگی غلبه یافتن بر نقصان‌های آموزش و حرفه‌ای قلمداد شده و مواردی جایگزین آنها شود. (شرافت و همکاران ۱۳۹۱)