

روانشناسی کار ✓

پیام اداری هفته

هفته نامه الکترونیک کلامی از جادوی مدیریت



شنبه (۹۵/۹/۲۷) سه شنبه (۹۵/۱۰/۳) جمعه

شماره پیام: ۲۱۴

سال پنجم - سری ج

کد پیام: ۱۴/ج

شاید مهمترین پیامد درک روانشناسی کار خوشحالی نیروی کار و لذت کار کردن در محیط کار باشد که این خوشحالی و لذت، خود بخود به کار بیشتر و بهره وری بیشتر منجر میشود. سعدی شاعر نامدار کشورمان در قرن هفتم هجری قمری به این موضوع توجه کرده است و تنها پیامد مهم روانشناسی کار را در یک بیت ارائه داده است:

مراعات دهقان کن از بهر خویش که مزدور خوشدل کند کار پیش

شاید مهمترین سؤال این باشد که برای ایجاد خوشحالی نیروی کار چه باید کرد؟ در اینجا دو دیدگاه پیرامون روانشناسی کار وجود دارد:

- ❖ **دیدگاه اول** بر عوامل بیرونی مثل افزایش حقوق، دادن پاداش یا تنبیه و امثال اینها تکیه میکند. این دیدگاه رایج ترین دیدگاه در محیط های کاری است. بیشتر مدیران هم تصور میکنند که میتوانند با استفاده از عوامل بیرونی، انگیزه نیروی کار را افزایش دهند.
- ❖ **دیدگاه دوم** شامل عوامل انگیزشی درونی است. بعبارت دیگر باید بیشتر عوامل انگیزشی را در سیستم ها/ فرآیندهای ارائه خدمت جستجو کرد نه در رفتار افراد و یا عملکرد اشخاص. باید کاری کرد که صاحبان سیستمها/فرآیندهای ارائه خدمت، لذت با هم کار کردن، لذت یادگیری مداوم، لذت موفقیت های در پی، لذت پاسخگویی مستمر به نیازها و انتظارات مشتریان، لذت نوآوری و خلاقیت، لذت دلبستگی به محل کار و همچنین لذت رشد و شکوفایی دائمی را احساس نموده و بچشند. در اینصورت است که خوشحالی واقعی بوجود خواهد آمد و این خوشحالی به معنای بهره وری بیشتر خواهد بود. لذا باید دانست تقریباً همه عوامل مرتبط با کار از نوع عوامل درونی بوده و از درون، نیروی کار را برمی انگیزاند و بطور مستمر هم نشاط و انرژی مثبت تزریق می کند.