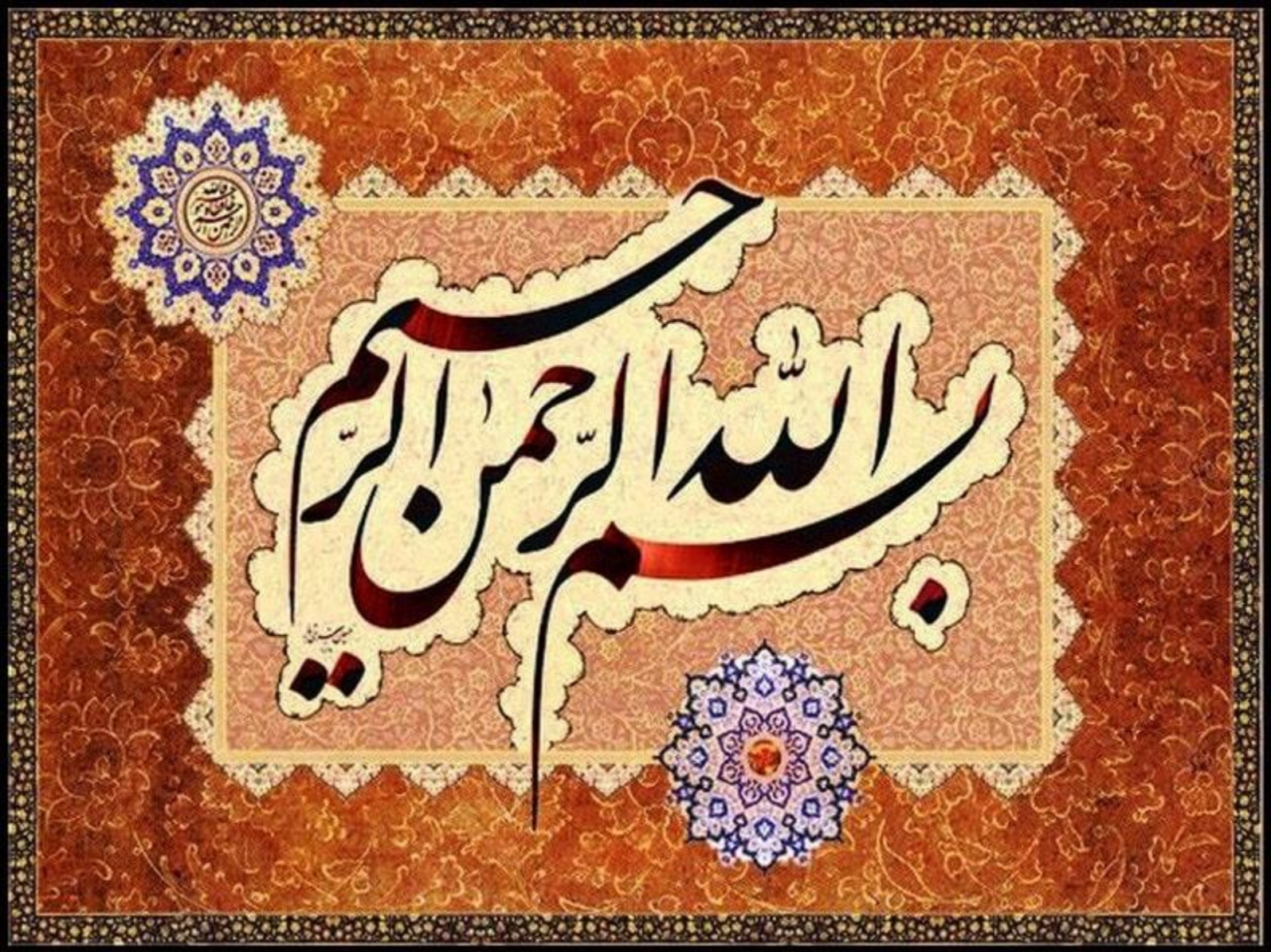


سَيِّدُ الْوَالِدِينَ



عوامل مؤثر بر خشودی شفلی

ارائه کننده: دکتر علیرضا مخبر دزفولی

دکترای حرفه ای پزشکی

دکترای تخصصی روانشناسی

رزومه دکتر علیرضا مخبر دزفولی



• دکترای حرفه ای پزشکی

• دکترای تخصصی روانشناسی با رتبه ممتاز از دانشگاه های دولتی

• مؤلف مورد تقدیر کنگره بین المللی روانشناسی خانواده ۹۵

• نویسنده برتر استان خوزستان در هفته ملی هنر ۹۴

• رییس شورای فرهنگی دانشگاه های استان خوزستان ۱۳۹۲

• معاون فرهنگی و اجتماعی برگزیده اول دانشگاه های کشور در سال های ۹۰ و ۹۱

• معاون فرهنگی و اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز ۸۹-۹۲

• تألیفات: ۱: نمی از دریا ۲: چگونه عاشق بمانیم؟ ۳: خشنودی شغلی؛ رهیافتی نو،

۴: روانشناسی پایداری ۵- دوستان غیر معمولی! (زیر چاپ)

عرض خیرمقدم خدمت
مدیران فرهیخته صنعت
کشور؛ که یاد می گیرند تا
بیاموزانند!

سعدی علیه الرحمه

- اگر زباغ رعیت ملک خورد سیبی
- بر آورند غلامانِ او درخت از بیخ!

تماس با مدرس:

Email: amdezfuli@yahoo.com

Instagram ID: [dr.mokhberdezfuli](https://www.instagram.com/dr.mokhberdezfuli)

Telegeam ID: [@rszistan](https://www.tg.me/rszistan)

• شماره هماهنگی کارگاه و سخنرانی:

• ۰۹۳۷۶۴۵۹۳۶۹۰

ماهیت و اثرات خشنودی شغلی

• خشنودی شغلی یعنی چه؟

دکتر عالی‌زاد
مخبر دزفولی

Job satisfaction

نگرش های مثبت مربوط به
شغل یا کار را، عموماً با اصطلاح
«خشنودی شغلی» تعریف می
کنند.

• خشنودی شغلی به مفهوم لذت روحی
ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و
امیدهایی است که فرد از کار خود به
دست می آورد.

خشنودی شغلی درونی و بیرونی

- **۱- خشنودی درونی:** ناشی از احساس لذتی است که انسان از اشتغال به کار و فعالیت و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آورد.
- **۲- خشنودی بیرونی:** با شرایط اشتغال و محیط کار، ارتباط دارد و هر آن، در حال تغییر است. ضمناً رضایت درونی، پایدارتر از رضایت بیرونی است.

• رفتار سازمانی، ریکی گریفین، سیدمهدی الوانی ۱۳۹۵

• ویکتور فرانکل

• خشنودی درونی بیشتر تحت
تاثیر شخصیت است در حالی
که خشنودی بیرونی بیشتر تابع
محیط است...

خلاصه عوامل سازمانی موثر بر خشنودی شغلی



خلاصه عوامل فردی موثر بر خشنودی شغلی



پیشنهادات سازمانی

- سیستم محاسبه حقوق و علت تفاوت حقوق ها، خصوصا بین رده های مساوی شغلی را حتما در دسترس افراد قرار دهید!
- برای حقوق و مسائل رفاهی سیستم داشته باشید و تحت هر شرایطی به سیستم تان وفادار بمانید.

• حقایق و مشکلات را تا حد امکان با کارکنان در میان بگذارید، موارد ناچیزی وجود دارد که لازم است از آن‌ها پوشیده نگه داشته شود و اگر انصاف را در رفتار شما ببینند، آن پرده پوشی را هم در جهت منافع خود ارزیابی می‌کنند.

• گاهی ارزش کارهای بزرگی که برای آن‌ها انجام می‌دهید تحت الشعاع ابهام‌ها و تصمیمات پشت پرده‌ای قرار می‌گیرد، فارغ از این که این کار به نفع آن‌ها باشد یا به ضرر آن‌ها!

• هویت ساختارها و علت تغییرات
ساختاری و سیستم ساختاری تان
را به شفافیت بیان، و عادلانه
بودنش را برای کارکنان تان تبیین
کنید و به آن پایبند بمانید.

حداقل در مورد تصمیمات کلانی که به سرنوشت همه ی کارکنان زیر مجموعه تان برمی گردد، حتما با آن ها یا نمایندگان آن ها مشورت کنید. اجازه دهید حس کنند که مدیران شان نظرات آن ها را جویا می شوند. خرد جمعی، کمتر خطا می کند.

Non of us as smart as all of us! کن بلاچاره

در سازمان تان مدل شایستگی برای رهبران داشته باشید و از کانون های ارزیابی برای افراد کاندید ارتقاء، برای سنجش میزان شایستگی های آن ها استفاده کنید. کسانی که بیشترین نمره را در این کانون ها کسب کنند، منصوب شوند؛ تا همه احساس کنند انتصاب ها بر اساس معیارها و منطبق بر شایستگی ها صورت می گیرد. (IDP)

• طراحی و اجرای پروژه ارگونومی را جدی بگیرید. تفکر ارگونومیک و ترویج فرهنگ ارگونومی، می تواند مخاطرات محیط کار را کاهش دهد، خستگی کارکنان را کم کند، از بیماری های شغلی و پرداخت غرامت ها و هزینه های درمانی ناشی از آن ها (بیماری ها) پیشگیری و محیط کار را برای کارکنان تان از نظر روحی و جسمی، امن کند و همه ی این موارد بدون تردید باعث ارتقای خشنودی شغلی می شوند.



- تفویض اختیار کنید! اجازه دهید افراد ضمن احساس استقلال، پاسخگویی عملکردشان باشند.
- نقش افراد را در محیط کارشان به طور شفاف بیان کنید و انتظاراتتان را از آن‌ها به روشنی بر زبان بیاورید. ابهام در نقش، باعث نارضایتی می‌شود. این‌که افراد یک بنگاه یا سازمان، ندانند دقیقاً نقش و وظیفه‌شان چیست و هر روز وظیفه‌ی جدیدی به آن‌ها محول شود قطعاً موجب بی‌انگیزگی آنان می‌شود.

• در تقسیم کار، دقت داشته باشید. همان گونه که چندین بار بر دوش یک نفر خارج از توان او، موجب مخدوش شدن رضایت شغلی می شود؛ بیکار ماندن یک نفر و نداشتن وظیفه ای برای انجام هم باعث نارضایتی می شود.

• در سپردن کارها به افراد، توان جسمی و خصوصا روحی آن ها را در نظر بگیرید؛ و با توجه به تیپ شخصیتی شان از آن ها کار بخواهید. در کارهایی که نیاز به دقت و برنامه ریزی و کیفیت دارد از تیپ شخصیتی B و در کارهایی که حجم زیادی کار در زمان کوتاه باید انجام شود؛ و در مورد درخواست های فوری، از افراد دارای تیپ شخصیتی A استفاده کنید.

- برای نظارت بر عملکرد کارکنان تان سیستم داشته باشید. در بسیاری از سازمان ها از سیستم مدیریت عملکرد، برای تعیین اهداف و انتظارات از کارکنان توسط مافوق، پایش عملکرد، میزان وصول به اهداف، تعیین پاداش و از همه مهم تر، مربی گری استفاده می کنند. اگر چنین سیستمی ندارید، حداقل اهداف، رویکردها، معیارها و انتظارات تان را به صورت فصلی اعلام کنید و مقید باشید بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی بر اساس همین معیارها، پاداش و مزایای کارکنان تان را معین کنید. در این صورت انگیزه ی کار و حرکت بر مدار اهداف افزایش می یابد.

برای پرورش خلاقیت و ترویج فرهنگ
نوآوری و افزایش تعلق سازمانی در
جهت حل مشکلات سازمانی، پیاده
سازی نظام بهپویی را در سازمان جدی
بگیرید.

- حسرت نبرم به خواب آن مرداب
- گآرام درون دشت شب خفته است
- دریایم و نیست باکم از طوفان
- دریا همه عمر خوابش آشفته است!



تماس با مدرس:

Email: amdezfuli@yahoo.com

Instagram ID: [dr.mokhberdezfuli](https://www.instagram.com/dr.mokhberdezfuli)

TELEGRAM ID: [@rszistan](https://www.t.me/rszistan)

• شماره هماهنگی کارگاه و سخنرانی:

• ۰۹۳۷۶۴۵۹۳۶۹۰

• داکتر حوصله، دانایی و
همراهی شما متشکرم

دکتر علی رضا مخبر دزفولی