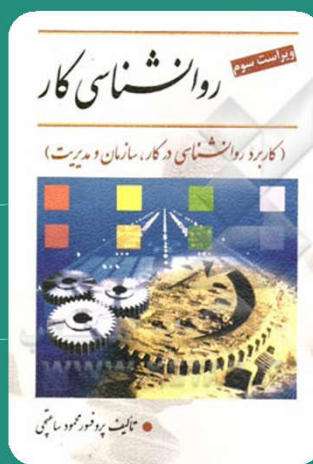


روانشناسی کار

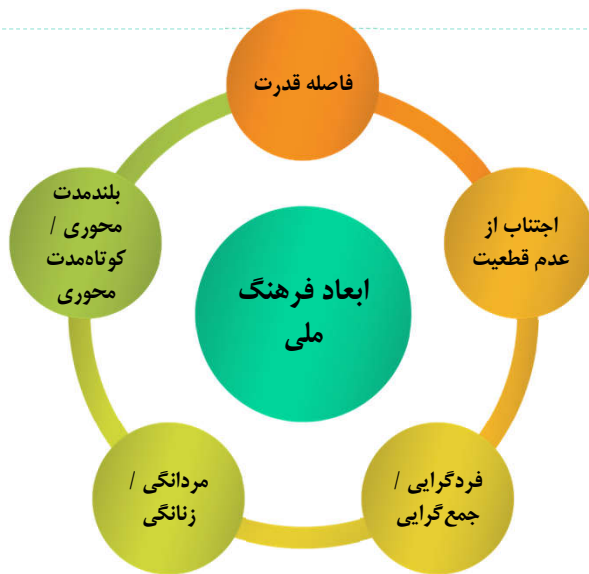
مریم غنوی



۵. فرهنگ کار

روانشناسی کار

مقدمه



در فاصله بین سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۷۳، روانشناسی هلندی به نام هافستد، پژوهش گسترده‌ای در مورد ابعاد فرهنگ بر روی بیش از ۱۱۶۰۰۰ کارمند شرکت IBM در ۶۲ کشور جهان انجام داد.

بر اساس این تحقیقات، تفاوت‌های فرهنگی بین مردمان ملل مختلف را می‌توان بر مبنای پنج بعد توصیف کرد:

فرهنگ کار

فرهنگ کار

عقاید، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های مشترک و نانوشت‌های در رابطه با کار که در بین جمعی از افراد وجود دارد و نحوه عمل آنها را مشخص کرده و سبب تمایز آن جمع از دیگر جمع‌ها می‌شود.



اقدامات عملی جهت شکل‌گیری و تدوام فرهنگ کار اثربخش در سازمان‌ها



توجه مدیران در مورد اهمیت دستیابی به سطوح بالای بهره‌وری

تجزیه و تحلیل کلیه مشاغل سازمان و تهیه شرح شغل و شرایط احراز شغل

ارزیابی کلیه مشاغل سازمان و تعیین حقوق و دستمزد برای متصدی هر شغل

انتخاب مناسب‌ترین فرد برای تصدی هر شغل با استفاده از روش‌های علمی

طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی اثربخش برای متصدیان کلیه مشاغل سازمان

طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی اثربخش برای ارزیابی جامع عملکرد شغلی کارکنان

▶ ۳۶

روانشناسی کار

اقدامات عملی جهت شکل‌گیری و تدوام فرهنگ کار اثربخش در سازمان‌ها



سالم‌سازی جو سازمانی و خلق فرهنگ سازمانی اثربخش

ارتقای سطح انگیزش شغلی کارکنان

تغییر و اصلاح نگرش‌های اشتباه کارکنان

سالم‌سازی شبکه‌های ارتباطی در سازمان

پرورش خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان

تاکید بر اهمیت زمان و آموزش نحوه استفاده صحیح از آن

▶ ۳۷

روانشناسی کار

اقدامات عملی جهت شکل‌گیری و تدوام فرهنگ کار اثربخش در سازمان‌ها



افزایش سطح ایمنی و پیشگیری از وقوع سوانح و حوادث در کار

آشنایی مدیران با خواسته‌های گروه‌های غیررسمی و همسو ساختن آنها با اهداف سازمان

مبارزه جدی و بی‌امان مدیریت سازمان با هرگونه فساد اداری

شکل‌دهی و بهره‌گیری اثربخش از گروه‌های منسجم (تیم) در سازمان

آموزش مهارت‌های شناختی و رفتاری لازم به مدیران جهت تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها