

مرکز ملی اندازه گیری رضایت کارکنان

National Employees' Satisfaction Index



NESI.ir

گزارش وضعیت رقابتی مدیریت منابع انسانی



لوگوی شرکت نمونه

شرکت نمونه:

مدیرعامل:

تاریخ تاسیس:

تعداد شاغلین:

نوع شرکت: سهامی (...)



BCDC

مرکز توسعه رقابت پذیری کسب و کار ایران



فهرست:

۳	معرفی مرکز
۴	اطلاعات شرکت
۶	معرفی اجمالی شرکت
۷	روش شناسی انجام کار
۹	خلاصه اجرایی
۱۸	حوزه رهبری موثر: انصاف
۲۲	حوزه رهبری موثر: مربی گری
۲۶	حوزه رهبری موثر: توانمندسازی
۳۰	حوزه رهبری موثر: راهنمایی
۳۴	حوزه آموزش و توسعه :
۳۸	حوزه برنامه های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل :
۴۲	حوزه پرداخت :
۴۶	حوزه پشتیبانی از تنوع :
۵۰	حوزه تطابق مهارت و ماموریت کارکنان :
۵۴	حوزه تعادل بین کار و زندگی شخصی :
۵۸	حوزه عملکرد بر مبنای پیشرفت :
۶۲	حوزه کار تیمی :
۶۶	حوزه مدیریت راهبردی :
۷۰	حوزه شاخص بهترین محل برای کار :



معرفی مرکز

مرکز ملی اندازه گیری رضایت کارکنان
طرح رتبه بندی شاخص رضایت کارکنان شرکت ها



جشنواره ملی بهره‌وری در راستای تحقق مأموریت خود که همانا

انتخاب و معرفی بهترین عملکرد ها در زمینه بهره‌وری است و به منظور ترویج

فرهنگ بهره‌وری و لزوم هدفگذاری سازمانها بر اساس بهبود شاخصها بر آن است تا از طریق برگزاری مسابقه بهره‌وری توجه تمامی بخشهای اقتصادی کشور را به سمت موضوع بهره‌وری سوق دهد و از این مسیر اهداف برنامه‌های توسعه کشور را عملیاتی نماید. در سال ۱۳۸۷ اولین دوره این جشنواره با استفاده از پایگاه داده سامانه ملی اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل شاخصهای بهره‌وری و با همراهی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران آغاز به کار نمود.

رضایت و تعهد کارکنان دو جز اساسی در توسعه سازمان ها با عملکرد سطح بالا و جذب استعدادهای درخشان آن ها می باشد. اندازه‌گیری رضایت کارکنان جهت رتبه‌بندی بهترین سازمان های ایرانی برای کار کردن، ابزار مهمی برای حصول اطمینان مدیریت ارشد هر سازمانی از رضایت کارکنان خود به عنوان مهمترین سرمایه در اختیار می باشد. این رتبه‌بندی نظامی برای نمایش وضعیت عمومی سلامت سازمان در اختیار مدیران ارشد قرار می دهد و نقشه راه مناسبی جهت شناسایی و بهبود مسیر سازمان به آن ها نشان می دهد و از سویی دیگر راهنمایی خواهد بود برای نیروهای آماده به کاری که در جستجوی محل مناسبی برای فعالیت و نمایش توانمندی های خود می باشند.

یکی از مهم ترین اصول در انجام این نوع رتبه‌بندی ها این است که این برنامه توسط بخش خصوصی انجام گیرد تا بتواند به صورت کاملاً مستقل به شناسایی، درک و ارزیابی راه حل عملیاتی در رابطه با نارسایی ها و کاستی ها بپردازد. با این نگاه، مرکز ملی اندازه‌گیری رضایت کارکنان با رتبه‌بندی و اعلام بهترین محل برای کار، شمای کلی از هر سازمان و زیر معیارهای مورد بررسی را نشان می دهد و می توان امیدوار بود تا با گذشت زمان و جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر برای هر سازمان در یک دوره زمانی چند ساله، پایگاه اطلاعاتی غنی از وضعیت عمومی سازمان ها به صورت کلی و در هر یک از زیر معیارهای مورد بررسی، و با مقایسه سازمان ها با یکدیگر روند کلی، رشد و افت سازمان ها در هر یک از مولفه ها دست یافت.

یکی از اهداف کلیدی این رتبه‌بندی افزایش آگاهی بین مدیران سرمایه‌های انسانی هر سازمان در جهت اندازه‌گیری و بهبود رضایت و تعهد سرمایه‌های سازمان خود می باشد تا از این طریق آگاهی و توجه به سرمایه‌های انسانی به عنوان مهم ترین رکن هر سازمان در بین رهبران ارشد هر بنگاه اقتصادی تقویت گردد و پیرو آن منجر به اصلاح و بروزرسانی شیوه‌های کار گردد. هدف دیگر این رتبه‌بندی این است که بنگاه‌های ایرانی در مسیر بنگاه‌داری حرفه‌ای حرکت نمایند و ارزش‌های اصیلی نظیر صداقت، ارزش آفرینی، خلاقیت و نوآوری در سازمان های ایرانی توسعه یابد و بنگاه‌های ما بستر قابل اطمینان برای پذیرش افرادی با این ویژگی ها باشند و فضا را برای کارکنان خود به گونه‌ای فراهم آورند تا این ارزش ها در افراد نهادینه شده و در طول زمان به صورت عینی بروز و ظهور یابد.

نخستین فاز این طرح ملی تحت عنوان رتبه‌بندی شاخص رضایت کارکنان شرکت ها توسط این مرکز و با همکاری باشگاه نخبگان کسب و کار و نشریه رتبه و حمایت معنوی مرکز رتبه‌بندی اتاق ایران از نیمه دوم دی ماه به صورت رایگان آغاز شده است و پس از برگزاری نظرسنجی و تجزیه و تحلیل های کارشناسی تا انتهای سال، فهرست شرکت های برتر از منظر کارکنان طی مراسمی اعلام خواهد شد.



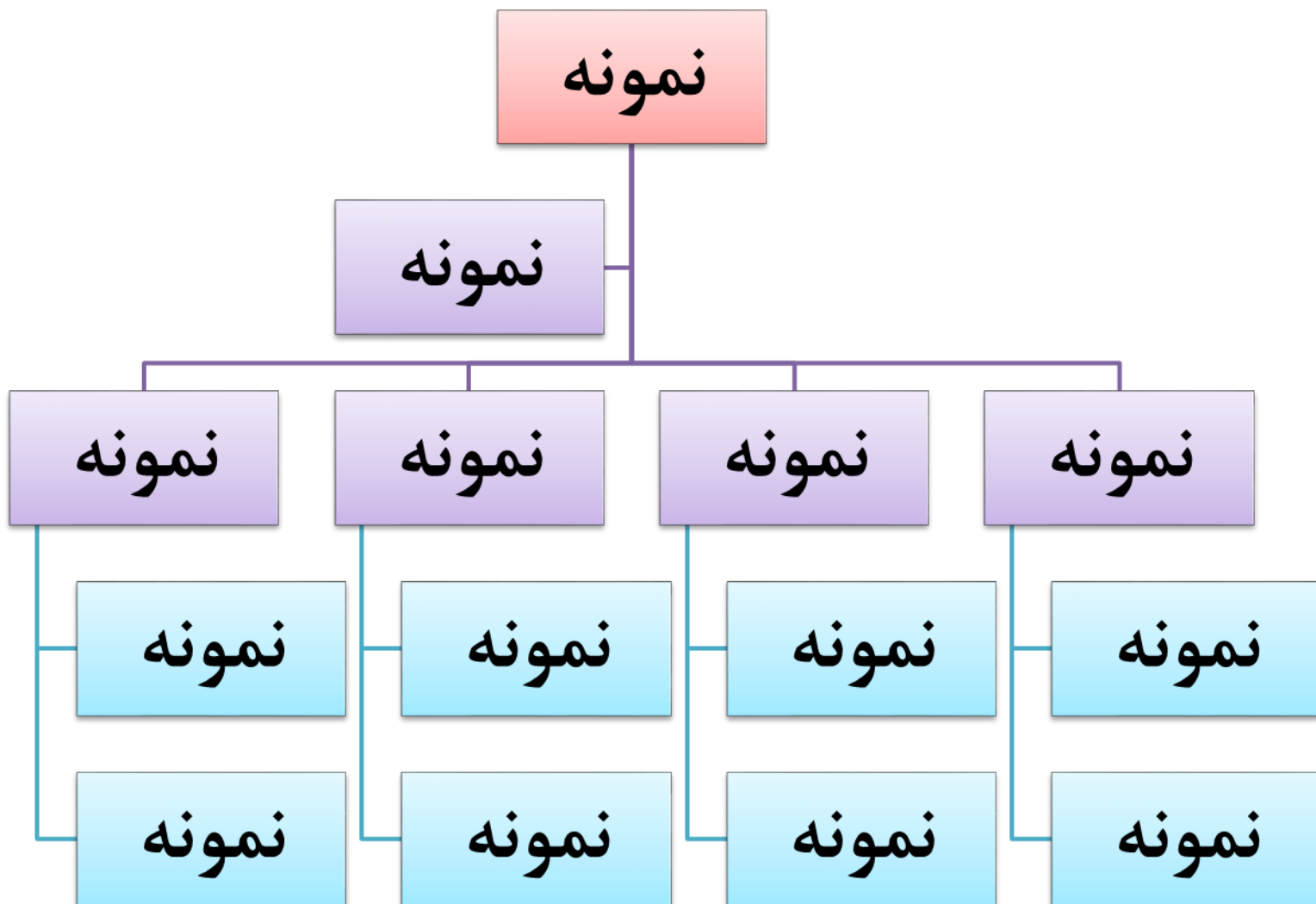
اطلاعات شرکت

نام شرکت	:	
تعداد شاغلین	:	
نوع شرکت	:	
نوع فعالیت	:	
گروه فعالیتی	:	
تاریخ تاسیس	:	
تاریخ پذیرش در بورس	:	
میزان سرمایه	:	
آدرس	:	
تلفن	:	
فکس	:	
پایگاه اینترنتی	:	
پست الکترونیکی	:	

اعضای هیات مدیره

ردیف	نام و نام خانوادگی	تاریخ تولد	میزان تحصیلات	رشته
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				

ساختار سازمانی





معرفی اجمالی شرکت

تاریخچه شرکت

توضیح مختصر موضوع فعالیت و محصولات/خدمات شرکت

مختصری درباره ساختار داخلی و محیط شرکت



روش شناسی انجام کار

روش شناسی نظرسنجی

یکی از بهترین راه ها برای اینکه رهبران میزان موفقیت شان در به وجود آوردن محل کاری که افراد را متعهد و علاقه مند به کارشان نگه دارد، بسنجند این است که به کارکنانشان گوش فرا دهند و از آن ها در مورد محل کارشان بازخورد بگیرند. همچنین نظرسنجی از افراد در مورد محل کارشان، ابزاری برای بررسی میزان تعهد کارکنان است. از طریق ارزیابی نظرات، رفتارها و دیدگاه کارکنان، میزان اعتماد بین کارکنان و مدیران را می توان تحلیل کرد، همچنین اینکه افراد چه میزان به کاری که در شرکت انجام می دهند، افتخار می کنند و از همین طریق می توان میزان پیوند عاطفی بین همکاران را نیز سنجید.

این نظرسنجی، بینش متفاوتی را از دیدگاه کارمندان نسبت به شرکتی که در آن کار می کنند اریه می دهد. نتایج نظرسنجی ها را می توان بر اساس جنسیت، پست سازمانی افراد، درآمد، دپارتمان، وضعیت تحصیلی و وضعیت شغلی آن ها دسته بندی نمود.

معمولاً روش انجام نظرسنجی از کارکنان نسبت به محل کارشان به این صورت است که از همه یا بخشی از کارکنان دعوت می شود که در نظرسنجی ای که شامل تعداد مشخصی سوال در مورد محل کارشان است، شرکت کنند. شرکت در این نظرسنجی می تواند به صورت ناشناس یا با ذکر مشخصات فردی افراد باشد. بسیاری از موسساتی که پیش تر نامشان ذکر شد، این نظرسنجی ها را به صورت آنلاین برگزار می کنند و به صورت سالیانه نتایج آن ها را منتشر می کنند.

نظرسنجی مورد استفاده در این طرح ملی شامل ۵۰ سوال در ۱۴ حوزه می باشد و یادگیری طراحان مدل از نظام های رتبه بندی بهترین محل برای کار مورد استفاده در ایالات متحده آمریکا می باشد. در این نظرسنجی سازمان های متقاضی به چهار دسته تقسیم می شوند. این تقسیم بندی ها عبارتند از:

- کمتر از ۵۰ نفر
- کمتر از ۱۵۰ نفر
- بین ۱۵۰ تا ۵۰۰ نفر
- بیش از ۵۰۰ نفر

از سوی دیگر سازمان های متقاضی بر حسب بخش های اقتصادی نظیر: صنعت و معدن، تجارت، ICT، بانک و بیمه و ... نیز دسته بندی می گردند. نحوه بدست آوردن حجم نمونه برای انجام نظرسنجی با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان می باشد:

$$S = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2}$$

که در آن:

S: تعداد نمونه مورد نیاز است.

P: نسبت جمعیت است.

N: تعداد اعضای جامعه است.

D: درجه دقت نسبت جمعیت است.



شایان ذکر است نمونه مورد نظر از سطوح مختلف سازمانی انتخاب می شوند تا دید جامع تری نسبت به سازمان و نتیجه واقع بینانه تری از این نظرسنجی به دست آید. در این نظرسنجی ها که به صورت آنلاین برگزار خواهد شد سه فیلد اجباری برای درج نام و نام خانوادگی فرد، سمت و شماره موبایل ایشان در نظر گرفته می شود و برای اطمینان از صحت تکمیل این نظرسنجی ها توسط افراد از پیش تعیین شده، با افرادی که این فرم ها را تکمیل کرده اند تماس گرفته می شود و در مورد فرم نظرسنجی گفت و گوی مختصری با این افراد صورت می گیرد.

همچنین اطلاعات دموگرافیک شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه شغلی نظردهندگان در شرکت فعلی و به صورت کلی نیز در خروجی نهایی لحاظ خواهد شد.

نظرسنجی طراحی شده براساس نظام رتبه بندی بهترین محل برای کار در ایالات متحده آمریکا می باشد که در حدود ۲۰٪ متناسب با شرایط کشور، بومی سازی شده است.

ردیف	حوزه	تعداد سوال
۱	رهبری موثر: انصاف	۲
۲	رهبری موثر: مربی گری	۴
۳	رهبری موثر: توانمند سازی	۲
۴	رهبری موثر: راهنما	۴
۵	آموزش و توسعه	۴
۶	برنامه های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل	۶
۷	پرداخت	۱
۸	پشتیبانی از تنوع	۳
۹	تطابق مهارت و شرح شغل کارکنان	۵
۱۰	تعادل بین کار و زندگی شخصی	۳
۱۱	عملکرد بر مبنای پاداش و پیشرفت	۶
۱۲	کار تیمی	۳
۱۳	مدیریت استراتژیک	۴
۱۴	بهترین محل برای کار	۳



خلاصه اجرایی

نماینده سازمان :	سمت سازمانی :
تاریخ ارسال نامه :	تاریخ ثبت نام :
شروع نظرسنجی :	اتمام نظرسنجی :
جامعه آماری :	تعداد نمونه :
تعداد رای ثبت شده :	آرای قابل قبول :
آرای غیر قابل قبول :	متوسط زمان تکمیل پرسشنامه :

اطلاعات آماری افراد شرکت کننده در نظرسنجی

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا :		
خانم :		

سن (سال)

کمتر از ۲۵ :		
۲۶ - ۲۹ :		
۳۰ - ۳۹ :		
۴۰ - ۴۹ :		
۵۰ - ۵۹ :		
بیشتر از ۶۰ :		

سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵ :		
۵ - ۱۰ :		
۱۰ - ۱۵ :		
بیشتر از ۱۵ :		

سابقه کار (کل)

کمتر از ۵ :		
۵ - ۱۵ :		
۱۵ - ۲۵ :		
بیشتر از ۲۵ :		



واحدها/بخش های سازمان / مثال ۶ واحد

		:	واحد سازمانی ۱
		:	واحد سازمانی ۲
		:	واحد سازمانی ۳
		:	واحد سازمانی ۴
		:	واحد سازمانی ۵
		:	واحد سازمانی ۶

واحد سازمانی ۱:

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)

کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	



واحد سازمانی ۲:

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

سابقه کار در شرکت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	



واحد سازمانی ۳:

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

سابقه کار در شرکت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	



واحد سازمانی ۴ :

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)

کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	



واحد سازمانی ۵:

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)

کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	



واحد سازمانی ۶:

جنسیت	تعداد افراد شرکت کننده	درصد سهم
آقا	:	
خانم	:	

سن (سال)

کمتر از ۲۵	:	
۲۶ - ۲۹	:	
۳۰ - ۳۹	:	
۴۰ - ۴۹	:	
۵۰ - ۵۹	:	
بیشتر از ۶۰	:	

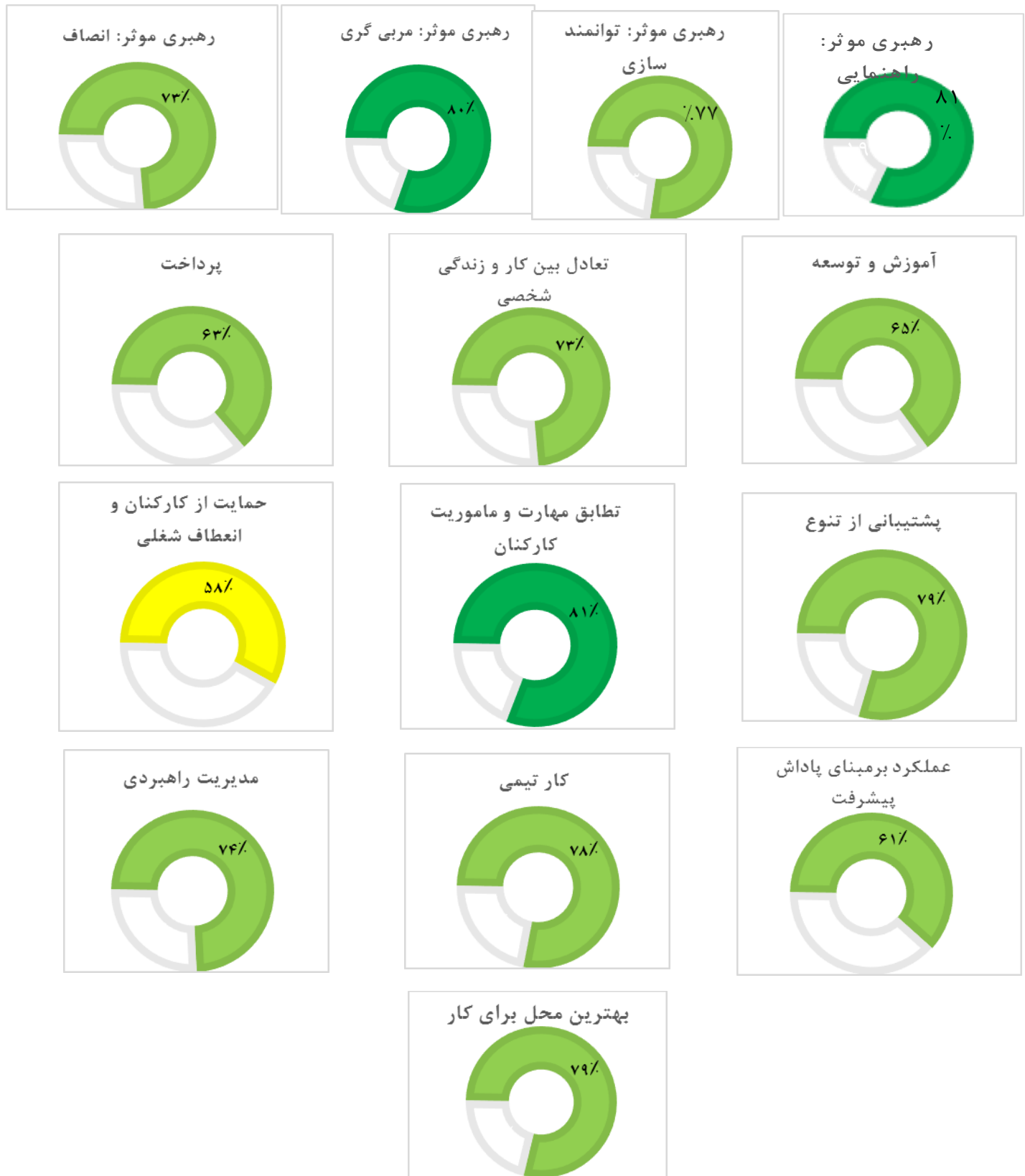
سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۰	:	
۱۰ - ۱۵	:	
بیشتر از ۱۵	:	

سابقه کار (کل)

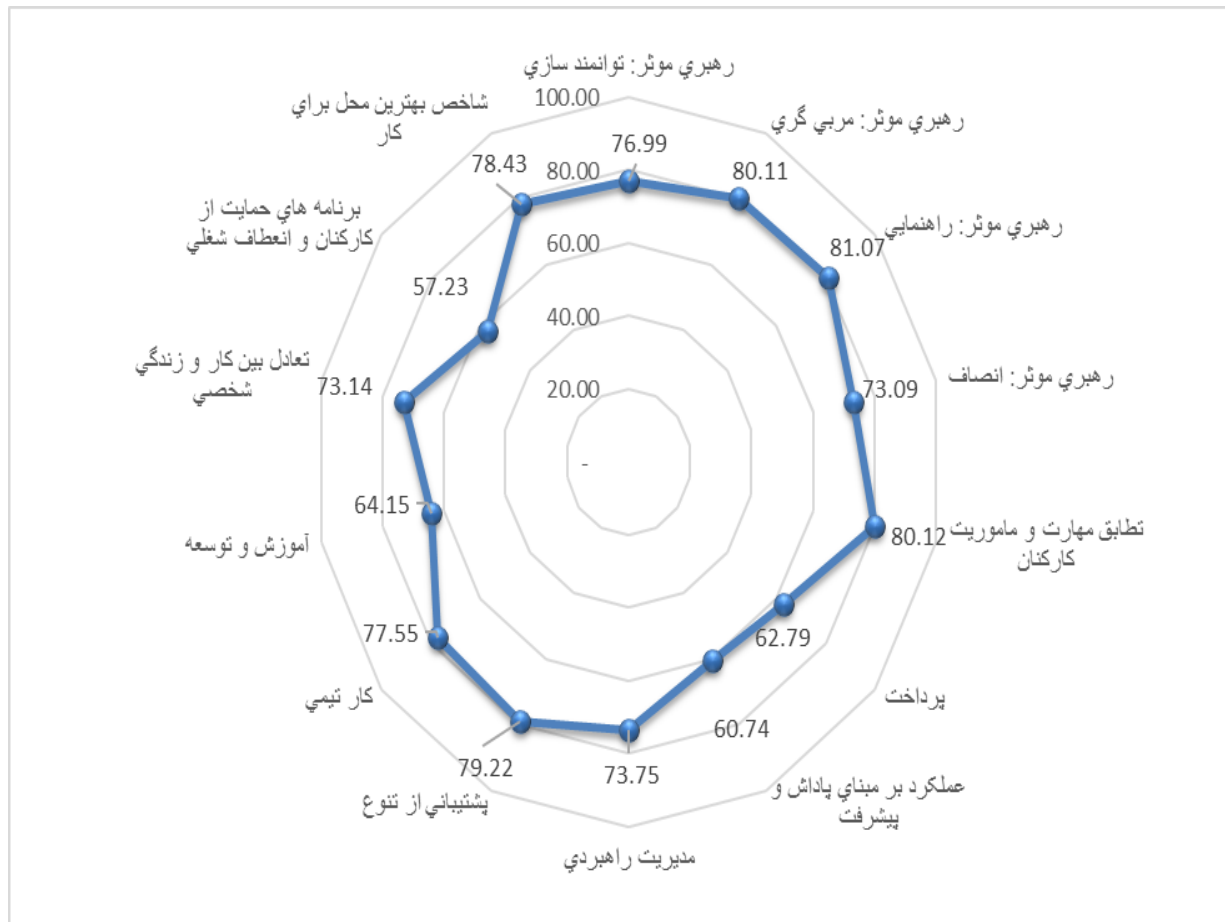
کمتر از ۵	:	
۵ - ۱۵	:	
۱۵ - ۲۵	:	
بیشتر از ۲۵	:	

نتایج به تفکیک حوزه ها





نتایج حوزه ها در یک نگاه



ردیف	حوزه	درصد رضایت
۱	رهبری موثر: راهنمایی	۸۱.۰۷
۲	تطابق مهارت و شرح شغل کارکنان	۸۰.۱۲
۳	رهبری موثر: مربی گری	۸۰.۱۱
۴	پشتیبانی از تنوع	۷۹.۲۲
۵	بهترین محل برای کار	۷۸.۴۳
۶	کار تیمی	۷۷.۵۵
۷	رهبری موثر: توانمند سازی	۷۶.۹۹
۸	مدیریت استراتژیک	۷۳.۷۵
۹	تعادل بین کار و زندگی شخصی	۷۳.۱۴
۱۰	رهبری موثر: انصاف	۷۳.۰۹
۱۱	آموزش و توسعه	۶۴.۱۵
۱۲	پرداخت	۶۲.۷۹
۱۳	عملکرد بر مبنای پاداش و پیشرفت	۶۰.۷۴
۱۴	حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل	۵۷.۲۳



حوزه رهبری موثر: انصاف

عدالت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مورد توجه در تحقیقات مدیریتی و روانشناسی است. بر اساس شواهد پژوهشی موجود، تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است بعد نخست، عدالت توزیعی است که به حضور انصاف و عدل در توزیع پیامدها مربوط می شود. دو بعد دیگر، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی است که اولی مربوط به رعایت عدل در رویه های تصمیم گیری، مورد استفاده برای تخصیص پیامدها و دومی به رعایت انصاف در برخوردهای بین فردی به خصوص از طرف سرپرستان و مدیران با کارکنان باز می گردد. این سه بعد یا جنبه عدالت در تعامل با یکدیگر، پدید آورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط های کاری هستند.

بر گزارش، جوامعی با درآمد خالص سرانه بالا نسبت به جوامعی که درآمد ملی سرانه خالص آن ها پایین است، نمرات پایین تری در مادی گرایی کسب می کنند. یافته های این پژوهشگران حاکی از آن است که کشور هایی با گرایش های مادی گرایانه پایین تر، به عدالت رویه ای و عدالت تعاملی بیشتر توجه می کنند. از منظر چنین دیدگاهی، منطقی است که وقتی یکی از ابعاد عدالت در شکلهای انصاف ادراک شده کلی سهم بیشتری را به خود اختصاص می دهد، به طور طبیعی سهم ابعاد دیگر کاهش می یابد. در کنار مادی گرایی، یکی دیگر از ارزش های فرهنگی که بر اشکال عدالت و انصاف کلی ادراک شده اثر می گذارد، فاصله قدرت است. فاصله قدرت اشاره ای است به این امر که در یک فرهنگ چقدر افراد خود را از مراجع قدرت دور و با فاصله احساس می کنند.

دو پیامد نگرشی و رفتاری مورد استفاده در این پژوهش یعنی رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت، از متغیرهای بسیار مطرح در حوزه مدیریت و روانشناسی هستند که تاکنون شواهد قابل توجهی از متغیرهای پیشایند آنها به دست آمده است. رضایت شغلی متشکل از واکنش شناختی و عاطفی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود است. این متغیر در مطالعات متعدد و به ویژه در ارتباط سنجی با عدالت و قواعد آن در داخل و خارج مورد استفاده قرار گرفته است. بر همین مبنا نیز انتظار می رود انصاف کلی با پیامدهای نگرشی و رفتاری نظیر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه داشته باشد. اما تمایل به ترک خدمت نوعی گرایش رفتاری محسوب می شود که از عوامل موقعیتی درون و برون سازمانی همراه با ویژگی های فردی متأثر می شود. مطالعات نشان داده اند ترک خدمت با هر سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی دارای رابطه منفی است. بدین معنی که هرچه میزان بی عدالتی ادراک شده در کارکنان یک سازمان بالاتر می رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالاتر می رود.



حوزه رهبری موثر: انصاف

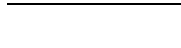
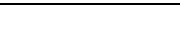
رهبری موثر: انصاف ۷۳,۰۹%

کارکنان تا چه حد اعتقاد دارند که مسائل در واحد کاری شان عادلانه حل و فصل میشوند، پارتی های شخصی تا چه اندازه تحمل میشود و سایر مسائل مربوط به انصاف و عدالت.

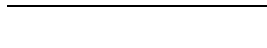
درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا
	

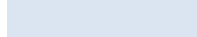
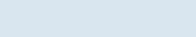
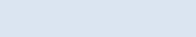
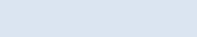
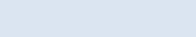
درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰
					

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵
			

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی*

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵
				

* جدول فوق برای هر یک از واحدهای سازمانی قابل تهیه است.

درصد رضایت به تفکیک سوالات

در محل کار من، با اقدامات خودسرانه، پارتی های شخصی و اعمال زور برای اهداف گروهی برخورد میشود؟	٪۶۸,۰۹
من میتوانم در صورت مشاهده مواردی از نقض قوانین و مقررات، آن را بدون ترس از اقدامات تلافی جویانه فاش سازم؟	٪۷۸,۰۹



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه رهبری موثر: مربی گری

مربی گری نوعی رابطه تعاملی است که به افراد در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی، سریع تر از آنچه که خود قادر به انجام آن هستند کمک می کند و علاوه بر افزایش مهارت های ارتباطی، حل مسأله، کار گروهی و ارتقای توانمندی های فردی به توسعه شایستگی های اصلی شغل نیز می انجامد. مربی گری فرایند همراهی مداوم و حمایت از فردی برای ثابت قدم ماندن در اهداف و تعهدات خود است و به معنای پیمودن راهی میان بر، فائق آمدن بر ترس و تقویت و نیرومند ساختن نقاط و ویژگی های مهم و اساسی است.

مربی گری رهیافتی عمل گرا است. مربی به طرف مقابل کمک می کند تا ضمن تعریف و مشخص ساختن اهداف خود، برای دستیابی به آنها تشویق شود و تاثیر بلافاصله آن را در زندگی خود احساس کند. مربی راهنمایی ها و فعالیت های مورد نیاز برای توسعه مهارت ها و قابلیت های فردی اشخاص را به بهترین شیوه در اختیار آنها قرار می دهد.

مربی ها معمولاً به دنبال شاگردان و کارمندان خوش فکر هستند و تمایل دارند تا با افرادی کار کنند که به اندازه کافی نیرومند و سرحال باشند تا مربی و آموزش های او را برای دستیابی به آینده ای بهتر همراهی کنند. به طور کلی افراد برای موفقیت در عرصه های زیر از خدمات و راهنمایی های مربی بهره می گیرند:

- حوزه های عمل اجرایی، رهبری و مدیریت کارآمد

- تصمیم گیری درست و موثر

- مدیریت تغییر و تحول شرکت

- رشد حرفه ای و توسعه مهارت

- افزایش درآمد از طریق فروش و بازاریابی کارآمد

- حفظ کارمندان

- ارتباطات موثر و کارآمدی شغلی

معمولاً افراد به این دلیل از مربی گری استفاده می کنند تا به دانستنی های بیشتری دست پیدا کنند، می خواهند رشد و پیشرفت داشته باشند و مهم تر اینکه می خواهند آسانتر و سریعتر به این رشد و پیشرفت نائل شوند. مربی به افراد کمک می کند تا به چنین هدفی دست یابند. بنابراین در مربی گری رابطه ای بین مربی و مراجعه کننده ایجاد می شوند که موجب حرکت می شود، اهداف بهتری تدوین و تعریف می شود، فرد مهارت های جدیدی به دست می آورد و در نتیجه به موفقیت بیشتری می رسد. موفقیت بیشتر وی احتمالاً پول و یا درآمد بیشتر و یا یک زندگی رضایت بخش و بهتر خواهد بود. افراد با استفاده از مربی گری جدی تر می شوند، اقدامات و کوشش های آنها موثرتر و متمرکزتر می شود، روحیه آنها تقویت می شود و با آرامش و تعادل بیشتری اهداف خود را پیگیری می کنند.



حوزه رهبری موثر: مربی گری



رهبری موثر: مربی گری %۸۰,۱۱

نظر کارکنان در مورد کمک های شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی و افزایش مهارت ها در انجام فعالیت های شغلی می باشد. همچنین نوع ارتباط و تعامل افراد در سطوح مختلف برای تسهیل اجرای فعالیت ها، فرایند یادگیری و پیشرفت افراد را نمایش می دهد.

درصد رضایت به تفکیک جنسیت



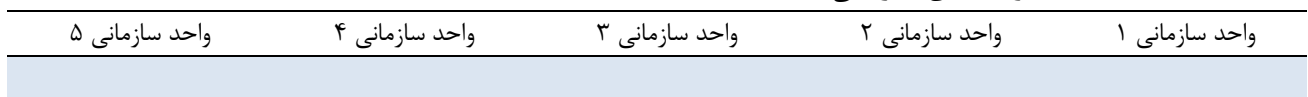
درصد رضایت به تفکیک سن



درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت



درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی



درصد رضایت به تفکیک سوالات

در محل کار من، مدیران انگیزه و تعهد بالایی در نیروی کار ایجاد می کنند؟	۷۶,۰۳٪
مدیران تا چه میزان شما را در جریان فعالیت های شرکت و نحوه پیشرفت کارها میگذارند؟	۶۹,۴۱٪
مدیران ارشد شرکت من، سطح بالایی از صداقت و درستی را حفظ می کنند؟	۸۲,۰۶٪
من برای مدیران ارشد شرکت احترام زیادی قائل هستم؟	۹۲,۹۴٪



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه رهبری موثر : توانمندسازی

رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آنها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت های از پیش تعیین شده ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. به عبارت دیگر رهبری، فرآیندی است که طی آن مدیریت سازمان می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نماید. معنویت را به صورت احساس اصلی فرد در ارتباط با درون خود، دیگران و کل جهان تعریف کرده اند و عقیده بر این است که معنویت در محیط کار عبارت است از یک زندگی درونی، کار با معنا و اجتماع. مفهوم رهبری معنوی با مفهوم برساخته از اقتدار کاریزماتیک مشابهت اسمی و تفاوت ساختاری دارد. در هر دو مفهوم ظاهراً شخصیت کاریزماتیک و فعال رهبر برای هدایت توده یا سازمان به کار گرفته می شود اما مضمون رهبری معنوی در سازمان بیشتر ناظر بر سود محوری و کسب موفقیت و رقابت فزاینده است در حالی که اقتدار کاریزماتیک بیشتر بر ایدئولوژی تکیه دارد. در واقع رهبری معنوی عبارتست از ارزش ها، نگرش ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه ای که سبب بقاء معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدف مندی و عضویت در خود و دیگران گردد.

ابعاد رهبری معنوی عبارتند از:

۱. چشم انداز سازمانی ۲. عشق به نودوستی ۳. امید/ ایمان ۴. معناداری در کار ۵. عضویت ۶. تعهد سازمانی ۷.

بهره وری

توانمندسازی تنها به معنی اعطای قدرت به کارکنان و تفویض اختیار نیست؛ بلکه فرآیندی است که به موجب آن کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه، می توانند عملکردشان را بهبود بخشند. بنابراین ((توانمندسازی فرآیندی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین ترین رده امتداد می یابد. به عنوان یک حقیقت، توانمندسازی به طور قطع به آزادی انتخاب و عمل بیشتر منجر می شود، ایجاد احساس سودمندی در اعضای سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی که موجبات تضعیف قدرت آنان را باعث می گردد و نیز استفاده از مطالعات اثربخش سازمانی و غیرسازمانی، ارتقاء مهارت ها، روحیه تعاون و کارآیی سازمان، افزایش احساس ارزشمندی کارکنان از نتایج توانمندسازی است.



حوزه رهبری موثر: توانمند سازی



فرآیندهای کاری تا چه میزان به کارکنان حس توانمندی می دهد و اینکه تا چه میزان حس می کنند در تصمیم گیری ها تاثیرگذار هستند.

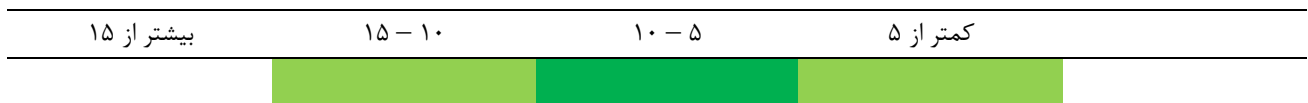
درصد رضایت به تفکیک جنسیت



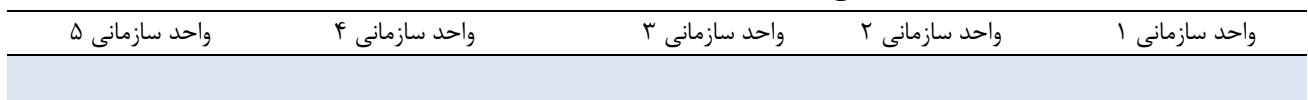
درصد رضایت به تفکیک سن



درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت



درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی



درصد رضایت به تفکیک سوالات

فرآیندهای کاری احساس توانمندی شخصی در من ایجاد می کند؟	۷۷,۰۶٪
تا چه حد در تصمیم گیری هایی که بر کارتان اثر میگذارند دخیل هستید - میزان رضایت خود را بیان کنید؟	۷۶,۹۱٪



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه رهبری موثر: راهنمایی

بی شک فرد و جامعه برای بقای خود به کار و تلاش نیاز دارند. ورود به عرصه کار در زندگی هر شخص یکی از مهمترین مراحل زندگی محسوب می شود. از طرف دیگر رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی کار محسوب می شود همانطور که می دانیم بهره‌وری ناشی از عوامل مختلفی چون استفاده بهینه از امکانات، زمان و استفاده مطلوب از نیروی انسانی می باشد در شرایطی نیروی انسانی توانایی‌های خود را در انجام کار به بهترین نحو مطلوب بروز می دهد که علاوه بر سایر عوامل دارای احساس رضایت شغلی از فعالیتی که انجام می دهد باشد. عواملی که در ایجاد رضایت شغلی مؤثرند را می توان به دو دسته تقسیم نمود:

الف- عواملی که در مراحل قبل از انتخاب شغل می توانند رسیدن به رضایت شغلی مؤثر باشند.

ب - عواملی که بعد از انتخاب شغل و در طی فرآیند انجام کار رضایت شغلی را ایجاد می نمایند.

اولین مرکز راهنمایی که در واقع مرکز راهنمایی حرفه‌ای بود در سال ۱۹۰۸ میلادی در بوستون به وسیله "فرانک پارسونز" که به پدر راهنمایی معروف است تأسیس شد. وی لازمه هدایت حرفه‌ای را پیروی از سه اصل زیر می دانست:

۱. شناخت توانایی‌ها و علایق و مهارت‌های حرفه‌ای فرد.

۲. شناخت شغلی و موفقیت‌های شغلی.

۳. ایجاد ارتباط منطقی بین دو اصل یادشده.

هر چند فرایند انتخاب شغل در طول زندگی افراد به طور مداوم و پیوسته ادامه دارد، سازش منطقی بین خصوصیات فردی با شرایط شغلی نمی تواند به تنهایی پاسخگو باشد و کلیه عوامل مؤثر در انتخاب شغل نمی‌توانند صرفاً جنبه عقلانی و منطقی و یا صرفاً جنبه عاطفی و روانی داشته باشند. از عوامل دیگر که لزوم راهنمایی و مشاوره شغلی را در عصر حاضر اجتناب ناپذیر می کنند بروز دو پدیده توسعه شهرنشینی و پیشرفت تکنولوژی است. شهرنشینی، تنوع و تقسیم مشاغل را باعث شده است و پیشرفت تکنولوژی نقش تخصص را در احراز شغل برجسته کرده است.

یکی از فرضیات اولیه رهبری موثر این است که بهترین رهبر کسی است که ملاحظه کار باشد و نسبت به نیازهای کارکنان خود حساس باشد. در برنامه‌های متعارف رهبری، رهبرکسی است که به روش روشن برنامه ریزی کند و با ایجاد ساختار و تفویض وظایف با قاطعیت برنامه‌اش را اجرا کند. برخی از برنامه‌های آموزشی درباره رفتار مناسب رهبر ایده‌آل بسیار صریح هستند. از مشهورترین این برنامه‌ها "شبکه مدیریت" تدوین شده توسط بلیک و موتون است. در این شیوه، آموزش بر پایه این نظریه استوار است که رهبر ایده‌آل باید به وظیفه و به رابطه میان فردی توجه بسیاری داشته باشد. تجربه رهبری "آموزش هنگام کار" از دیگر روش‌های آموزش مدیران است. با فرض اینکه شخص با برعهده داشتن پست مدیریت به مدت چند سال مطالبی را می آموزد و از مدیران بالاتر نیز به شکل راهنمایی و توصیه تعداد زیادی آموزش غیر رسمی کسب می کنند. آموزش رهبری بر این فرض استوار است که رهبر باید تا حد امکان نفوذ و کنترل بیشتری داشته باشد و هرچه نفوذ و کنترل بیشتری داشته باشد بهتر می تواند در اعضا گروه انگیزه ایجاد کند و آنان را در انجام کارهای مشخص خود راهنمایی کند. پس مدیران باید خود را نسبت به نیازهای دیگران و اثر خودشان بر آن‌ها حساس تر کنند تا در ایجاد انگیزه اثر بخش تر باشند.



حوزه رهبری موثر: راهنمایی



رهبری موثر: راهنمایی

نظر کارکنان درباره مدیر مستقیم شان و اینکه تا چه میزان مدیران به افراد قدرت رهبری می دهند و از آن ها حمایت می کنند و بازخوردی که مدیران به کارکنان می دهند.

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰
-					

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

مدیر مستقیم من از پیشرفت کارکنانش حمایت میکند؟	٪۸۱،۹۱
گفتگوهای من با مدیرم در رابطه با عملکردم، ارزشمند و سازنده است؟	٪۸۰،۴۴
مدیر مستقیم من، به من فرصت رهبری میدهد؟	٪۸۰،۱۵
در کل، احساس می کنید مدیر شما تا چه حد کار خود را خوب انجام میدهد؟	٪۸۱،۷۶



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵



حوزه آموزش و توسعه :

مدیران منابع انسانی باید بیش از پیش به آموزش کیفی و تخصصی کارکنان همت گمارند. به دلیل رشد روزافزون پیشرفت های فنی و لزوم افزایش تخصص بیشتر کارکنان که ضوابط اجتماعی خاصی را می طلبد رضایت آنان از نوع کارشان بر نحوه فعالیتشان تاثیر می گذارد. بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف های اصلی سازمان باشد و سازمان ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند. برخی دیگر به ارتباط رضایت شغلی با بهبود انگیزش کارکنان می اندیشند و به افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش توجه می کنند. نقش نیروی انسانی کارآمد و پر انگیزه مستقیم در وظایف خطیر و پراهمیت منابع انسانی اثر می گذارد. منابع انسانی عمده ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می آید، به ویژه در سازمان های دولتی اعمال سیاست های خط مشی گذاران و برنامه ریزان از طریق منابع انسانی انجام می پذیرد. منابع انسانی راضی و پرانگیزه در پیشبرد سیاست ها و برنامه های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می کنند. شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری رساند. عوامل رضایت شغلی در هر سازمانی می تواند به اقتضای شرایط آن سازمان متفاوت باشد.

ویلیامز جیمز در دانشگاه هاروارد در یک بررسی دریافت که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی ها و صلاحیت های خود را بروز می دهند. تحقیقات بر روی ۱۲۵ مدیر آمریکایی نشان می دهد که هر مدیر آموزش ندیده حدود ۲ تا ۶ برابر وقت بیشتری صرف کرده است تا بتواند به سطح کفایت هم تایان آموزش دیده خود برسند. به علاوه هزینه صرف شده برای آموزش رسمی و سایر هزینه های پشتیبانی برای مدیران آموزش دیده در حدود ۱۴۰۰ دلار برای هر نفر است در صورتی که مدیران آموزش ندیده هر کدام بین ۳۰۰۰ تا ۵۰۰۰ دلار برای رسیدن به همان سطح مهارت صرف کرده اند. در مجموع شرکت های معمولی آمریکایی بیش از ۱۵۰۰ دلار در سال برای آموزش هر کارمند هزینه کرده اند که ارقام فوق نشان دهنده اهمیت و ارزش آموزش در صنعت است.



حوزه آموزش و توسعه

آموزش و توسعه ۶۴,۱۵%

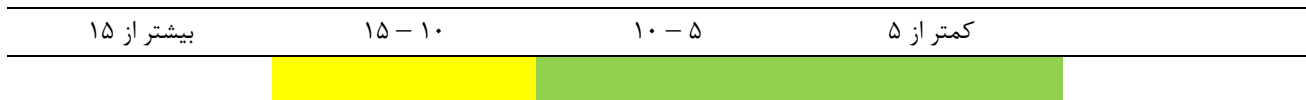
درصد رضایت به تفکیک جنسیت



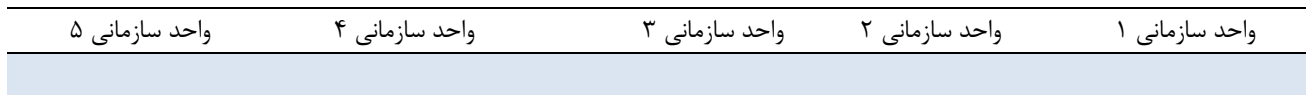
درصد رضایت به تفکیک سن



درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت



درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی



درصد رضایت به تفکیک سوالات

شرکت، فرصت بهبود مهارت هایم را در اختیار من قرار می دهد؟	۶۶,۶۲%
نیازهای آموزشی من به درستی ارزیابی شده اند؟	۵۹,۲۶%
تا چه میزان از آموزش حین کارتان رضایت دارید؟	۵۸,۳۸%
شرکت، اطلاعات کافی برای انجام کارم را در اختیار من قرار داده است؟	۷۲,۳۵%



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه برنامه های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل :

رویکرد روانشناسی مثبت گرا، با توجه به استعدادها و توانمندی های انسان به جای پرداختن به ناهنجاری ها و اختلال ها، هدف نهایی خود را شناسایی سازه ها و شیوه هایی می داند که بهزیستی و شادکامی انسان ها را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هرچه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی جایگاه ویژه می گردند بنیادی ترین سازه های این رویکرد می باشند. در این میان انعطاف پذیری کنشی ای در حوزه های روان شناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است. انعطاف پذیری کنشی را یک فرایند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند. به بیان دیگر انعطاف پذیری کنشی سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. انعطاف پذیری کنشی را به عنوان شایستگی افراد در مواجهه با رویدادهایی که به صورت معنی داری مصیبت بار هستند تعریف نمود. ارک و همکاران در پژوهشی نشان دادند، افراد دارای ویژگی انعطاف پذیری کنشی در مواجهه با رویدادهای هیجانی با ماهیت خنثی و نامعلوم، بیشتر تمایل به نشان دادن هیجانات مثبت داشتند؛ به اعتقاد آن ها این ممکن است به علت توانایی این افراد برای کنار آمدن موفقیت آمیز به هنگام روبه رو شدن با موقعیت های دشوار، به خصوص موقعیت هایی با ماهیت بین فردی باشد.

کاردماس و حمایت اجتماعی با سلامت و عملکرد افراد را مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده نشان داد که خودکارآمدی، خوش بینی و حمایت اجتماعی به صورت پایداری با عملکرد و سلامت افراد رابطه دارد. در این تحقیق خوش بینی به صورت بالقوه ای در رابطه خودکارآمدی و ادراک حمایت اجتماعی با احساس بهزیستی نقش میانجی ایفا نمود و خودکارآمدی و حمایت هیجانی روزانه، خوشبینی را یافته های نو در روان شناسی تحقیقی را بر روی ۱۰۰ نفر از دانشجویان پیش بینی کردند. کاردماس، کافتسیوس، سایدریدیس انجام دادند، آنها پس از آنکه خلق روزانه آزمودنی ها را طی دوره تحقیق کنترل کردند به نتایج زیر دست یافتند: خودکارآمدی کلی و خوش بینی با خوشنودی و رضایت مرتبط با محرک ها و سازگاری همبستگی قوی را نشان داد که این همبستگی از طریق تنظیم افکار، اعمال و رفتار و هیجانات حاصل می شد. این تحقیق همبسته بودن خودکارآمدی کلی و خوش بینی افراد را با پردازش آگاهانه افراد از محرک ها به صورت تهدید آمیز پژوهشی تجربی با هدف بودن و یا خوب و خوشایند بودن محرک ها نشان داد. وایت و ریچاردسون تعیین اثر یک برنامه آموزش انعطاف پذیری کنشی بر عزت نفس؛ جایگاه مهار، هدف در زندگی، روابط بین فردی و رضایت شغلی در محیط کاری یکی از ادارات خدمات دولتی انجام دادند. در پایان تغییر مثبت معنی داری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در تمام متغیرها به جز رضایت شغلی مشاهده شد. در کل، نتایج تحقیق گویای کارایی آموزش انعطاف پذیری کنشی بود.



حوزه برنامه های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل



برنامه های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل ۵۷,۲۳%

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سؤالات

تا چه اندازه از شرایط ارگونومیک محیط کار (نور، صدا، دما، محل استقرار، دسترسی بهinessه به ملزومات کاری و ...) رضایت دارید؟	۶۰,۵۹%
تا چه میزان از ساعت های کاری شرکت و انعطاف پذیری ساعت های کاری رضایت دارید؟	۷۳,۸۲%
تا چه میزان از برنامه های سلامت ارائه شده توسط شرکت مانند برنامه های ورزشی، معاینات پزشکی، خدمات بیمه ای و درمانی و رضایت دارید؟	۴۸,۳۸%
تا چه اندازه از تسهیلات ارائه شده به کارکنان رضایت دارید؟	۵۰%
سازمان شما تا چه اندازه به برنامه های مفرح غیررسمی مانند برگزاری مراسم تولد، جشن آخر سال، انتخاب کارمند نمونه و اهمیت می دهد؟	۵۱,۳۲%
با توجه به جمیع جهات، تا چه اندازه احساس امنیت شغلی می کنید؟	۵۹,۲۶%



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه پرداخت:

یکی از عمده ترین بحث ها پیرامون موضوع مدیریت منابع انسانی بحث حقوق و دستمزد است. هر چند که تاکنون یک قاعده کامل و خدشه ناپذیر در مورد نحوه پرداخت حقوق و دستمزد تدوین نشده است، لیکن ویژگی های مختلفی مورد اتفاق صاحب نظران است. از جمله اصلی ترین این ویژگی ها، عدالت در پرداخت است. لایحه نظام هماهنگ نیز ادعای زمینه سازی برای تحقق چنین امری را داشته است. احساس عدم وجود عدالت در بین آنانی که دریافت کننده حقوق هستند، زمینه ساز دلسردی، ضعف انگیزه و یا حتی غلبه روحیه تخریب گری بر افراد می شود که تمامی اینها موجب افت شدید بهره وری نیروی کار می شود. شمار فراوانی از اعتصاب های کارگری و حتی کارمندی، کم کاری ها، عدم انگیزش و نارضایتی های شغلی، موارد ترک خدمت و ... که در همه جای جهان روی می دهد، زائیده بی توجهی به انگیزه های مادی و نابرابری های پرداخت یا کمبود مقررات و روش های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و دستمزد است. بحث حقوق و دستمزد برای مدیران امروزی و آینده صرف نظر از اینکه در کدام بخش از اقتصاد جامعه اعم از خصوصی یا دولتی شاغل باشند اهمیت به سزایی دارد. با وجود اینکه در روانشناسی مطرح می شود که پول تنها می تواند معدودی از نیازهای متنوع و متعدد انسان ها را ارضا کند، اما جای هیچ شک و تردید نیست که پول هنوز هم از مهم ترین انگیزه هاست. پرداخت های نقدی همیشه از اهمیت به سزایی برخوردار است و نقش مهمی در جذب و حفظ نیروها دارد. یکی از ویژگی های مهم سیستم حقوق و دستمزد منصفانه و عادلانه بودن آن است، یعنی حقوق یا دستمزد متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه کار افراد تعیین شود و ضوابط و شرایط برای اعضای آن یکسان باشد. بدیهی است عادلانه بودن سیستم حقوق و دستمزد در مقبولیت و پذیرش آن نقش اساسی دارد. مسئله حقوق و دستمزد از گذشته دور مد نظر اندیشمندان علوم رفتاری و اقتصادی بوده است.

بر اساس نظریه آدامز چهار عنصر اصلی نظریه عدالت به شرح زیر است:

- ۱- فرد/ افرادی که خود را در مقایسه با دیگران می بینند.
- ۲- دیگران: افرادی هستند که عمل مقایسه با آنها انجام می گیرد.
- ۳- داده ها: شامل کلیه سرمایه هایی است که فرد با خود به محیط کار آورده است، مانند: تحصیلات، تجربه کاری، مهارت ها و استعدادها، رتبه و پایه.
- ۴- ستاده ها: کلیه حقوق و مزایا و فرصت های ارتقا مقام و پایه ای که فرد به شکل های مختلف در مقابل کار خود دریافت می کند. بر اساس این نظریه افراد رابطه ای بین داده ها و ستاده های خود قائل می شوند و سپس آن را با نسبتی که بین داده ها و ستاده های دیگران وجود دارد و به نوعی از آن آگاه هستند، مقایسه می کنند.



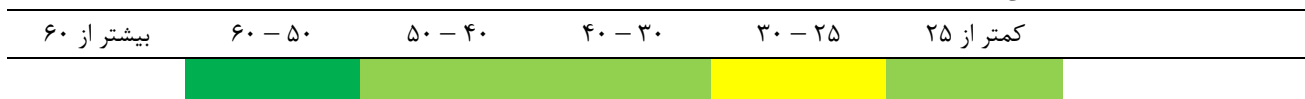
حوزه پرداخت



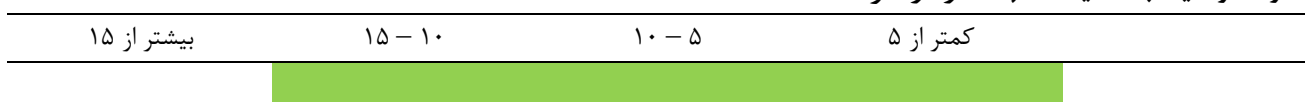
درصد رضایت به تفکیک جنسیت



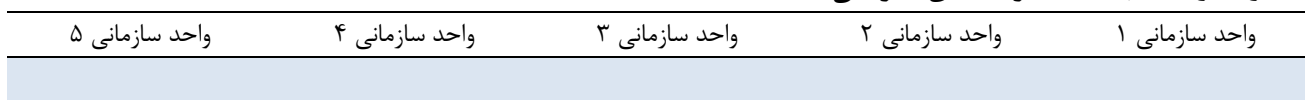
درصد رضایت به تفکیک سن



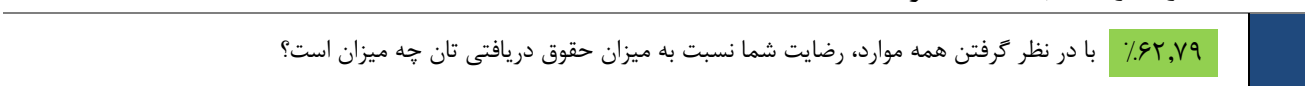
درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت



درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی



درصد رضایت به تفکیک سوالات





درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه پشتیبانی از تنوع :

کار برای افراد مختلف معانی گوناگونی دارد و نقش‌های متنوعی در زندگی هر یک از انسان‌ها ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد از نظر کارکنان، شغلی خوب است که پیش پا افتاده و عادی نباشد و انجام دادن آن تا حدودی نیاز به فکر داشته، کارکنان را برانگیخته و تا اندازه‌ای در آن تنوع و آزادی عمل وجود داشته باشد، وجهه اجتماعی خوبی داشته و امکان پیشرفت شغلی را فراهم سازد. مردم غالب اوقات خود را مصروف کار و شغل خود می‌نمایند، لذا به جهت اینکه افراد از کارشان احساس رضایت نمایند، طراحی مشاغل اهمیت خاصی می‌یابد. یکی از راهکارهای افزایش انگیزه و به دنبال آن افزایش عملکرد و رضایت شغلی کارکنان، غنی سازی شغل آنان می‌باشد. غنی سازی شغل شامل مجموعه‌ای از اقدامات کاری متفاوت است که بر میزان دل‌بستگی عاطفی و هیجانی افراد به سازمان موثر است. غنی سازی شغل اساساً از مدل شغلی ویژگی‌هایی استخراج شده است که بر اساس این مدل، مشاغل غنی شده در قالب ویژگی‌هایی نظیر تنوع، ماهیت، اهمیت، خودمختاری و بازخور، کارکنان را برمی‌انگیزاند تا هر چه بیشتر کار را فراگیرند و خلاق باشند. به دنبال آن هرچه سطح انگیزش شغلی افراد از طریق غنی سازی شغلی بالاتر می‌رود، سطح دقت و نوآوری کارآمد آن‌ها بالاتر خواهد رفت.

مدل ویژگی‌های شغلی به طور مستقیم نگرش کارکنان نسبت به شغلشان و رفتار کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث رضایت بیشتر آن‌ها از کار می‌شود. در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۴ برای بررسی نقش ویژگی‌های شغلی روی رضایت و تعهد سازمانی کارکنان خدمات شهری در آمریکا انجام شد، از نظر آماری رابطه معنی داری بین ۴ ویژگی شغلی استرس شغلی، آزادی عمل در کار، تنوع شغلی و نظارت با رضایت شغلی مشاهده گردید. در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۵ تحت عنوان «(انگیزش کارمندان مشتری محور: درک مدل ویژگیهای شغلی)» در مورد ایجاد انگیزه در کارکنان جهت جذب مشتری با استفاده از مدل ویژگی‌های شغلی در آمریکا انجام شد ارتباط معنی داری میان سه بعد اول شغل (تنوع مهارت، ماهیت کار، اهمیت کار) با افزایش انگیزه در کارکنان مشاهده شد.



حوزه پشتیبانی از تنوع

پشتیبانی از تنوع ۷۹,۲۲%

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سؤالات

سیاست ها و برنامه های کاری شرکت، تنوع افراد و سلايق آن ها را به رسمیت می شناسد. برای مثال: امکان فعالیت اقلیت های مذهبی و قومی، خانمان و بر مبنای شایسته سالاری؟	۷۶,۹۱٪
انتخاب افراد، توسط رهبران بر مبنای توجه به موارد خاص همچون طبقه اجتماعی، جهان بینی، زیبایی ظاهری و صورت نمی گیرد و کارکنان از گروه های مختلف و بر مبنای شایستگی انتخاب می شوند؟	۸۰,۵۹٪
رهبران با کارکنان با پیشینه های شخصی متفاوت به خوبی کار میکنند؟	۸۰,۱۵٪



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه تطابق مهارت و مأموریت کارکنان :

اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جا به جایی کارکنان به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند. تناسب شغل و شاغل یعنی این که برای هر فرد در سازمان باید شغل مناسب با ویژگی‌های شخصیتی آن فرد باشد تا موجب افزایش رضایت شغلی فرد و در نتیجه افزایش بهره‌وری و کارایی در سازمان شود. هر قدر افراد شاغل در یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، به همان اندازه برای سازمان در رسیدن به اهداف خود مفیدتر خواهند بود. اشخاص از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوتند. هر یک از افراد صفات و ویژگی‌هایی دارند که در مجموع ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را تشکیل می‌دهد. هرچند بعضی اشخاص شباهت‌هایی با هم دارند، اما هیچ‌گاه دو نفر به طور کامل شبیه هم نیستند. شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست؛ زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. تعریف لغت شخصیت با گذشت زمان گسترده‌تر شده است و بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود. یعنی در واقع فرد به اجتماع خود شخصیتی ارائه می‌دهد که جامعه بر اساس آن، او را ارزیابی می‌کند. تعریف شخصیت بستگی به نوع تئوری با نظریه هر دانشمند دارد. برداشت‌های متفاوت از مفهوم شخصیت به وضوح نشان می‌دهد که معنای شخصیت در طی تاریخ بسیار گسترده‌تر از مفهوم تصویری صوری و اجتماعی نخستین آن شده است. در حال حاضر شخصیت به روند اساسی و مداوم درباره انسان؛ اطلاق می‌شود و تعریف آن از دیدگاه هر دانشمند یا مکتب و یا گروهی به نظریه یا تئوری خاص آن‌ها بستگی دارد. اما تعریف نسبتاً کامل از شخصیت عبارتست از : مجموعه‌ای سازمان یافته و واحدی متشکل از ویژگی‌های نسبتاً پایدار و مداوم که بر روی هم فرد را از دیگر افراد متمایز می‌کند. در این تعریف به دو جنبه اساسی شخصیت باید توجه کرد: پایدار بودن و متمایز بودن آن نسبت به افراد دیگر.

مدیران به هنگام استخدام افراد برای یک شغل خاص با توجه به نوع و ماهیت آن شغل، عوامل متعددی را در نظر می‌گیرند از جمله: عوامل فیزیکی، توانایی‌های فرد اعم از توانایی‌های فکری، مدرک تحصیلی، مهارت‌های فرد، تجربه کاری و یکی دیگر از عواملی که باید در نظر گرفت، شخصیت افراد است. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. واضح است که شخصیت افراد با یکدیگر تفاوت دارد. همچنین در پی آن، شغل آن‌ها نیز متفاوت است. بر اساس این استدلال تلاش‌هایی صورت گرفت تا شخصیت‌ها و شغل‌ها با یکدیگر متناسب باشند. بهترین نظریه مستند تناسب شغل با شخصیت را یک روان‌شناس به نام جان هالند عرضه کرده است.

با تجزیه و تحلیل شغل معلوم می‌شود که هر شغل چه وظایفی را شامل می‌شود و برای احراز و اجرای شایسته آن، چه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌هایی لازم است. با توجه به این که گزینش افراد نامناسب در سازمان موجب ایجاد مشکلاتی می‌شود، بنابراین در استخدام و تأمین نیروی انسانی تناسب شغل را با تناسب نوع شخصیت باید در نظر گرفت. تناسب شغلی در عملکرد و رضایت افراد و نیز در بهره‌وری نیروی کار مؤثر است.



حوزه تطابق مهارت و مأموریت کارکنان

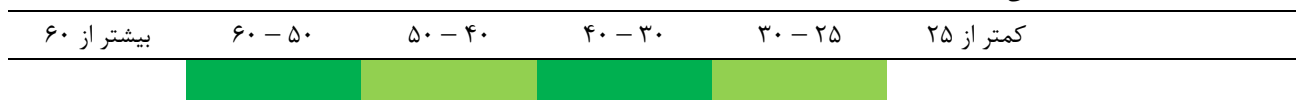


تطابق مهارت و مأموریت کارکنان ۸۰,۱۲٪

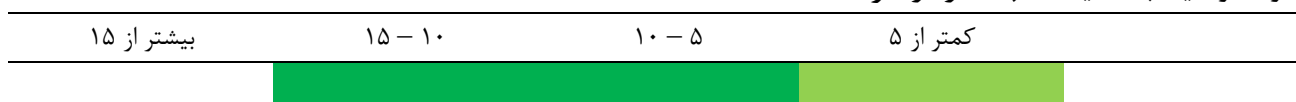
درصد رضایت به تفکیک جنسیت



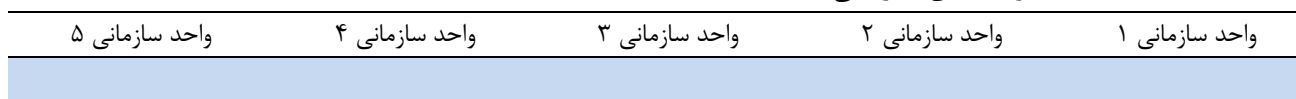
درصد رضایت به تفکیک سن



درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت



درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی



درصد رضایت به تفکیک سوالات

کاری که انجام میدهم، در من احساس موفقیت شخصی ایجاد می کند؟	٪۷۷,۹۴
من نوع کاری که انجام می دهم را دوست دارم؟	٪۸۱,۷۶
استعدادهای من به خوبی در محل کارم به کار گرفته میشود؟	٪۶۹,۸۵
من از تاثیر کارم برای پیشبرد اهداف شرکت، آگاه هستم؟	٪۸۲,۷۹
کاری که من انجام می دهم مهم است؟	٪۸۸,۲۴



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه تعادل بین کار و زندگی شخصی :

در جامعه های در حال گذر و توسعه، با تحول در نهاد کار و خانواده از جمله، افزایش نسبت زنان شاغل (مخصوصاً مادران)، زوج های شاغل و خانواده های تک والدی، تبدیل شدن زنان به گرداننده های اقتصادی (در خانواده و جامعه) و جدایی این دو از هم، تعارض نقش عموماً و تعارض بین نقش های شغلی و خانوادگی به طور ویژه اجتناب ناپذیر است. اگرچه درگیری در هر یک از نقش های کاری و خانوادگی می تواند تأثیرات مثبتی برای افراد به دنبال داشته باشد، اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسؤولیت های مرتبط با هر یک از دو نقش نباشند پتانسیل ایجاد تعارض میان نقش ها افزایش خواهد یافت. امروزه عدم تعادل میان شغل و مسؤولیت های خانوادگی یک تجربه مشترک برای بسیاری از کارکنان است. هنگامی که افراد با فشارهایی برای موفقیت در هر دو زمینه کاری و زندگی شخصی مواجه می شوند، این تعارض ممکن است تشدید یابد. در دو دهه اخیر موضوع تعادل بین کار - زندگی یکی از مهمترین مسائل و نگرانی های رهبران سیاسی، شغلی و رسانه ها، همچنین جزء الویت های واحدهای منابع انسانی سازمان ها گردیده و توجه محققان، کارفرماها و کارکنان را به خود جلب کرده است. از اواسط دهه ۱۹۸۰ نیز رویکردهای مدیریت منابع انسانی، تمرکزشان را از عامل های سازمانی به ۱۶ عامل های نیروی انسانی تغییر داده اند. با نظر به این تغییرات نوع مسائل و نیازهای کارکنان و خانواده ها (نظیر: تقاضای فضای کاری انعطاف پذیر و حمایت عمومی برای نگهداری کودکان و سالخوردگان، و ...) نیز تغییر یافته است. بنابراین ضرورت توجه به این امر بدیهی به نظر می رسد. در پژوهش ها از عبارت تعادل کار-زندگی استفاده شد، زیرا این عبارت جامع تر و دقیق تر از عبارات دیگر نظیر تعادل کار-خانواده، تعادل کاری-غیرکاری و تعارض یا تداخل کار و زندگی،... می باشد. تعریف مشخص و کاملاً روشنی برای تعادل کار-زندگی وجود ندارد. تعارض یا عدم تعادل را به افراد یا والدین با مشغله و تقاضاهای کاری و خانوادگی بالا اطلاق دادند. کلارک ((رضایت و عملکرد خوب در کار و خانواده، با حداقل تعارض نقش)) تعریف کرد. فرن (۲۰۰۳) تعادل کار-زندگی را «سطوح پایین تعارض بین نقشی و سطوح ۲۱ بالای تسهیل بین نقش ها» عنوان کرد. درحالی که کرچمیر تعادل را «داشتن انرژی، زمان و تعهد کافی برای تجربیات ارضاء کننده در همه ابعاد زندگی» می داند تعادل را به عملکرد مؤثر در هر دو بعد کار و زندگی، زمانی که منابع کافی برای مواجهه با تقاضاهای هر دو وجود دارد، اطلاق می کند. ویدانف روی ۷۵۷ مرد و ۲۷۰ زن متأهل رابطه بین ویژگی های رفتاری شغل و تقاضاهای ساختار خانواده و تضاد بین کار و زندگی را بررسی کرد و دریافت که بین زمان کار، تقاضای شغل و تعداد فرزندان در خانه و تضاد بین کار و زندگی رابطه معناداری وجود دارد. دوکس باری نیز تحقیقی روی ۱۹۸۹ خانواده تک والدینی دارای بچه هایی در گروه سنی ۶ تا ۱۲ سال انجام داد، یافته های این تحقیق نشان داد افرادی که کنترل زیادی روی کار خود دارند، سطح پایینی از تعارض کار و زندگی را تجربه می کنند، همچنین خانواده های تک والدینی مشکلات بیشتری را در این زمینه نشان دادند. دانشمندان نشان دادند کارکنانی که از برنامه های منعطف استفاده کردند، کنترل بیشتری بر مدیریت تقاضاهای کار و خانواده داشتند، از تعادل و رضایت شغلی بالایی نیز برخوردار بودند. آمیناه تحقیقی روی رضایت از کار و زندگی و خانواده با استفاده از مدل کوپلمن انجام داد، که نتایج این تحقیق نشان داد رابطه منفی بین تعارض کار و زندگی و رضایت شغلی، و رابطه مثبتی بین تضاد کار و زندگی و میزان رضایت از خانواده وجود دارد.



حوزه تعادل بین کار و زندگی شخصی



تعادل بین کار و زندگی شخصی ۷۳,۱۴%

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

من منابع کافی و مناسب (تجهیزات، افراد و...) برای انجام کارم را دارم؟	٪۷۲,۷۹
رهبر تیم به تعادل بین کار و خانمگی شخصی من اهمیت میدهد؟	٪۷۷,۰۶
حجم کار من معقول است؟	٪۶۹,۵۶



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵



حوزه عملکرد بر مبنای پیشرفت :

در محیط کسب و کار امروزی، سازمان ها نقش مهمی در سیستم های مسیر پیشرفت شغلی ایفا می کنند. مدیریت مسیر پیشرفت شغلی که با عنوان حمایت سازمانی برای توسعه مسیر پیشرفت شغلی یا پشتیبانی سازمانی نیز شناخته میشود، به برنامه ها، فرآیندها و کمک هایی اطلاق می شود که سازمان برای حمایت و افزایش موفقیت مسیر پیشرفت شغلی کارکنانش فراهم می آورد. به عبارتی، مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی به فعالیت هایی گفته می شود که سازمان برای اداره مسیر پیشرفت شغلی کارکنانش عهده دار می شود که خود مشتمل بر دامنه وسیعی از برنامه ها و مداخلاتی است که بر مقایسه نیازهای مسیر پیشرفت شغلی افراد و سازمان متمرکز است و ممکن است در قالب فعالیت های کاملاً رسمی یا نیمه رسمی شامل دوره های آموزش، مراکز ارزیابی برای هدایت و مشاوره مسیر پیشرفت شغلی باشد. فراهم آوردن برنامه هایی مانند برنامه های توسعه مسیر پیشرفت شغلی برای کارکنان در سازمان، ممکن است از نگاه کارکنان به معنای ارزش قایل شدن سازمان برای مشارکت و رفاه آن ها تفسیر شود که به نوبه خود باعث رضایت شغلی افراد شده، عملکرد کاری کارکنان را افزایش و فشار روانی و رفتارهای سازمان گریزی را کاهش می دهد. همچنین حس مطلوبی برای ماندن در سازمان در افراد ایجاد کرده و افراد احساس موفقیت می کنند. براساس مطالعات، موفقیت مسیر پیشرفت شغلی به دو بعد عینی و ذهنی تقسیم می شود. اجزای عینی موفقیت مسیر پیشرفت شغلی پیامدهایی قابل مشاهده مانند پرداخت، ارتقا، تعالی و شان شغل را در بر می گیرد. اما موفقیت ذهنی مسیر پیشرفت شغلی نوعاً به عنوان میزان رضایت از مسیر پیشرفت شغلی تعریف می شود. در سال های اخیر، سنجه های ذهنی موفقیت مسیر پیشرفت شغلی فوق العاده با اهمیت شمرده می شوند و بیشتر توجه محققان به معیار های ذهنی به عنوان یکی از پیش بینی کننده های مهم رضایت از مسیر پیشرفت شغلی جلب شده است. برخی از این پیامدهای ذهنی شامل توسعه مهارت های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری و چالشی بودن کار برای افراد است. نقص معیارهای عینی سنتی مانند پرداخت و ارتقا در رضایت به عنوان نمونه در خدمات شهری و نظامی مشهود است.

سازمان ها سعی می کنند که رضایت از مسیر پیشرفت شغلی کارکنان را با حمایت های موثر مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و شغل های چالشی افزایش دهند. دانشمندان ارتباط نسبتاً مثبت معنی داری بین دو متغیر حمایت های سازمانی برای مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به دست آوردند. سایر دانشمندان نیز تاثیر مثبت رفتارهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی روی موفقیت ذهنی مسیر پیشرفت شغلی را بیان نمودند. همچنین بیان می کنند سازمان ها با حمایت از مسیر پیشرفت شغلی مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و غیره و با به وجود آوردن این ادراک در بین افراد که از آن ها حمایت می شود، رضایت از مسیر پیشرفت شغلی آن ها را بالا می برند. سایر مطالعات به ارتباط قوی بین حمایت مدیریت و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی کارکنان پی برده است. علاوه بر این، ارتباط بین مشاوره و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی را تایید نموده و خاطرنشان کردند کارکنانی که برای آن ها امکان مباحثه با سرپرست خود در رابطه با مسیر پیشرفت شغلیشان فراهم است، دارای میزان بالاتری تعهد و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی هستند.



حوزه عملکرد بر مبنای پاداش و پیشرفت



عملکرد بر مبنای پاداش و پیشرفت ۶۰,۷۴%

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

کارکنان برای ارائه خلاقیت و نوآوری پاداش می گیرند؟	٪۴۸,۲۴
ارزیابی عملکرد من، عملکرد واقعی من را منعکس میکند؟	٪۶۵,۸۸
انجام کار حرفه ای و شایسته من توسط مدیران درک شده و مورد توجه قرار می گیرد؟	٪۶۳,۳۸
از فرصتی که برای کسب موقعیت بهتر در شرکت تان در اختیار شما قرار دارد، تا چه میزان رضایت دارید؟	٪۶۵,۸۸
کارکنان برای فراهم آوردن محصولات و خدمات با کیفیت بالا مورد تشویق قرار میگیرند؟	٪۵۶,۶۲
در واحد کاری من، ارتقا افراد بر مبنای شایستگی آن هاست؟	٪۶۴,۴۱



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه کار تیمی :

در طی سالهای اخیر، پژوهشگران سازمانی با تمرکز بیشتری به شناسایی عوامل مؤثر بر ادراک و رفتار کارکنان برای تحقق بهتر اهداف سازمانها پرداخته اند که می توان گفت از جمله ی آنها، بررسی هویت در سازمان است. یکی از طبقه بندیهای کلی کلاسیک درباره ۳ هویت، تمایز بین هویت فردی و اجتماعی است. در اینجا تمرکز بر هویت اجتماعی به خصوص هویت تیمی و سازمانی می باشد. وجود رابطه نزدیک بین هویت سازمانی و مسائل و موضوع های سازمانی باعث می شود که افراد احساس وحدت و انسجام و پیوستگی نسبت به سازمان داشته باشند و خود را جزئی از مسائل و مشکلات سازمان بدانند. به همین سبب هویت سازمانی یکی از متغیرهای مهم سازمانی است که باید در میان اولویت های مطالعاتی سازمانی قرار بگیرد پژوهش های مستمر در زمینه ی هویت سازمانی، برای اجرای مؤثر مدیریت منابع انسانی بسیار مهم و تعیین کننده است. با وجود ادبیات غنی و متنوع در این جریان پژوهشی، تأثیر هویت سازمانی تعبیه شده در محیط تیم کاری و به ویژه این که چگونه روابط میان اعضای تیم ممکن است تحت تأثیر هویت سازمانی تغییر کند، کمتر مورد توجه واقع شده است و با توجه به این که بیشتر سازمان ها از تیم های کاری به عنوان واحدهای کار اصلی و اولیه استفاده می کنند چنین غفلتی تعجب آور است. تحقیقات رفتار سازمانی در دو دهه گذشته، تمایل قابل توجهی به مطالعه روی هویت سازمانی داشته است زیرا هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش ها و متغیرهای زمین های کاری در ارتباط است و نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می کند و باعث به وجود آمدن خود تنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی در سازمان می شود مطالعات نشان می دهند افرادی که در سازمان ها نتوانند با فرایندهای درون سازمانی، انطباق پیدا کنند یا به تعبیری جامعه پذیری سازمانی در آنها به صورت صحیح انجام نگرفته است، احساس مسئولیت فردی رضایتبخش نیست در نتیجه پیامدهای منفی، از جمله اختلال در عملکرد در سازمان منجر خواهد شد. مدیران همواره به دنبال ارزیابی و ارتقای هویت سازمانی در میان کارکنان خود هستند چرا که به نتایج مثبت آن علاقه مندند. تا زمانی که کارکنان سازمان احساس هویت قویتری با سازمان داشته باشند، باور آنها درباره سازمان بیشتر جنبه مثبت می یابد.

امروزه در شرکت های خدماتی، تولیدی و تجاری موفق، صرفاً توانایی و استعداد فردی برای استخدام و کار کردن کافی نیست، بلکه اصل مهم این است که افراد بتوانند با دیگران بسازند و در تیم های مختلف کاری به عنوان عضوی توانا و سازگار با دیگران، در جهت اهداف سازمانی تلاش کنند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده اند که برای اجرای فعالیت های پیچیده ی سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم های چندنفره با تخصص های مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند. تأثیرات کار تیمی، هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است، سطح سازمان وجود تیم های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می شود. به طور کلی، نظریه های هویت به این موضوع اشاره دارند که افراد خود را توسط گروه های متفاوتی که در آن عضو هستند (گروه کاری، سازمان، شغل یا حرفه و...) به دیگران می شناسانند. همچنین از جمله عوامل مرتبط با هویت شامل تشخیص ارزش های گروه و اقدام مرتبط با آن است. تیم ها به دلیل ماهیت به شدت انسانی خود در کار موفق می شوند و اعضای تیمهای تخصصی با آگاهی بر نقایص انسانی خود فرصت رشد در گرایش های تعهد، مسئولیت پذیری و توجه به نتیجه کار را فراهم می کنند.



حوزه کار تیمی



درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

من با افرادی کار میکنم که روحیه همکاری دارند؟	٪۷۹,۵۶
در واحد کاری من، کارکنان دانش خود را با یکدیگر سهیم میشوند؟	٪۷۸,۸۲
مدیران ارتباط بین واحدهای مختلف شرکت را تسهیل و تشویق میکنند؛ در مورد پروژه ها، اهداف، منابع مورد نیاز و غیره؟	٪۷۴,۲۶



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه مدیریت راهبردی:

در مدیریت استراتژیک امروزی، هوش عاطفی، نقش اصلی را در میان مدیران و کارمندان ایفا می کند. مدیریت استراتژیک، نقش مهمی را در رفتار استراتژیک مدیران و کارمندان در ارگان ها ایفا می کند. همچنین از طرف دیگر، مدیریت استراتژیک رابطه‌ی مثبتی با هم ترازی استراتژیک دارد. همترازی استراتژیک موثر، دارای اثر مثبتی بر انگیزه مدیران و کارمندان در ارگان ها دارد. به علاوه هوش عاطفی تحت تاثیر رفتار استراتژیکی در این رابطه می باشد. نتایج مطالعات نشان می دهد که تشابهی قدرتمند میان انگیزه با رابطه بین هوش عاطفی و بازده ارتباط و همچنین تشابهی میان اثربخشی ارتباط با رضایتمندی شغلی وجود دارد.

انگیزه به عنوان حالت درونی بشر معنی شده است که در بنیه افراد برای فعال شدن نهفته است. همچنین به عنوان فاکتوری معرفی گردیده برای ترغیب افراد به سوی داشتن اهداف مشخص یا عاملی که بر راهکارهای یادگیری افراد و فرایند شناختی تاثیر می گذارد. نظریه های بسیاری در این زمینه گسترش یافته است و تحقیقات بسیاری برای کمک به مدیران صورت گرفته است تا آنچه افراد را به رفتار در راه های متفاوت انگیزه می دهد و عواملی که عملکرد شغلی را توسعه می دهد را شناسایی کنند.

رفتار استراتژیک، رفتاری خودآگاهانه است که در میان تعداد کمی از رقبا یا شرکت کنندگان افزایش میابد در موقعیتهایی که همه از علاقه مندی های متناقض خود و وابستگی متقابل در تصمیماتشان آگاه هستند. رفتار استراتژیک مجموعه ای از فعالیت هایی است که ارگان ها برای اثربخشی محیط کاریشان در جهت بهبود موقعیتشان در ادارات به کار می گیرند. رفتار استراتژیک به این صورت معنی شده است: رفتار های مدیران و کارمندان و همچنین رفتار هوش عاطفی مدیران و کارمندان که رابطه مستقیمی با رفتار استراتژیک دارد.

همترازی استراتژیک موثر، مدیران و کارمندان را از با معنی بودن کارشان برای ارگانها مطلع میسازد. به عنوان نتیجه ی همترازی استراتژیک، مدیران و کارمندان ارگانهای ایران، بطور استراتژیک مشمول انگیزه هستند. بنابراین همترازی استراتژیک مدیران و کارمندان را قدرتمند ساخته و مسئولیت در قبال نتایج کارهایشان به آنها می دهد.

نتایج نشان داده اند که رابطه مثبت و مهمی بین (مدیریت استراتژیک و رفتار استراتژیک) و (مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک) و (همترازی استراتژیک و انگیزه) و (رفتار استراتژیک و هوش عاطفی) و (هوش عاطفی و بازده ارتباط) و همچنین بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی با متغیر متعادل کننده ی انگیزه وجود دارد.



حوزه مدیریت راهبردی



مدیریت راهبردی %۷۳,۷۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۲۵ - ۳۰	۳۰ - ۴۰	۴۰ - ۵۰	۵۰ - ۶۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۵ - ۱۰	۱۰ - ۱۵	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

سطح مهارت کارکنان در واحد شغلی من، طی یک سال گذشته بهبود یافته است؟	%۶۷,۶۵
واحدهای که در آن مشغول به کار هستم توانایی استخدام افراد با مهارت را دارد؟	%۷۵
مهارت ها و دانش شغلی کارکنان متناسب با نیازها و اهداف شرکت است؟	%۷۵,۸۸
مدیران پیشرفت سازمان و حرکت آن به سمت اهدافش را بررسی و ارزیابی میکنند؟	%۷۶,۴۷



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



حوزه شاخص بهترین محل برای کار :

بر اساس مدل های تعریف شده، عناصری که محل کار را برای کارکنان تبدیل به محل کار مطلوب یا نامطلوب می کند و حس اعتماد را در کارکنان بر می انگیزد به پنج بخش زیر تقسیم می شوند. نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه یک شرکت، بیش از سایر منابع سرمایه ای نیازمند توجه و مراقبت است. نیروی انسانی در عین حال پیچیده ترین منبع سرمایه ای هر سازمانی است که همین موضوع مدیریت سرمایه های انسانی را به یکی از شاخه های بسیار مهم مدیریتی در سال های اخیر تبدیل کرده است. علاوه بر این، سرمایه انسانی هم از بازار رقابتی دور نمانده است و در هر اقتصادی، چه در زمان رشد و چه در زمان رکود همواره تقاضا برای نیروی کار ارزشمند وجود دارد چراکه نیروی انسانی بهتر می تواند بهره وری بالاتر را به همراه داشته باشد. همه این عوامل لزوم توجه هرچه بیشتر به موضوع رهبری سرمایه های انسانی و تعامل حرفه ای با آن را نمایش می دهد.

رضایت و تعهد کارکنان دو جز اساسی در توسعه سازمان ها با عملکرد سطح بالا و جذب استعدادهای درخشان آن ها می باشد. رتبه بندی بهترین محل برای کار، ابزار مهمی برای حصول اطمینان مدیریت ارشد هر سازمانی از رضایت کارکنان خود به عنوان مهم ترین سرمایه در اختیار می باشد. این رتبه بندی نظامی برای نمایش وضعیت عمومی سلامت سازمان در اختیار مدیران ارشد قرار می دهد و نقشه راه مناسبی جهت شناسایی و بهبود مسیر سازمان به آن ها نشان می دهد و از سویی دیگر راهنمایی خواهد بود برای نیروهای آماده به کاری که در جستجوی محل مناسبی برای فعالیت و نمایش توانمندی های خود می باشند. یکی از مهم ترین اصول در انجام این پروژه این است که این برنامه توسط بخش خصوصی انجام گیرد تا بتواند به صورت کاملاً مستقل به شناسایی نقاط قوت و درک نواحی قابل بهبود و آرایه راه حل عملیاتی در رابطه با نارسایی ها و کاستی ها بپردازد.

کارکنانی که به کارفرمایان خود اعتماد دارند، بهترین اثربخشی را دارند و سعی می کنند بهترین بازدهی را داشته باشند و تلاش بیشتری برای آرایه کار بهتر از خود نشان می دهند که این تلاش اضافه تر در نهایت به خود سازمان برمی گردد. از طرف دیگر، رهبرانی که به کارکنان خود اعتماد دارند اجازه این را می دهند که خلاقیت افراد از هر سطحی از شرکت به سطوح بالاتر برسد و در نهایت پیوند عاطفی بین کارکنانی که به یکدیگر اعتماد دارند، به وجود می آید و افراد حس می کنند که همه عضو یک خانواده بزرگ هستند و همه این عوامل باعث می شود که نتیجه کار افراد بیشتر از حد انتظار باشد.

شرکت های پیشرو مانند Great Place To Work با پیشینه طولانی هم اکنون بر اساس نتایج تحقیقات و نظرسنجی هایشان با اطمینان اعلام می کنند که بهترین سرمایه گذاری شرکت ها، سرمایه گذاری در اعتمادسازی برای کارمندان است که به جذب نیروی کار بهتر همراه با نوآوری، بهره وری و سود بیشتر منتج خواهد شد و در یک دوره زمانی قابل قبول حتی بر وفاداری مشتریان نیز تاثیر مستقیم دارد.

تعهد کارکنان، ماندگاری و میزان تلاشی که برای انجام بهتر فعالیت های کاریشان انجام می دهند یا تعلقی که به شرکت و اهداف آن دارند را نمایش می دهد. یک شرکت موفق، حس تعهد در کارکنان خود ایجاد می کند و به هر یک این امکان را می دهد که از تمام ظرفیت هایش استفاده کند و به موفقیت شرکتی که در آن کار می کند کمک نماید.

بسیاری از شرکت ها با مدنظر گرفتن این دیدگاه نتایج چشمگیری به دست آورده اند. با این حال، اعتمادسازی بین کارکنان و کارفرمایان همچنان موضوعی تازه است و برغم تاثیر بسزای آن در بهبود کسب و کار، در بسیاری از محل کارها رویه تعریف شده ای برای آن وجود ندارد. و همچنان در موارد بیشماری به صورت غیرعلمی با این موضوع برخورد می شود. آنچه مطرح شد، موضوع اعتمادسازی در سطح خرد و اثرگذاری مستقیم آن بر عملکرد بنگاه های اقتصادی در کوتاه مدت و بلند مدت بود. اما اهمیت این موضوع زمانی پررنگ تر می شود که از دید کلان مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن در بهبود محیط کسب و کار و عوامل تاثیرگذار بر آن، در سطح کلان روشن شود.



حوزه شاخص بهترین محل برای کار



شاخص بهترین محل برای کار ۷۸,۴۳٪

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت به تفکیک واحدهای سازمانی

واحد سازمانی ۱	واحد سازمانی ۲	واحد سازمانی ۳	واحد سازمانی ۴	واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک سوالات

من محل کارم را به عنوان محل کار خوبی برای کار کردن توصیه می کنم؟	۷۳,۵۳٪
خانواده و فرزندان من به شغل و تلاش من افتخار می کنند؟	۸۱,۴۷٪
با توجه به جمیع جهات، چقدر از شرکتی که در آن کار میکنید راضی هستید؟	۸۰,۳۹٪



درصد واحد سازمانی ۱

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۲

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۳

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵



درصد واحد سازمانی ۴

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۵

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵

درصد رضایت واحد سازمانی ۶

درصد رضایت به تفکیک جنسیت

خانم	آقا

درصد رضایت به تفکیک سن

کمتر از ۲۵	۳۰ - ۲۵	۴۰ - ۳۰	۵۰ - ۴۰	۶۰ - ۵۰	بیشتر از ۶۰

درصد رضایت به تفکیک سابقه کار در شرکت

کمتر از ۵	۱۰ - ۵	۱۵ - ۱۰	بیشتر از ۱۵