



## بهره وری، کارآفرینی و نقش مشاوره شغلی در رشد آنها در شرکت نفت

### دکتر کیومرث فرح بخش

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر

#### چکیده:

بهره وری شغلی حاصل عملکرد انسانی است که با خصوصیات فردی خود وارد دنیای کار می شوند. بهره وری حاصل وجود جنبه هایی از فرد شاغل است که کیفیت عملکرد شغلی نام دارد. کیفیت عملکرد شغلی شامل سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد شغلی و سازمانی، رضایت شغلی، موفقیت شغلی و خود بهره وری و پنداری شغلی می باشد. در هر سازمانی دو نوع بهره وری وجود دارد یکی بهره وری اقتصادی و سازمانی و دیگری خود بهره وری و پنداری شغلی است. اگر این دو فرایند در سازمان با همدیگر هماهنگ شوند سطح بهره وری به حداکثر خود خواهد رسید. رشد کیفیت زندگی شغلی منجر به رشد بهره وری سازمانی و خودبهره وری شغلی خواهد شد و حاصل آن کار آفرینی، توسعه سازمانی و شغلی در سطح جامعه خواهد گردید. لازمه ی دستیابی انسانها به سطح مناسبی از کیفیت زندگی شغلی استفاده از خدماتی است که به نام مشاوره شغلی شناخته شده است. افراد کمی هستند که خودشان به حد مناسبی از کیفیت زندگی شغلی برای بهره وری و کار آفرینی دست یابند و اکثر افراد جامعه علیرغم داشتن توان و استعداد مناسب به دلیل وجود برخی موانع فکری و خصوصیات شخصیتی نمی توانند به حد قابل قبولی از کیفیت زندگی شغلی برای بهره وری و کار آفرینی دست یابند. مشاوره شغلی به عنوان یک حرفه ی یاورانه تاکنون در سازمانها و شرکت های مختلفی موجب رشد این توانایی ها شده است. حاصل عملکرد انسانهای بهره وری در ابعاد گوناگون نمود پیدا خواهد کرد که یکی از آنها رشد درآمدهای سازمان و یا شرکت خواهد شد.

**کلید واژه:** بهره وری سازمانی، خود بهره وری پنداری شغلی، مشاوره شغلی

#### مقدمه:



یکی از اهداف مهم مدیران هر سازمان و شرکت بهره روری است. بهره وری به معنی به حد اکثر رساندن دریافت در برابر هزینه می باشد. بهره وری نه تنها یک مفهوم اقتصادی و مدیریتی است بلکه یک مفهوم روان شناسی نیز می باشد. مدیران و برنامه ریزان اقتصادی عمدتاً به دنبال بهره وری و ساختن کل سازمان و افزایش ستاده به داده می باشند در حالی که احساس بهره وری در هر فرد شاغل در سازمان می باشد. احساس بهره وری و نیاز به بهره وری در یک فرد شاغل می تواند از چنان اهمیتی برخوردار باشد که جنبه های مهم کیفیت کاری فرد را تحت تأثیر قرار دهد. احساس بهره وری در فرد شاغل ناشی از یک نیاز مهم روان شناختی در انسان به نام خودشکوفایی است. میل به خودشکوفایی بر اساس نظر کارل راجرز، مزلو، ویکتور فرانکل و آلفرد ادلر آن چنان در انسان قوی است که عدم ارضاء آن در افراد جامعه می تواند احساس پوچی و بی هدفی و نهایتاً افسردگی و ناکارآمدی شغلی را در بر داشته باشد. افرادی که احساس بهره وری شغلی دارند در درون خود به این باور و یقین رسیده اند که در حال شکوفا شدن هستند، هستی آنها معنی دار است، شاد و سرزنده هستند و احساس مفید بودن می کنند. کارگران و کارمندی که همواره در خویشتن احساس بهره وری داشته باشند به کار و شغل خود علاقه مند هستند و سعی بر آن دارند که حداکثر لیاقت و شایستگی را از خود به نمایش بگذارند. فردی که در سازمان احساس بهره وری در بودن می کند همواره در فکر پیشرفت مهارتهای شغلی خود می باشد. فردی که دارای احساس بهره وری است همواره با اهداف سازمان خود آگاهانه همانند سازی می کند و با آن وحدت حاصل می نماید به طوری که هر نوع پیشرفت و ترقی در سازمان و یا شرکت مربوطه را پیشرفت و ترقی خود تلقی می کند، از پیشرفت، توسعه و رشد سازمان خود استقبال و احساس لذت می نماید.

احساس بهره وری و بهره وری سازمانی همیشه همراه و هماهنگ نیستند. حالت آرمانی این است که این دو فرآیند درونی و بیرونی هماهنگ و همسو باشند و مدیران همواره در تلاشند تا این دو فرآیند را هماهنگ سازند اما عملاً نمی توان آن دو را در حد بالایی هماهنگ نمود. زمانی که سطح بهره وری در سازمان بالا باشد اما احساس بهره وری در افراد سازمان اندک باشد در افراد سازمان احساس مورد بهره کشی واقع شدن دست می دهد و زمانی که فرصتی برای ندادن بهره برای آنها فراهم شود از انجام کارهای مفید و سازنده سر باز خواهند زد. تولید و بهره وری سازمانی عملاً توسط انسانها شاغل در آن سازمان بوجود می آید و زمانی رشد و توسعه پیدا می کند که فراد خود آگاهانه و یا ناخود آگاهانه، ارادی و یا غیر ارادی حد اکثر تلاش خود را برای انجام کار مفیدتر انجام دهند. بهره وری سازمانی بدون احساس بهره وری دیری نمی پاید و زود تمام خواهد شد اما در صورتی که همراه با آن باشد عمر طولانی تری را خواهد داشت. با توجه به اینکه بهره وری یک مفهوم دوگانه روان شناختی - اقتصادی است برای رشد و توسعه آن فعالیتهای دو جانبه ای نیز باید انجام شود. برای رشد بعد اقتصادی بهره وری برنامه ریزی و مدیریت منابع مادی و انسانی لازم و ضروری می باشد و برای رشد احساس بهره وری در کارکنان شرکت توجه به متغیرهای روان شناختی و مدیریتی لازم و ضروری می باشد. گاهی ممکن است در شرکت و یا سازمانی بهره وری اقتصادی اندک و پایین باشد اما در عوض کارکنان احساس بهره وری نمایند. در این حالت چند مشکل احتمالاً وجود دارد، ممکن است آن احساس بهره وری کاذب بوده و مدیران و کارکنان از طریق بزرگ جلوه دادن دستاورد های خود مدعی بهره وری هستند آنها خود را به اندک دستاوردهای موجود در سازمان قانع می سازند. در این نوع بهره وری نوعی فرهنگ خودگول زنی در سطوح مختلف سازمان وجود دارد. در حالت دوم همه افراد و مدیران سازمان می دانند که



میزان بهره دهی شرکت و یا سازمان به اندازه کافی نیست اما از آنجایی که کار جدید و نوبی را آغاز کرده اند و شرایط مناسبی برای آنها وجود ندارد بهره وری لازم نیز حاصل نخواهد شد در عین حال آنها می دانند این وضعیت موقتی است و دیر یا زود شرکت مورد نظر باید به بهره وری لازم برسد و در صورتی که چنین امری محقق نشود هم اکنون نیز در حال ضرر و زیان هستند آنها ضمن آنکه خطر عدم بهره وری را برای مدت کوتاه می پذیرند اما در عین حال می دانند دیر یا زود برای رسیدن به بهره وری لازم باید فعالیت و تلاش نمایند.

به هر حال عدم بهره وری در سازمان برای مدیران و صاحبان شرکتهای به منزله ضرر و زیان و نهایتاً تعطیلی سیستم مورد نظر است. در یک سازمان باید بهره وری اقتصادی و احساس بهره وری در کارکنان همسو با یکدیگر در حال رشد و توسعه باشد.

## کار آفرینی

کار آفرینی چیست؟ ویژگیها یا فراد کارآفرین چیست؟ شرایط رشد کار آفرینی چیست؟ هانس وون کاتارامان (۲۰۰۰) کار آفرینی را عبارت از توانایی کشف، ارزیابی و استفاده از موقعیت های موجود برای ایجاد یک شغل، کسب و کار جدید و ارائه خدمات تازه تعریف می کند، به طوری که حاصل آن تولید اشتغال جدید و ارائه خدمات یا تکنولوژی نو به جامعه است. بر اساس نظر اسکوموون و ایز<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) کارآفرینان کسانی هستند که در فرآیند بهره برداری از فرصتهای تازه ابهام را تحمل کرده و از طریق یک فرآیند تصمیم گیری خلاقانه و در نظر گرفتن نیازها و تقاضاهای مردم شغل یا کار جدیدی را ایجاد می کنند تا از طریق ارائه خدمات مؤثر نیاز مردم را برطرف سازد. تیمونز<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) کار آفرینی را ایجاد و خلق یک فعالیت یا تولید جدید از پدیده ها و موقعیت های بلااستفاده تعریف می کند. هیسریچ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) کار آفرینی را ایجاد کسب و کار جدید می داند. انترالگو<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) افراد کار آفرین اشخاصی می داند که دارای مکان کنترل درونی، نیاز بالا به پیشرفت و تحمل ابهام هستند. استیوارت<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۸) در یک پژوهش نشان دادند افراد کار آفرین دارای نیاز و علاقه بالایی به پیشرفت در زندگی هستند، خطر پذیر و نو آور هم هستند. گورل و آستان<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) بر اساس یک پژوهش بر روی ۶۶ نفر کار آفرین در ترکیه مشاهده نمودند که افراد کارآفرین دارای شش ویژگی مهم در مقایسه با افراد غیر کار آفرین هستند که عبارت است از: ۱- نیاز به پیشرفت ۲- مکان کنترل درونی ۳- تمایل به خطر کردن ۴- تحمل ابهام ۵- نوآوری ۶- اعتماد به نفس بالا. پیترووی<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) معتقد است کارآفرینی با نوعی ایدئولوژی، درستکاری در فرد، رشد و تحول اجتماعی و عوامل روان شناختی مثل خلاقیت، هوش، تحمل، جرأت و جسارت مرتبط است. شرایط کارآفرین شدن چیست؟ کلینچ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۶) اظهار می دارند کارآفرینی حاصل آموزش، رشد اطلاعات و

<sup>1</sup> - Schoomhoven & Eis

<sup>2</sup> - Timons

<sup>3</sup> - Entralgo

<sup>4</sup> - Stewart

<sup>5</sup> - Gurol & Atsan

<sup>6</sup> - Pitterway

<sup>7</sup> - Clinch



کسب دانش درباره وضعیت مشاغل در دنیای امروز است. چارمی و لیبکاپ<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) عقیده دارند کارآفرینی قابل آموزش است و موجب رشد مهارت‌های تصمیم‌گیری، برقراری ارتباط بین دنیای کار و دانشگاه و محیط کار با محیط آموزش خواهد شد.

ماتلی و میترا<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) عقیده دارند یک شخص زمانی کارآفرین خواهد شد که درباره مؤسسات اقتصادی، صنعتی، شغلی و ... ارتباط با آنها، استفاده از آنها و کار کردن با آنها آموزش لازم را دیده باشد و اطلاعات لازم را کسب کرده باشد. واتس<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۴) اظهار داشت کارآفرینی حاصل رشد اطلاعات و آگاهی فرد می‌باشد. هیسریچ و پتر<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۸) کارآفرینی را حاصل آموزش فرد در سه زمینه مهارت‌های فنی، مدیریت کسب و کار و مهارت‌های شخصی کارآفرین می‌داند. مارچ<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۱) لازمه کارآفرینی را کشف فرصت‌های جدید و انجام فعالیت‌های مستمر می‌داند که بر اساس آگاهی و شناخت از پیشرفت‌های موجود جامعه صورت می‌گیرد. به نظر او کارآفرینان از طریق درک اینکه مردم نیازهایی دارند که بوسیله خدمات موجود برآورده نمی‌شود و نیاز به تعریف فعالیت جدید برای ارائه آن خدمات است، جمع‌آوری اطلاعات، تعیین چارچوب برای بهره‌برداری از یک موقعیت، فرصت شغلی جدیدی را به وجود می‌آورد. گریچ و لیمسی<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۲) کارآفرینی را حاصل شرایط خانوادگی خاص، شرایط کسب و کار در خانواده، زمینه‌های سازمانی، مهارت‌های رفتاری و منابع قابل دسترسی می‌داند. پیبری<sup>۱۴</sup> (۱۹۸۰) عقیده دارد کارآفرین کسی است که درصدد است از اشیاء و شرایط اجتماعی بهترین استفاده را در راستای ایجاد فرصت‌های شغلی سازد و ارائه خدمات به مردم را به عمل آورد. به طور کلی افراد کارآفرین حاصل شرایط اجتماعی و محیطی خاصی می‌باشند. آلستد<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۲) عقیده دارد کارآفرینی حاصل وضعیت خانوادگی، آموزشی و تاریخیچه فردی شخص کارآفرین می‌باشد. رائی و کراسول<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۰) اظهار می‌دارند کارآفرینی در اثر شرایط خانوادگی، آموزش، تجارب فرد در دوران بلوغ، اولین شغلی که فرد در آن مشغول به کار شده است یا آن را آموخته است، اطلاعات فرد درباره بازار کار، شهامت انتخاب شغل، مسئولیت‌پذیری در دروان رشد، نحوه شروع به اشتغال، مهارت‌های جستجوی کار، آگاهی از ارزش‌های شخصی، اعتماد به نفس و هدفمندی در افراد رشد می‌کند و به وجود می‌آید. براساس نظر آنها از طریق آموزش اعتماد به خود، خودباوری، خودکارآمدی، خودانگیزی، رشد ارزش‌های شخصی، ایجاد هدف‌های عالی در زندگی، شناخت مهارت‌ها، روابط اجتماعی، مهارت‌های یادگیری سریع و فعالانه در استفاده از منابع می‌توان کارآفرینی را در افراد رشد داد. مانز<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۲) عقیده دارد افراد از نظر طرز تفکر در زمینه شغل و کار دو گروه هستند.

<sup>8</sup> - Chamey & libecap

<sup>9</sup> - Matla & Mitra

<sup>10</sup> - Wats

<sup>11</sup> - Hisrich & Petter

<sup>12</sup> - March

<sup>13</sup> - Graig & Limsy

<sup>14</sup> -Pearee

<sup>15</sup> - Alested

<sup>16</sup> - Rae & carsewell

<sup>17</sup> - Manz



## همایش ملی افزایش درآمدهای نفتی و ایجاد فرصت های شغلی

بیست و پنجم مهرماه ۱۳۸۷ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر

یکی کسانی که به فرصتها موجود و کشف آنها می اندیشند و دیگری کسانی که به موانع فکر می کنند. افراد کار آفرین دارای طرز تفکر مبتنی بر کشف فرصتها هستند و افراد غیر کار آفرین به موانع و مشکلات می اندیشند. یک فرد کار آفرین به تغییرات محیطی به عنوان فرصت نگاه می کند تا از آن طریق موقعیت های جدید را کشف کند ولی افراد غیرکارآفرین تغییرات را مانع و خطری برای جستجوی کار تلقی می کنند. بنابر آنچه گفته شد به طور خلاصه افراد کار آفرین کسانی هستند که دارای ویژگیهای زیر می باشند:

- ۱- کنجکاو نسبت به محیط خود و جستجوگر اطلاعات .
- ۲- دارای انگیزه بالا برای پیشرفت .
- ۳- دارای انگیزه بالا برای نوآوری .
- ۴- متکی به خود و مستقل .
- ۵- مسئولیت پذیر .
- ۶- قدرت درک فرصتها به جای موانع .
- ۷- توان استفاده از تغییرات به عنوان یک فرصت .
- ۸- دارای اطلاعات کافی درباره مشاغل و فرصت های شغلی .
- ۹- دارای پشتکار.
- ۱۰- دارای هدفهای عالی و کنار گذاشتن لذت های زودگذر .
- ۱۱-اعتماد به نفس و خود کار آمدی در حل مشکل .
- ۱۲- دارای توان حل مسئله .
- ۱۳- توان استفاده از اطلاعات کسب شده .
- ۱۴- دارای مرکز کنترل درونی .
- ۱۵- تمایل به چالش .
- ۱۶- نوآور و خلاق .
- ۱۷- جدی و بلند همت .



## همایش ملی افزایش درآمدهای نفتی و ایجاد فرصت های شغلی

بیست و پنجم مهرماه ۱۳۸۷ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر

۱۸- دارای تحمل در شرایط مبهم.

۱۹- اهل خطر کردن .

۲۰- تمایل به رشد و خود شکوفایی.

۲۱- جستجوگر فرصتها

۲۲- از ارزشهای خود آگاهند

۲۳- اهل یادگیری سریع و فعالانه ای هستند

همچنین رشد این صفات و ویژگیها در افراد کار آفرین تحت شرایط خاصی اتفاق می افتد ، براساس آنچه گفته شد افراد کار آفرین در خانواده های منسجم که بر استقلال فردی، احترام به فردیت تأکید دارند رشد کرده اند. اکثر افراد کار آفرین در شهرهای صنعتی و مدارس خوب تحصیل کرده اند ، امنیت اقتصادی ، نظام آموزش مؤثر و والدین دارای مشاغل مناسب و نسبتاً بالا شرایطی هستند که با کار آفرین مرتبط تشخیص داده شده اند. افراد کار آفرین در شرایطی رشد می کنند که اطلاعات شغلی و حرفه ای راجع به رشد صنعت و تکنولوژی به وفور توزیع می گردد. افرادی که امکان مشاهده و بازدید از نمایشگاههای صنعتی را داشته باشند شرایط بهتری برای کار آفرینی دارند. با توجه به ویژگیهای افراد کار آفرین اکنون هدفهای مشاوره شغلی را بررسی می کنیم تا ببینیم که تا چه اندازه با ایجاد و رشد ویژگیهای افراد کار آفرین مرتبط می باشد. کلینچ وهمکاران(۲۰۰۶)، چارمی و لیبکاپ (۱۹۹۹)، ماتلی و میترا (۲۰۰۰)، واتس (۱۹۸۴)، مارچ (۱۹۹۱) ، هیسریچ و پتر (۱۹۹۸).



### مشاوره شغلی:

از نظر شفیع آبادی (۱۳۸۱) هدفهای مشاوره شغلی عبارت است از: ایجاد انگیزه در دانش آموز یا دانشجو برای جستجوی اطلاعات راجع به خود و مشاغل در محیط، رشد حس کنجکاوی او نسبت به آینده شغلی و بالا بردن توان تصمیم گیری مسئولانه برای انتخاب شغل است. هدف مشاوره شغلی رشد من خلاق انسان برای دست یابی به کسب و کار تا بتواند نیازهایش را در چارچوب شیوه زندگی تأمین کند. هدف مشاوره شغلی رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد است. به نظر او هدف مشاوره شغلی دست یابی فرد به شغلی است که برای او رضایت، موفقیت، سازگاری، انگیزش و پیشرفت را در بر داشته باشد. به نظر سوپر (۱۹۸۵) هدف مشاوره شغلی دست یابی به بلوغ حرفه ای است، بلوغ حرفه ای یعنی داشتن آگاهی نسبت به مشاغل، شناخت خود، خود پنداری روشن شغلی، توانایی تصمیم گیری در مورد شغل آینده، مسئولیت پذیری، خود اتکایی در کشف فرصت های شغلی، خلاقیت در فرآیند جستجوی شغل (زونکر، ۲۰۰۶). بر اساس نظر گینزبرگ هدف مشاوره شغلی عبارت است از: کشف رغبت ها، علایق، صلاحیت ها، ارزشها و واقعیات اجتماعی در ارتباط با شغل، در مراحل رشد شغلی و حرفه ای، به علاوه خود آزمایی، گرد آوری اطلاعات درباره دنیای مشاغل، روشن سازی هدفهای شغلی، اتخاذ تصمیم روشن و مسئولانه برای انتخاب شغل، رشد واقعیت سنجی، کسب توانایی به تعویق انداختن لذات آنی و دنبال کردن هدف برای رسیدن به لذت بزرگتر و در نهایت طرح ریزی شغلی و اجرای آن از جمله هدفهای مشاوره شغلی هستند (شفیع آبادی، ۱۳۸۱؛ اردبیلی، ۱۳۷۸؛ نیررافمن، ۱۳۸۱) براساس رویکرد میچل، لیون و کرامبولتز<sup>۱۸</sup> (۱۹۹۹) هدف مشاوره شغلی عبارت است از کمک به فرد برای گسترش توانایی ها و نیازهای خود، کسب آمادگی لازم برای تغییر به منظور به دست آوردن کسب و کار، بالا بردن عملکرد شغلی، آماده سازی افراد برای مقابله با مشکلات و مسائل شغلی است. به نظر آنها مشاور مانند یک مربی<sup>۱۹</sup> به فرد کمک می کند تا نیازها و تغییرات بازارکار را درک کند و براساس آن برای دست یابی به شغل مناسب تلاش کند. (زونکر، ۲۰۰۶) هدف مشاوره کمک به مراجع برای دست یابی به اطلاعات وسیع درباره مشاغل است. به مراجع کمک می شود تا ساختار شناختی خود را نسبت به بازار کار و فرصت های شغل تغییر دهد و از شناخت ها و افکار کلیشه ای محدود کننده دست بردارد.

براساس طرفداران نظریه پردازش اطلاعات در مشاوره شغلی (پترسون، سامپسون و ردرون<sup>۲۰</sup> ۱۹۹۱) هدف مشاوره شغلی افزایش توان فرد در شناخت محیط، جمع آوری اطلاعات راجع به مشاغل، پردازش و استفاده پیچیده از اطلاعات مربوط به خود و دنیای مشاغل برای کشف و یا ایجاد فرصت های شغلی و دست یابی به آنهاست. هدف رشد توانایی تفکر سریع برای ایجاد پیوند میان اطلاعات بدست آمده درباره بازار کار و مشاغل است، هدف مشاوره شغلی رشد نوآوری و خلاقیت فرد در تولید اطلاعات و طرحهای تازه راجع به مشاغل می باشد.

<sup>18</sup> -Michel & Liven & Krumbalts

<sup>19</sup> - Coach

<sup>20</sup> - Petterson & Sampson & Redron



نفلکامپ و اسلیپیتزا<sup>۲۱</sup> (۱۹۷۶) هدف مشاوره شغلی را برای دانشجویان عبارت می داند از: ۱- رشد خود کنترلی و مکان کنترل درونی. ۲- رشد قدرت تحلیل شرایط و شناسایی متغیرهای موجود در بازار کار. ۳- توانایی ترکیب کردن اطلاعات و دستیابی به یک جمع بندی. ۴- پردازش و تحلیل خود. ۵- رشد انعطاف پذیری. ۶- پذیرش مسئولیت. ۷- توانایی پذیرش نقش جدید. ۸- رشد خطر پذیری برای تصمیم گیری. (زونکر، ۱۹۹۴)

علاوه بر این موارد هدف مهم تر و غایی مشاوره شغلی کمک به افراد درجهت شکوفایی استعداد به منظور حداکثر بهره وری شغلی است. از نظر مشاوران شغلی زمانی یک شخص به حداکثر بهره وری دست می یابد که از کیفیت زندگی شغلی در وضعیت مناسبی باشد. بهره وری به دست انسانهایی حاصل می شود که در آنجا مشغول کار و فعالیت هستند و انسانهای شاغل در یک شرکت یا سازمان زمانی از بهره وری برخوردار می باشند که از کیفیت زندگی شغلی خوبی برخوردار باشند. ابعاد کیفیت زندگی شغلی که منجر به بهره وری می گردد عبارتند از:

- سازگاری شغلی: یعنی اینکه فرد بتواند افکار، نگرشها، عادات، ارزشها و شیوه زندگی خود را با شرایط کار و شرایط کار را در حد امکان با توانایی ها و شرایط خود هماهنگ سازد.
- انگیزش شغلی: میزان برانگیختگی و نیروگذاری روانی فرد برای انجام وظایف شغلی و رسیدن به اهداف سازمان.
- تعهد شغلی: میزان پایبندی به مقررات، قوانین و اهداف سازمان.
- موفقیت شغلی: عقیده و باور فرد در باره میزان دست یابی به اهداف شخصی از آمدن در آن شغل و به علاوه ارزیابی سازمان از میزان موفق بودن فرد در انجام وظایف خود و دست یابی به اهداف سازمان.
- رضایت شغلی: احساس و تلقی مثبت فرد از جنبه های گوناگون شغل خود.
- دلبستگی شغلی: احساس ناخشنودی فرد در صورت جدا شدن از شغل خود، تمایل فرد به حفظ شغل خود و احساس دلتنگی در شرایط دوری از آن.
- هویت شغلی: همانند سازی فرد با جنبه های گوناگون شغل خود.
- خود بهره وری و پنداری شغلی: این اعتقاد و احساس که فردی بارآور، مولد و نوآور در سازمان می باشد.

کار آفرینی، کارایی و بهره وری فرآیند های به هم پیوسته ای هستند که از ساختار وجودی و شخصیتی فرد سر می زند. لازمه دست یابی به بهره وری سازمانی و خود بهره وری شغلی وجود حداقل کیفیت در زندگی شغلی است. دست یابی به حداقل کیفیت زندگی شغلی برای همه افراد شاغل در یک شرکت یا سازمان مقدور نیست. درصد کمی از افراد هستند که بتوانند خلاقانه و خودآگاهانه کیفیت زندگی شغلی خود را بالا ببرند عده ای از افراد شاغل نیازمند حمایت های مشاوره ای افراد متخصصی هستند که با استفاده از علوم رفتاری و روان شناسی کار بتوانند سطح زندگی شغلی خود را افزایش دهند. مشاوره از طریق فرآیند زیر می تواند به رشد کیفیت زندگی شغلی، کار آفرینی و بهره وری شغلی کمک می نماید.

<sup>21</sup> - Knepfelkamp & Slepitz





## همایش ملی افزایش درآمدهای نفتی و ایجاد فرصت های شغلی

بیست و پنجم مهرماه ۱۳۸۷ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر



### نتیجه گیری:

آنچه از مباحث فوق برمی آید این است که بهره‌وری حاصل عملکرد انسانی است و عملکرد انسان تابع افکار، احساسات، نگرشها، انگیزش، عادات، باورهای و شیوه سازگاری اوست. این انسان است که کار و فعالیت را می‌سازد. چنانچه فرد از وضعیت مناسبی برخوردار نباشد نمی‌تواند در کار خود از بهره‌وری مناسب برخوردار باشد. مشاوره شغلی به عنوان یک حرفه یاورانه در خدمت سازمانها و شرکت‌ها است تا به آنها کمک کند در فرآیند گزینش نیروی انسانی متناسب با نیازهای فرد و سازمان افرادی را گزینش کنند که با حداقل هزینه به سطح بالایی از کیفیت زندگی شغلی دست یابند تا در این فرآیند به بهره‌وری و کارآفرینی و توسعه مشاغل پردازند.



## منابع:

- شفیعی آبادی ، عبدالله(۱۳۸۱) راهنمایی و مشاوره شغلی ، مفاهیم و نظریه ها ، تهران ، انتشارات رشد.
- Alstete, J.W. (2002), "On becoming an entrepreneur: an evolving typology", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 8 No. 4, pp. 222-34
- Chamey, A. and Libecap, G. (1999), *Impact of Entrepreneurship Education*, Insights, A Kaufmann Research Series, Los Altos, CA.
- Choonhoven, C.B., Eisenhardt, K.M., & Lyman, K. 1990. Speeding product to market: Waiting time to first product introduction in new firms. *Administrative Science Quarterly* , 35:177 –207
- Clinch, R, Convery, F. and Walsh, B. (2002), *After the Celtic Tiger, Challenges Ahead*, The O'Brien Press, Dublin.
- Craig, J., Lindsay, N. (2002), "Toward a theory of incorporating the family dynamic into the entrepreneurship process: a case of corporate governance", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 9 No.4, pp.416-30.
- Entrialgo, M., Fernandez, E. and Vazquez, C. (2000), "Characteristics of managers as determinants of entrepreneurial orientation: some Spanish evidence", *Enterprise and Innovation Management Studies*, Vol. 1 No. 2, pp. 187-205
- Gibb, A. (1993), "Small business development in Central and Eastern Europe - opportunity for a rethink?", *Journal of Business Venturing*, Vol. 8, pp. 461-86.
- Gürol, Yonca, Atsan, Nuray; Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey, *Education & Training*. London:2006. Vol.48, Iss. 1; pg. 25, 14 pgs
- hane, S., & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25:217–226.
- Hisrich, R., Drnovsek, M. (2002), "Entrepreneurship and small business research: a European perspective", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 9 No.2, pp.172-222
- Hisrich, R.D. and Peters, M.R (1998), *Entrepreneurship*, 4th ed., Irwin McGraw-Hill, Boston, MA. Hoogenboom, R. and De Jong, K. (1993), "Stimulation of entrepreneurship in professional higher education in The Netherlands", paper presented at the Internationalising Entrepreneurship Education and Training Conference, Vienna, 5-7 July.



Manz,cc(1992)mastering self leadership, empowering yourself for personal excellence . printed -hall. Englewood cliffs.

Matlay, H. and Mitra, J. (2002), "Entrepreneurship and learning: The double act in the triple helix", *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, Vol. 3 No. 1.

Pearce, I. (1980), "Reforms for entrepreneurs to serve public policy", in Seldon, A. (Eds),*Prime Mover of Progress: The Entrepreneur in Capitalism and Socialism*, The Institute of Economic Affairs, London

Pittaway, L. (2005), "Philosophies in entrepreneurship: a focus on economic theories", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 11 No.3, pp.201-21

Rae David, Carswell, Mary .Using a life-story approach in researching entrepreneurial learning: The development of a conceptual model and its implications in the design of learning experiences. *Education & Training*. London: 2000 .Vol .42, Iss. 4/5; pg. 220, 8 pgs

Zunker, Vernon (2006) *Career Counseling a holistic approach* ; California, Brooks/ Cole Publishing Company.

Zunker, Vernon(1994) ; *Career Counseling Applied Concepts of Life Planning*; California, Brooks/ Cole Publishing Company.