مجموعه آموزشی
مهارت های حرفه ای

مهارت روانشناسی

علی فاخر

۱۳۹۹

مجموعه مهارت های حرفه ای

- این مجموعه شامل فایل های زیر است:
- ۱. مهارت نوشتن گزارش مهندسی
- ۲. مهارت شرکت در جلسه
- ۳. مهارت بازدید
- ۴. مهارت عکاسی در بازدید
- ۵. مهارت ارائه شفاهی
- ۶. مهارت روانشناسی کار
- ۷. مهارت در پوشیدن لباس مناسب
- ۸. مهارت در مذاکره

فایل حاضر به مبحث۶ یعنی مهارت روانشناسی و تشریح روانشناسی کار اختصاص دارد.

اطلاعات و مهارت های روانشناسی نقش مهمی در موفقیت حرفه ای دارد. مجموعه مختصری از مطالب مفید برای مهندسان در ارتباط با روانشناسی در این جا به اختصار ارائه می شود.

«روانشناسی کار»

بخشی از روانشناسی است که به مسائل کار حرفه ای مرتبط است.

این درس را می توانیم روانشناسی کار هم بنامیم.

فهرست مطالب

- معرفی روانشناسی کار
- توصیه های روانشناسی به مهندسان
- مواجهه با شخصیت های مشکل آفرین
- توسعه قابلیت های روانی و بهبود هوش هیجانی

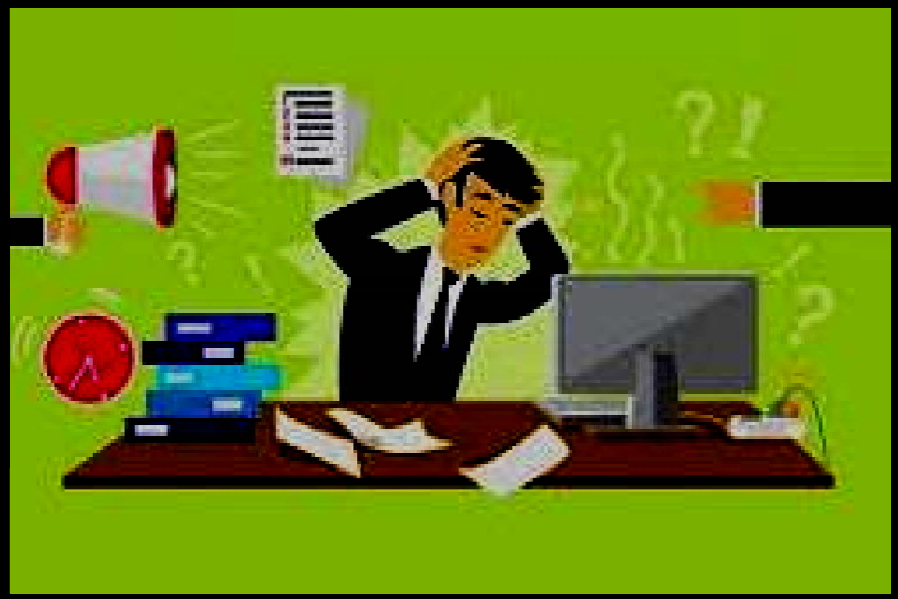
معرفی روانشناسی کار

روانشناسی کار

- روانشناسی کار زیر شاخه روانشناسی کاربردي
- مطالعه رفتار و فرآیندهاي ذهنی انسان در رابطه با کار

هدف روانشناسی کار

مطالعه و کاربرد اصول و یافته‌هاي روانشناسی که بر رابطه بین انسان و کار اثر می‌گذارد.



مهارت‌های روانشناسی کار

- مهارت‌های روانشناسی به مهندسان کمک می‌کند که در تعامل حرفه‌ای با افراد موفق‌تر باشند.

- روانشناسی کار برای هر فرد حرفه‌ای مفید است.

موضوعات روانشناسی کار

- روش های برانگیختن و انگیزه دهی کارکنان
- تنظیم پاداش‌ها و تنبیه‌ها متناسب با اهداف سازمان
- درک نگرش کارکنان مختلف اعم از رده‌ها و جنسیت ها به وظایف شغلی

موضوعات روانشناسی کار

- پیشگیری از حوادث ناشی از پریشانی‌های روحی و نبود تمرکز فکری در کارکنان
- جلوگیری از کاهش اکارآیی فرد به دلیل ثرات اضطراب و فشار روانی
- افزایش رضایت کارکنان و ایجاد جو مثبت کاری به منظور افزایش بهره‌وری در سازمان

موضوعات روانشناسی کار

- ایجاد ارتباطات مثبت گروهی در سازمان و افزایش پویایی‌های گروهی
- روش‌های جلوگیری از رفتارهای نامطلوب افراد

اهمیت روانشناسی کار

- شناخت روانشناسی کار برای **مدیران** اهمیت دارد زیرا باعث می شود که مدیریت موثرتری را بر کارکنان اعمال کنند.

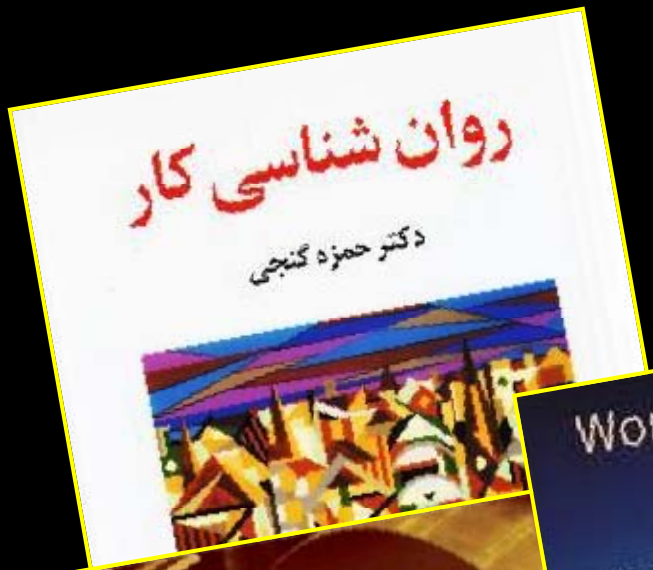
- **کارکنان** با آشنایی با روانشناسی کار می توانند ارتباط موثرتری با هم و حتی با مدیران برقرار کنند.

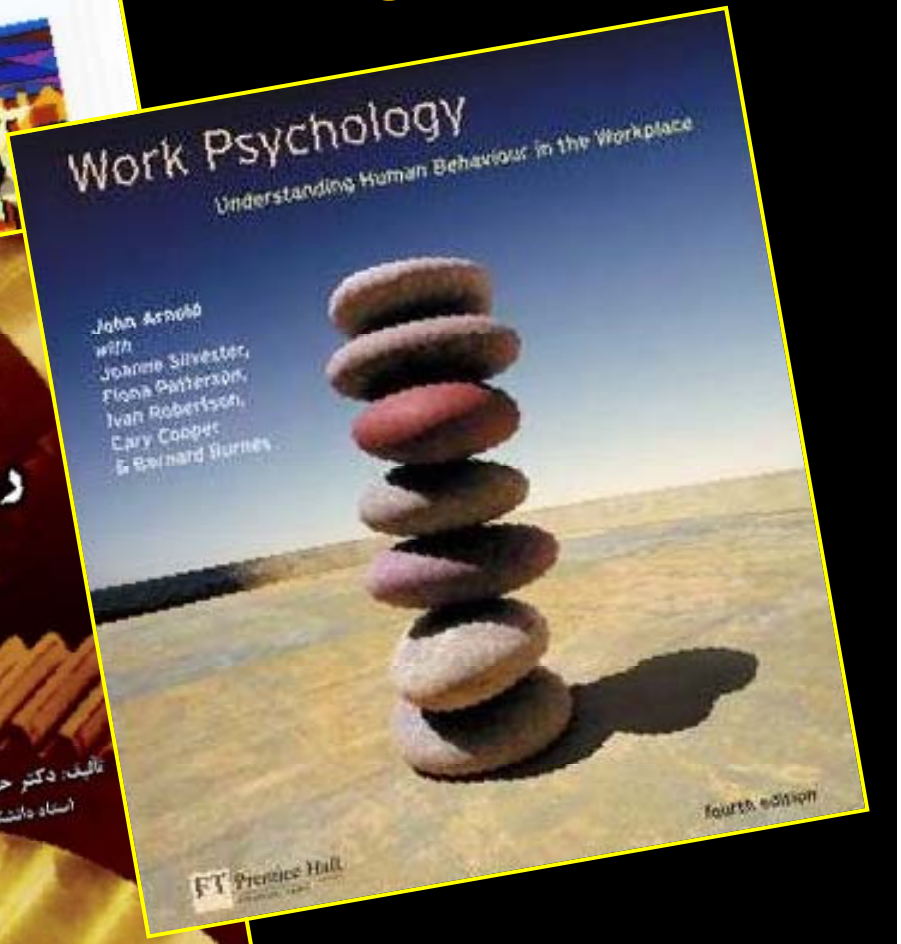
توصیه های کاربردی روانشناسی به مهندسان جوان

توصیه‌های کاربردی روانشناسی به مهندسان جوان

- کتاب‌های مختلفی در زمینه روانشناسی کار تالیف شده است.
- اغلب این کتاب‌ها برای مطالعه تخصصی روانشناسی کار تالیف شده اند.
- مطالعه کتب مفید است ولی شما ابتدا نیاز به آشنایی مقدماتی و کاربردی با روانشناسی کار دارید.

برخی کتاب‌های روانشناسی کار





توصیه‌های کاربردی روانشناسی به مهندسان جوان برای ایجاد تاثیر روانی مثبت

- الف) تقصیر را به گردن دیگران نیندازید.

- هرگز این جمله را نگویید که تقصیر من نیست.

اگر در هر کاری که درست پیش نرفته است، کوچک‌ترین نقشی داشته‌اید، مسئولیت آن را به عهده بگیرید.

لحظه‌ای که انگشت اتهام به سوی کسی دراز می‌کنید، دیگران درمی‌یابند شما فردی هستید که مسئولیت کارهایش را به عهده نمی‌گیرد.

اگر نقشی در یک کار نداشته‌اید، توضیح درست و بی‌طرفانه‌ای از وقایع را ارائه کنید. اجازه دهید رئیس و همکاران شما نتیجه‌گیری‌های خودشان را درباره‌ی این‌که چه کسی مقصر است، داشته باشند.

تقصیر را به گردن دیگران انداختن، دیگران را آزرده می‌کند.

بعضی از افراد از کار کردن با شما منصرف می‌شوند و وقتی اشتباهی رخ داد، اول از همه، شما را مقصر خواهند دانست.

توصیه‌های برای ایجاد تاثیر روانی مثبت

- ب) تصمیم‌های مدیریت را غیر منصفانه نخوانید.

- گفتن عبارت "منصفانه نیست"، شما را خام و بی‌تجربه جلوه می‌دهد.

برای مثال می‌توانید بگویید: «من متوجه شدم شما اون پروژه‌ی بزرگی رو که من دوست داشتم انجام بدم، به فلان همکار محول کردید. میشه دلیل این انتخاب شما رو بدونم؟»

توصیه‌های برای ایجاد تاثیر روانی مثبت

- پ) در شرح وظایف من نیست!

- این جمله باعث می‌شود به گونه‌ای جلوه کنید که انگار کارهایتان تان را فقط برای دریافت حقوق انجام می‌دهید و رسیدن به اهداف مهم نیست.

- اگر رئیس از شما می‌خواهد کاری را انجام دهید، ابتدا وظیفه‌ی محول‌شده را با اشتیاق انجام دهید.

- پس از اتمام کار، با رئیس خود درباره‌ی نقش‌تان در سازمان و این‌که آیا وظایف کاری شما نسبت به گذشته تغییر کرده یا نه صحبت کنید.

این حرکت تضمین می‌کند که شما و رئیس‌تان شرح بایدها و نبایدهای وظایف کاری‌تان را به‌روز کنید و در این مورد به درک متقابل برسید.

توصیه‌های برای ایجاد تاثیر روانی مثبت

- ت) پرهیز از اظهارنظرهای توهین‌آمیز
- توهین به دیگران هیچ جنبه‌ی مثبتی ندارد.

چه نظر توهین آمیز شما درست باشد و چه نادرست باشد، این خود شما هستید که در نگاه دیگران خرد می‌شوید.

- در محل کار، آدم‌های نالایقی هستند که شما قدرت اصلاح یا اخراج این افراد را ندارید. با صحبت کردن درباره‌ی ضعف‌های آنها چیزی عاید شما نمی‌شود.

- صحبت کردن از بی‌عرضگی دیگران، تلاش شما برای خوب جلوه دادن خودتان تعبیر می شود.

مواجهه با شخصیت های مشکل آفرین

مواجهه با شخصیت‌های مشکل آفرین در محل کار

شخصیت‌های دشوار آثار منفی بر افراد و سازمان‌ها دارند.

مهارت های حرفه ای
علی فاخر، ۱۳۹۹

انواع شخصیت‌های دشوار

- شخصیت‌های همه چیزدان
- فکر می‌کنند در همه زمینه‌ها متخصص هستند.
- درباره هر موضوعی ابراز عقیده می کنند.

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های همه چیزدان**
- زمانی‌که اشتباه می‌کنند، اشتباه خود را قبول ندارند و بر اشتباه خود اصرار می‌ورزند.

- از خصوصیات دیگر این افراد معمولا تکبر است.

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های منفعل و ناامید**
- چهره‌ای سرد و بی احساس دارند.
- به دیگران با بی‌تفاوتی نگاه می‌کنند.
- نگاه‌های خیره دارند.

Depressive Persolatity

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های منفعل و ناامید**

- از اختلاف نظر و گفتگو اجتناب می‌ورزند.
- هرگز راه حل پیشنهاد نمی کنند.
- پیشرفت در کار ندارند.

انواع شخصیت‌های دشوار

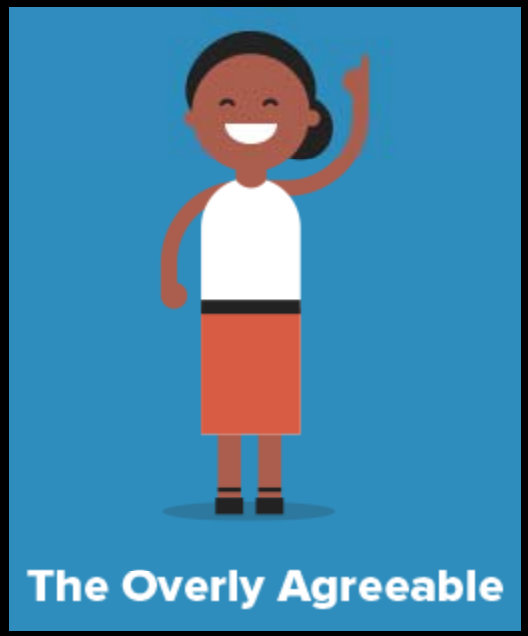
- **شخصیت‌های مستبد**
- دیگران را وادر به کارهایی می‌کنند که ممکن است به سود آنان تمام شود.
- به سادگی به دیگران توهین می‌کنند.
- زمانی که از دیگران انتقاد می‌کنند، انتقادشان همراه با بی انصافی است.
- پر توقع بودن از خصوصیات دیگر این افراد است.

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های بله گو**

- در مقابل هر در خواستی، پاسخ بله می‌دهند و با هر پیشنهادی موافق هستند.

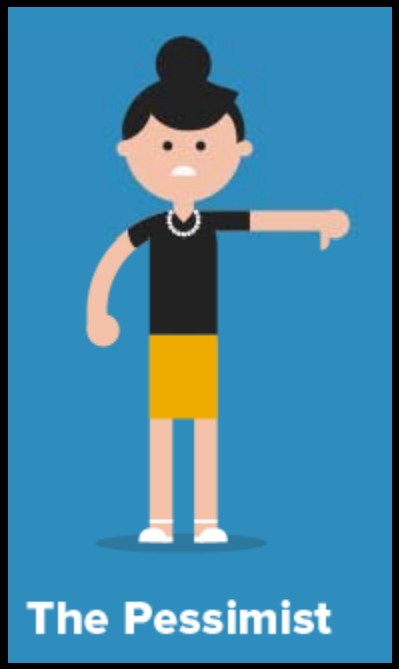
انواع شخصیت‌های دشوار



- **شخصیت‌های بله گو**

- قول انجام دادن هر کاری را می‌دهند، اما به ندرت عمل می‌کنند.

انواع شخصیت‌های دشوار



- **شخصیت‌های نه گو**
- از زمین و زمان شکایت می‌کند ولی برای بهبود اوضاع، اقدامی انجام نمی‌دهد.
- همیشه عیب‌جویی می‌کنند و دیگران را از خود می‌رنجانند.

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های شاکی**
- از زمین و زمان شکایت می‌کند ولی برای بهبود اوضاع، اقدامی انجام نمی‌دهد.
- همیشه عیب‌جویی می‌کنند و دیگران را از خود می‌رنجانند.

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های حسود**
- تاب تحمل پیشرفت هیچ یک از همکاران خود را ندارند.

envious

انواع شخصیت‌های دشوار

- **شخصیت‌های حسود**
- اگر متوجه شوند یکی از همکاران مورد توجه قرار گرفته است، به روش مستقیم یا غیرمستقیم می‌کوشند وی را در نزد دیگران حقیر نمایند.

انواع شخصیت‌های دشوار

احتمالا خودتان هم انواع این شخصیت‌ها را تجربه کرده‌اید.

از دیدگاه حرفه‌ای باید مواجه منطقی با شخصیت‌های دشوار در محیط‌های کاری داشته باشیم.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

اعمال و رفتار شخصیت‌های دشوار را از دیدگاه حرفه‌ای و تاثیر منفی آن ها بر کار و نه شخصی مورد توجه قرار می دهیم.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

در این‌جا پیشنهاداتی برای مواجهه حرفه‌ای با شخصیت‌های دشوار در محیط‌های کاری ارائه می‌شود:

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

۱.بیان صریح و سریع مقصود اصلی

- مقصود اصلی خود را از ملاقات یا گفتگو به صورت فوری و صریح بیان کنید.

- سعی نکنید با صحبت کردن درباره موضوعات جنبی، موضع خود را نسبت به رفتار منفی این گونه افراد بیان نمایید.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- ۲. اجتناب از حالت دفاعی و یا پوزش طلبی

- در مقابل رفتارهای منفی شخصیت های دشوار حالت دفاعی به خود نگیرید.

- این گونه شخصیت‌ها زمانی که حالت دفاعی شما را مشاهده کنند، بیشتر رفتار منفی خود را ادامه خواهند داد.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- ۲. اجتناب از حالت دفاعی و یا پوزش طلبی

- اگر در مقابل رفتارهای منفی این گونه افراد حالت پوزش طلبی به خود بگیریم، در موقعیت‌های دیگر نیز رفتارهای منفی خود را تکرار می کنند.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- ۳. پرهیز از موضع خصمانه

- نباید در برخورد با شخصیت‌های دشوار، موضع دشمنانه شخصی بگیریم، چون این گونه افراد را بیشتر به واکنش‌های منفی وامی‌داریم.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- ۳. پرهیز از موضع خصمانه

- در برخورد با این افراد، حالت عدم رضایت، تاسف و خشم کنترل شده را از خود نشان دهیم تا آنها را به اصلاح رفتارهای منفی خود وادار‌یم.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- ۴. برخورد مرتبط با رفتار شغلی
- به جای آن‌که به احساسات، نگرش‌ها یا ارزش‌های شخصیت‌های دشوار حمله کنیم، مرتبط با رفتار شغلی با آن‌ها برخورد کنیم.

- رفتار غیر سازنده و اثرات منفی رفتار این افراد بر کار را مورد توجه قرار دهید.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- **به مدیران توصیه می‌شود:**
- شخصیت‌های دشوار را برای حل مشکلی که در اثر رفتار دشوار آن‌ها به وجود آمده است، فرا بخوانند.
- **در رابطه با عوارض و نتایج رفتار آنها در کار صحبت کنند.**
- شخصیت‌های دشوار را به تغییر رفتار و اصلاح آن، تشویق نمایند.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- **۵. برخورد سنجیده**
- اگر با شخصیت‌های دشوار، برخورد سنجیده و قاطع نداشته باشیم، موقعیت مشکل سازی که این افراد به وجود آورده‌اند، ادامه خواهد داشت.

- نباید این نوع شخصیت ها به این نتیجه برسند که تحمل رفتار آنها برای ما قابل تحمل است.

مواجهه با شخصیت‌های دشوار

- توصیه می‌شود برای برخورد سنجیده و قاطع با شخصیت‌های دشوار، دقت کافی در به کاربردن واژه‌ها داشته باشید.
- گاهی با نشان دادن سنجیدگی یا مراقبت از طریق صمیمیتی که در صدای خود نشان می‌دهید، به اهداف خود دست یابید.
-

توسعه قابلیت های روانی و بهبود هوش هیجانی

بهبود هوش هیجانی

- توسعه قابلیت های روحی و روانی را معادل بهبود هوش هیجانی فرض می کنیم.

- هوش هیجانی شامل **شناخت** و **کنترل** عواطف، احساسات و هیجان های خود و دیگران است.

بهبود هوش هیجانی

هوش هیجانی،
هوش عاطفی
و هوش احساسی
مترادف هستند.

بهبود هوش هیجانی

- وقتی که فردی بتواند عواطف، احساسات و هیجان های **خود** را بشناسد و کنترل کند، هرگز اقدام نابخردانه انجام نمی دهد.

- وقتی که فردی بتواند عواطف، احساسات و هیجان های **دیگران** را بشناسد و کنترل کند، همواره به هدف می رسد.

بهبود هوش هیجانی

- هوش هیجانی در انگلیسی EI و هم چنین EQ خوانده می شود.
- Emotional Intelligence: **EI**
- Emotional Quotient: **EQ**
- بهره هوشی یا ضریب هوشی را IQ می خوانند.
- Intelligence Quotient: **IQ**

بهبود هوش هیجانی

- برای موفقیت تحصیلی به خصوص در ریاضیات، داشتن IQ بالا خیلی مهم است.

- برای موفقیت حرفه ای، داشتن EQ بسیار اهمیت دارد.

بهبود هوش هیجانی

- اگرچه IQ بیشتر ژنتیک است و قابل بهبود نیست ولی EQ با آموزش و تمرین به سرعت قابل افزایش است.

- آشنایی با مباحث روانشناسی می تواند به شما در بهبود EQ کمک کند. قرارگرفتن در موقعیت های مختلف و تمرین عملکرد درست موجب بهبود EQ می شود.

سخن آخر در مورد روانشناسی کار

این درس شامل مقدمات بسیار ابتدایی در مورد روانشناسی کار بود که توصیه می شود در آینده با مطالعه بیشتر ادامه یابد.

خسته نباشید

علی فاخر