

روان‌شناسی شغلی کارکنان

علی اصغر فتح‌الهی

دکتر، نویسنده و کیلی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی



انتشارات روشناخت

سرشناسه	: فتح الهی، علی اصغر، ۱۳۵۶-
عنوان و نام پدیدآور	: روان شناسی شغلی کارکنان/ علی اصغر فتح الهی، نجمه وکیلی
مشخصات نشر	: تهران: نوشتا، ۱۳۹۷
مشخصات ظاهری	: ۱۹۰ ص.: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	: ۷-۶-۹۳۷۴۵-۹۶۴-۹۷۸: ۲۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: کارکنان -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه پژوهی
موضوع	: Employees -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies
موضوع	: شرکت راه آهن شهری تهران و حومه (مترو) -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی
موضوع	: کارکنان -- ایران -- بهداشت روانی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Employees -- Case studies -- Iran -- Mental health
شناسه افزوده	: کیلم، نجمه، ۱۳۳۹-
رده بندی کنگره	: ۱۱۰۷۲ ف ۵۵۴۹/۵ HF
رده بندی دیویی	: ۳۱۴-۱۵۳-۶۵۸:
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۱۲۵۱۱:

روان شناسی شغلی کارکنان

علی اصغر فتح الهی دکتر نجمه وکیلی

ویراستار: عیسا هاشمی

صفحه آرا: مریم علی طاری

ناظر چاپ: معصومه آقایی

ناشر: انتشارات نوشتا

چاپ نخست: بهار ۱۳۹۷

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

حق چاپ و نشر محفوظ است.



انتشارات نوشتا

نشانی: تهران، خیابان انقلاب، بین فلسطین و ابوریحان، پست مهارت،

خانه هنر، پ ۴، واحد ۱۳.

تلفن: ۰۹۳۸۹۵۱۵۹۹۳

www.noshenakht.com

info@noshenakht.com

۱۱	مقدمه
----	-------

فصل اول: کلیات پژوهش

۱۷	بیان مسأله
۲۰	اهمیت و ضرورت پژوهش
۲۱	اهداف پژوهش
۲۲	فرضیات پژوهش
۲۳	تعاریف واژگان پژوهش

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۲۷	بخش اول: سلامت روان
۲۹	تعریف سلامت روانی
۳۰	جایگاه سلامت روان در جامعه
۳۳	ویژگی‌های سلامت روان
۳۳	مؤلفه کلیدی سلامت
۴۷	اصول سلامت روانی
۴۹	دیدگاه‌های مربوط به سلامت روان
۵۶	رویکرد روان‌شناختی
۵۸	رویکرد روان‌کاوی
۶۰	دیدگاه صفات موری
۶۳	بخش دوم: انگیزش کاری
۶۶	انگیزه و انگیزش
۶۷	نظریه‌های انگیزش
۶۷	نخستین نظرات انگیزش
۶۷	مدل سنتی
۶۸	مدل روابط انسانی
۶۸	مدل منابع انسانی

۷۰	نظریه‌های معاصر انگیزش.....
۷۰	نظریه‌های محتوایی.....
۷۱	نظریه نیازهای بالفعل مورای.....
۷۳	نظریه انگیزش و بهداشت روانی.....
۷۴	نظریه دو ساحتی انسان، نظریه X و Y.....
۷۵	نظریه نیازهای سه گانه ملک کللند.....
۷۶	نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد.....
۷۶	نظریه‌های دآندی.....
۷۶	نظریه انتظار.....
۷۷	تئوری انتصار و عدالت.....
۷۷	نظریه برابری.....
۷۸	نظریه استاد.....
۷۸	نظریه هدف‌گذاری.....
۷۸	نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل.....
۷۹	به‌کارگیری نظریات انگیزش.....
۸۰	فنون انگیزش و کاربرد آنها در سازمان.....
۸۴	جمع‌بندی بخش دوم.....
۸۵	بخش سوم: رضایت شغلی.....
۹۰	انواع رضایت شغلی.....
۹۱	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۹۷	نظریه‌های رضایت شغلی.....
۱۱۷	نکات مورد توجه در نظریه دو عاملی هرزبرگ.....
۱۲۱	پیشینه پژوهش.....
۱۲۱	پیشینه داخلی.....
۱۲۸	پیشینه خارجی.....

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۱۳۳	روش پژوهش.....
۱۳۳	جامعه آماری پژوهش.....

۱۳۳	نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۳۴	ابزار گردآوری اطلاعات
۱۳۴	روش گردآوری اطلاعات
۱۳۵	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۳۹	۱-۴. آمار توصیفی
۱۳۹	۱-۴. ۱. متغیرهای جمعیت‌شناختی
۱۴۰	جدول ۱-۴. رزیه فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت
۱۴۱	جدول ۲-۴. توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن
۱۴۲	جدول ۳-۴. توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک وضعیت تأهل
۱۴۳	جدول ۴-۴. توزیع فراوانی نمونه به تفکیک مقطع تحصیلی
۱۴۴	جدول ۵-۴. توزیع فراوانی نمونه به تفکیک نوع استخدام
۱۴۴	نمودار ۴-۴. نمودار ستونی توزیع نوع استخدام
۱۴۴	۲-۱-۴. تحلیل توصیفی از داده‌های پژوهش
۱۴۵	جدول ۶-۴. آماره‌های توصیفی مربوط به مقیاس‌ها
۱۴۵	۳-۱-۴. ماتریس همبستگی
۱۴۶	جدول ۷-۴. ماتریس همبستگی بین مقیاس‌های مورد بررسی در پژوهش
۱۴۶	۲-۴. آمار استنباطی
۱۴۶	۱-۲-۴. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
۱۴۷	۲-۲-۴. بررسی فرضیه‌های پژوهش
۱۴۷	جدول ۹-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه اول
۱۴۹	جدول ۱۲-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه دوم
۱۵۱	جدول ۱۵-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه سوم
۱۵۳	جدول ۱۸-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه چهارم
۱۵۵	جدول ۲۳-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه پنجم
۱۵۷	جدول ۲۶-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه ششم
۱۵۹	جدول ۲۸-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه هفتم
۱۶۱	جدول ۳۰-۴. همبستگی بین متغیرهای فرضیه هشتم

۱۶۳	 بررسی مدل مفهومی پژوهش
۱۷۲	 جدول ۴-۳۶. شاخص‌های برآزش مدل تحلیل عاملی

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۷۵	 مقدمه
۱۷۵	 یافته‌های توصیفی پژوهش
۱۷۶	 بحث در رابطه با فرضیه‌های پژوهش
۱۸۱	 منابع

انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به‌شمار می‌رود. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به‌منظور افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. دو سازه مهم روان‌شناختی به‌نسبت برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارند، سلامت روانی و انگیزش کارکنان می‌باشد. سلامت روان، لازمی یک زندگی مفید، مؤثر و رضایت‌بخش فردی است؛ و سلامت روان افراد یک جامعه، به‌ویژه قشرهای مؤثر و سازنده‌ی آن، لازمی پویایی و بالندگی آن جامعه است. بهداشت و سلامت روانی، یکی از نیازهای اجتماعی است، چراکه عملکرد مطلوب یک جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از نظر سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند.^۱ شغل افراد می‌تواند با سلامت روان مرتبط باشد. کار و فعالیت به روان عامل اساسی رفع احتیاجات ضروری بشر، از ابتدای پیدایش وی دارای اهمیت بوده است. از آنجایی که سلامت روانی افراد شاغل، اثر مستقیمی بر کیفیت کار آنها دارد، توجه به آن نیاز است بالایی دارد و می‌تواند بر بهبود کیفیت و بهره‌وری شغلی افراد، تأثیر بگذارد. شغل افراد بر سلامت آنان تأثیر دارد. برخی از مشاغل با قرار دادن فرد در معرض عوامل تنش‌زای متعدد و مختلف فیزیکی، جسمی، روان‌شناختی و اجتماعی بیش از سایر مشاغل سلامتی را تهدید قرار می‌دهند. پرستاری یکی از پرمخاطره‌ترین و تنش‌زاترین مشاغل است و به‌عنوان یکی از چهار حرفه اول پراسترس دنیا مطرح شده است. عوامل استرس‌زای شغلی متعددی در حرفه پرستاری وجود دارند که از جمله این عوامل می‌توان به کار در نظام نوبت کاری، بار کاری، تعارض با همکاران، تماس مکرر با رنج و مرگ بیماران، کمبود منابع حمایتی و

کمبود وقت برای رسیدگی به مشکلات و نیازهای روحی و عاطفی بیماران و مسئولیت‌های حرفه‌ای اشاره کرد.^۱ با توجه به اینکه، هر محیط شغلی دارای ارزشمندی، وضعیت فیزیکی و روانی، توانایی و علاقه‌مندی خاص خود است، افراد باید در محیطی مشغول به کار شوند که با آن محیط سازگاری داشته باشند. خروجی این فرآیند، افزایش رضایت شغلی و به دنبال آن سلامت نیروی انسانی، کاهش استرس‌های سازمانی و افزایش بهره‌وری خواهد بود. بدیهی است توسعه و رفاه اجتماعی هدف اصلی بازسازی اقتصادی است و بدون توجه به بهداشت و تأمین اجتماعی میسر نخواهد شد. وسعت دامنه فعالیت‌های بهداشتی و درمانی از یک طرف و پیوستگی این فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگ باعث شده که بخش بهداشت به عنوان جزء لاینفک توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب آید.^۲

سلامت روان در کارهای جدید و سخت دارای اهمیت فراوان می‌باشد که می‌تواند بر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان اثر داشته باشد. شرکت متروی تهران با تعداد بالای پرسنل باید در جهت شناخت عوامل مؤثر بر سلامت روان، انگیزش کارکنان و رضایت شغلی قدم بردارد. در همین راستا پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سلامت روان، انگیزش شغلی و رضایت شغلی می‌پردازد.

کتاب به‌طور عمده بر مهارت‌های عمده و پیشرفت تاکید دارد و راهنمای عملی همه کسانی خواهد بود که به مدیریت پرسنل خود در ایجاد یا تقویت انگیزه و رضایت شغلی و سلامت روانی مهارت‌هایی را در این زمینه پیاده‌سازی می‌کنند و کمک‌رنگی در به‌کار بردن این موارد خواهد بود. امیدوارم همه سازمان‌های دولتی و شرکتی بتوانند با استفاده از این کتاب بهره‌وری بهتری داشته باشند.

به‌خاطر خلوص، احترام، همدلی روزافزون، نگاه امیدبخش به آینده و صداقت روزافزون از همسر بزرگوaram قدردانی می‌کنم. این اثر زمانی زیور طبع را بر تن کرد که

۱. ریسی و همکاران، ۱۳۹۳.

۲. کمالی دمکردی و همکاران، ۱۳۹۴.

خداوند کریم فرزند عزیزم کایان را به من و همسرم عنایت کرد که از این جهت هم خداوند را سپاسگزارم و هم قدوم این هدیه الهی را گرامی می‌دارم و تقارن تولد فرزند نازنینم و انتشار این کتاب را به فال نیک می‌گیرم و این اثر را به روح پدر بزرگوارم (که در میان ما نیست) و مادر گرامی‌ام تقدیم می‌کنم که همه وجودم از آنان است.

علی‌اصغر فتح‌الهی

زمستان ۱۳۹۶

www.ketab.ir