

# جنبه‌های مثبت روان‌شناسی سلامت شغلی

تألیف :

ماریت کریستنسن، پراویسین ساکسویک و ماریاکارائیکا - مورای

ترجمه :

دکتر افشین بیاطی

استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

پرستو حسن‌زاده

دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه پیام نور تهران



عنوان و نام پدیدآور: جنبه‌های مثبت روان‌شناسی سلامت شغلی  
تألیف: ماریت کریستنسن، پراویستین ساکسویک و ماریا کارانیکا - مورای؛ ترجمه: دکتر افشین رباطی، پرستو حسن‌زاده  
مشخصات نشر: تهران: نشر ویرایش، ۱۳۹۹.  
مشخصات ظاهری: چهارده - ۱۷۸ ص: مصور، جدول.  
شابک: 978-600-8348-37-5

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیفا.  
عنوان اصلی: The Positive Side of Occupational Health Psychology, [2017]  
موضوع: روان‌شناسی صنعتی -- نروژ  
موضوع: روان‌شناسی مثبت‌گرا -- نروژ  
رده‌بندی کنگره: HF ۵۵۴۸/۸  
رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۷  
شماره کتابشناسی ملی: ۷۳۲۴۵۰۱

### بیایید به حقوق دیگران احترام بگذاریم

مخاطب عزیز، خواننده گرامی، این کتاب حاصل دسترنج چندین ساله مترجم و ناشر است. تکثیر آن به هر شکل و میزانی بدون اجازه ناشر و مؤلف، و خرید و فروش آن کاری نادرست، غیرقانونی، و غیرشرعی است. پیامد این عمل ناشر این است که به اعتراض می‌شود و می‌تواند زمینه‌ساز محیطی ناسالم جهت بی‌ارزش کردن دست‌اندرکاران فعالیت‌های فرهنگی و اقتصادی در جامعه شود که در نهایت، به زیان خود شما و فقدان کتاب خواهد شد.

سایت

www.Ravabook.com



پست الکترونیکی

virayeshpub@yahoo.com

### جنبه‌های مثبت روان‌شناسی سلامت شغلی

تألیف: ماریت کریستنسن، پراویستین ساکسویک و ماریا کارانیکا - مورای

ترجمه: دکتر افشین رباطی، پرستو حسن‌زاده

ناشر: ویرایش

نوبت چاپ: اول، پاییز ۱۳۹۹

صحافی: چاوش

چاپ: شاهین

لیتوگرافی: طیف‌نگار

تعداد صفحات: ۱۹۲ صفحه

شمارگان: ۱۱۰۰

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

ISBN : 978-600-8348-37-5

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۴۸-۳۷-۵

مرکز پخش: تهران - خیابان زرتشت غربی، بین خیابان پنجم و ششم، پلاک ۶۳

تلفکس: ۸۸۹۶۲۷۰۷

۸۸۹۶۵۲۲۸

۸۸۹۶۷۷۰۴

تلفن: ۸۸۹۷۳۳۵۸ - ۹

# فهرست

|                      |       |
|----------------------|-------|
| مقدمه نویسندگان..... | نه    |
| مقدمه مترجمان.....   | یازده |

## ◀ فصل ۱: معنا کار از دیدگاه سلامت شغلی چیست؟ ————— ۱

## ◀ فصل ۲: سلامتی از دیدگاه سلامت شغلی چیست؟ ————— ۷

|                   |    |
|-------------------|----|
| چالش‌ها.....      | ۸  |
| تاریخچه.....      | ۸  |
| ارتقای سلامت..... | ۱۲ |
| تعریف سلامت.....  | ۱۳ |
| سلامت شغلی.....   | ۱۷ |
| سخن آخر.....      | ۱۸ |

## ◀ فصل ۳: مدل‌های تبیینی در روان‌شناسی سلامت شغلی ————— ۱۹

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| کنترل شغل و جمع‌گرایی.....                    | ۲۱ |
| کنترل اجتماعی.....                            | ۲۴ |
| مدل عدم تعادل تلاش - پاداش.....               | ۲۶ |
| مدل منابع - الزام‌های شغلی.....               | ۲۷ |
| دیدگاه هماهنگی.....                           | ۲۷ |
| نظریه حفظ منابع.....                          | ۲۹ |
| دیدگاه تعارض.....                             | ۳۱ |
| اندازه‌گیری (سنجش) روان‌شناسی سلامت شغلی..... | ۳۲ |
| مدل در دیدگاه شمال اروپا.....                 | ۳۳ |

## ◀ فصل ۴: تسهیل موقعیت کار معنادار، یک شمشیر دولبه است؟ ————— ۳۵

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| تعریف کار معنادار.....             | ۳۷ |
| مداخلات هنری پرورش‌دهنده معنا..... | ۳۹ |

۱. انواع مداخلات هنری.....
۲. تلاش بعد از معنا: یک شمشیر دولبه.....
۵. تفکرات نهایی: بازیگران آفرینش معنا.....

## ◀ فصل ۵: رهبری اصیل، سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی کارکنان ————— ۴۷

۴۹. رهبری اصیل.....
۵۱. رهبران اصیل، متولد یا ساخته می‌شوند؟.....
۵۲. مؤلفه‌های رهبری اصیل.....
۵۴. اندازه‌گیری (سنجش) رهبری اصیل.....
۵۵. تعمیم فرهنگی.....
۵۷. رابطه بین سبک رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی چیست؟.....
۵۸. سرمایه روان‌شناختی.....
۶۰. مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی.....
۶۰. خودکآمدی.....
۶۱. خوش‌بینی.....
۶۲. امیدواری.....
۶۳. تاب‌آوری.....
۶۳. اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی.....
۶۴. شواهد تجربی.....
۶۵. آیا سبک رهبری اصیل با سایر نظریه‌های رهبری تفاوت دارد؟.....
۶۶. سخن آخر.....

## ◀ فصل ۶: کار، خانواده و اوقات فراغت ————— ۴۷

۶۹. تعادل کار - خانواده چیست؟.....
۷۰. تعارض در مقابل تسهیل.....
۷۵. راهبردهای فردی برای افزایش تعادل.....
۷۸. ابتکار عمل‌های سازمانی برای افزایش تعادل.....
۸۰. سخن آخر.....

## ◀ فصل ۷: تعهد کاری و بازآفرینی شفلی ————— ۸۱

۸۲. تعهد کاری.....
۸۴. نظریه منابع - الزام‌های شفلی.....

|    |                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------|
| ۸۶ | ..... بازآفرینی شغلی                                                 |
| ۸۷ | ..... تعریف بازآفرینی شغلی                                           |
| ۸۹ | ..... کدام عوامل بازآفرینی شغلی را ایجاد می‌کنند و پیامدهای آن چیست؟ |
| ۹۰ | ..... نمونه‌های عملی از بازآفرینی شغلی                               |
| ۹۱ | ..... سخن آخر                                                        |

## ◀ فصل ۸: فشار روانی سازنده ————— ۹۳

|     |                                             |
|-----|---------------------------------------------|
| ۹۹  | ..... مقابلهٔ جمعی با فشار روانی            |
| ۱۰۰ | ..... هنجارهایی برای اعمال مثبت در محیط کار |

## ◀ فصل ۹: همکاری و رفتارهای مولّد در زندگی شغلی مدرن ————— ۱۰۳

|     |                                           |
|-----|-------------------------------------------|
| ۱۰۴ | ..... همکاری                              |
| ۱۰۴ | ..... همکاری به عنوان مفهوم توصیفی        |
| ۱۰۷ | ..... همکاری به عنوان مفهوم هنجاری        |
| ۱۰۸ | ..... همکاری و مفاهیم مرتبط با آن         |
| ۱۰۸ | ..... قرارداد روان‌شناختی کارکنان         |
| ۱۱۰ | ..... رفتار شهروندی سازمانی               |
| ۱۱۱ | ..... ابتکار عمل فردی                     |
| ۱۱۳ | ..... رفتار شغلی خودانگیخته               |
| ۱۱۵ | ..... پیروی                               |
| ۱۱۶ | ..... رفتار فراتر از نقش                  |
| ۱۱۸ | ..... همکاری: مفهومی قدیمی در ظاهری جدید؟ |

## ◀ فصل ۱۰: سالمندی موفق در کار ————— ۱۲۱

|     |                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------|
| ۱۲۲ | ..... مفهوم سالمندی موفق در کار                        |
| ۱۲۵ | ..... چالش‌های موجود در جامعهٔ امروز                   |
| ۱۲۶ | ..... موفقیت چگونه حاصل می‌شود: راهی برای بهترین اقدام |
| ۱۲۸ | ..... سالمندی موفق و آینده                             |
| ۱۳۰ | ..... سخن آخر                                          |

## ◀ فصل ۱۱: از غیبت از کار ناشی از بیماری تا حضور در کار ————— ۱۳۱

|     |                                                |
|-----|------------------------------------------------|
| ۱۳۲ | ..... غیبت از کار ناشی از بیماری و حضور در کار |
|-----|------------------------------------------------|

|     |                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------|
| ۱۳۲ | ابتکار عمل دولتمردان برای کاهش ترک کار ناشی از بیماری |
| ۱۳۴ | حضور در کار و بهره‌وری                                |
| ۱۳۴ | حضور در کار و فشار حضور                               |
| ۱۳۷ | مشروعیت غیبت از کار                                   |
| ۱۳۸ | مدل‌هایی برای غیبت، حضور و حضور در کار                |
| ۱۳۹ | پژوهش‌های بیشتر                                       |

## ◀ فصل ۱۲: تغییرات سالم در پژوهش‌های مداخله‌ای و سازمان‌دهی مجدد-۱۴۱

|     |                                           |
|-----|-------------------------------------------|
| ۱۴۱ | جهت‌گیری‌های موجود در پژوهش‌های مداخله‌ای |
| ۱۴۲ | داخلات اولیه                              |
| ۱۴۳ | داخلات ثانویه                             |
| ۱۴۳ | داخلات ثالث                               |
| ۱۴۴ | داخلات در سطح جامعه و سطح ملی             |
| ۱۴۵ | داخلات جسمانی                             |
| ۱۴۶ | فرایند مداخله                             |
| ۱۵۰ | تغییر سالم                                |
| ۱۵۴ | مدل‌های تغییر و فرایند                    |
| ۱۵۸ | آینده                                     |

## ◀ فصل ۱۳: افراد سالم در سازمان‌های سالم: فرضیه کارگر مولد و شاد — ۱۵۹

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| ۱۶۱ | فرضیه کارگر مولد و شاد   |
| ۱۶۲ | مفهوم‌سازی شادکامی       |
| ۱۶۴ | تعهد کاری                |
| ۱۶۶ | رضایت شغلی               |
| ۱۶۷ | فرسودگی                  |
| ۱۶۹ | اعتیاد به کار            |
| ۱۷۱ | مفهوم‌سازی بهره‌وری      |
| ۱۷۲ | اشارات ضمنی و نتیجه‌گیری |

## ◀ منابع ۱۷۵

این کتاب مقدمه‌ای بر رویکرد شمال اروپا (کشورهای حوزه اسکندیناوی) درباره روان‌شناسی سلامت شغلی است و نشان می‌دهد، چگونه این دیدگاه می‌تواند به مخاطبان جهانی منتقل شود. کتاب به بحث درباره ارتباط نگرش‌های حاصل از روان‌شناسی مثبت‌نگر و تجربه‌های برگرفته از حوزه کار و زندگی در شمال اروپا می‌پردازد. در طول دهه‌های اخیر، کشورهای شمال اروپا تجربه‌های زیادی درباره حنای کار، تعهد کاری، حضور در کار، غیبت از کار، بازآفرینی شغلی، تعادل بین کار و خواب، مدخله و سازمان‌دهی مجدد کسب کرده‌اند. این تجربه‌ها رویکرد متفاوتی از روان‌شناسی سلامت شغلی ارائه می‌دهند. آن‌ها از موضوعات سنتی مانند فشار روانی، فرسودگی ناشی از تعارض و بهزیستی ضعیف اجتناب می‌کنند و به موضوعاتی نظیر تعهد، تغییر سالم، کامیابی و رفاه می‌پردازند که موضوعات کاربردی در علم سلامت شغلی هستند. این کتاب نشان می‌دهد استفاده از شواهدات میان‌رشته‌ای می‌تواند به درک ما از سلامت کارکنان مدرن، کمک کند. این کتاب فرصتی در اختیار خوانندگان قرار می‌دهد تا دریابند تلفیق کار خوب و سلامت خوب چگونه در نظریه و عمل امکان‌پذیر است.