



رضایت شغلی (بازویکرد سلامت روان)

چاپ اول - ۱۳۹۹

مؤلف:

رسول فلاحیان حسن آباد

(کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی)

سرشناسه

فلاحیان حسن آباد، رسول، ۱۳۶۷ -

عنوان و نام پدیدآور	رضایت شغلی (با رویکرد سلامت روان) / مولف رسول فلاحیان حسن آباد.
مشخصات نشر	تهران: لوح سفید، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	۱۲۰ ص.
شابک	۳۸۰۰۰۰ ریال ۹۷۲۳۶۹-۰۰-۶۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۱۰۷]-۱۱۸.
موضوع	رضایت از کار
موضوع	Job satisfaction
موضوع	کارکنان -- بهداشت روانی
موضوع	Employees - Mental health
موضوع	رضایت از کار -- جنبه های روان شناسی
موضوع	Job satisfaction - Psychological aspects
رده بندی کنگره	HF۵/۱۴۹
رده بندی دیویی	۶۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	۳۰۰۹۷۹

عنوان	رضایت شغلی (با رویکرد سلامت روان)
مؤلف	رسول فلاحیان حسن آباد
ناشر	لوح سفید.
نوبت چاپ	اول.
چاپخانه	هنگام
شمارگان	۵۰۰.
ویراستار	منصوره تنها کوشالاهی
صفحه آرای	مالک اشتر شجاعی
طرح جلد	سودابه سعید نیا
تلفن	۰۹۳۵-۸۳۶۳۶۶۲
ISBN	۹۷۸-۶۰۰-۹۷۲۳۶-۹-۰۰
قیمت	۳۸۰/۰۰۰ ریال.

Nashrlohesefid@gmail.com

آدرس پست الکترونیک

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.



پیشگفتار

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد. بر این اساس روشن است عوامل موجود در محیط کاری عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار می‌دهد که این مسئله در نتیجه وساطت عوامل روانی متأثر از شرایط محیطی است.

بیماری‌های روانی امروزه در سراسر دنیا و به نسبت بیشتری در کشورهای در حال توسعه در حال افزایش است. رشد روزافزون جمعیت، تغییرات سریع در ساختارهای اجتماعی، فروپاشی خانواده‌ها، تغییر شیوه زندگی مردم، افزایش مشکلات اجتماعی، اقتصادی و ... همه از عواملی است که می‌توانند بر شیوع بیماری‌های روانی و در نتیجه سلامت روانی جامعه تأثیر گذارند. سلامت روانی با عواطف، تفکر و رفتار آدمی ارتباط دارد. فردی که از سلامت روانی خوبی برخوردار است معمولاً می‌تواند با حوادث روزافزون و مشکلات روزمره مقابله کند؛ اهداف خود را در زندگی دنبال کند و عملکرد مؤثری در جامعه داشته باشد. سلامت روان در واقع زمینه رشد مهارت‌های فکری و ارتباطی را فراهم می‌کند و

باعث رشد عاطفی، انعطاف‌پذیری و عزت‌نفس آدمی می‌شود. عملکرد موفقیت‌آمیز کارکردهای ذهنی و در نتیجه انجام فعالیت‌های سازنده، داشتن روابط مناسب با دیگران، توانایی سازگاری با تغییرات و رویارویی مؤثر با حوادث ناگوار زندگی همه از پیامدهای داشتن سلامت روانی محسوب می‌شود.

معالج رضایت شغلی و سلامت روان به‌طور هم‌زمان باعث می‌شود مدیران از وضعیت فعال این دو متغیر آگاه شده و مبنایی برای تصمیم‌گیری آنان در خصوص بهبود وضعیت این دو متغیر فراهم گردد.

مؤلف هرگز مدعی کمال نبود، بلکه معتقد است کمی و کاستی آن بسیار است. لذا مسئولیت هرگونه لغزش و خطای احتمالی، در تدوین مطالب را بر عهده می‌گیرد و از استادان، صاحب‌نظران، منتقدان و دانشجویان گرامی تقاضا می‌کند از یادآوری اشتباهات و نارسائی‌های موجود در این کتاب دریغ نفرمایند. در پایان امید است مطالعه این کتاب برای همه پژوهشگران، مدیران و کارشناسان مفید واقع شود.

با احترام - مؤلف

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۱	مقدمه
۱۵	بخش اول
۱۷	اهمیت رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان
۲۲	ضرورت رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان
۲۳	تعریف مفاهیم و واژگان تخصصی
۲۷	بخش دوم
۲۹	سلامت
۳۳	سلامت روانشناختی
۳۶	سلامت روانی

۴۱	بخش سوم
۴۳	رضایت شغلی
۴۳	تعریف «شغل»
۴۴	تعریف «رضایت شغلی»
۴۶	عوامل انتخاب شغل
۴۶	وضع جسمانی
۴۷	استعداد
۴۷	رغبت
۴۸	امکانات فردی - اجتماعی
۴۸	عوامل رضایت شغلی
۵۴	آثار وجود رضایت شغلی
۵۴	الف - رضایت و ترک خدمت
۵۵	ب - رضایت از شغل و غیبت از کار
۵۵	ج - رضایت و عملکرد
۵۶	د - تاثیر رضایت شغلی بر سازمان
۵۷	روش های ارزیابی رضایت شغلی
۵۷	۱- مقیاس های درجه بندی گزارش شخصی
۵۸	۲- رویدادهای حساس (پیشامدهای بحرانی)
۵۹	۳- رفتارهای آشکار
۶۲	۴- مقیاس صورتک ها
۶۳	۵- مصاحبه

۶۵	۶- پرسش نامه و روش پرسش نامه ای
۶۷	نظریه های رضایت شغلی
۶۸	نظریه امید و انتظار
۶۹	نظریه ارزش
۷۰	نظریه بریل
۷۰	نظریه نقش
۷۱	نظریه نیازها
۷۵	نظریه هرزبرگ
۷۷	نظریه هالند
۷۸	تحول تحقیقات در زمینه رضایت شغلی
۸۳	بخش چهارم
۸۵	مطالعات و تحقیقات در خصوص سلامت روان و رضایت شغلی
۱۰۴	نتیجه گیری
۱۰۷	منابع
۱۰۹	منابع فارسی
۱۱۵	منابع انگلیسی

مقدمه

می‌توان گفت سازمان‌ها بدون وجود انسان، مفهومی ندارند و اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. از سری دیگر، زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر بهشت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان‌یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است.

بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهم به حساب می‌آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی

۱۲..... رضایت شغلی (با رویکرد سلامت روان)

آدمی نظیر، تحرک بدنی و روانی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند (فولادوند، ۱۳۸۶).

می توان گفت منابع انسانی اصلی ترین و با ارزش ترین عامل در عملکرد سازمان ها به شمار می روند. البته این ارزشمندی زمانی مشخص تر می شود که سازمان ها نیاز های واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه مند به کار را جذب کرده و برای حفظ نگهداری و پرورش آن ها تلاش ورزد، در غیر این صورت همین منبع با ارزش سازمان سرباری زائد و مخل نظم در خواهد آمد. در مدیریت منابع انسانی پدیده ی رضایت شغلی یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می کنند که به توفیقی نائل آمده اند و هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمان بیشتر باشد، انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی آن ها نیز افزایش می یابد (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

رضایت شغلی کارکنان از مسایلی است که در دهه های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان باید شرایطی را فراهم

نمود تا کارکنان سازمان در محیط های جذاب و باخشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا از کارایی و اثربخشی لازم در اجرای این امر خطیر برخوردار باشند. وجود رضایت شغلی پیامد های مثبت فراوانی (به عنوان مثال؛ افزایش کارایی و اثربخشی) را به دنبال دارد که از این میان می توان افزایش سطح سلامت روان در محیط کار را نام برد.

زمانی که مدیر می بیند که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان ها می کاهد. بر اساس این تصور، ای این که به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیاز ها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقد چنانچه نیاز های واقعی کارمندان به درستی درک و به آنها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آنها بر نیایند، بهره وری در سازمان کاهش می یابد زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود (الوانی، ۱۳۸۰).

امروزه در اکثر کشورهای جهان تلاش برای صنعتی شدن هرچه بیشتر از یک سو و از سویی دیگر رشد سریع جمعیت، شهرنشینی و مهاجرت به چشم می خورد. به دنبال این تغییرات بنیادین روز به روز بر استرس ها و مشکلات

۱۴..... رضایت شغلی (با رویکرد سلامت روان)

روانی اجتماعی افزوده شده و جهان شاهد تغییرات عمده در اپیدمیولوژی بیماری ها و نیازهای بهداشتی افراد خواهد بود. به گونه ای که بیماری های روانی، در صدر عوامل ایجادکننده ناتوانی و مرگ های زودرس قرار می گیرند. نگاهی به آمار و ارقام منتشر شده در زمینه شیوع اختلالات روانی در کشورهای مختلف جهان و ایران، اهمیت و ضرورت توجه به بهداشت روان را مشخص تر می نماید. طبق برآورد سازمان جهانی بهداشت در سال ۲۰۰۲ میلادی، حدود ۵۰۰ میلیون نفر در دنیا مبتلا به یکی از اختلالات روانی هستند که حدود نیمی از آنها را اختلالات خفیف روانی همچون افسردگی و اضطراب شدید تشکیل می دهند (هاشمی نظری و همکاران، ۱۳۸۶).