



ProjeCenter

www.ProjeCenter.ir

📷 | @projecenter

👉 | @projecenter_ir



...

فهرست مطالب

موضوع	صفحه
فصل اول.....	ز
بخش اول :.....	ح
مقدمه.....	ح
تاریخچه گروه بهمن:.....	ل
بخش دوم: جذب نیروی انسانی.....	ن
حوزه‌های مرکز بهمن موتور:.....	س
شرح وظایف حوزه‌های نام برده:.....	ف
معاونت توسعه و ساخت:.....	ص
مدیریت منابع انسانی:.....	ق
مدیریت پشتیبانی:.....	ر
فصل دوم.....	۲
ادبیات و پیشینه تحقیق.....	۲
بخش اول: سلامت روانی.....	۳
بهداشت روانی از دیدگاه مکاتب مختلف روان‌شناسی.....	۷
الف) بهداشت روانی از دیدگاه مکتب زیست‌گرایی.....	۷
ب) بهداشت روانی از دیدگاه مکتب روان‌کاوی.....	۷
پ) بهداشت روانی از دیدگاه مکتب رفتارگرایی.....	۸
ت) بهداشت روانی از دیدگاه مکتب انسان‌گرایی.....	۹
مفهوم انسان سالم از دیدگاه روان‌شناسان.....	۹
عوامل مؤثر در تأمین سلامت روانی.....	۱۲
الف) نقش خانواده در سلامت روانی.....	۱۳
ب) نقش مدرسه در سلامت روانی.....	۱۵

۱۶	پ) نقش خود در سلامت روانی.....
۱۶	اهداف بهداشت روانی.....
۱۷	ابعاد فعالیت‌های بهداشت روانی.....
۱۸	اصول بهداشت روانی.....
۱۹	عوامل سازندهٔ مقیاس سلامت عمومی.....
۱۹	الف) نشانه‌های جسمانی.....
۲۰	ب) اضطراب.....
۲۱	پ) کنش اجتماعی.....
۲۲	ت) افسردگی.....
۲۳	پژوهش‌های انجام یافته در رابطه با مقیاس سلامت عمومی.....
۲۸	بخش دوم: رضایت شغلی.....
۲۸	مؤلفه‌های عاطفی و شناختی رضایت شغلی.....
۳۱	تأثیر خلق و خو.....
۳۳	نظریه‌های رضایت شغلی.....
۳۳	۱- نظریه‌ی کامروائی نیاز.....
۳۵	۲- نظریه گروه مرجع.....
۳۶	۳- نظریه مک کللند.....
۳۷	۴- نظریه‌های مغایرت.....
۳۷	۵- نظریه تفاوت‌های فردی.....
۳۸	۶- نظریه‌های موازنه.....
۳۹	۷- نظریهٔ برابری.....
۴۱	۸- نظریهٔ سه وجهی آلدرفر.....
۴۲	۹- نظریه ارزشی لاک.....
۴۳	۱۰- نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو.....
۴۴	۱۱- نظریه سیستمها و رضایت شغلی.....
۴۵	۱۲- نظریهٔ دو عاملی رضایت شغلی.....
۵۰	ویژگی‌های رضایت شغلی.....
۵۲	الگوهای رضایت شغلی.....
۵۵	ابعاد رضایت شغلی.....
۵۵	الف- پرداخت.....
۵۷	ب- ارتقاء و پیشرفت.....

۵۸	ج- سرپرستی.....
۶۰	د- همکاران.....
۶۲	ه- ماهیت شغل.....
۶۳	۱- تنوع شغل.....
۶۳	۲- استاندارد و تخصصی کردن وظایف.....
۶۴	۳- کنترل بر روشها و مراحل انجام کار.....
۶۴	۴- چالش انگیز بودن شغل.....
۶۵	وضوح شغلی.....
۶۶	تطابق بین شخصیت و شغل و تأثیر آن بر رضایت شغلی.....
۷۰	همبسته‌های خشنودی شغلی: متغیرهای شخصی.....
۷۰	الف- سن.....
۷۱	ب- سطح تحصیلات.....
۷۱	ج- جنسیت.....
۷۲	شاخص و پایمردهای رضایت شغلی و نارضایتی شغلی.....
۷۲	رضایت شغلی و عملکرد.....
۷۲	۱- تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد ضعیف است.....
۷۲	الف) حفظ عملکرد قبلی.....
۷۳	ب) طریقه سازماندهی کارها.....
۷۳	ج) وجود ارتباط غیرمستقیم.....
۷۴	۲- رضایت شغلی غیرمستقیم منجر به عملکرد بهتر می‌شود.....
۷۴	۳- عملکرد بهتر، منجر به افزایش رضایت شغلی می‌گردد.....
۷۵	۴- بین رضایت شغلی و عملکرد رابطه متقابل وجود دارد.....
۷۶	رضایت شغلی و غیبت.....
۷۶	رضایت شغلی و سلامت جسمی و روانی.....
۷۸	رضامندی کلی از زندگی.....
۷۸	تخلف و رفتارهای ضدتولیدی.....
۷۹	ترک خدمت.....
۸۰	کارکنان چگونه نارضایتی خود را ابراز می‌کنند؟.....
۸۱	خروج (ترک خدمت).....
۸۱	اعتراض.....
۸۱	وفاداری (وظیفه شناسی).....

۸۱سهل انگاری
۸۳فصل سوم
۸۴بخش اول : جامعه آماری و گروه نمونه مورد مطالعه:
۸۴ابزار پژوهش :
۸۵پاره تستهای تشکیل دهنده پرسشنامه سلامت عمومی عبارتند از:
۸۶روش نمره گذاری:
۸۷دامنه تغییرات نمره ها برای هر جنبه، به شرح زیر می باشد:
۸۷بخش دوم: تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده.
۸۸سن:
۸۹جنسیت:
۹۱سابقه کار:
۹۳تحصیلات:
۹۳الف: رضایت از کار:
۹۵ب) رضایت از سرپرستی:
۹۶ج) رضایت از همکار:
۹۸د) رضایت از ارتقاء:
۹۹ه) رضایت از پرداخت:
۱۰۰الف) نشانه های جسمانی (شکایت جسمی):
۱۰۱ب) اضطراب:
۱۰۲پ) کنش اجتماعی:
۱۰۳ت) افسردگی:

موضوع :

بررسی سلامت عمومی و رضایت شغلی

در کارشناسان مرکز بهمن موتور

فصل اول

بخش اول :

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمانها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمانها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرد. گر چه سازمانها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدفهای گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاشهای روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. از این رو، زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت نفوذ هستی و رفتار سازمانها قرار دارد، و همین دلیل به تنهایی سعی در شناخت هر چه بیشتر، بهتر و علمی‌تر ماهیت و روابط متقابل آنها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می‌سازد (حیدر علی هومن، ۱۳۸۱) یکی از هدفهای پیگیر روانشناسی بررسی ماهیت رفتار و روان است. به طور کلی هر موجود زنده‌ای جزء از راه شناخت رفتار و موقعیتهای مختلف شناخته نمی‌شود. چون آدمی مخلوق انگیزه‌ها، کششها و احساس‌های هوشیار و امکانات فطری خویش است و رفتارش هنگامی بهنجار است که موازنه یا تعادلی میان این عوامل برقرار گردد. در واقع تن و روان چنان با هم ارتباط نزدیک دارند که هر دگرگونی

در یکی از آنها موجب دگرگونی در دیگری می‌شود. اکثر ناسازگاریهای فکری، عاطفی و اخلاقی بر اثر همین ناراحتیهای روانی ایجاد می‌گردد.

رشد و تعالی یک جامعه در گرو تندرستی افراد آن جامعه است و شناسایی عوامل تعیین کننده و مرتبط با آن در جهت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطوح خرد و کلان جامعه نقش مهمی ایفا می‌کند. تأمین سلامتی افراد جامعه از دیدگاه سه بعدی جسمی، روانی و اجتماعی از مسائل اساسی هر کشوری محسوب می‌شود. در این میان به دلیل شیوع بالا و اثرات مخرب بسیار شدید و طولانی اختلالات روانی به خصوص در کشورهای در حال توسعه، لزوم پرداختن به موضوع سلامت روان از اهمیت ویژه برخوردار است. ضرورت توجه به مسائل روانی با پیشرفت و توسعه تکنولوژی و زندگی ماشینی بیشتر نمود پیدا می‌کند. از طرفی طبیعت زندگی انسان با انواع فشارهای روانی مانند محرومیتها، شکستها، کمبودها، حوادث و فجایع طبیعی و غیرطبیعی آمیخته است اما آنچه سلامت روانی و جسمانی او را در معرض خطر قرار می‌دهد شیوه مقابله با این عوامل است. حال اگر بتوان عواملی را که می‌تواند بر سلامت روانی تأثیرگذار بوده - چه مثبت، چه منفی - مورد شناسایی قرار داد، زمینه‌ها و عوامل مناسب را گسترش داده و عوامل آسیب‌زا را کاهش دهیم، می‌توان امیدوار بود که جامعه‌ای با افرادی کارآمد، سرزنده، پویا و سرشار از امید داشته باشیم. از سوی دیگر، یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین (ناگی، ۱۹۹۶) مفاهیمی که از یک طرف تلاشهای نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف

ساخته، و از طرف دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمانها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است.

این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است. (لاوسون و شن، ۱۹۹۸، به نقل از هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است مطالعات متعدد نشان داده است رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردید نیست که هر سازمان خود یک ارگانیزم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن، انسان و توجه به کارکنان است. (هومن، ۱۳۸۱) سلامت عمومی و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم در هر سازمانی است. توجه به سلامت روانی افراد و رضایت شغلی آنها به عنوان یکی از ارکان پیشرفت جوامع انسانی و عامل حفظ پویایی افراد باید به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. اما اینکه چگونه می‌توان این امر مهم را به مرحله اجرا درآورد و این دو عامل مهم را در حد مطلوب در سازمانها برقرار نمود، کاری بسیار دشوار و وظیفه‌ای است بس خطیر که نیاز به تجربه، امکانات، تدابیر خاص و شاید

از همه مهمتر ابزاری علمی و معتبر دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی سلامت عمومی و رضایت شغلی در کارشناسان مرکز بهمن موتور اجرا گردیده است.