

## امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی

از: ایرج شاکری نیا

### ● بهداشت روانی:

بهداشت روانی ازجمله مفاهیمی است که امروزه در بحث‌های روان‌شناسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و دایره شمول موضوعات آن هر روز فراگیرتر می‌شود. بهداشت روانی در سه حوزه کاربردی در روان‌شناسی یعنی پیشگیری، تشخیص و درمان اختلالات روانی مطرح است. از بین مفاهیم موجود در بین بهداشت روانی دو موضوع فشار روانی و مقابله از اهمیت بیشتری برخوردار هستند که در سال‌های اخیر روان‌شناسان به‌صورت گسترده‌ای آنها را موضوع پژوهش و مطالعه خود قرار داده‌اند. این پژوهشها غالباً برای پاسخگویی به این سوالات بوده است: فشارهای روانی چه تاثیری بر ارگانیزم می‌گذارند؟ چگونه می‌توان از فشار روانی جلوگیری کرد؟ سهم عوامل روانی در ایجاد آن چگونه است؟ روان‌شناسان حوزه بهداشت روانی، اصرار زیادی بر بحث قدیمی رابطه ذهن - بدن دارند که قبلاً در بحث‌های فلاسفه مطرح بوده است روان‌شناسان با الهام گرفتن از این بحثها، معتقدند که ذهن با بدن ارتباط داشته و بهداشت جسمانی با عوامل روان‌شناختی درهم تنیده شده است. حلقه ارتباط بین ذهن و بدن پدیده فشار روانی است که به شرط داشتن ویژگی‌هایی می‌تواند صدمه‌زننده باشد.

به برنامه‌های کوتاه‌مدت خود بپردازد. درحالی که عدم امنیت با حالات هیجانی نامطبوع همراه است و باعث می‌شود که مقداری از توان زیست‌شناختی و روان‌شناختی فرد صرف مبارزه با آن شود. در این وضعیت فرد احساس اضطراب، ترس، نگرانی و تنش دارد و از داشتن زندگی آرام و مطمئن محروم است. افکارش حول عوامل ایجادکننده عدم امنیت می‌چرخد و سعی می‌کند برای رسیدن به امنیت تلاش کرده و برنامه‌های زندگی وی تحت‌الشعاع اشتغال فکری مزاحم قرار می‌گیرد که باعث دورشدن فرد از برنامه‌های زندگی عادی و طبیعی شود. فردی که دچار عدم امنیت است قادر نیست زندگی شغلی گذشته را ادامه دهد، انتظاراتی که از وی هست را نمی‌تواند برآورده سازد و در زندگی خانوادگی نمی‌تواند در نقش‌های مختلف (والدینی، فرزندی) ظاهر شود.

این وضعیت موجب پدید آمدن وقفه و اختلال در وضعیت بهداشت جسمانی و روانی شخص می‌شود که علایم و نشانه‌های آن قابل بررسی و مطالعه در جنبه‌های مختلف می‌باشد. پس می‌توان گفت وجود عدم امنیت یک فشار روانی پیش‌رونده و تراکمی است که مانند همه فشارهای روانی بی‌هوش‌زننده بهداشت روانی مطلوب و عامل ایجادکننده بهداشت روانی نامطلوب است:

**عدم امنیت ← هیجان نامطلوب (فشار روانی) ← بروز اختلالات جسمی - روانی**

برای پی بردن به تاثیر فشارهای روانی بر ارگانیزم و نتیجه آن در اجزای مختلف زندگی فرد، بخصوص در قسمت زندگی شغلی که موضوع موردبحث مقاله است باید درباره مفاهیم اصلی و کلیدی توضیحاتی ارائه شود که در خلال این توضیحات مفاهیم اصلی نیز تشریح خواهند شد.

بین احساس امنیت و بهداشت روانی ارتباط است. وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت موجب بروز اختلال خواهد شد. وجود عدم امنیت هیجان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد که فشار روانی موجب ایجاد اختلال در جسم و ذهن افراد شده و فرد را از زندگی سالم دور خواهد کرد. جایگاه امنیت در بدست آوردن زندگی سالم و مطمئن در نظریه پردازی «آبراهام مازلو» مطرح شده و ازجمله نیازهای مشترک انسانها است که بایستی مرتفع شود تا انسان به فکر نیازهای بالاتر افتد و در جهت برطرف ساختن آنها بکوشد یکی از آثار امنیت، رضایت شغلی است. به عبارت دیگر رضایت شغلی از مؤلفه‌های مختلف ایجاد شده که یکی از آنها داشتن امنیت شغلی است. جدیدترین نظریه پردازی برای رضایت شغلی توسط «فرات واستارک» (۱۹۷۷) ارائه شده است.

همچنین عوامل مثل، تصمیم‌گیری در درون سازمان، فعالیت‌های کمی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو مطلوب عاطفی و رشد اجتماعی کارکنان ازجمله عواملی است که می‌تواند به احساس توانایی فردی و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالتها به امنیت روانی و شغلی منجر می‌شود که این امنیت در بوجود آمدن بهداشت روانی مطلوب کمک شایانی می‌کند.

احساس امنیت ازجمله موضوعاتی است که در بهداشت روانی درباره آن صحبت می‌شود، رابطه‌ای که بین احساس امنیت و بهداشت روانی وجود دارد بدین صورت است که، وجود امنیت با آرامش و رضایت خاطر همراه است و فرد می‌تواند فارغ‌البال به زندگی ادامه دهد و برای آن برنامه‌ریزی کند. اهداف درازمدت تدوین کند و

## ● فشار روانی:

انسان برای اینکه به صورت بهنجار فعالیت کند بایستی اندکی فشار روانی را احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم، به انسان در جریان اجرای کاری که برعهده دارد هشیاری می‌دهد. هنگامی که مدت‌های طولانی زندگی آدمیان با سکوت و آرامش همراه می‌شود آنان احساس کسالت کرده، در پی چیزهای هیجان‌انگیز می‌روند. اما درعین حال فشار روانی شدید یا طولانی دارای اثرات آسیب‌زای روان‌فیزیولوژیایی است. در برخورد با عامل فشارزای روانی هرگاه نخستین تلاش آدمی برای کنار آمدن با مساله و مشکل به جایی نرسد در آن صورت اضطراب وی بیشتر و تلاشهای کم‌انگیز می‌شود و راه‌حل‌های دیگر مساله از نظرش دور می‌ماند.

● مطالعات «هانس سیلیه» درباره فشار روانی:  
در اواسط قرن بیستم «هانس سیلیه» مطالعات مفیدی در زمینه تبیین مفهوم فشار روانی داشت. «سیلیه» در نظریه خود تحت عنوان واکنش کلی سازگاری تشریح کرد که چگونه تعادل حیاتی از هم می‌پاشد و واکنش استرس تحت شرایط شدید آشکار می‌شود. وی در الگوی پیشنهادی خود از سه مرحله تاثیر فشار روانی بر ارگانیزم سخن می‌گوید: ۱ - مرحله هشدار یا بسیج، مرحله آگاهی یافتن از وجود عامل فشارزای روانی است. ۲ - مرحله مقاومت، در این مرحله ارگانیزم برای مقابله با فشار روانی از ابزارهای متفاوتی سود می‌جوید و فرد با مصرف مقداری از ذخایر زیستی خود سعی می‌کند بر فشار روانی غلبه کند. ۳ - مرحله فرسودگی، در این مرحله توانایی فرد تحلیل‌رفته و شخص موفق نشده تا بر فشار روانی فائق آید لذا ارگانیزم ضعیف درمقابل خطرات بیرونی تضعیف شده و به‌آسانی دچار بیماری می‌شود. مشکلاتی که به دلیل این فرایند ممکن است برای انسان بوجود آید عبارتند از بیماریهای جسمانی و نشانگان روان‌شناختی از قبیل ناتوانی در تمرکز، برانگیختگی زودرس و شدید. الگویی که «سیلیه» معرف آن است در تبیین اثر فشار روانی بر ارگانیزم بسیار مفید و موثر بوده است، خصوصاً اینکه باعث رشد و توسعه رشته پزشکی روان-تنی شده است. رشته‌ای که با بررسی رابطه متغیرهای روان‌شناختی با سلامت جسمانی سروکار دارد.

## ● طبقه‌بندی فشارهای روانی:

در چند دهه گذشته بخش عمده‌ای از پژوهشها بر تاثیر فشارهای روانی بر انسان و فعالیت‌های مختلف وی متمرکز بوده است. مثل تغییر محل سکونت، تغییرات شغلی، تغییر در روابط بین فردی. فشارهای روانی دارای انواع مختلف بوده و می‌توان آنها را براساس شدت و مدت دسته‌بندی کرد. یکی از جالب‌ترین طبقه‌بندیها توسط «گچل» و «بام» (۱۹۸۳) و «لازاروس» و «کوهن» (۱۹۷۷) ایجاد شده است. این محققان فشارهای روانی را در سه طبقه مجزا قرار داده‌اند: ۱ - رویدادهای مربوط به بلایای طبیعی (قهر طبیعت) مثل سیل، زلزله، طوفان. ۲ - رویدادهای فردی و شخصی مثل مرگ همسر، از دست دادن شغل، شکست شغلی، ابتلا به بیماریهای خطرناک، شرکت در جبهه‌های

### ● ساختمان بدن انسان تحمل تنش

دایمی را ندارد.

● از نظر «مازلو»، انسان واحد کاملی است که دارای طبیعتی خاص خودش است.

● ازجمله عوامل موثر بر رضایت شغلی و احساس امنیت کارکنان، ماهیت سازمان است.

جنگ. ۳ - رویدادهای مربوط به شهرنشینی از قبیل، آلودگی‌های صوتی و محیط‌زیست، گیرکردن در ترافیک، صف‌های طولیل و... («فلدمن»، ۱۹۹۰). در طبقه‌بندی فوق‌الذکر مشخص می‌شود که بلایای طبیعی دارای بالاترین بار فشارزایی بوده و افراد درگیر را به صورت مختلف آزار می‌دهد. یکی از اختلالات جدی روانی برای کسانی که تجارب فشارهای روانی دسته اول را تجربه کرده‌اند اختلال استرس پس از ضربه است که فراوان مورد پژوهش قرار گرفته است. (شاکری‌نیا، ۱۳۷۲). در این طبقه فشار روانی قرار دارند که حالت جمعی دارد و یک اجتماع را درگیر می‌کند. خود این پدیده می‌تواند تحمل فشار روانی را آسان‌تر کند یعنی تحمل فشار روانی وقتی آسان‌تر است که عامل فشارزا بر زندگی دیگران هم تاثیر گذاشته باشد. چنین می‌نماید که فجاج هم‌گیر (سیل، زلزله و...) غالباً نیکوترین رفتارها را در مردم برمی‌انگیزد («نیلسون» و همکاران، ۱۹۸۱). در طبقه دوم فشارهای روانی هستند که

شخصی و فردی بوده تنها یک نفر و یک شخص است که فشار روانی را تجربه می‌کند. مرگ همسر، از دست دادن شغل، بیکاری و... ازجمله فشارهای روانی طبقه دوم هستند. آنچه که در این رابطه می‌توان عنوان کرد این است که: از دست دادن شغل (اخراج)، به‌دنبال شغل بودن (بیکاری)، عدم اطمینان در احراز شغل (تهدید به اخراج) که در موقعیت‌های اجتماعی افراد تاثیر به‌سزایی دارد می‌تواند باعث فشار روانی شدید شده و زندگی فرد را در ابعاد مختلف تحت تاثیر قرار دهد. از درجه کارآیی و کفایتش بکاهد، اعتماد به‌نفس او را کاهش داده و مشکلات روانشناختی را ایجاد کند.

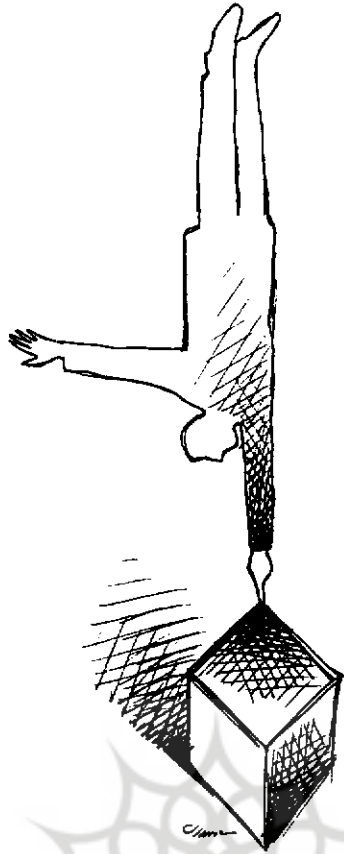
● امنیت: مفهوم امنیت، متغیر دیگری است که در بحث بهداشت روانی می‌توان به آن پرداخت. احساس عدم امنیت نیز نوعی فشار روانی است، چرا که مانند فشارهای روانی دیگر شخص را درحال بسیج مداوم قوا و تلاطم و به هم‌ریختگی متابولیسم بدن قرار می‌دهد و اگر ادامه یابد موجود را به سوی بیماریهای جسمانی و روانی سوق خواهد داد. زیرا که ساختمان بدن انسان تحمل تنش دائمی را ندارد. ناامنی مانند همه عواطف دیگر از لحاظ کیفیت و کمیت تا حدودی لازم است زیرا برای موجود زنده انگیزه‌ای است جهت ایجاد حرکت، این حرکت با رفع خطر، ناامنی را تا حد قابل تحمل کاهش می‌دهد. البته پرواضح است که شدت یافتن احساس ناامنی نه تنها انگیزه سودمندی نخواهد بود بلکه استعداد فرد را در روبرو شدن با مشکلات و حل آنها محدود می‌کند. ناهنجاریهای روانی و رفتاری در انسان هنگامی شروع می‌شود که احساس ناامنی به شدت بر وجود او حاکم گردد.

برای امنیت تعریف‌هایی ذکر شده است: احساس امنیت عبارت است از احساس فراغت نسبی از خطر، این احساس وضع خوشایندی را ایجاد و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی است (شاملو، ۱۳۶۹). شعاری‌نژاد (۱۳۶۹) در تعریف امنیت می‌گوید: ۱ - حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های شخص انجام می‌یابد. ۲ - احساس ارزش شخصی، اطمینان‌خاطر، اعتماد به‌نفس و پذیرش از طرف گروه. آنچه که در همه تعاریف برای احساس امنیت وجود دارد همانا برطرف شدن فشار روانی است و اینکه فرد احساس رضایت و آرامش دارد. برای امنیت مصادیق زیادی می‌توان

بیان کرد که امنیت شغلی یکی از آنهاست.

● جایگاه امنیت در نظریه سلسله مراتب نیازها (ابراهام مازلو): درباره امنیت نمی توان سخن گفت مگر اینکه از نظریه سلسله مراتب نیازها و جایگاه امنیت در آن صحبت شود. این نظریه که توسط «آبراهام مازلو»، روانشناس انسان‌گرا معرفی شده است در بیان اهمیت امنیت در زندگی انسان نقش به‌سزایی داشته است. نظریه «مازلو» در زمینه روان‌شناسی شخصیت نظریه‌ای ارگانیک است. از نظر وی انسان واحد کاملی است که دارای طبیعتی خاص خودش است. مبانی روانی او را مانند ساختمان بدنی می توان مورد بحث قرار داد. به عقیده «مازلو» نیازها و استمدادهای انسان پایه‌زیستی دارند، پاره‌ای از آنها مشترک میان همه افراد بشر هستند و پاره‌ای دیگر فردی هستند. این نیازها موجب انگیزش هستند. «مازلو» از روان‌شناسانی است که درباره انگیزش به تفصیل بحث کرده است. وی سلسله مراتبی از نیازها را در انسان ذکر می‌کند. در این سلسله مراتب، نیازهای زیستی و فیزیولوژیک مقدم بر نیازهای دیگر هستند و نیازهای بالاتر بر این نیازهای بنیادین استوار هستند. نیازهای فیزیولوژیک نیازهایی هستند که در قاعده هرم قرار داشته و عدم ارضای آنها می‌تواند برای هستی بشر خطرناک باشد. برای اینکه انسان به سمت نیازهای بالاتر حرکت کند برطرف شدن نسبی نیازهای فیزیولوژیک لازم است. این نیازها عبارتند از نیاز به غذا، آب، اکسیژن. در نظریه «مازلو» طبقه دوم نیاز به امنیت است که جایگاه پراهمیتی را دارد و برطرف کردن نیاز ایمنی در سلامت روانی و بهداشت جسمانی حائز اهمیت است. شخص برای اینکه به سمت نیازهای بالاتر حرکت کند باید تا اندازه‌ای از احساس امنیت برخوردار باشد وقتی شخص تا اندازه‌ای از لحاظ برطرف شدن نیازهای فیزیولوژیک مطمئن شد و در جایگاه امنی قرار گرفت می‌تواند نیازهای بالاتر را تجربه و سعی کند که آنها را برطرف و به سمت خود شکوفایی، که در قله هرم است، بشتابد.

● امنیت شغلی: همانگونه که ذکر شده امنیت شغلی در زمره مصادیق امنیت است. در امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنا به اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی از جمله عوامل بوجود آورنده رضایت شغلی است. رضایت



شغلی نیز مهمترین مؤلفه در حیظه رفتار سازمانی است. به علاوه رضایت شغلی جایگاهی است که در آن دیدگاههای روان‌شناسی اجتماعی، مکمل رویکردهای دیگر دانشمندان علوم اجتماعی، مثل اقتصاددانها و دانشمندان علوم سیاسی است.

بحث‌های مربوط به رضایت شغلی به مطالعه نگرشهای مربوط به کار از پیش از جنگ جهانی اول مربوط می‌شود. در آن زمان تصور می‌شد که افزایش نرخ دستمزد، دوره‌های استراحت، افزایش تنوع کار، تعادل اجتماعی و پخش موسیقی در زمان کار باعث رضایت شغلی می‌شود.

نتیجه‌گیری که بر اثر مطالعات موسوم به اثر «هاتورن» بدست آمد این بود که تاثیر شرایط مادی (مثل نور و دوره استراحت) بر روی رضایت شغلی و بازآوری به مراتب کمتر از اهمیت دوستی غیررسمی و غیراداری گروه کار، توجهات مدیریت به کارکنان و نیز منزلتی است که به آنها داده می‌شود.

جدیدترین مدلی که از فرایند دستیابی به رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن ارائه شده

است مربوط به سال ۱۹۷۷ است که توسط «فرات» و «استارک» عنوان شده است. براساس این مدل عواملی که بر رضایت شغلی تاثیر دارند را می‌توان به عوامل درونی - محتوایی، یعنی عواملی که جزء ذات کار محسوب می‌شوند و عوامل زمینه - بیرونی تقسیم کرد. کار و کاربرد مهارت در زمره عوامل درونی - محتوایی هستند.

کار به معنای حرفه و شغل از عوامل رضایت شغلی است. کاری که برای شخص جالب و معنادار باشد باعث رضایت است. مثلاً کارگری که بال‌های هواپیما را تمیز می‌کند، بیش از کسی که به تمیزکردن کامیون آشغال می‌پردازد احساس رضایت شغلی می‌کند.

کاربرد مهارت خصوصیت شغلی دیگری است که در رضایت شغلی دخالت دارد. میزان تنوع در کار، اغلب ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد. کارگران سرویس کار و دیگر کارگرانی که شغلشان چرخشی است، بیش از آنهایی که در طول روز تنها به انجام یک کار می‌پردازند احساس رضایت می‌کنند.

در الگوی پیشنهادی «فرات» و «استارک» جایگاه امنیت شغلی در بین عوامل زمینه - بیرونی است به نظر می‌رسد امنیت شغلی در رضایت شغلی جایگاه بالایی داشته باشد. از آنجایی که کارمند در هر سازمان دارای رابطه وابستگی است، نیازهای مربوط به امنیت شغلی می‌تواند از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشد. خودسری‌های مدیریت، رفتارهایی که موجب بلاتکلیفی و عدم اطمینان کارمند از تداوم اشتغال می‌گردد و یا موجب تبعیض می‌شود و نیز اتخاذ سیاست‌های غیرقابل پیش‌بینی از طرف مدیریت، همگی می‌توانند انگیزه‌های نیرومند برای ارضای نیازهای مربوط به تضمین امنیت در روابط شغلی و استخدام در تمام سطوح (از کار گرفته تا معاون یک سازمان) باشند.

از جمله عوامل دیگر موثر بر رضایت شغلی و احساس امنیت کارکنان، ماهیت سازمان است. هنگامی که شیوه‌های مشارکت در داخل سازمان منصفانه، مدیرانه و بدون جانبداری در نظر گرفته شود، کارمندان دارای رضایت بیشتر و امنیت بالاتری خواهند بود. ماهیت تصمیم‌گیریها در سازمان نیز عامل مهم دیگری است که می‌تواند بر رضایت کارکنان موثر باشد. کارکنانی که احساس کنند تصمیم‌گیریها در درون سازمان

غیرمتمرکز است، به این معنی که قدرت در سراسر سازمان توزیع شده است، در مقایسه با کارکنانی که احساس می‌کنند تصمیم‌گیریها متمرکز است، بدین معنی که قدرت و سلطه تنها در اختیار عده معدودی در رأس سازمان است احساس - رضایت شغلی بیشتری می‌کنند («کامکینز» و «برگر»، ۱۹۷۶).

علاوه بر این عوامل کلی، عوامل جزئی‌تری نیز در درون سازمان وجود دارد که می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی و به تبع آن افزایش احساس امنیت شغلی کارکنان شود:

۱ - کارمندان متقاعد شوند که فعالیت‌های کاری را در جهت افزایش کمی و کیفی انجام دهند: یکی از اهداف کاری کارکنان همواره باید این باشد که تولید باید افزایش یابد، این افزایش تولید نیز باید با کیفیت توأم باشد. به عبارت دیگر افزایش هم در کمیت صورت گیرد و هم در کیفیت فعالیتها. همچنین کارمندان باید متقاعد شوند که خود به عنوان عضوی از اعضای سازمان نیز باید دارای رشد و تکامل کیفی باشند و در جهت بالا بردن کیفیت خود اقدام کنند.

۲ - رشد کیفی کارکنان: وقتی کارمند یا کارگری در موسسه، اداره یا شرکتی استخدام می‌شود باید فرض شود که کارگر یا کارمند مذکور تا مرحله بازنشستگی در آن موسسه یا شرکت باقی خواهد ماند. در این صورت موسسات و ادارات برای بالا بردن توانایی‌های کارکنان خود می‌توانند برنامه‌های آموزشی مختلف طراحی کنند، که کارکنان در طی آموزش‌های مختلف به صورت فشرده، کوتاه‌مدت و ضمن خدمت با اطلاعات جدید در زمینه تخصصی خویش آشنا خواهند شد.

۳ - ایجاد جو عاطفی مطلوب: شرکتهای سازمانها و ادارات باید تلاش کنند بین اعضا و کارکنان خود جو عاطفی مناسب و سازنده‌ای را ایجاد کنند به گونه‌ای که اعضا و کارکنان موسسه یا شرکت دارای انسجام شوند. این انسجام باید موجب گردد که جوی شبه خانواده در درون سازمان ایجاد گردد. یعنی کارکنان تمایل داشته باشند تعطیلات را با هم بگذرانند، در زمان تعطیلی با هم تجمع داشته باشند و به نوعی با همدیگر زندگی کنند. این فعالیتها می‌توانند موجب انسجام قوی در کارکنان شود و باعث گردد تا کارکنان خود را با معیارهای رسمی درون سازمان سازش دهند. وجود حسن وفاداری قوی نسبت به گروههای غیررسمی درون سازمانی

موجب می‌شود که کارگر یا کارمند، معیارهای سازمان را بپذیرد و این انسجام، باعث افزایش نفوذ سازمان بر فرد شود.

۴ - رشد اجتماعی کارکنان در درون سازمان: اجتماعی شدن عبارت است از پذیرفتن هنجارها و قوانین جمعی و عمل کردن به آن هنجارها و قوانین اجتماعی. این فرایند را می‌توان از طریق آموزش تسریع کرد. به عبارت دیگر سازمانها می‌توانند از طریق تشکیل دوره‌های آموزشی به کارکنان خود بیاموزند که چه معیارها و هنجارهایی مورد قبول موسسه و اداره می‌باشد و چه هنجارهایی غیر قابل پذیرش. لذا فرد بجای قرار گرفتن در چرخه یادگیری از طریق سعی و خطا با آمادگی و برنامه‌ریزی دقیق و مدون،

● فردی که دچار عدم امنیت است قادر نیست زندگی شغلی خود را ادامه دهد.  
● عدم امنیت نوعی فشار روانی است.  
● انسان برای اینکه به صورت به‌هنگار فعالیت کند بایستی اندکی فشار روانی را احساس کند.

آموزش دیده و سریعتر به مقصد برسد. نتیجه این آموزشها این است که فرد جامعیت سازمان را قبول کرده و خود را به عنوان بخشی از آن در نظر گرفته و سعی می‌کند تلاشهای خود را در قالب سیاست‌های کلی سازمان تنظیم کند. البته اجتماعی شدن سازمانی را می‌توان فرایندی دانست که قبل از این آموزشها آغاز می‌شود. در جریان مصاحبه‌های شغلی، پتانسیل وجودی کارکنان محک می‌خورد تا معلوم شود آیا واجد نگرش‌های اساسی موافق با نگرش‌های سازمان هستند یا خیر؟ این مساله موجب می‌شود به جای رشد جهت‌گیری‌های شخصی و فردی، کارکنان حالت جمع‌گرایی داشته، اهداف سازمان را سرلوحه فعالیت‌های خویش قرار دهند. («هاتوانی پوسیک»، ۱۹۸۱ - «هولدن»، ۱۹۸۶ - «ایمای» ۱۹۸۶). این عوامل می‌تواند به نوعی احساس اطمینان و امنیت بیانجامد که فرد از طریق آن با رضایت بیشتری به فعالیت‌های حرفه‌ای و سازمانی خواهد پرداخت و از توانایی‌های خویش بیشتر بهره خواهد گرفت که نهایتاً به نفع سیاست‌های کلی سازمان است.

منابع فارسی:

۱ - انکینسون و هلیگارد «زمینه روان‌شناسی ج ۱»

ترجمه براهنی و همکاران، تهران انتشارات رشد، ۱۳۶۹.

۲ - از کمپ، استوارت «روان‌شناسی اجتماعی کاربردی» ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۶۹.

۳ - شاکسری‌نیا، ایرج، «مقایسه عوارض روان‌شناختی دانش‌آموزان سال سوم دبیرستان مناطق زلزله‌زده گیلان (رشت، رودبار، لوشان، منجیل) پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۲.

۴ - شاملو، سعید «بهداشت روانی» تهران، انتشارات رشد، ۱۳۶۹.

۵ - شعاری‌نژاد، علی‌اکبر، «فرهنگ علوم رفتاری» تهران، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۹.

۶ - شولتس، دوآن، «روان‌شناسی کمال» ترجمه گیتی خوشدل، تهران، نشر نو، ۱۳۶۹.

۷ - مقدم، بدری، «کاربرد روان‌شناسی در آموزشگاه» تهران، انتشارات سروش، ۱۳۶۶.

۸ - مک‌گریگور، دوگلاس «بعد انسانی کار در سازمان» ترجمه صادق فرزانه‌گان، تهران، نشریه علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال نهم شماره ۱-۴، ۱۳۶۵.

۹ - واتنز، آلن «روان‌شناسی در مشرق زمین و مغرب‌زمین» ترجمه پرویز داریوش - نسرین بودات تهران، انتشارات رواق، ۱۳۶۲.

منابع انگلیسی:

1 - FELDMAN, R. (1990) "UNDREstanding PSYCHOLOGY - MCGRAW HILL - NEW YORK".

2 - GOLDENBERGER (1987) "HANDBOOK OF STRESS" FREE PRESS - NEW YORK.

3 - HATVANY, N. & PUCIK, V. (1987) "AN INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM: LESSONS FROM THE JAPANESE EXPERIENCE". IN FELDMAN R. "UNDERSTANDING PSYCHOLOGY" - MCGRAW HILL.

4 - HOLDEM, C. (1986 - JULY 18) "NEWTOYOTA - G.M. PLANT IS U.S. MODEL OR JAPANESE MANAGEMENT". IN FELDMAN, R. "UNDERSTANDING PSYCHOLOGY" MCGRAW HILL.

ایرج شاکسری‌نیا: عضو هیات علمی گروه روان‌شناسی دانشگاه گیلان