



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

موضوع:

اثربخشی مشاوره شغلی به سبک تحلیل رفتار متقابل بر سازگاری شغلی کارکنان

شرکت نفت اهواز

استاد راهنما:

دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل کرمی

استاد داور:

دکتر حسین سلیمی

پژوهشگر:

ناهید بهمنی

زمستان ۱۳۸۹

این تحفه کوچک تقدیم به:

روان پاک مادرم که آرزوی قلبی ام بود امروز در کنارم شاهد موفقیت‌هایم باشد،

به:

همسر فداکارم که دستانش بزرگترین پشتوانه زندگی‌ام است،

به:

همکلاسی و دوست خوبم، طاهره محمدی و

به:

برادر دلسوزم بهرام که همیشه حامی من بوده.

تقدیر و تشکر

سپاس خداوند متعال را که فرصت بهره مندی از الطاف بی پایانش را به من داد. باشد که با استفاده درست از نعماتش قدردان و سپاسگزار باشم.

از استاد گرانقدر و فرهیخته جناب آقای دکتر شفیع آبادی که به عنوان استاد راهنما، با نکته سنجی ها و راهنمایی های ارزنده خود مرا در مراحل انجام این تحقیق یاری رسانیدند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از استاد مشاور جناب آقای دکتر کرمی که با رهنمودها و یاری بی دریغ ایشان، این تحقیق به سر انجام رسید، نهایت سپاسگزاری را دارم.

از استاد داور جناب آقای دکتر سلیمی که در این تحقیق فرصت استفاده از دانش خویش را برای من فراهم کردند تشکر می کنم.

در پایان برای تمام کسانی که در این راه مرا یاری رساندند از خداوند آرزوی موفقیت و بهروزی می نمایم.

ناهید بهمنی

زمستان ۸۹

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه تحلیل رفتار متقابل بر سازگاری شغلی کارکنان شرکت نفت اهواز انجام شد. روش پژوهش نیمه آزمایشی بوده و از طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در بخش مدیریت عملیات شرکت نفت و گاز کارون بودند. روش نمونه گیری از نوع تصادفی طبقه ای می باشد. به این ترتیب که از هر مدیریت با توجه به حجم نمونه درصدی را که تعیین شده بود به صورت تصادفی انتخاب کردیم. سپس ۶۰ عدد پرسشنامه سازگاری شغلی بل بین کارکنان شاغل در مدیریت عملیات اجرا گردید. سپس به صورت تصادفی طبقه ای آنهایی که سازگاری شغلی پایین داشتند انتخاب شدند. هر کدام از آنها پرسشنامه سازگاری شغلی بل را تکمیل نمودند که پیش آزمون پژوهش نیز تلقی می شود و از این تعداد ۳۰ نفر با توجه به نتایج پرسشنامه دارای شرایط لازم برای شرکت در جلسات تشخیص داده شدند، بصورت تصادفی به دو گروه آزمایش و گواه تقسیم شدند. محتوای جلسات طبق نظریه تحلیل رفتار متقابل اریک برن تهیه گردید و در طی ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه ای برای گروه آزمایش اجرا شد. برای تصمیم گیری در مورد فرضیه آماری، از t مستقل استفاده شد. نتایج آماری نشان داد که آموزش تحلیل رفتار متقابل در سازگاری شغلی کارکنان، در سطح معناداری ۱٪ موثر بوده است.

واژگان کلیدی: تحلیل رفتار متقابل اریک برن، سازگاری شغلی، سازگاری

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

الف.....	چکیده.....
ب.....	فهرست مطالب.....
ج.....	فهرست جداول و نمودارها.....

فصل اول: کلیات

۱.....	مقدمه.....
۳.....	بیان مسئله.....
۶.....	اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۹.....	اهداف تحقیق.....
۹.....	فرضیه تحقیق.....
۱۰.....	تعاریف متغیرها.....
۱۰.....	سازگاری.....
۱۰.....	سازگاری شغلی بل.....
۱۰.....	تحلیل رفتار متقابل.....

فصل دوم: ادبیات پژوهش

۱۱.....	نظریه تحلیل رفتار متقابل.....
۱۲.....	نظریه شخصیت اریک برن.....
۱۳.....	ریشه های تحلیل رفتار متقابل.....

۱۳	فلسفه تحلیل رفتار متقابل
۱۴	اصول مهم زیر بنایی تحلیل رفتار متقابل
۱۴	الگوی حالات نفسانی
۱۵	حالت نفسانی والد
۱۵	حالت نفسانی کودک
۱۵	حالت نفسانی بالغ
۱۵	تحلیل کنشی حالات نفسانی
۱۶	والد کنترل کننده و مستبد
۱۶	والد تغذیه کننده و مهربان
۱۷	کودک مطیع و سازگار
۱۷	کودک طبیعی
۱۷	بالغ
۱۷	به کار انداختن حالت نفسانی بالغ
۱۸	سبک های کاری
۱۸	سوق دهندگان
۱۹	عجله کن
۱۹	کامل باش
۱۹	خشنود کن
۲۰	سختکوش باش
۲۰	قوی باش
۲۰	وضعیت های روانشناختی در تحلیل رفتار متقابل
۲۱	من خوب هستم، شما خوب هستید
۲۱	من خوب نیستم، شما خوب هستید
۲۲	من خوب هستم، شما خوب نیستید
۲۲	من خوب نیستم، شما خوب نیستید

۲۲ تاثیر گذاری و تاثیر پذیری
۲۳ انواع تبادل
۲۳ تبادل مکمل
۲۳ تبادل نهانی
۲۵ ایجاد روابط
۲۵ راههای برقراری ارتباط
۲۵ والد مهربان-کودک طبیعی
۲۵ کودک طبیعی-کودک طبیعی
۲۶ والد مستبد-کودک مطیع
۲۶ قوانین رابطه
۲۶ سازماندهی زمان
۲۷ گوشه گیری
۲۷ مناسک
۲۷ وقت گذرانی
۲۸ فعالیت
۲۹ صمیمیت
۳۰ پیش نویس زندگی
۳۰ تحلیل نمایشنامه زندگی
۳۱ بازدارنده ها و سوق دهندگان
۳۲ نوازش
۳۳ مثبت یا منفی
۳۴ شرطی یا غیر شرطی
۳۴ تبادل نوازش
۳۶ پیوستن به گروه تازه
۳۶ چالش تغییر

۳۹	تحلیل رفتار متقابل در سازمانها
۳۹	ارتباطات
۳۹	انگیزه
۴۰	بهره وری
۴۰	روابط انسان
۴۱	نقاط ضعف استفاده از TA در سازمانها
۴۱	کاربرد نظریه بازی ها در دنیای کار
۴۲	احساساتان را بشناسید
۴۵	تعریف سازگاری شغلی
۴۵	مفاهیم بنیادی در نظریه سازگاری شغلی
۴۶	عوامل موثر در سازگاری شغلی
۴۶	چالشی بودن شغل
۴۶	محتوای شغل
۴۷	وضوح شغلی
۴۷	تازگی کار
۴۷	تعارض کاری
۴۷	آزادی و اختیار کاری
۴۸	ابعاد سازگاری شغلی
۴۹	تئوری سازگاری شغلی
۵۱	دیگر نظریه های سازگاری شغلی
۵۱	نظریه خصیصه- عامل
۵۲	نظریه روان پویایی
۵۲	نظریه رشدی
۵۳	رشد سازگاری شغلی
۵۶	پژوهش های انجام شده در داخل و خارج از ایران

فصل سوم: روش اجرای پژوهش

مقدمه	۵۷
جامعه آماری	۵۹
حجم و روش نمونه گیری	۵۷
ابزار پژوهش	۵۸
پرسشنامه سازگاری بل	۵۸
روایی و پایایی پرسشنامه	۵۹
خلاصه جلسات آموزشی	۶۰
روش تجزیه و تحلیل داده ها	۶۲
طرح کلی پژوهش	۶۲

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۶۵
تحلیل توصیفی داده ها	۶۵
تحلیل استنباطی داده ها	۷۰

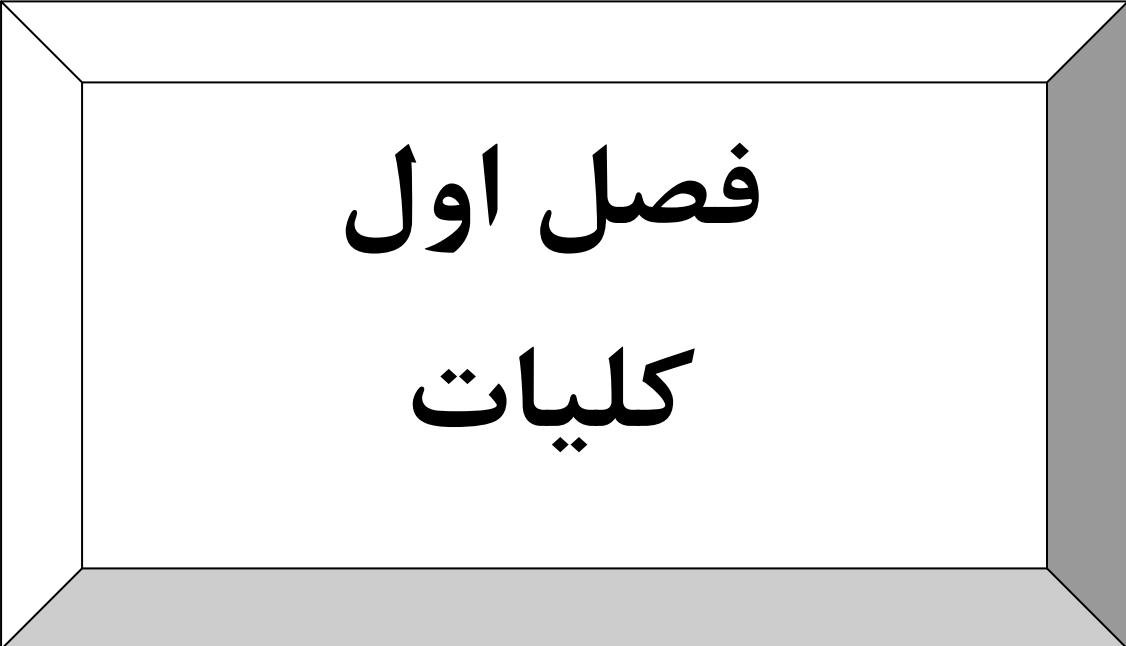
فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه	۷۳
یافته های پژوهش	۷۴
پیشنهادات	۷۶
پیشنهادات کاربردی	۷۷
پیشنهادات پژوهشی	۷۷
محدودیت های پژوهش	۷۷
فهرست منابع و ماخذ	۷۹

۸۷	ضمائم
۸۸	پیوست ۱: پرسشنامه سازگاری بل
۹۰	پیوست ۲: فرمت جلسات آموزشی

فهرست جداول و نمودارها

۵۷	جدول ۳-۱
۶۰	جدول ۳-۲
۶۳	جدول ۳-۳
۶۶	جدول ۴-۱
۶۷	جدول ۴-۲
۶۸	جدول ۴-۳
۶۹	جدول ۴-۴
۷۰	جدول ۴-۵
۷۰	جدول ۴-۶
۷۱	جدول ۴-۷
۶۶	نمودار ۴-۱
۶۷	نمودار ۴-۲
۶۸	نمودار ۴-۳
۶۹	نمودار ۴-۴



فصل اول
کلیات

مقدمه

ورود به دنیای کسب و کار در عصر حاضر که جهان را وارد دوره‌ای از فرصت‌ها و چالش‌های بزرگ کرده است نیاز به دانش، مهارت و ویژگی‌های خاص دارد. در هزاره جدید عوامل مؤثر بر موفقیت افراد، سازمان‌ها و ملت‌ها به سرعت در حال تغییر است و در چنین دوره‌ای موفقیت در برخورداری از آخرین دانش و توانایی به‌کارگیری آن به شیوه‌ای نوآورانه و مؤثر بستگی دارد، در این میان برخورداری از توانایی فعالیت در کارهای گروهی و تیمی و مهارت‌های اجتماعی به فرد امکان می‌دهد تا در مجموع به موفقیت بیشتری دست یابد (هاشمی، ۱۳۸۳).

داشتن شغل و منبع درآمد یکی از نیازها، دغدغه‌ها و برنامه‌های هر فردی است که دوران کودکی را پشت سر گذاشته است و شاغل شدن نشانه بالغ شدن و بزرگسالی است از طریق آن فرد توانایی‌ها و مهارت‌های خود را نشان داده و ضعف‌ها و محدودیت‌های خود را کشف می‌کند. اشتغال برای ادامه و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. تحقیقات متعدد نشان‌دهنده این واقعیت هستند که اولاً با افزایش بیکاری، فساد شدت می‌یابد و ثانیاً اشتغال مناسب و رضایت شغلی موجب نشاط و شادابی انسان می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۸۸).

اما حفظ موقعیت شغلی کسب شده و تداوم آن، انجام آن به‌طور موفقیت‌آمیز و کسب رضایت روحی از آن مستلزم سازگاری مطلوب با آن است.

نظریه سازگاری شغلی که توسط دیویس و لافکوئیسیت^۱ (۱۹۹۱) مطرح شده است نظریه‌ای در زمینه تناسب شخصی با محیط است مطابق با این نظریه افراد در طلب رسیدن و حفظ سازگاری با محیط‌شان هستند. در این نظریه سازگاری به‌عنوان ارتباط هماهنگ بین فرد و محیط تعریف شده است. هر فردی ارزش‌ها و نیازهایی دارد و شغل دارای خاصیت تقویت‌کنندگی است و یا خاصیتی پاداش‌دهنده دارد، اگر آنها باهم مطابقت داشته باشند، آن شخص راضی خواهد بود، افراد راضی و رضایت بخش در شغل خود ابقاء می‌شوند، اگر فردی ناراضی باشد ممکن است شغلش را رها کرد و به دنبال شغل دیگری برود (موسوی، ۱۳۸۱).

آنچه در سازگاری مورد توجه است، تسلط فرد به محیط و احساس کنار آمدن با خودش است. به عبارت دقیق‌تر، فرد باید بتواند موانع محیطی را شناسایی و در جهت رسیدن به اهداف

^۱ - Diwis & Iofguist.

خود آنها را حذف کند و محیط خود را به شیوه نو سازماندهی نماید و از طرف دیگر، مسایل منفی درون خود را حل نماید (ساراسون و ساراسون^۱؛ ترجمه غاریان و همکاران، ۱۳۸۹).

روان‌شناسان دریافته‌اند که ممکن است حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تأثیر عوامل نامساعد محیطی و حرفه‌ای قرار گیرند لازم نیست که فردی کار زیاد یا سنگین انجام دهد تا کاملاً خسته و فرسوده گردد، چه بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با محیط، شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید که تا سالیان دراز آرامش اولیه را باز نیابد. اصولاً تضادها و ناراحتی‌های روانی در مواردی که همکاری و توافق اخلاقی بین افرادی که باهم کار می‌کنند موجود نباشد، به وجود می‌آید (سپهری، ۱۳۸۳).

ارتباط، بزرگترین پدیده برای حل و فصل بسیاری از مشکلات مردمی و اجتماعی و مهم‌ترین راه نفوذ در افکار و احساسات دیگران، ایجاد انگیزه و تغییر در نگرش آنان است. محیط برای رشد انسان و کسب مهارت‌ها، پرورش استعدادها توانایی‌های بالقوه، عادات و ویژگی‌های مربوط به شخصیت نقش اساسی دارد. انسان در محیط تغییراتی ایجاد می‌کند و محیط نیز به نوبه خود در انسان و رفتار او تغییرات زیادی به جای می‌گذارد. سازگاری فرد با محیط زمانی امکان‌پذیر است که عوامل مؤثر موجود در محیط از نظم و قاعده‌هایی تبعیت می‌کند، تا فرد نیز بتواند رفتار خود را با آنان تطبیق دهد (استیل^۲، ۲۰۰۰، نقل از اکبری فرد، ۱۳۸۸).

پژوهش‌های روان‌شناختی در مورد اهمیت روابط بین فردی مؤثر به این نتیجه رسیده‌اند که روابط بین خودی مؤثر بر روی سلامت روانی فرد تأثیر مستقیم دارد، به رشد شخصی و هویت‌یابی افراد کمک می‌کند، سازگاری فرد را افزایش می‌دهد، بهره‌وری شغلی و موفقیت را افزایش می‌دهد، کیفیت زندگی را افزایش می‌دهد، تندرستی و سلامت جسمانی به همراه می‌آورد، باعث مقابله سازنده با استرس می‌گردد و خود شکوفایی به همراه می‌آورد (جانسون^۳، ۲۰۰۲).

^۱- Sara sun & Sara sun.

^۲- Stiles, C.A.

^۳- Jon son, C.

بیان مسئله

اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های زندگی است و فرد باید سرانجام شغلی را برگزیند و از طریق آن به زندگی‌اش ادامه دهد، اشتغال از درجه اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا هستی فرد و استمرار جامعه به آن بستگی دارد. شغل نحوه گذراندن زندگی فرد را مشخص می‌سازد و اگر افراد در مشاغلی که به تخصص آنان مربوط است به کار مشغول شوند علاوه بر خشنودی و احساس رضایت، مملکت خود را به‌سوی خودکفایی زمینه‌های گوناگون سوق خواهند داد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸).

یکی از نظریه‌هایی که به روابط بین فردی و واکنش‌های مقابل افراد با یکدیگر بسیار توجه داشته و در زمینه مسائل بین فردی راهکاری‌های کاربردی و کارآیی ارائه داده نظریه تحلیل رفتار متقابل یا تحلیل تبادلی است که توسط اریک برن در نیمه قرن دوم بیستم ارائه شده است. این نظریه مبتنی بر این تصور است که بخش عمده ای از عمر در تبادلهای و تعاملات میان افراد می‌گذرد (شی‌یر و کارور، ۱۹۹۷، نقل از ترکان، ۱۳۸۵).

شیوه درمانی مبتنی بر تحلیل ارتباط محاوره‌ای شیوه‌ای عقلانی است که فرد را در تحلیل و درک رفتار خویش و قبول مسئولیت با توجه به آنچه در زمان حال اتفاق می‌افتد یاری می‌دهد، این نظام‌درمانی شخصیت را متشکل از ۳ حالت (من و کودکی، من بالغ و من والدینی) می‌داند. هدف این نظام‌درمانی این است که حالت (من بالغ) را از خواسته‌های و تأثیرات مخرب حالت (من والدینی) و (من کودکی) آزاد کند و بدان وسیله تغییرات رفتار مطلوب را در فرد به‌وجود آورد. این نظریه تحلیل ساختی، محاوره‌ای است که بر چگونگی روابط متقابل تأکید فراوان دارد (شفیع‌آبادی و ناصری، ۱۳۸۸).

لذا به نظر می‌رسد موضوعات و اهداف مدنظر بر دستیابی به سلامت و بهداشت روانی در این نظریه که در یک بطن اجتماعی قابل دستیابی است با نیاز افراد به یادگیری مهارت‌های مثبت و سازنده ارتباطی برای تبادلات و تعاملات سالم بین فردی و احساس رضایت و سازگاری بیشتر همخوانی و هماهنگی دارد.

از آنجا که تحقیقات کمی بر مبنای نظریه تحلیلی تبادلی اریک برن صورت گرفته و این نظریه با تأکید بر بعد مسئولیت‌پذیری به بهبود و تعاملات فرد با دیگران نظر دارد لذا برای

ارتقاء کیفیت کاری افراد که سازگاری شغلی آنان یکی از مؤلفه‌های آن است مناسب تشخیص داده شد.

از جمله متغیرهایی که می‌تواند در تداوم موفقیت‌آمیز افراد در شغلشان و انجام وظایف محوله به نحو شایسته تأثیر داشته باشد، سازگاری شغلی است. سازگاری شغلی متغیری است که از تطابق عوامل سازمانی با عوامل فردی به‌وجود می‌آید. اگر یک فرد شاغل در سازمانی که در آن مشغول به کار است بتواند بین انتظارات و اهداف خود و اهداف سازمان هماهنگی به‌وجود آورد، با شغل خود سازگار می‌شود. اگر سازمانی بخواهد توسعه یافته و مقتدرانه عمل نماید باید نیروی انسانی موفق و شایسته‌ای داشته باشد، امروزه نیروی انسانی ماهر و متخصص به‌عنوان مهمترین عامل پویایی اجتماعی متحول و پیشرفته شناخته شده است (پرهیزکار، ۱۳۶۸، نقل از اکبری فرد، ۱۳۸۸).

اشخاص همواره ناگزیرند که خود را فعالانه با جنبه‌های مختلف فیزیکی، اجتماعی و روانی محیط خود سازگاری کنند. در نتیجه فرایند سازگاری، تنش کاهش می‌یابد و شخص حالت تعادل پیدا می‌کند (شریفی، ۱۳۸۶).

اصطلاح «سازگاری شغلی» اغلب برای خلاصه کردن فرایندی استفاده می‌شود که هر فردی طی آن مهارت‌های کلی و توانایی‌هایی را که برای برآوردن نیازهای محیط شغلی لازم است را بالا می‌برد (رایت، ۱۹۸۰، نقل از استراسر و لاستیک^۱، ۲۰۰۳).

سازگاری شغلی عبارت است از احراز درست وظایف کاری در سطح محلی و در یک فرهنگ خاص (ویلیامز^۲، ۲۰۰۸).

سازش شغلی با کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار مشخص می‌شود. سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای مؤثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می‌شود از اینرو در تعریف سازگاری بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تأکید می‌شود (کیانگ چی و یانگ چی یو^۳، ۲۰۰۷).

^۱- Strauser & Lustiy.

^۲- Williams.

^۳- Kuang Chi, ying Chiou.

سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. به‌عنوان مثال عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی، ارزش‌گذاری به کار باعث می‌شوند که فرد با شغلش سازگار گردد و بدان ادامه دهد. عوامل غیرروانی تمام ابزار و آلات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به‌نحوی از انحاء برای انجام کارش مورد استفاده قرار می‌گیرند. علیرغم عوامل غیرروانی که ابزار و وسایل را شامل می‌گردد که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را در بر می‌گیرد و رابطه فرد با کارش را مشخص می‌کند. به‌عبارت دیگر، عوامل روانی ویژگی‌های شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸).

بنابراین سازش شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر نهایت خشنودی و سلامتی و اعتبار را برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸).

نظریه سازگاری شغلی دیویس یک نظریه تطابق شخص-محیط (P-E) می‌باشد، اعتقاد این نظریه بر این است که شخص (کارگر، کارمند) شرایطی دارد که می‌بایست توسط محیط کاری برآورده شوند و از طرف دیگر، محیط نیز شرایطی دارد که می‌بایست توسط شخص برآورده شوند، برآورده شدن شرایط آنها به رضایت شخص و رضایت محیط منتهی می‌شود (برون و لنت، ۲۰۰۵، نقل از جاودانیان، ۱۳۸۶).

همچنین این روش حاوی مشخصه‌هایی چون عملیاتی بودن و قابل فهم بودن است و برای تمام اقشار جامعه قابل آموزش می‌باشد، که آموزش این رویکرد می‌توان مزایای زیادی از جمله ارتقاء سازگاری شغلی را در محیط کار به‌دنبال داشته باشد.

با توجه به مطالب فوق سؤال در پژوهش حاضر این است که آیا آموزش روش تحلیلی تبادلی اریک برن بر سازگاری شغلی کارکنان شاغل در مدیریت عملیات شرکت بهره‌وری نفت و گاز کارون مؤثر است؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

سازگاری شغلی به سطح رضایت فرد تأکید دارد و اینکه تا چه میزان احتیاجات فرد با این شغل برطرف می‌گردد، می‌توان رضایت فرد به‌عنوان یک کارمند، امنیت بالا، استقلال و شرایط خوب کاری پیش‌بینی کرد.

رضایت و رضایت‌بخش بودن به‌طور مساوی دو جزء مهم در پیش‌بینی سازگاری شغلی به‌شمار می‌آیند. وقتی یک جزء فرد قادر است شرایط جزء رضامندی را تجربه و ابراز می‌کنند (موسوی، ۱۳۸۱).

رضایت از کار و سازگاری کارکنان با شغلشان برای مدیران خیلی اهمیت دارد، زیرا عقیده کلی بر این است که کارمند یا کارگر راضی بازده خوبی دارد، غیبت نمی‌کند، حادثه نمی‌آفریند، باند تشکیل نمی‌دهد، شاد است و شادی به جو کاری کمک می‌کند (گنجی، ۱۳۸۸).

امروزه به‌دلیل برابری نکردن هزینه‌های زندگی با میزان درآمد ماهانه، تخصصی شدن کارها به نسبت افزایش میزان تحصیلات کارکنان و... میزان زیادی برخوردهای تند و لفظی با ارباب رجوع‌ها، انگیزه کافی نداشتن کارکنان برای انجام کار، بیان اعتراض‌های درون‌گروهی و... نشان دهنده بالا نبودن میزان رضایت کارکنان و سازگاری با آنان می‌باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸).

سازگاری 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 ارتباط صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردیدی نیست که هر سازمان خود یک ارگانیسم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به روحیه کارکنان است (مقیمی، ۱۳۸۳، نقل از جاودانیان، ۱۳۸۶).

منابع انسانی و بهره‌گیری به جا و شایسته از آن، از کارآمدترین راه‌هایی از تنگناها و دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد بنیادی‌ترین عامل تولید و سازندگی و رشد و تکامل است (مظفری و کهریزی، ۱۳۸۳).

سازگاری از جمله متغیرهای مهمی است تا افزایش آن در افراد نقش تعیین‌کننده و مؤثر دارد چرا که سازگاری به‌معنای مثبت و سازندگی آن می‌تواند به‌عنوان راهی برای روبرو شدن

با مشکلات مطرح باشد (پورافکاری، ۱۳۸۸).

در فرآیند سازگاری عده‌ای در جریان کسب مهارت‌ها و تطابق سریع با شرایط اجتماعی و اقتصادی دچار مشکلات زیادی می‌شوند و در نهایت سلامت روانی آنها به خطر می‌افتد و سازگاری روانی-اجتماعی آنها مختلط می‌شود. سازگاری با موقعیت‌های جدید و متنوع در دورانی که به هم پاشیدگی و تغییرات سریع اجتماعی و نقشی است، کار آسانی نیست. سازگاری با خود محیط برای هر موجودی ضرورت حیاتی است و تلاش روزمره افراد نیز لزوماً بر محور همین سازگاری دور می‌زند (آتکینسون و همکاران، ترجمه براهنی، ۱۳۸۶).

توجه به شغل در پرتو مفروضات رفتار متقابل به بهبود تئوری مدیریت، توجه به روابط استخدام و استخدام‌کننده منجر شده است (پایاتانوس و اسیلوپولوس^۱، ۱۹۹۱، نقل از محمدی، ۱۳۸۵).

مفاهیم و فنون تحلیل رفتار متقابل ویژه گروه‌درمانی است و برای اطلاعات در گروه سودمند است. این نظریه در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ به طور موفقیت‌آمیز مورد استفاده قرار گرفته است (هانتروبرنر^۲، ۱۹۸۳، نقل از فرهنگ نژاد، ۱۳۸۷).

فنون و مهارت‌های تحلیل رفتار متقابل به ما مجال می‌دهد تا در برخورد با هر فرد با توجه به علایم و نشانه‌های خاص، الگوهای ارتباطی وی را کشف کرده و ابزار مناسب را برای تأثیرگذاری و گسترش روابط گرم و صمیمی با او انتخاب کنیم، محیط کار و زندگی را محیط امن و آرام سازیم و از زندگی و کار لذت برده و بهره‌وری بیشتری را به جامعه خود ارزانی داریم (جونز و استوارت، ۱۹۸۷؛ ترجمه دادگستر، ۱۳۸۸).

این روش در ایجاد انگیزه برای کارکنان، افزایش بهره‌وری و بهبود مهارت‌های بین شخصی در سازمان نتایج سودمندی به همراه آورده است. این رویکرد همچنین به‌عنوان یک وسیله انگیزشی در کارمندان و توسعه‌دهنده بازدهی و بهره‌وری و رشددهنده مهارت‌های ارتباطی در کارکنان، به‌طور موفقیت‌آمیزی توسط شرکت‌های بزرگی چون جنرال موتورز، بانک مرکزی نیویورک و اداره فرودگاه‌های آمریکا... اجرا شده است (هانتروبرنر، ۱۹۸۳، نقل از فرهنگ

^۱- Papathanasi & Visilopulos.

^۲- Hunter & Berner.

نژاد، ۱۳۸۷).

اهمیت نظری پژوهش در این نکته نهفته است که با توجه به عوامل تأثیرگذار در سازگاری در محیط شغلی، نقش رویکرد تحلیل رفتار متقابل به عنوان یک برنامه آموزشی و درمانی برجسته تر خواهد شد و اهمیت عملی پژوهش هم از این بعد برجسته می باشد که در صورت تأیید تأثیر گروه درمانی با رویکرد تحلیل رفتار متقابل بر افزایش سازگاری شغلی کارکنان، می توان به آموزش و تعلیم راهبردهایی جهت سازگاری شغلی از طریق این الگوی آموزشی- درمانی پرداخت و بدین طریق به بهبود عملکرد کارکنان در محیط شغلی ایشان کمک کرد (فرهنگ نژاد، ۱۳۸۷).

افراد بزرگسال و در سن اشتغال بخش عمده ای از وقت مفید خود را در محیط های کاری به سر می برند و مقدار زیادی از انرژی جسمی و روانی خود را صرف آن می کنند. سازگاری افراد با شغلشان و احساس رضایت حاصل از آن مهم ترین عوامل مؤثر در تأمین سلامت روانی افراد، رشد اقتصادی و اجتماعی جامعه و نیل به شکوفایی و خودکفایی کشور در سطح وسیعتر می گردد (اکبری فرد، ۱۳۸۸).

پژوهش حاضر در این زمینه تلاش می کند تا با به کارگیری روش های رویکرد تحلیل رفتار تقلیل و با بهره مندی از تکنیک ها و راهبردهای مداخله ای آنها امکان اثربخشی هر یک از روش ها را برای سازگاری شغلی افراد مورد بررسی قرار دهد.

هدف تحقیق

تعیین میزان اثربخشی مشاوره شغلی به سبک تحلیل رفتار متقابل اریک برن بر سازگاری شغلی کارکنان شاغل در مدیریت عملیات شرکت نفت و گاز کارون در اهواز.

فرضیه تحقیق

مشاوره شغلی به شیوه رویکرد تحلیل رفتار متقابل اریک برن بر سازگاری شغلی کارکنان شاغل در مدیریت عملیات شرکت نفت و گاز کارون موثر است.