

فرو سودگے شغلے زنان معلم

مجموعہ نثر و نثر

تالیف

پروین عربی
محبوب مرادی



انتشارات راز نھان

۱۳۹۴



آدرس: میدان انقلاب، اول جمال زاده جنوبی، ۱۰، شور، پلاک ۱۲، واحد ۲
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱ - ۰۶۹ - ۳۳۰ ۰۲۱
 آدرس الکترونیکی: raznahanbook@gmail.com
 آدرس سایت: www.raznahanbook.com



که عنوان کتاب فرسودگی شغلی زنان معلم
 که مولف پروین عربی، محبوبه مرادی
 که صفحه آرا رضا کاوه
 که طراح جلد رضا کاوه
 که ناشر راز نهان
 که شمارگان ۱۰۰۰ نسخه
 که نوبت چاپ اول ۱۳۹۴
 که قیمت ۰۰۰۰ تومان

ISBN: ۹۷۸-۶۰۰-۲۵۸-۷۴۹-۷

فهرست

پیشگفتار	۹
بخش اول: کلیات	۱۳
مقدمه	۱۳
مطالعات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی	۱۸
چند تعریف مهم	۲۶
بخش دوم: تعارض کار - خانواده	۲۷
تعارض کار - خانواده	۲۸
انواع تعارض کار - خانواده	۳۰
تفاوت جنسیتی در تعارض کار - خانواده	۳۲
مدل های تعارض کار - خانواده	۳۵
مدل های عمومی	۳۵
مدل های مبتنی بر حمایت اجتماعی	۳۹
مدل های مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش کاری و خانوادگی	۴۲
تعارض کار - خانواده و حمایت اجتماعی	۴۳
بخش سوم: حمایت اجتماعی	۴۵
تعاریف حمایت اجتماعی	۴۵
انواع حمایت اجتماعی	۴۸
مدل تاثیر مستقیم حمایت اجتماعی	۴۹
مدل تاثیر غیر مستقیم یا فرضیه ضربه گیر	۵۱

۵۲.....	مدل سلسله مراتبی - جبرانی
۵۲.....	مدل تخصیص وظیفه
۵۳.....	مدل تخصیص کارکردی
۵۴.....	تئوری کناره گیری از رابطه
۵۴.....	حلقه های درونی و بیرونی حمایت اجتماعی
۵۶.....	تئوری های کنشی
۵۶.....	تئوری کنش ابزاری
۵۹.....	تئوری انسجام اجتماعی
۶۰.....	تئوری شبکه اجتماعی

۶۵.....	بخش چهارم: فرسودگی شغلی
۶۵.....	منشأ تاریخی مفهوم فرسودگی شغلی
۶۶.....	تعاریف فرسودگی شغلی
۶۸.....	نشانه شناسی فرسودگی شغلی
۷۰.....	شاخص های فرسودگی شغلی
۷۲.....	رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی
۷۵.....	اهمیت توجه به فرسودگی
۷۶.....	راهبردهای درمان فرسودگی شغلی
۷۸.....	رابطه بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی

۸۳.....	بخش پنجم: سخن پایانی
۹۳.....	فهرست منابع
۹۳.....	منابع فارسی
۹۷.....	منابع انگلیسی



بدون شک اولویت بندی وظایف و تنظیم زمان و انرژی بین وظایف که موجب افزایش عملکرد فردی می شوند، افزایش رضایت از شغل و رضایت از زندگی، افزایش سمیمیت و همکاری بین زوجین و افزایش سرزندگی همگی ناشی از به کارگیری ایجاد تعادل بین منافع خانوادگی و شغلی می باشد که باعث می شوند عملکرد فردی افزایش یافته، فرسودگی شغلی و تخریب خانواده- کار هم کاهش یابد. افرادی که از حمایت اجتماعی بالایی برخوردار هستند، به دلیل اعتبار بیشتر بعنوان راهی برای رشد شخصی، ایجاد فرصت هایی برای رشد معنوی، شناختن محدودیت های خود و یادگیری همساز شدن با این محدودیت ها و همچنین حمایت هایی که از طرف خانواده، دوستان و همکاران می گیرند و امید این را دارند که همه افراد در جهت بهبود عملکرد به وی تذکر داده و یا او را تشویق می کنند به موفقیت هایی دست می یابند که باعث افزایش عزت نفس در آنها می شود.

هرگونه تلاشی در جهت شناساندن عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و بویژه عوامل کاهش دهنده آن از اهمیت شایانی برخوردار است (هزاوه ۱۳۸۸). فشار شغلی یک عامل عمده بروز علائم جسمی

و روانی در افراد است و در رفتارهای شغلی کارمندان اثر می‌گذارد این فشارها هم از بهره‌وری کارکنان می‌کاهد و هم روابط بین فردی آنان را دچار تغییرات نامطلوب می‌کند. فرسودگی شغلی یکی از نتایج وجود فشار شغلی است. فرسودگی شغلی می‌تواند در اثر کار زیاد و یا کار در شرایط نامساعد روی دهد، موجب تحلیل رفتگی عاطفی کارکنان، نگرش‌های منفی و بدبینانه آنان درباره کار، ارباب رجوع و مسئولان می‌شود و در نهایت به عدم کارایی و احساس بی‌کفایتی می‌انجامد.

با توجه به اینکه حداقل یک سوم از عمر ما در محیط کاری سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد، محیط کار یا عواقب منفی ناشی از آن می‌تواند در سلامت و خوشنودی انسان‌ها علاوه بر کارایی مؤثر باشد و افرادی که تحت فرسودگی شغلی خیلی بالا قرار می‌گیرند بطور کلی از سلامت و خوشنودی کمتری برخوردار خواهند بود (هزاوه، ۱۳۸۸).

ماسلش و جکسون^۱ (۱۹۸۲) معتقد هستند که سه دسته از عوامل بر فرسودگی شغلی تأثیر گذارند:

۱. عوامل سازمانی شامل ابهام نقش و تراکم نقش
۲. عوامل بین فردی که تحقیقات مختلف بیشتری روی نقش حمایت اجتماعی در استرس کارکنان و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند.
۳. عوامل درون فردی شامل عدم آمادگی برای شغل، عدم آموزش کافی، متغیرهای دموگرافیک و ویژگی‌های شخصیتی (زارع، ۱۳۸۲).

از طرفی بحث نیروی انسانی در همه سطوح و بخش‌های جامعه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. اما این اهمیت در سازمان‌های فرهنگی به دلیل حساسیت و ماهیت ویژه اینگونه سازمان‌ها بسیار اساسی‌تر است زیرا نتیجه کار اینگونه سازمان‌ها مستقیم و غیرمستقیم بر روی بافت اقتصادی، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های آحاد جامعه اثر می‌گذارد. سازمان‌های فرهنگی اغلب با هدف برآورده نمودن نیازهای فرهنگی، علمی، معنوی و اعتقادی مخاطبین تشکیل شده است. همچنین یکی از موارد مهم که برای هر سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است گزینش صحیح کارکنان و انتخاب افراد مناسب برای انجام مشاغل می‌باشد. این امر از عوامل مؤثر در سلامت روانی و همچنین رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی جامعه می‌باشد.

هدف این کتاب بررسی و شناخت نا همساز بودن فشارهای حاصل از نقش های شغلی و خانوادگی در فرسودگی شغلی زنان معلم و توضیح و تبیین عوامل کاهنده در مقابله با این فشارها بوده است.

در پایان از سرکار خانم دکتر عربی که با فضل و رهنمودهای علمی بی دریغشان در به ثمر رسیدن این کتاب ما را یاری نمودند، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می نمایم.

پروین عربی

محبوبه مرادی

پاییز ۱۳۹۴

www.ketab.ir