

فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی

تالیف:

دکتر شهرام هاشم نیا

استادیار دانشگاه پیام نور

دکتر مهتاب سلیمی

استادیار دانشکده آزاد اسلام واحد کرج



انتشارات راز نهان

۱۳۹۸

سرشناسه	: هاشم‌نیا، شهرام
عنوان و نام پدیدآور	: فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی / نویسندگان شهرام هاشم‌نیا، مهتاب سلیمی.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۵ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۴۸-۷۶۰-۳
منبع فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: فشار روانی کار
موضوع	: Job stress
موضوع	: دلزدگی
موضوع	: Burn out (Psychology)
موضوع	: کارکنان — رضایت از کار
موضوع	: Employees -- Job satisfaction
شناسه افزوده	: سلیمی، مهتاب، ۱۳۵۰ -
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۸/۸۵
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۰۰۳۵۵

آدرس: میدان انقلاب، پل جمال، زاده جنوبی، کوچه دانشور، پلاک ۱۲، واحد ۲ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴ - ۰۹۱۲۲۳۰۲۶۹ آدرس الکترونیک: raznahanbook@gmail.com آدرس سایت: www.raznahan.com	
--	--

عنوان کتاب.....	فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی
مؤلف.....	شهرام هاشم‌نیا، مهتاب سلیمی
صفحه آرا.....	رضا کاوه
طراح جلد.....	رضا کاوه
ناشر.....	رازنهان
شمارگان.....	۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ.....	اول ۱۳۹۸
قیمت.....	۲۲۰۰۰ تومان
ISBN: 978-600-448-760-3	

فهرست مطالب

مقدمه.....	۹
فصل اول: کلیات فرسودگی	۱۱
فرسودگی شغلی: تعریف و نظریه‌های آن.....	۱۱
تعریف فرسودگی شغلی.....	۱۱
شیوع فرسودگی شغلی در کارکنان.....	۱۳
نظریه‌های فرسودگی شغلی.....	۱۶
نظریه مسلاج.....	۱۶
نظریه وابستگی افراطی اس‌س و رینز.....	۱۸
نظریه تقاضا- منابع.....	۱۹
نظریه درگیری انگیزشی.....	۱۹
نظریه سرخوردگی ایدلویچ و برادسکی.....	۲۰
رویکرد روانشناختی- اجتماعی.....	۲۰
تاریخچه فرسودگی شغلی.....	۲۱
علل و عوامل فرسودگی شغلی.....	۲۴
عوامل محیطی.....	۲۴
عوامل فردی.....	۲۶
ضرورت و اهمیت توجه به فرسودگی شغلی.....	۳۰
فصل دوم: فرسودگی شغلی بر اساس اجتناب شناختی، طرحواره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم	
شناختی هیجان معلمان	۳۳
اجتناب شناختی؛ تعریف و نظریه‌ها.....	۳۳
تعریف اجتناب شناختی.....	۳۳
نظریه‌های مرتبط با اجتناب شناختی.....	۳۴
نظریه سکستون.....	۳۴

۳۵	نظریه یک
۳۷	نظریه پردازش اطلاعات
۳۷	رویکرد طبقه‌ای و طبقه‌ای
۳۸	نظریه حل مسئله اجتماعی درزیولا
۳۹	نظریه فعال سازی رفتاری
۴۰	طرحواره‌های ناسازگار اولیه؛ ابعاد و نظریه‌ها
۴۰	تعریف طرحواره
۴۰	لر حواره درمانی
۴۳	تعریف طرحواره‌های ناسازگار اولیه
۴۴	ابعاد طرحواره‌های ناسازگار اولیه
۴۴	حوزه بریدگی و طرد
۴۵	خودماندگی و ساختار مختل
۴۵	محدودیت‌های مختل
۴۶	دیگر جهت‌مند
۴۶	گوش بزرگی بیش از حد و ابعاد
۴۷	نظریه‌های مرتبط به طرحواره‌های ناسازگار اولیه
۴۷	نظریه یانگ
۴۸	نظریه یک
۴۸	تنظیم شناختی هیجان؛ تعریف و نظریه‌های آن
۴۸	تعریف تنظیم شناختی هیجان
۴۹	تعریف دشواری در تنظیم هیجان
۵۰	نظریه‌های تنظیم هیجان
۵۰	نظریه گارنسکی و کرایچ
۵۲	ابعاد نظریه تنظیم شناختی هیجان
۵۷	نظریه گروس
۵۷	نظریه گراتز و رومر
۵۸	نظریه بگبی و تیلور
۵۹	پیشینه پژوهش
۵۹	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۶۱	پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور

فصل سوم: فرسودگی شغلی بر اساس بهزیستی شغلی، لنگرگاه های مسیر شغلی و حمایت

اجتماعی ادراک شده معلمان	۶۵
بهزیستی شغلی؛ تعریف و نظریه ها	۶۵
تعریف بهزیستی	۶۵
ابعاد بهزیستی شغلی	۶۷
بهزیستی زندگی شخصی	۶۷
بهزیستی کاری	۶۷
بهزیستی روانشناختی	۶۸
نظریه های بهزیستی	۶۹
مدل پیچ -ولا- رودریک	۶۹
نظریه بهزیستی ریف	۷۰
نظریه گلاس	۷۱
نظریه سلیگمن	۷۱
نظریه خودتعیین گری	۷۳
لنگرگاه های مسیر شغلی؛ تعریف و نظریه ها	۷۴
تعریف لنگرگاه مسیر شغلی	۷۴
ابعاد لنگرگاه های مسیر شغلی	۷۶
شایستگی فنی-کارکردی	۷۶
شایستگی مدیریت عمومی	۷۷
خودمختاری-استقلال	۷۷
امنیت و ثبات	۷۸
خلاقیت/کارآفرینی	۷۸
خدمت و از خودگذشتگی	۷۹
چالش محض	۷۹
سبک زندگی	۸۰
نظریه های مرتبط به لنگرگاه های مسیر شغلی	۸۰
نظریه شاین	۸۰
حمایت اجتماعی ادراک شده؛ تعریف و نظریه ها	۸۱
تعریف حمایت اجتماعی	۸۱
تعریف حمایت اجتماعی ادراک شده	۸۳

۸۴	ابعاد حمایت ادراک شده
۸۴	حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف خانواده
۸۵	حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف دوستان
۸۵	حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف افراد مهم زندگی فرد
۸۶	نظریه‌های حمایت اجتماعی
۸۶	نظریه ساراسون
۸۷	نظریه تاثیر مستقیم
۸۸	نظریه تاثیر غیر مستقیم
۸۹	طریقه بندورا
۹۰	نظریه فعالیت
۹۱	پیشینه پژوهش
۹۱	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۹۲	پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور
۹۵	منابع
۹۵	منابع فارسی
۱۲	منابع انگلیسی

مقدمه

فرسودگی شغلی یک پدیده مزمن و پervasiv است که در همه مشاغل یافت می‌شود، به ویژه در مشاغل خدماتی و آموزشی بیشتر مشاهده می‌شود. امروزه یکی از منابع اصلی فشار روانی، فشار کاری بیش از حد و نداشتن وقت کافی می‌باشد، اما میزان فشارکاری و به تبع آن فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد مختلف متفاوت است. فرسودگی شغلی در میان انواع مشاغل مدد رسانی و یاری دهنده نظیر مشاوران، معلمان، پرستاران، پلیس و مواردی از این قبیل بیشتر مشاهده می‌شود که این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های اینگونه مشاغل می‌باشد. فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای متعددی پیش‌بینی می‌شود، در یک سازمان سالم، سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مهم و مورد توجه مدیران سازمان است که تولید و بهره‌وری هر واحد قرار می‌گیرد. فرسودگی شغلی یکی از عواملی است که اثربخشی معلمان را کاهش می‌دهد. حصول استرس طولانی مدت در محل کار است. فرد مبتلا به فرسودگی شغلی فاقد انرژی هیجانی یا عاطفی در به کارگیری و سرمایه‌گذاری روی دیگران است. یکی از عمده ترین مسائل شغلی که در اثر ضعف مدیریت ناشی می‌شود و معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی سازمانی در میان معلمان دیده می‌شود پدیده فرسودگی شغلی است که نشان دهنده کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زای محیط کار است. پژوهش‌هایی که طی چند دهه اخیر صورت گرفته است تأیید نموده‌اند که مشکلات روانی و اجتماعی همگی در ایفای نقش اجتماعی به عنوان یک عامل ممانع و بازدارنده

تلقی می شوند. در غالب این پژوهش ها، ضمن توجه به آثار مخرب مشکلات مذکور، تأکید بر اهمیت شناخت علل و عوامل مؤثر از جمله فرسودگی شغلی در سطح معناداری می تواند شاخصی برای ارزیابی میزان سلامت عمومی باشد. به طور کلی فرسودگی شغلی یکی از عوامل ایجاد درگیری، تغییر و کناره گیری از کار است. فشارهای روانی و فرسودگی شغلی در سازمانها به حوزه مطالعات انبوه و متمرکزی تبدیل شده است. بنظر می رسد این مفهوم در مرحله رشد خود قرار دارد و درآینده توسعه خواهد یافت. در این میان درک و شناخت ما نسبت به این موضوع و نتایج حاصل از آنها در حال افزایش است. هدف از تدوین این کتاب بررسی دلایل بروز فرسودگی شغلی و راهکارهایی برای پیشگیری از آن است که در ادامه به طور مفصل به آن پرداخته خواهد شد.

در پایان این کتاب، می توان گفت، فرهیخته، اساتید دانشگاه و دانشجویان عزیز که با دقت نظر این مجموعه را مطالعه فرمودند انتظار داریم از رهنمودها و نقطه نظرات ارزنده خویش در خصوص پربار شدن این کتاب ما را یاری فرمایند.

با احترام فراوان، مولفان کتاب