

فرسودگی شغلی معلمان

نویسندگان:

سیدهدیه راجعی فرد

مرضیه سلیمیان یزدی



سرشناسه	: عاطفی فرد، سعیده، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	: فرسودگی شغلی معلمان / نویسندگان سعیده عاطفی فرد، مرضیه سلیمیان ریزی.
مشخصات نشر	: تهران: سیمای قلم، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۸ ص.؛ ۵/۱۴ × ۵/۲۱ س.م.
شابک	: ۹۷۸622-969683-5-
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: معلمان -- فشار روانی کار
موضوع	: Teachers -- Job stress
موضوع	: معلمان -- رضایت از کار
موضوع	: Teachers -- Job satisfaction
شناسه افه	: سلیمیان ریزی، مرضیه، ۱۳۵۹-
رده بندی کنگره	: ۲/LB۲۸۴۰
رده بندی دیویی	: ۱۴۱۱.۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۹۴۳۴۱

فرسودگی شغلی معلمان

نویسندگان: سعیده عاطفی فرد، مرضیه سلیمیان ریزی

انتشارات: سیمای قلم

صفحه آراء: نیره کبودجامه

طراح جلد: محمود رسی

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۲۸۵۰۰ تومان

آدرس: تهران، میدان انقلاب، ابتدای خیابان آزادی، کوچه جنتی، پلاک ۱۶

شماره تماس: ۰۲۱۶۶۱۷۶۶۲۰

www.simayeghalam.com



فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فرسودگی شغلی.....	۱۷
تعریف فرسودگی شغلی.....	۱۷
تاریخچه فرسودگی شغلی.....	۱۹
مدل سه عاملی مسلش.....	۲۳
مدل تطابق فرد و شغل.....	۲۴
مدل هشت مرحله ای گلمبیوسکی.....	۲۷
مدل مسلش پاییز.....	۲۹
مدل هاریس.....	۳۰

۳۱.....	نشانه شناختی فرسودگی شغلی
۳۴.....	علل فرسودگی شغلی
۳۷.....	مراحل فرسودگی شغلی
۳۹.....	پیامدهای فرسودگی شغلی
۴۱.....	بشگیری از فرسودگی شغلی
۴۳.....	هیب های مقابله
۴۵.....	انواع فرایند مقابله
۵۳.....	راهبرد نام سازش یافته و سازش نیافته
۵۴.....	مقابله سازش یافته
۵۵.....	مقابله سازش نیافته
۵۷.....	کمال گرایی
۵۷.....	تعریف کمال گرایی
۵۹.....	کمال گرایی مثبت
۶۱.....	علل و عوامل مؤثر بر کمال گرایی
۶۲.....	ویژگی های افراد کمال گرا
۶۳.....	علل کمال گرایی
۶۴.....	دور معیوب در روند کمال گرایی:
۶۸.....	ابعاد کمال گرایی
۷۳.....	نظریه های کمال گرایی
۷۵.....	نیاز به کمال و انتقاد پذیری

۷۵	ویژگی های افراد کمال گرا
۷۹	عوامل مؤثر بر کمال گرایی
۸۱	نگهدارنده های کمالگرایی
۸۵	همبسته های کمالگرایی
۸۹	پایمندی کمالگرایی
۸۹	رمان کمالگرایی
۹۳	تنظیم شناختی هیجان
۹۴	اجزای هیجان
۹۷	ابعاد هیجان
۹۹	تنظیم هیجان
۱۰۴	تنظیم و کنترل هیجان ها
۱۰۷	نظم جویی هیجان
۱۰۹	مهارت های بنیادین نظم بخشی هیجانی
۱۱۲	عملکرد هیجان ها
۱۱۳	مهارت های نظم بخشی هیجان
۱۱۴	غلبه بر موانع هیجان های سالم
۱۱۶	هیجان ها و رفتار
۱۲۰	کاهش آسیب پذیری شناختی
۱۲۷	مهارت های پیشرفته نظم بخشی هیجانی
۱۳۰	رویارویی با هیجان
۱۳۷	تحلیل رفتار

پیشینه اثر..... ۱۳۹

سخن پایانی..... ۱۴۷

فهرست منابع..... ۱۵۴

www.ketab.ir

پیشگفتار

در این کتاب، نویسندگان به فرسودگی شغلی بر اساس راهبردهای مقابله‌ای، کمال‌گرایی و تنظیم شناختی-هیجانی پرداخته‌اند. در فرآیند رشد و توسعه فرهنگی و اجتماعی جوامع؛ نیروی انسانی کارآمد نقش تعیین‌کننده‌ای ایفاء می‌کند. بدون شک توجه به جنبه‌های مختلف زندگی نیروهای تحصیل کرده از عوامل مهم این توسعه می‌باشد (محمود و همکاران، ۱۳۸۳). فرسودگی در شغل، کیفیت زندگی پایین، افسردگی و سایر اشکال استرس منفی در میان کارکنان سازمان‌ها به چشم می‌خورد (شانام‌لو، همکاران، ۲۰۱۵). این استرس منفی می‌تواند منجر به افکار خودکشی سوءمصرف مواد مخدر، گردش مالی ضعیف و بازنشستگی زودرس شود (اورسکوپیچ و همکاران، ۲۰۱۴). اختلالات خلقی در محیط کار شایع هستند و به‌طور منفی بر عملکرد و ازدیاد غیبت تأثیر می‌گذارند. علاوه‌براین، افسردگی در افرادی که در حرفه خود تازه کار هستند رایج است و در طول چند سال باقی می‌ماند (پاتن و همکاران، ۲۰۰۶). در بررسی فرسودگی شغلی عواملی که بیشتر مبتنی بر

ویژگی‌های فردی هستند نقش مهمی ایفا می‌کنند زیرا افراد با توجه به شخصیت، باورها و نگرش‌ها و همچنین سبک رفتاری خاص خود با موقعیت‌های کاری مواجه می‌شوند. بر همین اساس، عوامل شخصیتی به همراه متغیرهایی که منابع شناختی و هیجانی را در موقعیت‌های دشوارکاری تسهیل می‌سازند مستلزم توجه خاصی هستند (گرین و همکاران، ۲۰۱۴).

در این راستا، اب حاضر با هدف پرداختن به فرسودگی شغلی بر اساس راهبردهای مقابله‌ای، کمال گرایی و تنظیم شناختی هیجان در معلمان ابتدایی انجام شده است. فرسودگی به واکنش روانشناختی به استرس شغلی مزمن اشاره دارد (مازلج، شائوفلی و لیترا^۱، ۲۰۰۱) به آورده شده است که فرسودگی شدید بین دو تا سیزده درصد از نمونه مربوط به استرس شغلی را شامل می‌شود (آهولا و همکاران، ۲۰۱۵).

هزینه نهایی اصولاً ناشی از ارتباط بین فرسودگی، بیماری و توانایی شغلی است (آهولا و هاگان^۲، ۲۰۱۴). مطالعات آینده‌نگر نشان داده‌اند که فرسودگی زمینه را برای بیماری‌های قلبی، عروق کرونر^۳، دیابت نوع دوم، عفونت عمومی، دردهای عضلانی-اسکلتی^۴ و نشان افسردگی مهیا می‌سازد. (ازمون

۱- Maslach, Schaufeli, & Leiter

۲- Ahola & Hakanen

۳- Coronary heart disease

۴- Musculoskeletal

و همکاران ۲۰۱۰) علاوه فرسودگی شغلی ممکن است خطر آسیب‌های شدید، عدم‌بروز بیماری و حتی مرگ زودرس را افزایش دهد. با این وجود، پژوهش‌های فراوان بر عوامل مستعدکننده و پیامدهای فرسودگی شغلی هنوز -بسیار کم- بسیار دارد (شیر و فرم^۱، ۲۰۱۱) ویژگی‌های فردی ممکن است آسیب‌پذیری نسبت به فرسودگی را افزایش دهد (آلارکون و همکاران، ۲۰۰۹). مطالعات نشان داده‌اند که حس تعلق پایین، ناگویی هیجانی، روان رنجور شدن، درگیری، موافق بودن و با وجدان بودن با احتمال بالای ابتلا به فرسودگی در ارتباط هستند (آرمونو و همکاران، ۲۰۱۰).

به عنوان یک منبع اجتماعی، سازمان‌های از رضایت شغلی کارکنان (کریست، ۲۰۰۹) و کاهش نشانگان فرسودگی است (شیل^۲ و همکاران ۲۰۱۰)

به نظر می‌رسد سایر عوامل تست‌زنی مربوط به شغل مانند ساعات کاری بیش از اندازه و رویدادهای زندگی و تارض با کار منزل، در این استرس منفی دخیل هستند (بلاک و همکاران، ۲۰۱۱) با وجود این، نوع بالای استرس منفی وجدیت پیامدهای آن اقدامات زیادی مورد نیاز است (شیر و همکاران، ۲۰۱۶).

در برخی مطالعات فرسودگی به عنوان میانجی بین فشار شغلی و رفاه فردی شناسایی شده است (آهولا و همکار، ۲۰۰۷).

۱- Shirom

۲- Babakus, Yavas & Ashill