

انتشارات گنج علم

فرسودگی شغلی

نویسنده: عبدالله پلنگی

ویراستار: سعید طاووسی

صفحه آرا: سمیرا کایدی

طراح جلد: دلارام پری پیکر

ناشر: گنج علم

چاپ اول: بهار ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۳۲-۷۷۳۸-۰۴۳

بها: ۹۶۰۰۰ تومان

نشانی: شیراز، چهارراه ۱۵ خرداد، ابتدای خیابان قصردشت،

کوچه ۱، پلاک ۱

تلفن: ۰۷۱۳۲۳۰۴۰۱۷

آدرس سایت: www.gpub.ir

ایمیل: Ganjelmpub@gmail.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.»

www.ketab.ir



کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	پلنگی، عبدالله، ۱۳۶۷-
عنوان و نام پدیدآور	فرسودگی شغلی/ عبدالله پلنگی؛ ویراستار سعید طاووسی.
مشخصات نشر	شیراز: گنج علم، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۰۲ص. مرس. ۵/۱۴×۵/۲۱؛
شابک	978-622-7738-06-3: ۹۶۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۸۵-۱۰۲.
موضوع	فشار روانی کار
موضوع	Job stress:
موضوع	فشار روانی کار -- پیشگیری
موضوع	Job stress -- Prevention:
رده بندی کنگره	۸۵/۵۵۴۸HF:
رده بندی دیویی	۷۲/۱۵۸:
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۴۹۷۸۴:
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیبا

فهرست مطالب

۳	 سخن نویسنده
۷	 پیشگفتار
۱۳	 فصل اول
۱۳	 مدیریت منابع انسانی
۳۲	 فصل دوم
۳۲	 فلات زدگی و فرسودگی شغلی
۳۲	 فلات زدگی شغلی
۴۲	 فرسودگی شغلی
۴۵	 علانم و نشانه هاي فرسودگی شغلی
۴۸	 علل فرسودگی شغلی
۵۲	 طبقه بندی علل فرسودگی شغلی
۵۸	 مراحل فرسودگی شغلی
۵۹	 رابطه فرسودگی شغلی و ویژگی هاي شخصیتی
۶۰	 پیامدهاي فرسودگی شغلی
۶۲	 فرسودگی شغلی و رابطه با سن
۶۳	 گروه هاي مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی
۶۵	 اثرات فرسودگی شغلی
۶۶	 پیشگیری از فرسودگی شغلی

سخن نویسنده

سازمان‌های امروز دیگر فرصت‌های زمانی سازمان‌های دیروز را ندارند، بنابراین همواره باید با توسل به سرعت و مهارت، توانمندی‌های خود را به روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، با توسل به عامل کلیدی پیشرفت و ترقی یعنی نیروی انسانی کارآمد، یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند. برای این منظور باید در درون سازمان اعتماد در درجه بالایی وجود داشته باشد تا کارکنان با ایمان به یکدیگر و در راستای اتکا به هم، دست در دست هم تیمی را ایجاد و سامان دهند که پیشرو باشد. اعتماد سازمانی مقدمه‌ای برای کنش جمعی موفقیت‌آمیز در سازمان‌ها و گسترش سرمایه اجتماعی تلقی می‌شود. کار و شغل نقش مهمی در زندگی افراد و تأثیرات درخور توجهی در بهرستی و شادکامی آنها دارد. با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. امروزه، ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان‌های سرآمد به یکی از مهمترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است؛ زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سال‌ها تلاش بدست آمده است. به همین دلیل سازمان‌هایی که بتوانند

عوامل مؤثر در ترک خدمت کارکنان را شناسایی کنند می‌توانند قبل از ترک کارکنان از سازمان؛ سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی بکار گیرند. یکی از مسائل مهم در مسئله ترک خدمت، فلات زدگی شغلی می‌باشد. فلات زدگی شغلی به عنوان نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله مراتبی اضافی، بسیار پائین می‌باشد. فلات شغلی به نقطه‌ای از شغل و حرفه سازمانی یک فرد گفته می‌شود که تحرک‌پذیری روبه بالای اضافی (به عبارتی ترفیع) غیرممکن می‌باشد. این مفهوم نسبتاً قدیمی است که توسط بسیاری از محققان موردبررسی قرار گرفته است. از طرفی فرسودگی شغلی از جمله محائل مهم در مطالعات رفتار سازمانی می‌باشد. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان کار، روان‌شناسان بهره‌وری و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته، نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. به نظر می‌آید فرسودگی شغلی با فشارهای روانی ارتباط داشته باشد. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانائی فرد برای پاسخ دادن به آنها وجود داشته باشد. هرچه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانائی فرد برای پاسخ دادن به آنها کاهش یابد فشار روانی ایجاد می‌شود که باعث تجربه منفی در فرد و فرسودگی شغلی شده و در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم

روانی پدید می آید. فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می گردد که به وسیله کارکنان ارائه می گردد.