

فارسودگی شغلی

www.ketab.ir

سرشناسه	:	مرعشی سرائی، زهرا، ۱۳۷۷-
عنوان و نام پدیدآور	:	فرسودگی شغلی/ مولف زهرا مرعشی سرائی.
مشخصات نشر	:	تهران: انتشارات آرمان نوباه، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۱۱۹ ص.
شابک	:	۲۰۰۰۰ ریال : 978-622-96224-9-0
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۹۹ - ۱۰۵.
موضوع	:	متصدیان امور بانکی -- ایران -- فشار روانی کار -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Bank tellers -- Job stress -- Iran -- Case studies
موضوع	:	متصدیان امور بانکی -- ایران -- روابط خانوادگی -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Bank tellers-- Iran -- Family relationships-- Case studies
موضوع	:	ایران -- کارمندان و کارکنان -- فشار روانی کار -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Iran -- Officials and employees -- Job stress -- Case studies
رده بندی کنگره	:	HG1۴۱۵/۷
رده بندی دیویی	:	۳۳۲/۱۲۰۹۵
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۹۶۷۳ ۴

فرسودگی شغلی

آرمان نوباه

مولف: زهرا مرعشی سرائی

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۶۲۲۴-۹-۰۰

1		مقدمه:
8		بیان مسأله:
10		اهمیت مسأله:
11		هدف کلی:
11		اهداف جزئی:
11		فرضیات:
12		تعاریف نظری و عملی:
15		فرسودگی شغلی:
15		فرسودگی شغلی:
15		تاریخچه مفهوم فرسودگی شغلی:
16		مرحله اولیه یا پیشگام:
17		مرحله تجربی:
19		تعاریف مختلف فرسودگی شغلی:
22		نشانه های رضایت فرسودگی شغلی:
26		(1) تحریک پذیری فزاینده:
27		علل و عوامل فرسودگی شغلی:
27		الف) عوامل محیطی:
27		(1) ویژگیهای شغلی:
28		(2) ویژگیهای سازمانی:
28		3- ویژگیهای حرفه ای:
29		ب) عوامل فردی:
30		(1) ویژگیهای جمعیت شناختی:
31		(2) ویژگیهای شخصیتی:
31		(3) گرایشات شغلی:
32		رویکرد های مختلف نسبت به فرسودگی شغلی:
34		رویکرد تبدیلی چرنیس:
35		رویکرد روانشناختی- اجتماعی:
36		مدلهای فرسودگی شغلی:
38		ب) مدل منابع- نیازهای شغلی:
39		کاهش فرسودگی شغلی:

39	راهبردها و تغییرات فردی:
39	راهبردها و تغییرات سازمانی:
43	خانواده
44	خانواده از دیدگاههای جامعه شناسی:
45	خانواده از دیدگاه‌های روانشناسی:
47	انواع و اشکال خانواده:
49	کارکردهای خانواده از دیدگاه‌های جامعه‌شناسی
52	حفاظت و نگهداری فیزیکی
53	ارزیابی خانواده و کارکردهای آن از دیدگاه روانشناسی:
55	مدل مک مستر از کارکرد خانواده:
55	حل مسأله:
57	ارتباط:
57	نقشها:
58	پاسخ‌دهی عاطفی:
59	آمیختگی عاطفی:
60	کنترل رفتار:
62	پیشینه تحقیق در رابطه با فرسودگی شغلی
67	پیشینه پژوهش در رابطه با کارکردهای خانواده:
69	مطالعات انجام شده در خارج از کشور:
73	روش تحقیق:
73	جامعه آماری:
74	نمونه آماری:
77	روش و شیوه عملی نمونه‌گیری:
77	ابزارهای اندازه‌گیری و چگونگی جمع‌آوری داده‌ها:
78	ابزار سنجش فرسودگی شغلی:
80	ابزار سنجش خانواده:
83	روشهای آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها:
88	حل مسأله
90	نتیجه‌گیری و بحث:
91	نتیجه‌گیری و بحث:
93	نتیجه‌گیری کلی و پیشنهادهایی برگرفته از یافته‌های پژوهش:

96	1-5- محدودیتهای تحقیق:
98	پیشنهادهایی برای پژوهشگرهای دیگر:
99	منابع و مآخذ فارسی:
104	منابع و مآخذ لاتین
106	پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک
108	ابزار سنجش خانواده
110	پرسشنامه
114	ابزار سنجش خانواده

تنش در محیط کاری امری شایع است و بسیاری از افراد با آن مواجه می شوند، لذا گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی فشار روانی را بیماری شایع قرن توصیف کرده اند که در دراز مدت می تواند منجر به فرسودگی شغلی شود پس فرسودگی شغلی یکی از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر تنش کاری است که به دنبال خود فرسودگی جسمی، تغییر در رفتار و عملکرد شغلی را به ارمغان می آورد، که در واقع می توان گفت فرسودگی شغلی با نشانه های زیر شناخته می شود:

- 1- شاخصهای هیجانی که علایمی مثل بی علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس درماندگی و ناراحتی، از دست دادن همدلی نسبت به دیگران
 - 2- شاخصهای فیزیکی شامل بدینی نسبت به دیگران، نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود گله مند شدن از دیگران
 - 3- شاخصهای رفتاری شامل تحریک پذیری و پرخاشگر بودن، افزایش سوء مصرف مواد و افزایش مشکلات و درگیریها با مرنوسان، روسا، همکاران، همسر و فرزندان
 - 4- شاخصهای روان تنی مثل ابتلا به اختلال گوارشی و سردردها و
 - 5- شاخصهای سازمانی شامل دزدی، غیبت از کار، تنزل ایستادگی و معنوی کارکنان است.
- (ساعتچی 1376)

افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند یک تاثیر منفی بر همکارانشان می گذارند و به وسیله ایجاد تضادهای پرسنلی و هم ایجاد اختلال در انجام وظایف شغلی پس می توانند مسیر را اصلاح و به صورت تعاملات غیر رسمی در شغل تداوم یابد همچنین از جمله آثاری که فرسودگی شغلی به عنوان

یک سرایت کننده منفی دارد سرایت و تاثیر آن در زندگی خانوادگی افراد است. (بورک و گرنگلاس¹ 2001)

جکسون و مازلاک (1982) مشاهده نمودند که سطح خستگی هیجانی مرتبط با شغل افراد با گزارش همسرانشان در مورد عصبی، ناراحت و خسته و افسرده بودن آنان در منزل ارتباط معتبری داشت. این خستگی هیجانی مرتبط با شغل با کیفیت پایین زندگی خانوادگی که توسط همسر شخص گزارش می شود ارتباط قوی داشت.

در حدود 50 سال پیش یک جامعه شناس بنام ویلارد والر اهمیت موقعیت شغلی شوهر و تاثیر آن بر ازدواج و روابط خانوادگی خاطر نشان ساخت (ایگمن 1986) وی خاطر نشان ساخت که موقعیت اقتصادی خانواده فرایند تعارض خانواده را عمیقاً تحت تاثیر قرار می دهد. شرایط سخت کاری و استرسهای ناشی از آن به خانه منتقل می شود و زن و شوهر را علیه یکدیگر بر می انگیزاند. آمار بالای جدایی خانوادگی در کاکان نشان که چالش و درگیری زیادی دارند، مشاهده شده است. شخصی که خودش را در شغلش شکست خورده می بیند، احتمالاً با پرخاشگری در منزل در مقام جبران آن بر می آید و ذکر این نکته ضروری است که - در خانواده هایی موفق نخواهند بود. (رسولی 81)

خانواده و کار دو جنبه مهم زندگی هستند. تجربیات هر یک بر دیگری تاثیر می گذارد محققان در توصیف مجموعه خانواده و کار مدلهایی را برای تبیین پهن زندگی خانوادگی و کار ارائه داده اند.

¹- Burke & Greenglass 2001