

۲۹۱۹۰۹۸

بسیار

www.ketab.ir

افسردگی و فرسودگی

مولفان:

فروغ ماهیگیر

سید محمدرضا واقعه دشتی



شایسته
سازمان تخصصی نشر و دانش

سرشناسه	ماهگی گیر، فروغ، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	Mahigir, Forough
مشخصات نشر	افسردگی و فرسودگی / مولفات فروغ ماهیگیر، سیدمحمدرضا واقعه دشتی.
مشخصات ظاهری	تهران: سنجش و دانش، ۱۴۰۰.
شابک	۱۷۹ ص.
وضعیت فهرست نویسی	7-2695-05-622-978-۰۰۰۰۲۵۰۰۰ ریال
یادداشت	فبیا
موضوع	کتابنامه: ص. ۱۲۵ - ۱۷۲.
موضوع	افسردگی
موضوع	Depression, Mental
موضوع	دلزدگی
موضوع	Burn out (Psychology)
موضوع	فشار روانی کار
موضوع	Job stress
شناسه افزوده	واقعه دشتی، سیدمحمدرضا، ۱۳۵۸- -
رده بندی کنگره	RC۵۳۷
رده بندی دیویی	۶۱۶/۵۲۷
شماره کتابشناسی ملی	۷۹۴۶۰۳۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فبیا

www.ketab.ir

عنوان: افسردگی و فرسودگی	سنجش و دانش www.sanjesh.ir sanjeshodanesh@iran.ir قیمت: ۲۵۰۰۰۰ ریال
مؤلف: فروغ ماهیگیر - سید محمدرضا واقعه دشتی	
ناشر: سنجش و دانش	
نوبت چاپ: چاپ اول - ۱۴۰۰	
تیراژ: ۳۰ نسخه	
شابک: ۷-۲۶۹۵-۰۵-۶۲۲-۹۷۸	
نشانی: میدان انقلاب، خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، پلاک ۱۲۶، تلفن: ۰۲۱۶۱۲۶	
«کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد»»	

فهرست مطالب:

۱	پیشگفتار
۴	فصل اول:
۴	افسردگی
۵	تعریف افسردگی:
۶	تاریخچه افسردگی
۸	نشانه‌شناسی افسردگی
۸	علائم افسردگی
۱۰	فصل دوم:
۱۰	نظریه‌های افسردگی
۱۱	نظریه زیست شناختی
۱۲	نظریه جامعه شناختی
۱۳	نظریه روانشناختی
۱۳	الف: نظریه روانکاوی
۱۴	وابستگی بیش از اندازه به دیگران برای عزت نفس:
۱۴	درماندگی در رسیدن به هدفها:
۱۵	ب: نظریه‌های شناختی
۱۵	الگوی اول: نظریه شناختی یک
۲۰	الگوی دوم: درماندگی آموخته شده
۲۱	عوامل ژنتیک
۲۲	عوامل نوروشیمیایی
۲۳	نظریه شناخت‌گرایی
۲۳	نظریه شناختی یک
۲۸	۲- درماندگی آموخته شده:
۲۹	عوامل اجتماعی
۲۹	رویدادهای استرس‌زای زندگی
۲۹	طرد اجتماعی
۳۰	تعامل اجتماعی
۳۱	فصل سوم:
۳۱	فرسودگی
۳۲	فرسودگی
۳۳	ابعاد فرسودگی شغلی
۳۳	الف) خستگی عاطفی
۳۴	ب) مسخ شخصیت
۳۴	ب) عملکرد شخصی

ویژگی های شخصیت و فرسودگی.....	۳۴
(۱) الگوی رفتاری نوع الف.....	۳۴
۲- احساس کنترل.....	۳۶
۳- جنسیت.....	۳۷
تأثیرات سازمانی و فردی بر فرسودگی شغلی.....	۳۹
تأثیر فرسودگی شغلی بر فرد.....	۳۹
اهمیت فرسودگی شغلی در سازمان.....	۴۰
نشانه های فرسودگی شغلی.....	۴۱
شاخص های عاطفی فرسودگی شغلی.....	۴۳
شاخص های نگرشی فرسودگی شغلی.....	۴۳
شاخص های رفتاری فرسودگی شغلی.....	۴۴
شاخص های روان تنی فرسودگی شغلی.....	۴۴
شاخص های سازمانی فرسودگی شغلی.....	۴۴
عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی.....	۴۵
علل و عوامل فرسودگی شغلی.....	۴۵
عوامل محیطی:.....	۴۵
(۱) ویژگیهای شغلی:.....	۴۵
(۲) ویژگیهای سازمانی:.....	۴۶
۳- ویژگیهای حرفه ای.....	۴۷
عوامل فردی.....	۴۸
(۱) ویژگیهای جمعیت شناختی.....	۴۸
(۲) ویژگیهای شخصیتی.....	۴۹
(۳) گرایشات شغلی.....	۴۹
فرسودگی تحصیلی.....	۵۴
تحقیقات داخلی مربوط به فرسودگی تحصیلی.....	۵۶
فصل چهارم :.....	۵۹
نظریه های فرسودگی.....	۵۹
الف) رویکرد بالینی.....	۶۰
ب) رویکرد تبادل چرینس.....	۶۰
ج) رویکرد روانشناختی - اجتماعی.....	۶۱
پیشینه پژوهش در زمینه فرسودگی شغلی.....	۶۳
الف) پیشینه تحقیقات انجام شده داخل از کشور.....	۶۳
ب: تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....	۷۲
روش های کاهش فرسودگی شغلی.....	۸۴
کاهش فرسودگی شغلی:.....	۸۴
راهنماها و تغییرات فردی:.....	۸۵

۸۵	راهبردها و تغییرات سازمانی:
۸۷	فصل پنجم:
۸۷	افسردگی و فرسودگی:
۸۸	افسردگی:
۸۸	اختلال افسردگی اساسی:
۸۸	ویژگیهای تشخیصی:
۸۹	اختلال افسرده خویی:
۹۰	اختلال دوقطبی:
۹۰	ویژگیهای دوره منیک و هیپومنیک:
۹۱	اختلال عاطفی فصلی:
۹۱	شیوع افسردگی:
۹۲	افسردگی در زنان:
۹۳	سبب شناسی:
۹۳	نظریه های افسردگی:
۹۳	نظریه زیستی:
۹۴	نظریه روان تحلیل گری:
۹۵	نظریه میان فردی:
۹۶	نظریه رفتار:
۹۶	رویکرد یادگیری و مهارت های اجتماعی:
۹۸	نظریه کنترل خویش رن:
۹۹	مدل درماندگی اکتسابی:
۱۰۰	شناخت درمانی:
۱۰۰	نظریه عقلانی-عاطفی الیس:
۱۰۰	پیدایش درمانهای روان شناختی افسردگی:
۱۰۲	نظریه شناختی یک:
۱۰۲	خصوصیات کلی:
۱۰۲	مدل شناختی افسردگی:
۱۰۶	فصل ششم:
۱۰۶	ناکامی و فرسودگی:
۱۰۷	ناکامی:
۱۰۷	علل پیدایش ناکامی:
۱۰۹	عمده ترین علل مرتبط با ناکامی:
۱۱۱	واکنشهای ناشی از ناکامی:
۱۱۳	دیدگاه آلبرت الیس در مورد تحمل ناکامی:
۱۱۴	اصول سیزده گانه نظریه الیس:
۱۱۵	واکنش به ناکامی از دیدگاه الیس:

پیشگفتار

افسردگی اصطلاحی است که به مجموعه رفتارهایی اطلاق می شود که عناصر مشخص آن کندی حرکت و کلام، گریه کردن، غمگینی، فقدان پاسخ های شاد، خود کم بینی، فقدان علاقه، کم ارزشی، بی خوابی، بی اشتها، خلق افسرده، بازداری از عمل و بازداری از تفکر است (احمدی، ۱۳۶۸).

افسردگی یکی از شایع ترین اختلال های روانی است و به عنوان شایع ترین علت شناخته شده ایجاد درد و رنج عاطفی در زندگی و کاهش قابل ملاحظه کیفیت زندگی شناخته شده است (ناول^۱، ۲۰۱۰). تجربه های هیجانی افراد افسرده منفی هستند و دیگران آن ها را معمولاً غمگین، نومید، پریشان، محزون، بی نشاط، و دلسرد توصیف می کنند. این افراد معمولاً بی انگیزه هستند، و در تعامل با دیگران یا انجام دادن کارها پیشقدم نمی شوند و رفتار عادی و آزادانه ندارند. همچنین افراد افسرده معمولاً احساس بی فایده گی، خلا، تهی بودن، و نومیدی دارند. و این افراد نشانه های رفتاری آتیز نشان می دهند، از جمله آهسته شدن گفتار و رفتار دارند. افراد افسرده، در مقایسه با افراد سالم، در تعامل با دیگران مهارت کمتری دارند. آن ها معمولاً افکار منفی خود را به دیگران انتقال می دهند، منزوی هستند و به پیشنهادات دیگران واکنش سریع و مناسب نشان نمی دهند، و دائماً از دیگران تایید و حمایت می خواهند (راهنمای تشخیصی و آماری اختلال های روانی، DSM-۵، ۱۳۹۲).

عوامل موثر بر افسردگی با توجه به وجود تفاوت های فردی بدون تردید متعدد است و متغیرهای بسیاری می تواند افسردگی انسان را تحت الشعاع قرار دهد که از میان آن ها به خود خاموشی و خود انتقادی و کمال گرایی که موضوع مورد بحث است اشاره می شود. خود خاموشی نیز به طور خاص یک پیشاینده قوی افسردگی است. کیفیت ازدواج نقش مهمی در زندگی دارد. زمانی که افراد تلاش می کنند یک رابطه را حفظ کنند یا یک رابطه شکست خورده را دوباره بسازند، احساس اعتماد به نفس و هویت آن ها آسیب می بیند. بنابراین تلاش برای حفظ یا تشکیل یک رابطه منجر به طرح واره های شناختی می شود که به خود خاموشی می انجامد. سرگردانی بین

^۱-Novell

^۲- behavioral symptoms

نیاز به یک رابطه همدلانه و نزدیک از یک طرف و زندگی کردن در فرهنگی که پاداش دهند نیست و چنین نیازهایی را نمی‌پذیرند باعث می‌شود تا زنان یاد بگیرند، بخشی از وجود خود را سرکوب کنند (جک، ۱۹۹۹؛ کرامر^۱ و تامپسون، ۲۰۰۳؛ بسر و همکاران، ۲۰۰۳).

فرسودگی^۲ سندرمی است متشکل از خستگی عاطفی (احساس تخلیه توان روحی)، مسخ شخصیت (واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به گیرندگان خدمات) و کاهش احساس موفقیت فردی (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه) است که در بین کارکنان حرف خدمات آموزشی بروز می‌کند. این سندرم با ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعین هنگام ارائه خدمات، به افت شدید کیفیت خدمات آموزشی می‌انجامد (تانکردی^۳ و همکاران، ۲۰۰۹).

امروزه در سازمان‌ها به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می‌رود. تحقق این امر نیازمند کارکنانی سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا می‌باشد. در تمام سازمان‌ها به کارکنانی برخورد می‌کنیم که هنگام ورود به شغل کارمندی افراد منظم، دلسوز و علاقمندی بوده‌اند، اما معمولاً پس از چند وقت کارکردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس‌های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار خود کناره‌گیری نمایند. در این میان یکی از عوامل شایع می‌تواند فرسودگی شغلی باشد. فرسودگی شغلی که از نظر معنا یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی را در بر می‌گیرد، موضوعی است که امروزه مورد توجه پژوهشگران زیادی قرار گرفته است.

از جمله کوری^۴ و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند که فرسودگی شغلی پدیده‌های بسیار شایع در حرفه‌های یاری‌رسان است. کارکنانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و ذهنی خسته هستند. این امر تأثیر گسترده‌ای در کیفیت آموزش بر جای می‌گذارد. به گونه‌ای که کارکنان به تدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با مراجعین مواجه شوند و کارکردن با مراجعین برایشان سخت و دشوار می‌شود و در نتیجه نگرش‌های منفی نسبت به مراجعین پیدا می‌کنند. به تدریج رابطه آموزشی رنج آور می‌شود و کار آموزشی به جای این که

^۱ - Cramer

^۲ Burnout

^۳ Tancredi

^۴ Corey

جالب، چالش انگیز، فعالانه و خلاق باشد بسیارخسته کننده می شود. این موضوع گاه باعث شکست و کاهش عزت نفس آن ها می گردد. در این میان توجه به سلامت روانی یعنی تأکید بر روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر شده و استرس ناشی از کار کاهش یابد که با کاهش استرس ناشی از کار، فشار روانی و به دنبال آن فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد.

مطالعات انجام شده در کشور ما نیز حاکی از آن است که فرسودگی شغلی به طور واضح و شفافی در کارکنان ایرانی در مراکز دولتی وجود داشته که می تواند تهدید کنندهی جامعه کارمندی ایران باشد.

در این کتاب کوشش شده است تا مفهوم افسردگی و فرسودگی به صورت دقیق تری بررسی و با استفاده از آخرین یافته های به دست آمده در این زمینه، تصویر شفاف تری از آن ارائه شود. در این راستا، مطالب کتاب در چهارده فصل جداگانه تنظیم شده است.

امیدواریم مجموعه ی حاضر که حاصل تلاش و کوشش های فراوان است مورد توجه دانشجویان، اساتید و سایر علاقه مندان در این زمینه قرار گیرد و بتواند ضمن بالاتر بردن سطح آگاهی و اطلاعات عمومی و تخصصی، مقدمات لازم را جهت کاهش فرسودگی شغلی در جامعه فراهم آورده و برای کلیه ی افرادی که قصد استفاده از این کتاب را دارند، مجموعه سودمندی باشد. در تهیه این مجموعه از پیشنهاد های ارزنده و نکته نظرات بسیاری از دوستان و متخصصان این علم بهره مند شدیم که بدین وسیله از همه ی کسانی که پیشنهاد های بسیار ارزنده ای را برای چاپ این کتاب ارائه کرده اند صمیمانه تشکر و قدردانی می نماییم. مولفان با تقدیم این اثر به جامعه فرهنگی و کاوشگران راه علم امیدوارند گامی مؤثر و هر چند کوتاه در این راه برداشته باشند. با وجود تلاش و کوشش فراوانی که در فراهم ساختن این کتاب به عمل آمده است، بدون شک نمی تواند عاری از اشتباه و لغزش باشد، موجب امتنان خواهد بود که دانشجویان، اساتید، کارشناسان و سایر متخصصان تیزبین و نیک اندیش با ارائه رهنمود های ارزشمند خود به غنای علمی این اثر در چاپ های بعدی بیفزایند.