

فرسودگش شغلی؛

اصول و مبانی

مؤلفین

مراد خان آبادی

مهندس وفایی زاده

انتشارات هوشمند تاسیس

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۱۸-۰۳۶-۸ : ۱۵۰۰۰ ریال

شماره کتابشناسی ملی : ۴۲۱۵۱۹۴
عنوان و نام پدیدآور : فرسودگی شغلی؛ اصول و مبانی / مولفین مریم خان آبادی، مهدی وفایی زاده.
مشخصات نشر : تهران : هوشمند تدبیر، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری : ۱۰۴ ص.
موضوع : فشار روانی کار
موضوع : بیماری‌های شغلی
رده بندی دیویی : ۱۵۸/۷۲
رده بندی کنگره : ۱۳۹۵ ۴۲۰/۸۵/۸۵ HF۵۵۴۸
رشناسه : خان آبادی، مریم، ۱۳۵۴ -
شناسه افزوده : وفایی زاده، مهدی، ۱۳۶۱ -
وضعیت فهرست‌ویسی : فیبا

عنوان : فرسودگی شغلی؛ اصول و مبانی
مولفین : مریم خان آبادی - مهدی وفایی زاده
ناشر : هوشمند تدبیر
مدیر مسئول : محمد فجر
ویراستار علمی : هادی کجانی حصار
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۷۹-۰۳۶-۸
چاپ : اول - تابستان ۱۳۹۵
تیراژ : ۱۰۰۰ : وزیر
بها : ۱۵۰۰۰ ریال

نشانی ناشر: تهران - خیابان انقلاب - بین خیابان دانشگاه و خیابان ابوریحان - پلاک ۱۱۷۶ طبقه اول
نشانی دفتر فروش: تهران - خ کارگر شمالی - قبل از پمپ بنزین امیرآباد - جنب بانک پاسارگاد -
پلاک ۱۳۰۸ - طبقه سوم - واحد هفتم
تلفن: ۶۶۹۱۳۱۶۴ - ۶۶۴۷۹۶۷۵ - ۶۶۴۷۹۶۶۵ همراه: ۰۹۱۲۳۸۶۱۲۶۷

سخن ناشر

"يرفع الله الذين امنوا منكم و الذين اوتوا العلم درجات"

خداوند مقام اهل ایمان و دانشمندان عالم را (در درجهان) رفیع می گرداند.

(سوره مبارکه مجادله - آیه ۱۱)

یکی از راه‌های کمال و تقرب به ذات اقدس الهی، علم و دانش است. علمی که به تعبیر استاد شهید مطهری زیبایی عقل است؛ علمی که انسان خداجو در آن نشانه‌های معبود را می‌جوید و می‌یابد و علمی که هر چه فزون‌تر می‌گردد، دارنده آن را به خدا نزدیک‌تر می‌کند.

انتشارات هوشمند تدبیر در راستای اشاعه‌ی اهداف آموزشی خود و توجه به علم و دانش و تحقیق و نشر سعی بر آن دارد تا با نشر کتاب‌های دانشگاهی در زمینه‌های مختلف قدمی هر چند کوچک در پیشبرد اهداف عالی خود بر دارد و بار رواج اندیشه‌های برجسته و توسعه‌ی دانش در همه‌ی حوزه‌های علوم انسانی، اجتماعی و طبیعی به تمامی بخش‌های جامعه، علی‌الخصوص قشر دانشگاهی و فرهنگی خدمت کند.

از این رو، انتشارات هوشمند تدبیر با همکاری مولفان ارجمند سرکار خانم «مریم خاکی بادی»، جناب آقای «مهدی وفایی‌زاده» اقدام به آماده‌سازی و چاپ کتاب حاضر نموده است. این کتاب حاصل تلاش‌های علمی و تجارب آموزشی مولفان محترم آن بوده و امید است بتواند چراغ راهی برای دانشجویان، اساتید و سایر فعالان در این حوزه باشد.

سر بلند و پیروز باشید

مدیر مسئول انتشارات هوشمند تدبیر

احمد قنبر

پیشگفتار

فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ روانی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای که کارکنان روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد. فرسودگی شغلی نشان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و انگیزت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند.

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد.

شخصی که مسئولیت‌های هم‌ستیزنده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود، این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی شغلی خواهد انجامید.

اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی هم‌چون سردرد، تهوع، کم‌خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی هم‌چون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارآیی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی بیامدهای بعدی کارزدگی هستند.

فرسودگی شغلی عامل بازدارنده‌ای برای ایجاد و گسترش خشنودی شغلی است. پزشک‌ها نشان می‌دهند که پزشکان عمومی بیش از بقیه شاغلان دچار کارزدگی می‌شوند.

با امید به موفقیت همه جوانان ایران

فهرست مطالب

	سخن ناشر
	پیشگفتار مولفین
	فصل اول: فرسودگی شغلی
۱۶	تاریخچه مطالعات فرسودگی شغلی
۱۶	مرحله مقدماتی
۱۷	مرحله تجربی
۱۷	تعاریف فرسودگی شغلی
۲۳	مراحل فرسودگی شغلی
۲۶	الف) آسیب شناسی
۳۰	رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی
۳۷	مرحله اول: تنیدگی
۳۷	مرحله دوم: آشفتگی روانی
۳۷	مرحله سوم: مقابله دفاعی
۳۸	رویکرد مدل کاپتر

۳۹	رویکرد تعاملی چرنیس
۴۰	رویکرد روانشناختی - اجتماعی
۴۲	رویکرد بالینی
۴۵	نشانه‌ها و علائم فرسودگی شغلی
۴۶	نشانه‌ها و علائم فرسودگی شغلی
۵۰	عوامل فرسودگی شغلی
۵۰	عوامل سازمانی
۵۱	عوامل بین فردی
۵۲	عوامل درون فردی
۵۴	شاخص‌های رفتاری
۵۴	شاخص‌های روان - قنی
۵۴	شاخص‌های سازمانی
۵۴	شاخص‌های جسمانی
۵۵	شاخص‌های هیجانی
۵۵	عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی
۵۶	راهکارهای پیشگیری از فرسودگی شغلی
۵۷	پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی
۶۰	نشانه‌ها
۶۱	نشانه‌های زیستی
۶۲	ابعاد
۶۳	نقش مدیران در پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان
۶۵	درمان فرسودگی شغلی
۶۵	روان‌درمانی
۶۵	درمان‌های شیمیایی
۶۵	درمان‌های فیزیکی
۶۶	درمان‌های عصبی
۶۶	فرسودگی شغلی و کارآیی کارکنان
۶۸	جنبه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی
۶۸	تشنش در کار و فرسودگی شغلی
۶۸	محیط کار و فرسودگی شغلی
۶۹	سن و فرسودگی شغلی

۶۹	جنس و فرسودگی شغلی
۶۹	وضعیت تاهل و فرسودگی شغلی
۷۰	عملکرد سازمانی
۷۰	تعاریف عملکرد سازمانی

فصل دوم: مدل‌های فرسودگی

۷۳	یارلن و هارتمن
۷۵	کوراج و ویلیامز
۷۶	حفظ منابع
۷۸	انواع منابع
۷۹	ماسلاچ و لیتر
۸۲	تضادهای بین منابع
۸۳	مدل حفظ منابع
۸۶	مدل دمروتی و همکاران
۸۷	مدل دورمن
۸۸	مدل بکر
۸۹	مدل کپنهاک

فصل سوم: آزمون‌های فرسودگی شغلی

۹۳	پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش
۹۴	روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش
۹۷	روایت دیگر پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش

منابع