

عوامل روانی مرتبط با فرسودگی شغلی



مؤلف

مریم صانعی



انتشارات سخنوران

۱۳۹۶

سرشناسه	صانعی، مریم، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور	عوامل روانی مرتبط با فرسودگی شغلی/مولف مریم صانعی.
مشخصات نشر	تهران : سخنوران، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۶۵ص.
شابک	978-600-455-343-8
وضعیت فهرست نویسی	فیفا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	فشار روانی کار
موضوع	Job stress
موضوع	فشار روانی کار -- پیشگیری
موضوع	Job stress -- Prevention
موضوع	فشار روانی کار -- مدیریت
موضوع	Job stress -- Management
رده بندی کنگره	HF۵۵۴۸/۸۵/ص۲۷۴۹ ۱۱
رده بندی دیویی	۷۲
شماره کتابشناسی ملی	۴۷۰۰۰۶



عنوان کتاب: عوامل روانی مرتبط با فرسودگی شغلی
 مؤلف: مریم صانعی
 صفحه آرا و طراح جلد: پیشگامان مسیر دانش
 ناشر: سخنوران
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶
 آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران
 آدرس الکترونیکی: thesis.pub2014@gmail.com
 آدرس سایت: www.thesispublication.com
 شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۱۶۳۷۱ - ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۹۱۹۳۶۱۶۶۱۳
 ISBN: 978-600-455-343-8

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فصل اول: مقدمه.....	۱۱
فصل دوم: فرسودگی شغلی، مبانی و مفاهیم.....	۱۹
۱-۲- تعاریف.....	۱۹
۱-۱-۲- فرسودگی شغلی.....	۱۹
۱-۱-۲- سلامت عمومی.....	۱۹
۳-۱-۲- استرس شغلی.....	۲۰
۲-۲- جنبه‌های سازمانی شغلی که می‌توانند آسیب‌زا باشند عبارتند از:.....	۲۰
فصل سوم: نشانه‌ها و عوامل بوجود آورنده فرسودگی شغلی.....	۲۱
۱-۳- مراحل و سیر فرسودگی شغلی.....	۲۱
۲-۳- عوامل بوجود آورنده فرسودگی شغلی.....	۲۲
۳-۳- نشانه‌های فرسودگی شغلی.....	۲۳
۴-۳- رابطه فرسودگی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی.....	۲۳
۵-۳- افراد در معرض خطر فرسودگی شغلی.....	۲۴
فصل چهارم: علائم، پیامدها و روشهای پیشگیری از فرسودگی شغلی.....	۲۵
۱-۴- علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی.....	۲۵
۲-۴- علل فرسودگی شغلی.....	۲۶
۳-۴- علل و عوامل جسمی و روانی ایجاد فرسودگی شغلی:.....	۲۸
۴-۴- پیامدهای فرسودگی شغلی:.....	۲۹
۵-۴- روش‌های پیشگیری از فرسودگی شغلی.....	۳۰
۶-۴- نقش مدیران در پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان:.....	۳۱
۷-۴- پیشگیری از فرسودگی شغلی.....	۳۱

۸-۴	برخی روش های درمانی فرسودگی شغلی	۳۲
۹-۴	مطالعات پیشین	۳۳
۱۰-۴	رابطه فرسودگی شغلی و ویژگی های محیط های کاری	۴۳
۱۱-۴	ارتباط سرسختی با فرسودگی شغلی	۴۷
۱۲-۴	ارتباط استرس و فرسودگی شغلی	۴۹
۵۳	فصل پنجم: سخن پایانی	
۵۵	منابع	

پیشگفتار

فرسودگی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعت کاری قرار دارد (فلیت چر^۱، ۲۰۰۱، ۳۳۰). شرایط نامناسب کاری، احساس ناکارآمدی سازمانی، احساس عدم پیشرفت فردی، فرصت‌های کم برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر در نظام سازمانی از دیگر عوامل مؤثر در ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی هستند (ناستی زایی، ۱۳۸۷، ۵۳).

بنابراین می‌توان پذیرفت که فرسودگی در کار یک مشکل عمده بهداشت عمومی محسوب می‌شود. نه می‌تواند سلامت عمومی فرد را تحت تأثیر خود قرار دهد. از عوامل مؤثر در سلامتی می‌توان به عوامل ژنتیکی و فردی مانند: سن، جنس، شغل و طبقه اجتماعی، عوامل محیطی، شیوه‌های زندگی مردم وسعت و کیفیت ارائه خدمات اشاره کرد (حاتمی، ۲۰۰۷)، شواهد تجربی زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه صفات شخصیتی در ایجاد، کاهش یا از بین بردن علائم اختلالات روانی نقش مهمی را ایفا می‌کنند.

از آنجا که اغلب کارکنان هر سازمان یک سوم اوقات شبانه روز خود را در محیط کار می‌گذرانند، فشارهای کاری می‌تواند یکی از مهمترین علل فرسودگی شغلی در این افراد باشد و فرد مبتلا به فرسودگی شغلی مسلماً در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، برقراری روابط با دیگران، شیوه اجرایی اثر بخشی کار و در نهایت، کارایی و بهره‌وری دچار مشکل خواهد شد.

لازم می‌دانم از استاد محترم جناب آقای دکتر علیرضا نظری توکلی که از دانش و راهنمایی ایشان در انجام این کتاب بهره‌مند شده‌ام سپاسگزارم.

مریم صانعی

بهار ۱۳۹۶