

تاثیر هنجار مانی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی



سرناسه	: قهرمانی تولابی ، حمید، ۱۳۵۷-
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر معنادرمانی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی / حمید قهرمانی-تولابی.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱-۵ ص.
شابک	: 978-600-469-836-8
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: معنادرمانی
موضوع	: Logotherapy
موضوع	: فشار روانی کار - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Job stress - Iran - Case studies
موضوع	: رضایت از کار - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Job satisfaction - Iran - Case studies
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۷ / ۶۹ / ۱۳۸۹ RCTA
ه بندی دهی	: ۶۱۶ / ۸۹۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۵۵۶۲۷۰

تاریخ بازنگری : ۱۳۹۷/۱۱/۰۹
تاریخ تصویب : ۵۵۵۵۹۹۱

تاثیر معنادرمانی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی

حمید قهرمانی تولابی
انتشارات سنجش و دانش
۵۰ نسخه
اول، ۱۳۹۷
۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۸۳۶-۸

۲۰۰۰۰ تومان

میدان انقلاب - خیابان دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنجش و دانش

تلفن: ۰۲۱۶۱۲۶

*** کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.***

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۲	فصل اول: کلیات پژوهش
۱۲	کلیات پژوهش
۱۳	تعاریف ۱- معنادرمانی
۱۴	۲- رضایت شغلی
۱۶	فصل دوم:
۱۶	۱- ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۸	۱- سازش شغلی
۱۸	۲- انگیزش شغلی
۲۰	۳- موفقیت شغلی
۲۱	۴- رضایت شغلی
۲۲	مسائل حل نشده در رضایت شغلی
۲۴	ارتباط رضایت شغلی با سایر عوامل
۲۵	فرسودگی شغلی (یا کارزدگی)
۲۵	عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی
۲۸	معنا درمانی
۳۵	منظور از معنا چیست؟
۴۱	تکنیکهای معنا درمانی
۴۴	مفاهیم اساسی در لوگوتراپی
۴۴	۱- معناجویی
۴۴	۲- ناکامی وجودی
۴۵	۳- نوروهای نئورنیک یا اندیشهزاد
۴۶	۴- پویایی اندیشه

۴۷.....	۵- خلاء وجودی.....
۴۸.....	۶- معنای زندگی.....
۴۹.....	۷- جوهر وجود.....
۵۰.....	۸- معنای عشق.....
۵۰.....	۹- معنای رنج.....
۵۳.....	پیشینه پژوهش.....
۵۹.....	تحقیقات خارج از کشور.....
۶۱.....	فصل سوم:.....
۶۱.....	روش پژوهش.....
۶۲.....	جامعه آماری (جامعه مورد پژوهش).....
۶۳.....	ابزار جمعآوری اطلاعات (ابزار پرسش).....
۷۰.....	روش تجزیه و تحلیل آماری.....
۷۱.....	فصل چهارم:.....
۷۱.....	تجزیه و تحلیل داده ها.....
۷۲.....	آزمون فرضیههای پژوهش.....
۹۹.....	فهرست منابع.....

۴۷.....	۵- خلاء وجودی
۴۸.....	۶- معنای زندگی
۴۹.....	۷- جوهر وجود
۵۰.....	۸- معنای عشق
۵۰.....	۹- معنای رنج
۵۳.....	پیشینه پژوهش
۵۹.....	تحقیقات خارج از کشور
۶۱.....	فصل سوم:
۶۱.....	روش پژوهش
۶۲.....	جامعه آماری (- سعه مورد پژوهش)
۶۳.....	ابزار جمعآوری اطلاعات (بزار پرسش)
۷۰.....	روش تجزیه و تحلیل آماری
۷۱.....	فصل چهارم:
۷۱.....	تجزیه و تحلیل داده ها
۷۲.....	آزمون فرضیههای پژوهش
۹۹.....	فهرست منابع

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می گردد رضایت شغلی عاملی روانی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است (فیشر و هانا، ۱۹۳۹).

رضایت شغلی از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و به دو نوع رضایت اشاره شده است ۱- رضایت درونی که از دو منبع حاصل می شود اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیتها، اجتماعی و به ظهور رساندن تواناییها و رغبت های فردی به انسان دست می دهد. ۲- رضایت بیرونی که شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است (کینزبرگ، و همکارانش، ۱۹۵۱). رضایت شغلی بر اثر عوامل متعددی حاصل می شود و نوعی احساس است که فرد نسبت به شغلش می باشد و زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار نظام سازمانی، سبک رهبری حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است لذا می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی نتیجه بررسی طرز تلقی های فرد درباره شغلش می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و ترکیب بعضی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد از شغلش احساس رضایت نماید (هپاک، ۱۹۳۵). اگر فرد شاغل احساس رضایت شغلی نداشته باشد رغبت و تمایل او برای انجام

کار و فعالیت کاهش می یابد و کار کردن برای او سخت و طاقت فرسا می شود وقتی که برای مدت طولانی در این شرایط قرار می گیرد و با بی انگیزگی و تحت فشار روانی ناشی از عوامل بیرونی به اشتغال سخت و خسته کننده ادامه می دهد رفته رفته توان خود برای مقابله با استرس های روانی محیط کار را از دست می دهد و دچار فقدان انرژی و نشاط با احساس کسالت، خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی می شود یعنی نشانگان فرسودگی شغلی که فرد مشکل خود را در زمینه های گوناگون شناختی، هیجانی و رفتاری نشان می دهد و این حالات جسمی و روانی در نهایت ناکارآمدی شغلی فرد شاغل را به همراه دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۷).

معنا درمانی که مکتب سوم روان درمانی و نیز خوانده می شود به آینده، وظیفه، مسئولیت، معنا و هدفی توجه دارد که فرد باید زندگی آتی خود را صرف آن کند و بر مبنای هستی انسان و جستجوی او برای رسیدن به این معنا تأکید دارد. معنا درمانی به ما می آموزد که انسان هدفمند زندگی می کند و هدف و رسالت از معنا بخشیدن به زندگی است و اگر در زندگی انسان معنایی و جود داشته باشد به این دلیل احساس موفقیت و خوشبختی می کند (فرانکل، ۱۹۶۶).

با توجه به مطالب گفته شده اگر فرد شاغل به مدت طولانی در معرض استرس های ناشی از محیط زندگی و کار قرار داشته باشد دچار نارضایتی شغلی می شود و اگر با بی انگیزگی و تحت فشار روانی ناشی از عوامل بیرونی و درونی به اشتغال سخت و خسته کننده ادامه

دهد رفته رفته دچار فرسودگی شغلی میگردد. ضمن اینکه پژوهش ها نشان داده اند که بین رضایت کلی زندگی و رضایت شغلی رابطه متقابل وجود دارد. لذا از آنجا که معنادرمانی هدفش وسعت بخشیدن به میدان دید فرد و پذیرش رنج ها و مشقت ها و توانمندی مقابله با فشارهای زندگی است و به فرد امید، آرامش، انرژی و انگیزه برای زندگی با معنا میدهد. آموزش آن به افراد می تواند رضایت از زندگی را به دنبال داشته باشد و رضایت زندگی هم بر روی رضایت شغل مؤثر است و در نهایت جلوگیری از فرسودگی شغلی و یا درمان آن حاصل آموزش و یادگیری به افراد شاغل است.