

روش شناسی پژوهش های پیرامون استرس شغلی مدیران

(از منظر روایی و پایایی)

نویسندگان:

مصطفی فروتن

شهره بانو پرنه



انتشارات هانگون
HANGEON PUBLISHING

سرشناسه: فروتن، مصطفی، ۱۳۵۵.

عنوان و نام پدیدآور: روش شناسی پژوهش های پیرامون استرس شغلی مدیران (از منظر روایی و پایایی)
مشخصات نشر: تهران: انتشارات حانون، ۱۳۹۵.

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

مشخصات ظاهری: ۱۴۲ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۵۱-۴۳-۲ یادداشت: کتابنامه: ص ۱۲۹-۱۴۲ همچنین بصورت زیرنویس

موضوع: تحلیلی--روش شناسی--مدیران--فشار روانی کار

رده بندی کنگره: ۴۱۸۰/۵۵/۹۴۱۳۹۵

شماره کتابشناسی ملی: ۴۲۵۰۱۰۰

رده بندی دیویی: ۰۰۱۲



روش شناسی پژوهش های پیرامون استرس شغلی مدیران (از منظر روایی و پایایی)

ناشر: انتشارات حانون

مؤلفین: مصطفی فروتن، شهره بانو پرخ

چاپ متن: چاپ برگ

صحافی: برگ

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۹۵

تیراژ: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۴۰۰۰۰ ریال



فهرست مطالب



پیشگفتار..... ۹

فصل اول

کلیات

مقدمه..... ۱۳

اهمیت و ضرورت موضوع..... ۱۶

اهداف نوشتار..... ۱۸

تعاریف مفاهیم و اصطلاحات..... ۱۹

فصل دوم

مبانی نظری

بخش اول: استرس و استرس شغلی..... ۲۵

تاریخچه استرس..... ۲۵

تعریف استرس..... ۲۷

انواع استرس یا فشار روانی..... ۲۹

استرس و آسیب پذیری..... ۳۰

۳۱	 سازگاری با استرس
۳۲	 شدت استرس و عوامل مربوط به آن
۳۵	 نشانه های استرس شغلی
۳۹	 عوامل بوجود آورنده فشار روانی و استرس شغلی در سازمان
۴۱	 تاثیر استرس بر عملکرد سازمانی:
۴۳	 عوامل فردی
۴۴	 عوامل شغلی
۴۶	 عوامل مدیریتی
۴۸	 عوامل سازمانی
۵۰	 ماهیت شغل خدمات شهردا
۵۰	 عوارض و پیامدهای حاصل از استرس در سازمان ها
۵۲	 بررسی استرس در کارکنان شاغل در شهرداری
۵۴	 عوامل استرس زای مشاغل اجتماعی
۵۵	 اثرات استرس شغلی مشاغل اجتماعی در معیار خانواده
۵۵	 استرس شغلی مشاغل اجتماعی و نقش آن در تربیت فرزندان
۵۶	 راهکار های مقابله با استرس شغلی و مدیریت آن
۵۷	 شیوه های کاهش استرس شغلی
۵۸	 شیوه های کاهش استرسورهای محیطی
۵۹	 بخش دوم فرسودگی شغلی
۶۰	 نشانه های فرسودگی شغلی
۶۱	 علل فرسودگی شغلی
۶۱	 شیوه های پیشگیری از فرسودگی شغلی
۶۹	 بخش سوم: مروری بر پژوهشهای مرتبط با موضوع مورد مطالعه

فصل سوم

روش اجرا

۷۷	 طرح پژوهش
۷۷	 جامعه آماری
۷۷	 نمونه آماری و روش نمونه گیری
۷۸	 ابزار های پژوهش
۸۱	 شیوه اجرا

روش تجزیه و تحلیل داده ها ۸۱

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل آماری

توصیف دادهها ۸۵

بررسی اعتبار پرسشنامه ۸۷

بررسی روایی پرسشنامه ۹۸

مشخصه های آماری و هنجاریابی پرسشنامه استرس شغلی ۱۰۹

مشخصه های آماری نمره های آزمون استرس شغلی ۱۱۵

نمره های آزمون استرس شغلی ۱۱۶

فصل پنجم

بحث و تفسیر

مقدمه ۱۲۳

بررسی و تفسیر نتایج ۱۲۴

پیوست ها ۱۲۹

فهرست منابع ۱۳۷

پیشگفتار

استرس اصل نیاز ما به سازگاری فیزیکی، ذهنی و احساسی در مقابل یک تغییر است. استرس، حدی می تواند مفید باشد؛ کلمه استرس به معنی فشار و نیرو است و منظور از کاربرد متداول این کلمه فشارهای روانی وارده بر انسان است. انباشته شدن رویدادهای مختلف اعم از رویداد زندگی، اجتماعی، شغلی و ... که سازگاری فرد را با وضع موجود بر هم می زنند موجب استرس می گردد. استرسی که در زندگی روزانه و زندگی اداری و شغلی افراد پدید می آیند عمدتاً شامل ناکامی، اضطراب، کشمکشهای درونی است که هر کدام از آنها به موانع و مشکلات گوناگونی بر می گردند. استرس مجموعه واکنشهای جسمی، ذهنی و رفتاری است که ارگانیسم انسان در برابر عوامل درونی یا بیرونی برهم زننده ثبات و تعادل طبیعی و درونی بدن نشان می دهد (میرزمانی، ۱۳۷۹). البته شایان ذکر است آدمیان برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازند بایستی کمی فشار روانی احساس کنند (پورافکاری، ۱۳۷۳). انباشته شدن عوامل یا وضعیت های مرتبط با شغل که منجر به استرس را نیز هستند، باعث ایجاد استرس شغلی می شوند. چنانچه تلاش و انگیزه های فرد با موقعیت شغلی هم خوانی نداشته باشد و یا در تعارض قرار بگیرند، فرد در معرض فرسودگی قرار گرفته و از موقعیت خود احساس نارضایتی خواهد داشت (عقیلی نژاد، ۱۳۸۰).

فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این معضل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته و بخصوص در حرفه های مراقبتی بدلیل ماهیت استرس زای این مشاغل، فرسودگی شغلی بیشتر ایجاد می شود (بحری بینا و همکاران، ۱۳۸۲).

موضوع تحلیل قوای کارکنان یا فرسودگی شغلی در حال حاضر، یک مشکل شایع در تمام سیستم های کاری سازمانی، شهری، امنیتی و ... است. بطوریکه طبق آمار موجود از هر هفت

نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می‌شود (بنتون^۱، ۱۹۹۴). اداره اطلاعات کل آمریکا نشان می‌دهد که در میان مشاغل موجود مشاغل شهرداری بعد از مشاغل بهداشتی درمانی بالاترین میزان صدمات شغلی و از جمله فرسودگی شغلی ناشی از استرس را دارند (پوراملشی، ۱۳۸۰).

سندرم فرسودگی شغلی اساساً یک اختلال روانی نیست، اما به آهستگی در طول زمان پیشرفت می‌کند و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل گردد (مک نایت^۲، ۱۹۹۳). فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است و بیشتر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک با انسانهای دیگر می‌گذراند (پارکر^۳ و همکاران، ۲۰۰۳).

فرسودگی شغلی نیز عواقبی را به دنبال دارد که رایجترین آنها شامل اختلال در سلامتی، ناتوانی در انجام وظایف، آسیب‌پذیری در ارتباطات حرفه‌ای، پناه بردن به الکل و نهایتاً نارضایتی و ترک حرفه می‌باشد. فرسودگی شغلی در مشاغل که با مردم ارتباط مستقیم دارند بیشتر رخ می‌دهد (ماسلاچ^۴، ۲۰۰۴).

1 - benton
2 - mcknight
3 - parker
4 - maslach