

صلى الله عليه وسلم



دانشکده علوم انسانی

**بررسی رابطه باورهای غیرمنطقی مدیران با فرسودگی
شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان ساری در سال تحصیلی**

۹۰-۹۱

نگارش:

سحر روشن بین

استاد راهنما: دکتر غلامعلی احمدی

استاد مشاور: دکتر مصطفی نیکنامی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

شهریور ماه ۱۳۹۱

باسمه تعالی



تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب سحر روشن بین متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه / رساله حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دست آوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: سحر روشن بین

امضاء

ھیأت داوران

تقدیم به:

تمامی مدیران و معلمان دلسوز و زحمتکش ایران
زمین.

تقدیر و سپاس:

بدینوسیله از زحمات و راهنمائیهای ارزشمند استاد فاضل و گرانمایه جناب آقای دکتر غلامعلی احمدی که با قبول راهنمایی این رساله دلسوزانه بنده را در این امر خطیر راهنمائی نمودند، از صمیم قلب سپاسگزارم.

همچنین از زحمات ارزشمند و صادقانه استاد مشاورم جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی که توصیه های ایشان نیز راهگشای اینجانب در به پایان رساندن این رساله بوده است، تشکر و قدردانی می نمایم.

همچنین تقدیر و تشکر دارم از صبر و تحمل کودک دلبندم و حمایت و پشتیبانی پدر و مادر مهربانم، همسر عزیزم و تمامی کسانی که به نحوی مرا در انجام این رساله یاری رساندن.

در پایان از زحمات اساتید داور، جناب آقای دکتر نصری (داور داخلی) و جناب آقای دکتر تورانی (داور خارجی) که با ارائه رهنمودهای ارزنده خویش موجبات ارتقاء کیفی تحقیق حاضر را فراهم نمودند صمیمانه سپاسگزارم.

چکیده:

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه باورهای غیرمنطقی مدیران با فرسودگی شغلی معلمان شهرستان ساری بوده است. در این تحقیق باورهای غیرمنطقی مدیران بعنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شده است که شامل ده باور غیرمنطقی می باشد. همچنین پدیده فرسودگی شغلی معلمان به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است که شامل سه مولفه خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت می باشد. روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان و مدیران مقطع متوسطه شهرستان ساری در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بوده است. در این تحقیق از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل^۱ و همچنین پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز^۲ استفاده گردید، و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون^۳، رگرسیون^۴ چند متغیری و آزمون فیشر^۵ استفاده گردید، نتایج نشان داد که:

۱- بین باورهای غیرمنطقی مدیران و میزان فرسودگی شغلی کلی و مولفه خستگی عاطفی و مولفه عدم موفقیت فردی معلمان رابطه وجود دارد. اما بین باورهای غیرمنطقی مدیران و مولفه مسخ شخصیت معلمان رابطه معناداری بدست نیامد. ۲- نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که باور اجتناب از مشکل مدیران بیشترین نقش، در پیش بینی فرسودگی شغلی کلی و مولفه های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در معلمان را دارد. همچنین باور بی مسولیتی عاطفی مدیران بیشترین نقش را در پیش بینی مولفه موفقیت فردی در معلمان ایفا می کند. ۳- همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که در ایجاد رابطه بین باورهای غیرمنطقی مدیران و میزان فرسودگی شغلی معلمان عوامل جنسیت، سنوات، تحصیلات و سن معلمان نقش تعیین کننده ای ندارند.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، باورهای غیرمنطقی، معلمان، مدیران آموزشی.

1-Maslach

2-Jones

3-Pearson

4-Regression

5-Fisher

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱-۱۶	فصل اول: کلیات تحقیق.....
۲	مقدمه.....
۴	بیان مسأله.....
۸	ضرورت و اهمیت تحقیق.....
۹	اهداف تحقیق.....
۱۰	فرضیه های تحقیق.....
۱۰	قلمرو تحقیق.....
۱۱	تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها.....
۱۷-۱۰۲	فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق.....
۱۹	مبانی نظری متغیر وابسته (فرسودگی شغلی).....
۱۹	مقدمه.....
۱۹	فشار روانی.....
۲۰	فشار شغلی.....
۲۱	خستگی روانی.....
۲۳	فرسودگی شغلی.....
۲۴	پیشینه تاریخی فرسودگی شغلی.....
۲۵	مفاهیم و تعاریف فرسودگی شغلی.....
۲۷	نشانه و معیارهای تشخیص فرسودگی شغلی.....
۲۹	دیدگاههای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی.....
۳۳	ابعاد فرسودگی شغلی.....
۳۶	مراحل فرسودگی شغلی.....
۳۸	علل فرسودگی شغلی.....
۴۲	راههای پیشگیری از فرسودگی شغلی.....
۴۴	اثرات فرسودگی شغلی.....
۴۴	رابطه فرسودگی شغلی و ویژگی های شخصیتی.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۵	مقابله با فرسودگی شغلی.....
۴۶	مبانی نظری متغیر مستقل (باورهای غیرمنطقی).....
۴۷	رویکردهای شناختی - رفتاری.....
۴۸	نظریه درمانی عقلانی - عاطفی.....
۴۹	زمینه نظری تفکرات ایس.....
۵۰	باورهای غیر منطقی.....
۵۵	انواع باورهای غیر منطقی.....
۵۹	ویژگی باورهای غیر منطقی.....
۶۰	نظریه ایس.....
۶۲	مفاهیم بنیادی نظریه ایس.....
۶۸	مواضع نظریه پردازان دیگر.....
۶۸	نظریه شناختی درمانی (آرون بک).....
۶۹	افکار نا خود آگاه.....
۷۰	ماهیت افکار ناخود آگاه.....
۷۰	اصول شکل دهنده مضامین افکار.....
۷۱	تحریف های شناختی از دیدگاه آرون بک.....
۷۲	تحریف های شناختی رایج.....
۷۵	عوارض ناشی از تحریف های شناختی بک.....
۷۶	پانزده روش برای سالم اندیشی.....
۷۸	رفتار درمانی به شیوه عقلانی و عاطفی ایس.....
۸۴	درمان افراد به وسیله شناخت درمانی بک.....
۸۷	تفاوت های درمان شناختی بک با درمان منطقی ایس.....
۸۸	پیشینه و سوابق تحقیق.....
۸۸	تحقیقات انجام شده در زمینه باورهای غیر منطقی.....
۹۳	تحقیقات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی.....
۹۸	جمع بندی.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۰۲	مدل تحلیلی تحقیق.....
۱۰۳-۱۲۲	فصل سوم: روش تحقیق
۱۰۴	طرح تحقیق.....
۱۰۴	جامعه آماری.....
۱۰۵	نمونه آماری.....
۱۰۸	ابزار گرد آوری داده ها و ذکر ویژگیهای آنها.....
۱۰۸	پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز.....
۱۱۱	روایی و پایایی پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز.....
۱۱۳	پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش.....
۱۱۶	روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش.....
۱۲۱	روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۲۳-۱۸۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۵	تحلیل توصیفی داده ها.....
۱۶۶	تحلیل استنباطی داده ها.....
۱۸۶-۲۰۵	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۸۷	خلاصه نتایج تحقیق.....
۱۹۱	بحث و بررسی نتایج تحقیق.....
۲۰۳	محدودیتهای پژوهش.....
۲۰۵	پیشنهادهای بر گرفته از تحقیق.....
۲۰۶-۲۱۹	پیوستها
۲۰۷	پیوست شماره یک.....
۲۱۰	پیوست شماره دو.....
۲۲۰	فهرست منابع و ماخذ.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۰۵	جدول (۱-۳) جامعه آماری معلمان و مدیران بر حسب جنسیت، پست و نوع مقطع.....
۱۰۶	جدول (۲-۳) جدول نمونه آماری مدیران بدون در نظر گرفتن نسبتها.....
۱۰۷	جدول (۳-۳) جدول نسبت معلمان به مدیران بر حسب نوع مقطع تحصیلی و جنسیت در نمونه آماري.....
۱۰۷	جدول (۴-۳) جدول نمونه آماری معلمان بر حسب نوع مقطع تحصیلی و جنسیت.....
۱۰۷	جدول (۵-۳) جدول نمونه آماری مدیران با در نظر گرفتن نسبتها.....
۱۱۶	جدول (۶-۳) ضریب آلفای خرده آزمونه‌های سه گانه پرسشنامه مسلش و جکسون.....
۱۱۷	جدول (۷-۳) ضریب پایایی خرده آزمونه‌های سه گانه پرسشنامه مسلش و جکسون.....
۱۱۷	جدول (۸-۳) ضریب آلفای نمونه های غربی و غیر غربی.....
۱۱۸	جدول (۹-۳) ضریب پایایی خرده آزمونه‌های سه گانه پرسشنامه مسلش در تحقیق عابدی.....
۱۱۸	جدول (۱۰-۳) ضریب پایایی خرده آزمونه‌های سه گانه پرسشنامه مسلش در تحقیق حاضر.....
۱۲۰	جدول (۱۱-۳) همبستگی بین مقیاس های مسلش در نمونه معلمان غیر غربی.....
۱۲۵	جدول (۱-۴) جدول توزیع فراوانی معلمان بر حسب سنوات خدمت.....
۱۲۶	جدول (۲-۴) جدول توزیع فراوانی معلمان بر حسب سن.....
۱۲۷	جدول (۳-۴) جدول توزیع فراوانی معلمان بر حسب سطح تحصیلات.....
۱۲۸	جدول (۴-۴) جدول توزیع فراوانی معلمان بر حسب مراکز فنی و نظری.....
۱۲۹	جدول (۵-۴) جدول توزیع فراوانی معلمان بر حسب جنسیت.....
۱۳۰	جدول (۶-۴) جدول توزیع فراوانی مدیران بر حسب جنسیت.....
۱۳۱	جدول (۷-۴) جدول توزیع فراوانی مدیران بر حسب مراکز فنی و نظری.....
۱۳۳	جدول (۸-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور انتظار تایید از دیگران.....
۱۳۴	جدول (۹-۴) توزیع فراوانی نسبی باور انتظار تایید از دیگران.....
۱۳۵	جدول (۱۰-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور انتظار بیش از حد از خود.....
۱۳۶	جدول (۱۱-۴) توزیع فراوانی نسبی باور انتظار بیش از حد از خود.....
۱۳۷	جدول (۱۲-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور سرزنش کردن خود.....
۱۳۸	جدول (۱۳-۴) توزیع فراوانی نسبی باور سرزنش کردن خود.....
۱۳۹	جدول (۱۴-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور واکنش در مقابل درماندگی.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۴۰	جدول (۱۵-۴) توزیع فراوانی نسبی باور واکنش در مقابل درماندگی ها.....
۱۴۱	جدول (۱۶-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور بی مسولیتی عاطفی.....
۱۴۲	جدول (۱۷-۴) توزیع فراوانی نسبی باور بی مسولیتی عاطفی.....
۱۴۳	جدول (۱۸-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور نگرانی زیاد توام با اضطراب.....
۱۴۴	جدول (۱۹-۴) توزیع فراوانی نسبی باور نگرانی زیاد توام با اضطراب.....
۱۴۵	جدول (۲۰-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور اجتناب از مشکل.....
۱۴۶	جدول (۲۱-۴) توزیع فراوانی نسبی باور اجتناب از مشکل.....
۱۴۷	جدول (۲۲-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور وابستگی.....
۱۴۸	جدول (۲۳-۴) توزیع فراوانی نسبی باور وابستگی.....
۱۴۹	جدول (۲۴-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور درماندگی برای تغییر.....
۱۵۰	جدول (۲۵-۴) توزیع فراوانی نسبی باور درماندگی برای تغییر.....
۱۵۱	جدول (۲۶-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به باور کمال گرایی.....
۱۵۲	جدول (۲۷-۴) توزیع فراوانی نسبی باور کمال گرایی.....
۱۵۳	جدول (۲۸-۴) توزیع فراوانی نسبی باورهای غیرمنطقی کلی.....
۱۵۴	جدول (۲۹-۴) بررسی توصیفی نمرات باورهای غیرمنطقی و شاخص های دهگانه مدیران.....
۱۵۵	جدول (۳۰-۴) تفسیر و نمره گذاری باورهای غیرمنطقی.....
۱۵۷	جدول (۳۱-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به مولفه مسخ شخصیت.....
۱۵۸	جدول (۳۲-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه مسخ شخصیت.....
۱۵۹	جدول (۳۳-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به مولفه عدم موفقیت فردی.....
۱۶۰	جدول (۳۴-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه عدم موفقیت فردی.....
۱۶۱	جدول (۳۵-۴) توزیع داده ها بر اساس پاسخ داده شده به مولفه خستگی عاطفی.....
۱۶۲	جدول (۳۶-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه خستگی عاطفی.....
۱۶۳	جدول (۳۷-۴) توزیع فراوانی نسبی فرسودگی شغلی.....
۱۶۴	جدول (۳۸-۴) بررسی توصیفی نمرات فرسودگی شغلی و شاخص های سه گانه معلمان.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۶۵	جدول (۴-۳۹) تفسیر و نمره گذاری پرسشنامه فرسودگی شغلی.....
۱۶۶	جدول (۴-۴۰) جدول رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و فرسودگی شغلی کلی معلمان
۱۶۷	جدول(۴-۴۱) میزان همبستگی نمرات دهگانه باورهای غیر منطقی مدیران و فرسودگی شغلی معلمان.....
۱۶۷	جدول (۴-۴۲) خلاصه مدل فرضیه دوم.....
۱۶۸	جدول(۴-۴۳) تجزیه و تحلیل واریانس فرضیه دوم.....
۱۶۸	جدول(۴-۴۴) ضرایب بتا استاندارد شده، تعیین سهم هر یک از متغیر ها با استفاده از آزمون رگرسیون هم زمان فرضیه دوم
۱۶۹	جدول (۴-۴۵) جدول رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و خستگی عاطفی معلمان.....
۱۷۰	جدول(۴-۴۶) میزان همبستگی نمرات دهگانه باور های غیر منطقی مدیران و خستگی عاطفی معلمان فرضیه چهارم.....
۱۷۰	جدول (۴-۴۷) خلاصه مدل فرضیه چهارم.....
۱۷۱	جدول(۴-۴۸) تجزیه و تحلیل واریانس فرضیه چهارم.....
۱۷۱	جدول(۴-۴۹) ضرایب بتا استاندارد شده، تعیین سهم هر یک از متغیر ها با استفاده از آزمون رگرسیون هم زمان فرضیه چهارم.....
۱۷۲	جدول (۴-۵۰) رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و مولفه مسخ شخصیت معلمان.....
۱۷۳	جدول(۴-۵۱) میزان همبستگی نمرات دهگانه باورهای غیر منطقی مدیران و مسخ شخصیت معلمان.....
۱۷۳	جدول (۴-۵۲) خلاصه مدل فرضیه ششم.....
۱۷۴	جدول(۴-۵۳) تجزیه و تحلیل واریانس فرضیه ششم.....
۱۷۴	جدول(۴-۵۴) ضرایب بتا استاندارد شده، تعیین سهم هر یک از متغیر ها با استفاده از آزمون رگرسیون هم زمان فرضیه ششم.....
۱۷۵	جدول (۴-۵۵) رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و مولفه موفقیت فردی معلمان.....
۱۷۶	جدول(۴-۵۶) میزان همبستگی نمرات دهگانه باورهای غیر منطقی مدیران و موفقیت فردی معلمان.....
۱۷۶	جدول (۴-۵۷) خلاصه مدل فرضیه هشتم.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۷۷	جدول (۴-۵۸) تجزیه و تحلیل واریانس فرضیه هشتم.....
۱۷۷	جدول (۴-۵۹) ضرایب بتا استاندارد شده، تعیین سهم هر یک از متغیرها با استفاده از آزمون رگرسیون هم زمان فرضیه هشتم.....
۱۷۸	جدول (۴-۶۰) رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب جنسیت.....
۱۷۹	جدول (۴-۶۱) رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب سطح تحصیلات.....
۱۸۰	جدول (۴-۶۲) نمره Z در دو گروه فوق دیپلم و لیسانس.....
۱۸۰	جدول (۴-۶۳) نمره Z در دو گروه فوق دیپلم و فوق لیسانس.....
۱۸۰	جدول (۴-۶۴) نمره Z در دو گروه فوق لیسانس و لیسانس.....
۱۸۲	جدول (۴-۶۵) رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب سن
۱۸۲	جدول (۴-۶۶) نمره Z در دو گروه ۲۰-۳۰ سال و ۳۱-۴۰ سال.....
۱۸۲	جدول (۴-۶۷) نمره Z در دو گروه ۲۰-۳۰ سال و ۴۱ سال به بالا.....
۱۸۳	جدول (۴-۶۸) نمره Z در دو گروه ۳۱-۴۰ سال و ۴۱ سال به بالا.....
۱۸۴	جدول (۴-۶۹) جدول رابطه بین باورهای غیرمنطقی کلی مدیران و فرسودگی شغلی معلمان بر حسب سنوات.....
۱۸۴	جدول (۴-۷۰) نمره Z در دو گروه ۰-۱۰ سال خدمت و ۱۱-۲۰ سال خدمت.....
۱۸۴	جدول (۴-۷۱) نمره Z در دو گروه ۲۰-۳۰ سال خدمت و ۲۱ سال به بالا.....
۱۸۵	جدول (۴-۷۲) نمره Z در دو گروه ۱۱-۲۰ سال خدمت و ۲۱ سال به بالا.....

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۲۶	نمودار (۱-۴) تحلیل عامل سنوات معلمان.....
۱۲۷	نمودار (۲-۴) تحلیل عامل سن معلمان.....
۱۲۸	نمودار (۳-۴) تحلیل عامل تحصیلات معلمان.....
۱۲۹	نمودار (۴-۴) تحلیل عامل مراکز.....
۱۳۰	نمودار (۵-۴) تحلیل عامل جنسیت معلمان.....
۱۳۱	نمودار (۶-۴) تحلیل عامل جنسیت مدیران.....
۱۳۲	نمودار (۷-۴) تحلیل عامل مراکز در گروه مدیران.....
۱۳۴	نمودار (۸-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی انتظار تایید از دیگران.....
۱۳۶	نمودار (۹-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی انتظار بیش از حد از خود.....
۱۳۸	نمودار (۱۰-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی سرزنش کردن خود.....
۱۴۰	نمودار (۱۱-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی واکنش در مقابل درماندگی ها.....
۱۴۲	نمودار (۱۲-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی واکنش در بی مسولیتی عاطفی.....
۱۴۴	نمودار (۱۳-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی واکنش در نگرانی زیاد توام با اضطراب.....
۱۴۶	نمودار (۱۴-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی اجتناب از مشکل.....
۱۴۸	نمودار (۱۵-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی وابستگی.....
۱۵۰	نمودار (۱۶-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی درماندگی برای تغییر.....
۱۵۲	نمودار (۱۷-۴) فراوانی نسبی باور غیرمنطقی کمالگرایی.....
۱۵۴	نمودار (۱۸-۴) فراوانی نسبی باورهای غیرمنطقی کلی.....
۱۵۵	نمودار (۱۹-۴) بررسی توصیفی نمرات باورهای غیرمنطقی و شاخص های دهگانه مدیران.....
۱۵۸	نمودار (۲۰-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه مسخ شخصیت.....
۱۶۰	نمودار (۲۱-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه عدم موفقیت فردی.....
۱۶۲	نمودار (۲۲-۴) توزیع فراوانی نسبی مولفه خستگی عاطفی.....
۱۶۳	نمودار (۲۳-۴) توزیع فراوانی فرسودگی شغلی.....
۱۶۴	نمودار (۲۴-۴) بررسی توصیفی نمرات فرسودگی شغلی و شاخص های سه گانه معلمان.....

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۰۱	شکل ۱-۲: اجزا و مولفه های فرسودگی شغلی.....
۱۰۲	شکل ۲-۲: الگوی مفهومی تحقیق.....

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

مدیریت یعنی " کار کردن توسط دیگران ". این عبارت یکی از قدیمی ترین تعاریف در ادبیات مدیریت است و بی گمان یکی از سوال برانگیز ترین آنان. ولی امروزه این تعریف با عبارتی بسیار زیبا جایگزین و اصلاح شده است :

مدیریت یعنی " کار کردن با دیگران ". این عبارت کوتاه، نگرش مدیریت سنتی را به چالش کشیده و به زیبایی تحول در نگرش به مدیریت را مطرح می سازد. یکی از نکته های ظریف در این تعریف اشاره به اهمیت کار گروهی یا تیمی در مدیریت است.

قدرت واقعی و پنهان کار تیمی این است که دست آوردهای تیم از جمع دست آوردهای اعضای آن به مراتب بیشتر است. به عبارتی دیگر، کار تیمی معجزه ای است که قوانین ریاضی را در هم می شکند، بطوری که جمع یک و یک حاصلی بیش از دو به بار می آورد این معجزه نتیجه فرآیندی است که در مدیریت " سینرژی^۱ " یا " هم افزایی " می خوانند. ولی باید دانست که این معجزه فقط در تیم های توانمند به وقوع می پیوندد. چنانچه کار گروهی به درستی مدیریت نشود حتماً می تواند این معجزه واژگون عمل کند و فاجعه رخ دهد و آن جایی است که یک به علاوه یک حاصلی بسیار کمتر از دو به بار آورد (لنچینی^۲، ۱۳۸۳).

1 - Synergy

2-Lencioni

بنابراین، مدیری که مسوول یک کار تیمی است باید آنقدر توانمند باشد که بتواند این تیم را حفظ کند. مسلماً عوامل متعددی، تیم و اعضای آن را مورد تهدید قرار می دهد، یک مدیر بعنوان حافظ و مسوول تیم، باید گوش بزنگ بوده و از بروز این گونه مسائل جلوگیری نماید.

از میان انبوه این مسائل، یکی از عواملی که بعنوان یک تهدید مهم محسوب می گردد و از بین برنده یک تیم کاری خواهد بود، وجود فرسودگی شغلی^۱ در بین کارکنان تیم است. فرسودگی شغلی نیز یک نشانگان روانشناختی است و بیشتر در شغلهایی که ساعات زیادی با انسانها در ارتباطند، دیده می شود (اسچوفیلی^۲ و همکاران، ۱۹۹۴؛ به نقل از خواجه الدین، ۱۳۸۵). این افراد کم کم احساس می کنند زیر فشار هستند و منابع هیجانی آنها نسبت به افرادی که در جایگاه دریافت خدمت قرار گرفته اند تخلیه شده، نسبت به آنها بی تفاوت گشته و یا احساس منفی پیدا می کنند (اشمیتز^۳ و همکاران ۲۰۰۰؛ به نقل از خواجه الدین، ۱۳۸۵). کم شدن احساس شایستگی و افت عملکرد شخصی که ناشی از ارزیابی منفی از خود، در رابطه با کار است از دیگر علائم این نشانگان است (اسچوفیلی و همکاران، ۱۹۹۴؛ به نقل از خواجه الدین، ۱۳۸۵).

اما عوامل بوجود آورنده فرسودگی شغلی بر اساس نتایج تحقیقات مختلف متفاوتند، شاید برخی از این عوامل در وجود خود مدیریت تیم نهفته باشد از این رو شناخت و بررسی این عوامل حائز اهمیت است، از میان انبوه عواملی که به نحوی بر فرسودگی شغلی افراد موثرند می توان به نقش باورهای غیرمنطقی^۴ مدیران، اشاره داشت. چرا که هر فردی دارای یکسری از باورهای غلط و غیرمنطقی است که این باورها وی را به سوی تصمیم گیریهای خاص و ویژه هدایت می کنند، این تصمیم گیریها قطعاً با تصمیم درست فاصله بسیار خواهند داشت.

چرا که در کار مدیریت و اداره سازمانها نیز، کسی منکر نیست که رفتار سازمانی، برنامه ریزی، سازماندهی و سیاست گذاری چقدر نیازمند شناخت درست و رفتار درست است و فقدان این دو عامل چه مشکلاتی را بخصوص در سه امر مهم حل مشکل^۵، تصمیم گیری^۶ و رهبری^۷ بر سر راه مدیریت و اداره سازمان قرار می دهد (برنز^۸، ۱۳۸۹). چنانچه مدیری مغلوب باورهای غیرمنطقی خود گشته و نتواند

1 - Burnout

2-Schaufeli

3-schmitz

4 - Irrational beliefs

5-Problem solving

6-Decision making

7-Leadership

8-Burns

درست تصمیم بگیرد و درست رهبری نماید و به نحوی شایسته با زیر دستان خود برخورد نماید هم در خود و هم در دیگران تولید اختلالات عاطفی می نماید.

در این زمینه الیس^۱ نیز معتقد است که فرد ضمن قبول نکردن واقعیت و جذب شدن در فرآیند افکار غیرمنطقی در برتری جویی مفرط خود مبتلا به عوارض نسبتاً شدیدی می شود که اغلب آن را اختلال عاطفی می نامند. به عقیده وی توسل به این عقاید به اضطراب، اختلالات عاطفی و ناراحتی روانی منجر می شود (شفیع آبادی و ناصری، ۱۳۸۶). نینان^۲ (۱۹۹۳) نیز در تحقیقی نشان داد که باورهای غیرمنطقی می تواند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشته باشد و در برخورد فرد با محیط اثر بگذارد. بیشترین مشکلات در کار، اضطراب درباره عملکرد شغلی و ترس، ازدست دادن شغل و عصبانیت از رئیس و همکاران بوده است. این حالات روی سلامت هیجانی تاثیر می گذارد و افسردگی و غمگینی، خودآزاری و خود سرزنی، پشیمانی و سایر اثرات عمیق هیجانی را به دنبال دارد (نینان، ۱۹۹۳)؛ به نقل از پور شایگان، (۱۳۸۴). این حالات نه تنها بر فرد بلکه قاعدتاً بر محیط اطراف وی نیز تاثیر گذار خواهد بود. از جمله ی این حالات، فشار روانی و یا استرس ناشی از این باورها است که خواهی نخواهی بر سایر افراد نیز تاثیر گذار خواهد بود و مادامیکه افراد تجربه تحمل مدت زیادی استرس شدید، ناشی از کار را داشته باشند کم کم به بیماریهای ناشی از استرس دچار خواهند شد که یکی از این بیماریها، نشانگان فرسودگی شغلی است.

۱-۲- بیان مسأله تحقیق :

یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می شود پدیده فرسودگی شغلی است. اولین بار گرهام گرین^۳ در سال ۱۹۶۱ واژه فرسودگی شغلی را بیان نمود و آن را برای توصیف سندرمی به کار برد که شامل خستگی و کناره گیری از کار بود و آن را به صورت حالاتی از تخلیه عاطفی و فیزیکی ناشی از کار تعریف کرد و نظریاتی برای درمان و پیشگیری از فرسودگی ارائه کرد (علوی، ۱۳۸۸). در واقع فرسودگی شغلی عاملی است بر ایجاد خود پنداره منفی در فرد و باعث ایجاد نگرش منفی نسبت به شغل

1- Ellis

2-Neenan

3-Graham Greene