

فرسودگی شغلی و گرایش به تغییر کارکنان

میترا یادگار^{۱*}، محمدحسن صیف^۲، مهین صحراگرد^۳^۱دپارتمان مدیریت و خدمات آموزشی، آموزشکده فنی و حرفه ای دختران نی ریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس، ایران.

*نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، m.y_90@yahoo.com

^۲دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. seyfstudent@gmail.com^۳دپارتمان مدیریت و خدمات آموزشی، آموزشکده فنی و حرفه ای دختران نی ریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس، ایران. afvhdn@gmail.com

چکیده

فرسودگی شغلی یک فرآیند روان‌شناختی است که تحت شرایط استرس شغلی شدید به وجود می‌آید و خود را به صورت فرسودگی عاطفی، بدبینی و کاهش احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی نشان می‌دهد. هدف این تحقیق تبیین فرسودگی شغلی و گرایش کارکنان به تغییر در سازمان و حل مشکلات درون و برون سازمان می‌باشد. لذا در این مقاله به تعریف فرسودگی شغلی و آثار مخرب آن بر روی کارکنان، همچنین میزان گرایش به تغییر در کارکنان پرداخته شده است. روش گردآوری داده‌ها کیفی - کتابخانه‌ای و بر اساس مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های قبلی در این زمینه می‌باشد

واژه‌های کلیدی

فرسودگی شغلی، گرایش به تغییر، کارکنان.

۱-مقدمه

سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزش‌ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد [۱]. از طرفی با پیشرفت سریع علم و فناوری و پیچیده تر شدن اوضاع اجتماعی، لزوم ایجاد و مدیریت تغییرات سازمانی اهمیت ویژه‌ای یافته است. چنین روند رو به رشدی در تغییرات سازمانی، نیاز به دانش و مهارت کافی برای بهبود و تکامل سازمانی دارد. برای اینکه تغییر و نوآوری با موفقیت و پایداری معقولی در سازمان اعمال شود باید مدیران و کارکنان سازمان از ابعاد مختلف به آن توجه کنند و سازمان نیز آماده پذیرش آن باشد. در نتیجه درک ضرورت تغییر در سازمان و مدیریت آن یکی از شرایط اساسی موفقیت سازمانها می‌باشد [۲]. عصر حاضر عصر تغییرات و تحولات اساسی و بنیادی است و سازمانهایی می‌توانند خود را با این شرایط تطبیق دهند و در صحنه رقابت باقی بمانند که مدیران و رهبرانی کارآمد، تغییرگرا و با چشم اندازی بلندمدت داشته باشند. در دوران ما فرسودگی شغلی در محل کار رو به افزایش است. احتمال می‌رود فرسودگی شغلی زمانی

بیشتر پدیدار می‌شود که بین ماهیت شخصی که در آن شغل مشغول به کار هست، ناهمخوانی ایجاد شود [۳]. در واقع به‌طور روزافزون ما در محیط‌هایی کار می‌کنیم که ارزشهای انسانی بعد از ارزشهای اقتصادی قرار دارد. به عبارت دیگر آنچه نشانه انسانیت است و آنچه علاوه بر انجام کار سخت، باعث ایجاد انگیزه برای کار بهتر می‌شود، به دست فراموشی سپرده شده است. ما فرض می‌کنیم که با الزامات دنیای کنونی و مبارزه طلب، سازگار شویم و بفهمیم که چطور ادامه بدهیم، اما هنگامی که شکاف بین افراد و مطالبات شغلی بیشتر می‌شود، ارزشهای انسانی تنزل می‌کند و ما ناهمخوانی‌های بیشتری را در حوزه‌های مختلف زندگی شغلی تجربه می‌کنیم [۴].

لاینس (۲۰۰۵) نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی را به‌عنوان تمایل روانی کارکنان به صورت قضاوت و ارزیابی کلی مثبت یا منفی تغییر تعریف کرده است. همچنین به‌عنوان یک زنجیره اعم از نگرش مثبت قوی (به‌عنوان مثال آمادگی برای تغییر، باز بودن به تغییر)، به نگرش منفی قوی (مانند بدبینی در مورد تغییر سازمانی، مقاومت در برابر تغییر) شرح داده شده است [۵]. تغییر در سازمان‌ها بدین معناست که فعالیت‌های سازمان از جایگاه موجود به یک وضعیت متفاوت درآید [۶].

۲- مبانی نظری

۲-۱- فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی فرآیندی است که تحت شرایط استرس شغلی شدید به وجود می‌آید و می‌تواند باعث بروز انواع بیماری‌های جسمی و روانی و نگرش منفی نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای و عدم ارتباط مطلوب با گیرنده خدمت شود. فرسودگی شغلی در کارکنان منجر به نگرش‌های منفی و رفتارهای غیرمعقول، تخریب شخصیتی، تأثیر منفی خستگی-های روحی و از بین رفتن انگیزه در عملکرد آنان برای اجرای وظایف می‌شود. مفهوم فرسودگی شغلی برای نخستین بار توسط فرویدنبرگر (۱۹۷۵) - بر اساس مشاهداتش از آسیب‌های روانی فراوانی که اغلب در کارگران حرفه‌های خدمات انسانی و اجتماعی رخ می‌داد - مطرح شد [۷]. با توجه به پژوهش‌های فراوانی که در زمینه فرسودگی شغلی انجام شده، روشن شده است که متغیرهای زیادی در این زمینه نقش