

تحلیل جامعه‌شناختی نقش فرسودگی شغلی در ایجاد بطالت شغلی؛ مورد مطالعه کارمندان دانشگاه صنعتی شریف

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۱۷

کد مقاله: ۶۷۲۵۵

فاطمه آبرون^{۱*}، خدیجه سفیری^۲، خلیل میرزایی^۳

چکیده

فرسودگی شغلی نوعی خستگی هیجانی می‌باشد که این خستگی باعث شخصیت زدایی و ایجاد نگرش‌های منفی، بی‌عاطفه و بدبینانه به مراجعه‌کنندگان و ماهیت شغل می‌گردد. از سوی دیگر، بطالت شغلی یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها دولتی و خصوصی می‌باشد. بطالت رفتاری است که ممکن است همه کارکنان سازمان در همه سطوح به‌نوعی مرتکب آن شوند. این پژوهش با هدف بررسی علل و زمینه‌های به وجود آورنده بطالت، در میان کارمندان دانشگاه صنعتی شریف، انجام شده است. روش پژوهش نظریه داده بنیاد می‌باشد که داده‌های مورد نیاز آن از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۳۵ نفر از کارمندان انجام شده است. شیوه انتخاب مشارکت‌کنندگان، هدفمند و تعیین تعداد آن‌ها با رسیدن به مرحله اشباع، مشخص گردید. از مجموع ۶۶۵ داده‌ی خام، ۳۸۵ مفهوم، ۳۵ خرده مقوله و ۱۴ مقوله اصلی از داده‌های اولیه استخراج گردید. در نهایت مفهوم محوری فرسودگی شغلی، به‌عنوان پدیده اصلی که بقیه مقولات را پوشش می‌داد، انتخاب گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که مهم‌ترین عوامل به وجود آوردن حس بطالت و کم‌کاری شغلی در مشارکت‌کنندگان، ۱- بی‌اعتمادی ادراک شده، ۲- بطالت آموخته‌شده و ۳- بی‌انگیزگی می‌باشد. این عوامل در نتیجه ۱- ناهمخوانی ساختاری در شغل؛ ۲- شخصیت زدایی شغلی و ۳- نهادینه‌شدگی بطالت به وجود می‌آید که پیامدهایی مانند: ۱- بطالت ناشی از اثر مدیران؛ ۲- ناهمخوانی اهداف و ۳- عملکرد ضعیف را در پی دارد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، بطالت شغلی، کارمندان، نظریه داده بنیاد، بی‌انگیزگی

۱- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، ایران (نویسنده مسئول) abron3766@gmail.com

۲- استاد دانشگاه الزهرا

۳- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد رودهن