



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات تهران – شاهرود

گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد "M.A"

گرایش روانشناسی بالینی

عنوان :

فرسودگی شغلی و ارتباط آن با عوامل شخصیت پرسنل و
مقایسه این عوامل بین کارکنان ثابت و شیفت کار ادواری
در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره) ،
(اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان)

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر حسین سلیمی بجستانی

مشاور سازمان بنادر و دریانوردی

جناب آقای دکتر مرتضی معینی

نگارش :

فرشید ضیایی

تاریخ نگارش : دی ماه ۱۳۹۳

فهرست مطالب

چکیده

فصل اول : کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

۱-۲- بیان مسأله

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

۱-۴-۲- اهداف ویژه

۱-۴-۳- هدف کاربردی

۱-۵- فرضیه‌های تحقیق

۱-۶- تعریف واژه‌ها

فرسودگی شغلی

تعریف مفهومی

تعریف عملیاتی

عوامل شخصیت

تعریف مفهومی

تعریف عملیاتی

فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مقدمه

۲-۲- فرسودگی شغلی

۲-۳- روند فرسودگی شغلی

۲-۴- ویژگیهای افراد مستعد فرسودگی

۲-۵- عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی

۲-۶- علایم هشداردهنده فرسودگی شغلی

۲-۷- عواقب فرسودگی شغلی

۲-۸- رویکرد های مختلف نسبت به فرسودگی شغلی

۲-۸-۱- رویکرد بالینی

۲-۸-۲- رویکرد روانشناختی- اجتماعی

۲-۸-۳- رویکرد تعاملی چرنیس

۲-۸-۴- رویکرد مدل کپنر

۲-۹- ارتباط فرسودگی شغلی با عوامل شخصیتی

۲-۱۰- پیشینه پژوهش در جهان

۱۱-۲- پیشینه پژوهش در ایران

۱۲-۲- مدل مفهومی پژوهش

فصل سوم : روش تحقیق

۱-۳- مقدمه

۱-۳- روش پژوهش

۲-۳- جامعه آماری

۳-۳- نمونه آماری و روش نمونه گیری

۵-۳- ابزار جمع آوری داده ها

۱-۵-۳- پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱)

۲-۵-۳- پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO)

۷-۳- نحوه اجرا

۸-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

۹-۳- ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم : یافته های تحقیق

۱-۴- مقدمه

۲-۴- آمار توصیفی

۳-۴- آمار استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات تحقیق

۱-۵- مقدمه

۲-۵- بحث و نتیجه گیری

۳-۵- محدودیت های تحقیق

۱-۳-۵- محدودیتهای روشی

۲-۳-۵- محدودیتهای عملی

۴-۵- پیشنهادات

۱-۴-۵- پیشنهادات کاربردی

۲-۴-۵- پیشنهادات پژوهشی

پیوست (۱) منابع

پیوست (۲) پرسشنامه های تحقیق



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با عوامل شخصیت پرسنل و مقایسه این عوامل بین کارکنان ثابت و شیفت کار ادواری در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام (ره) (اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان) بود. روش مورد استفاده در این تحقیق پیمایش بود. جامعه پژوهش کلیه پرسنل اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان بودند که بالغ بر ۴۰۰ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران ۲۰۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود، به این صورت که از هر طبقه بر اساس شیفت کاری (ثابت روزانه و ادواری) نمونه‌ها انتخاب شد. از این رو ۱۲۰ نفر از پرسنل شیفت کاری ثابت روزانه و ۸۰ نفر از پرسنل شیفت کار ادواری به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه پنج عامل شخصیتی نئو بود که پیش از این در تحقیقات انجام شده در کشور هنجاریابی شده و روایی شان مورد تأیید قرار گرفته بود. پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد و مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با پنج عامل اصلی شخصیت از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بطور معناداری از نظر آماری با افزایش روان رنجورخویی فرسودگی شغلی افزایش، با افزایش برون‌گرایی فرسودگی شغلی کاهش، با افزایش توافق‌پذیری فرسودگی شغلی کاهش، و با افزایش وجدانی بودن فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین به منظور بررسی اثر تعاملی پنج عامل اصلی شخصیت بر فرسودگی شغلی از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بطور معناداری از نظر آماری روان رنجورخویی، برون‌گرایی و وجدانی بودن پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در پرسنل هستند و با افزایش روان رنجورخویی، کاهش برون‌گرایی و کاهش وجدانی بودن فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین به منظور بررسی تفاوت فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن بر حسب شیفت کاری پرسنل از آزمون t تست استفاده شد. نتایج نشان داد بطور معناداری از نظر آماری میانگین نمره فرسودگی در شیفت کاری ثابت روزانه کمتر از شیفت کاری ادواری است. میانگین نمره فراوانی و شدت خستگی عاطفی، میانگین نمره فراوانی و شدت مسخ شخصیت و میانگین نمره فراوانی و شدت درگیری در شیفت کاری ثابت روزانه کمتر از شیفت کاری ادواری و میانگین نمره فراوانی و شدت کفایت شخصی در شیفت کاری ثابت روزانه بیش از شیفت کاری ادواری است. همچنین نتایج نشان داد بطور معناداری از نظر آماری میانگین نمره روان رنجورخویی در شیفت کاری ثابت روزانه کمتر از شیفت کاری ادواری، میانگین نمره برون‌گرایی، میانگین نمره باز بودن نسبت به تجربه، میانگین نمره توافق‌پذیری و میانگین نمره وجدانی بودن در شیفت کاری ثابت روزانه بیش از شیفت کاری ادواری است.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، شخصیت، شیفت کاری.