

ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در

معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی

محسن وحدانی / کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

دکتر مهرداد محرمزاده / دانشیار دانشگاه ارومیه

دکتر میرحسن سیدعامری / دانشیار دانشگاه ارومیه

چکیده:

هدف از این مطالعه، توضیح ارتباط بین ابعاد ۵ گانه‌ی شخصیت و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی می‌باشد. ۹۶ معلم از مدارس استثنایی استان خراسان شمالی، ابزارهای این پژوهش را کامل کردند. ۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج شامل ۲۲ آیتم که در سه زیرمقیاس: فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت، فرسودگی شغلی معلمان را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه مدل ۵ عاملی شخصیت با ۴۴ سوال ابعاد مختلف شخصیت شامل: برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب را ارزیابی می‌کند. ثبات درونی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰,۷۷ و ۰,۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ P استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که افراد با سطوح بالاتر روان‌رنجوری و سطوح پایین‌تر برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. بنابراین اگر آموزش و پرورش از یک ارزشیابی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، استفاده نمایند، می‌توانند معلمانی که احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، را شناسایی کنند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، فرسودگی شغلی، مدارس استثنایی

مقدمه

با ساز و کارهای^۲ روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد. شاملو شخصیت را این‌گونه تعریف می‌کند: مجموعه‌ای سازمان یافته و واحد متشکلی از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که در مجموع یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می‌سازد (ساعتچی، ۱۳۸۹).

در بحث از شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد (ساعتچی، ۱۳۸۹). در سال‌های گذشته پژوهش‌های شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در

ارزیابی شخصیت، زمینه‌ی عمده‌ی کاربرد روان‌شناسی در مورد مسائل دنیای عملی است (شولتز، ۱۳۸۶، ص ۱۳). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد. زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. مطالعه شخصیت سنت طولانی در علوم سازمانی دارد. پروین^۱ (۲۰۱۰) معتقد است شخصیت الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه

2. mechanism

1. Pervin

تلاش انسان ضروری است، اما فشارهای روانی مضر بازدهی نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد (گودرزی، ۱۳۸۱). فشارهای مختلف و از ابعاد مختلف بر انسان‌های امروزی وارد می‌شود. یکی از مهم‌ترین منابع این فشار، شغل افراد است. یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف دیده می‌شود، پدیده‌ی «فرسودگی شغلی» است (وردی‌نژاد، ۱۳۸۵). در طول ۳ دهه گذشته اگر چه پژوهشگران در رابطه با فرسودگی شغلی پژوهش‌هایی انجام داده‌اند، اما هنوز بحث‌هایی وجود دارد که فرسودگی دقیقاً شامل چه چیزهایی است؟ برای مثال برخی‌ها به اشتباه فرسودگی شغلی را به عنوان فشار یا افسردگی می‌دانند؛ فرسودگی شغلی در حقیقت الگوهای شخصی از پاسخ به عوامل فشارزای کاری است. همچنین فرسودگی شغلی متفاوت از افسردگی است. زیرا فرسودگی شغلی مخصوص محتوای کار است، اما افسردگی در میان همه‌ی منظرهای زندگی شخصی قرار دارد (اسویدر، ۲۰۱۰). برای اولین بار هربرت فرودنبرگ^۸ به این پدیده اشاره کرد که آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست (وردی‌نژاد، ۱۳۸۵). مسلج و جکسون^۹ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را نشانگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^{۱۰}، مسخ شخصیت^{۱۱} و نقصان موفقیت فردی^{۱۲} می‌باشد (عظیم، ۲۰۱۰).

مفهوم فرسودگی شغلی از حدود ۳ دهه پیش تاکنون اشاعه یافته و نظریات و رویکردهای مختلفی پیرامون آن ارائه شده است. کپنر^{۱۳} (۱۹۹۳) در مدل خود بیان می‌کند

خصوص و ویژگی‌های شخصی میان پژوهشگران اختلاف نظر وجود داشته است. (قلی‌پور، ۱۳۸۸) با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل ۵ عاملی شخصیت^۱ معرفی شده توسط گلدبرگ^۲، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد مورد استفاده قرار گیرد (شمسایی، ۱۳۸۸). ابعاد ۵ عاملی شخصیت شامل برون‌گرایی^۳، توافق‌پذیری^۴، وظیفه‌شناسی^۵، روان‌رنجوری^۶ و گشودگی^۷ به تجارب است. برون‌گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. توافق‌پذیری، میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می‌دهد. وظیفه‌شناسی، بعدی است که میزان مسوولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدفگرا بودن را در جهت رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. روان‌رنجوری شامل خصوصیات مانداضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هرگونه هیجان‌های تند و ناخوشایند می‌شود و گشودگی نسبت به تجربه (تجربه‌پذیری) قوه‌ی تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (پروین و کرون، ۲۰۱۰).

شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند.

از طرفی فشارهای روانی و آثار آن در سازمان‌ها، در دهه‌ی اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. فشارهای روانی مفید و خوش‌خیم برای تحرک و

8. Herbert Freudenberger

9. Maslach and Jackson

10. emotional exhaustion

11. depersonalization

12. loss of a sense of personal accomplishment

13. Cappner

1. Big five

2. Goldberg

3. Extraversion

4. Agreeableness

5. Conscientiousness

6. Neuroticism

7. Openness

شغلی و عوامل ایجادکننده‌ی آن در محیط کار در دهه‌ی ۱۹۹۰ بیشتر مدنظر پژوهشگران بهداشت روانی محیط کار بوده است. این در حالی است که گروهی تأثیر شدت محرک‌های بیرونی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) را بر جنبه‌های مختلف فرسودگی شغلی، عامل اساسی در بروز شدت فرسودگی شغلی می‌دانند و گروهی دیگر تفاوت‌های فردی و نوع شخصیت افراد را در شدت بروز این عارضه مهم قلمداد می‌کنند (وردی‌نژاد، ۱۳۸۵). اسویدر^۵ (۲۰۱۰) پیشینه فرسودگی شغلی را در ۳ گروه طبقه‌بندی می‌کند: سازمانی، شغلی و شخصی؛ در سطح سازمانی پژوهشگران اثر محیط روانی سازمان‌ها بر روی فرسودگی شغلی کارمندان را مورد بررسی قرار می‌دهند. در سطح شغلی بر روی خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می‌کنند. در سطح شخصی بر روی تفاوت‌های شخصی بحث می‌کنند. ساعتچی عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل فرسودگی شغلی می‌داند. زیرا معتقد است که این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیراثربخش، باعث فرسودگی شغلی خود می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۸۹).

برای شناسایی افرادی که بیشتر مستعد فرسودگی شغلی هستند، صفات شخصیتی متعددی مورد مطالعه قرار گرفته است. ساعتچی در پژوهش‌های مکرر خود به این نتیجه رسید که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری بیشتر مستعد فرسودگی شغلی می‌باشند. بعد خستگی عاطفی با سنخ شخصیتی A در رابطه می‌باشد. مسلج^۶ و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که میزان فرسودگی شغلی در جنسیت‌های مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین بعد روان‌رنجوری شخصیت و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

که بین دو متغیر فشارها و آشفتگی روانی رابطه‌ی مثبت وجود دارد. در مدل چرنیس^۱ (۱۹۸۰) بین دو متغیر فشار روانی و آشفتگی روانی و متغیر درجات و تعداد مکانیسم‌های مقابله‌ی دفاعی و همچنین بین میزان آشفتگی روانی و احساس شکست رابطه وجود دارد. در مدل درماندگی آموخته شده (سلیگمن^۲، ۱۹۷۵) و نشانگان تطابق عمومی (هانس سلیه^۳، ۱۹۷۶) بین سنخ شخصیت A (فرد دارای فشار زمانی است و نیاز مفرط به کنترل دارد) و عوامل فشارزای ادراکی به وسیله افراد نوعی رابطه مثبت و بین سنخ شخصیت A و حمایت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج مقایسه این مدل‌ها آن است که حمایت اجتماعی (به عنوان یک میانجی و واسطه) موجب می‌گردد فشارهای روانی، کمتر باعث فرسودگی شغلی شوند. در رویکرد روانشناختی اجتماعی، مسلج و جکسون (۱۹۸۱) سعی می‌کنند شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند، روشن سازند. در رویکرد بالینی فرودنبرگر (۱۹۷۹) فرسودگی شغلی را نوعی حالت خستگی و فرسودگی می‌داند که از کار سخت و بدون انگیزه ناشی می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۹).

پژوهش‌ها نشان داده است، افرادی که از فرسودگی شغلی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی‌شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به‌طور مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (بختیاری، ۱۳۸۸). هاکان کوک^۴ (۲۰۰۹) معتقد است علائم فرسودگی شغلی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منتهی شود.

مطالعات زیادی تا دهه‌ی ۱۹۸۰ در مورد تنیدگی و به دنبال آن فرسودگی شغلی به عنوان عامل پس از وقوع تنیدگی صورت گرفته است، ولی ریزعوامل فرسودگی

1. Chernis
2. seligman
3. Hans seley
4. Hakan koc

5. Swider
6. Maslach

ارتباط است، ولی با بعد زوال شخصیت از فرسودگی شغلی ارتباطی ندارد. هم چنین ویژگی روان رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری دارند.

پژوهش‌ها نشان داده است،
افرادی که از فرسودگی شغلی در شغل خود
رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی‌شان کاهش می‌یابد و
مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به‌طور
مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد.

سید محمد عظیم^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان «انواع شخصیت، درگیری شغلی و فرسودگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه» نشان داد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی، باعث فرسودگی شغلی مدرسان شده است.

درگیری شغلی ارتباط منفی و معناداری با مسخ شخصیت و ارتباط مثبتی با ابعاد موفقیت شخصی فرسودگی شغلی دارد. تعهد و ابعاد مختلف شخصیتی شامل برون‌گرایی، ثبات عاطفی (روان‌رنجوری)، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب ارتباط معکوسی با فرسودگی عاطفی دارند. همچنین تعهد و اقسام شخصیت ارتباط منفی با زوال شخصیت داشتند.

قدیمی‌مقدم (۱۳۸۴) در بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی به این نتیجه رسید که درجات مختلفی از فرسودگی شغلی در معلمان وجود دارد. ضمن اینکه بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جنس، موقعیت جغرافیایی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. (قدیمی‌مقدم، ۱۳۸۴)

گروپاد^۱ و همکاران (۲۰۰۷)؛ در پژوهشی تحت عنوان فرسودگی شغلی و شخصیت؛ بر روی ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه‌های آمریکا نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی برون‌گرایی ارتباط منفی و با ویژگی‌های روان رنجوری و گشودگی به تجارب ارتباط مثبتی وجود دارد. بین مسخ شخصیت با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی وجود دارد و در نهایت بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

شیمیزوتانی^۲ و همکارانش (۲۰۰۸) در بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیشتری با فرسودگی شغلی مرتبط با شغل و مرتبط با مشتری دارد.

کانتاس (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان «علائم فرسودگی شغلی در پزشکان عمومی» نتیجه‌گیری نمود که شرایط کار بر روی فرسودگی شغلی مؤثر بوده و بر روی کسانی که مسوولیت بیشتری داشتند، تأثیر بیشتری داشت. رابطه‌ی سن و میزان درآمد و فعالیت بدنی با فرسودگی شغلی معنی‌دار نبود. نتایج همچنین نشان داد که بین فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی همبستگی قوی تری وجود دارد. در صورتی که هر دوی آنها با کاهش بازده عملکرد همبستگی منفی داشتند.

اسویدر (۲۰۱۰) در پژوهشی با استفاده از روش فراتحلیلی به ارائه مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و فرسودگی شغلی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که سطوح بالاتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح پایین‌تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در

1. Ghorpade
2. Shimizutani

3. Azim

روش‌شناسی

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. ۹۶ معلم مدارس استثنایی با استفاده از جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام شمار (غیر تصادفی و هدفمند) به عنوان نمونه انتخاب شدند (N= ۱۴۱) ابزار پژوهش شامل پرسشنامه اطلاعات عمومی (شامل سن، جنس، رشته‌ی تحصیلی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی)، پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران^۲ و پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلچ و جکسون (۱۹۸۵) می‌باشد. پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران که در مقیاس لیکرت و شامل ۴۴ سوال و ۵ گزینه (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۵) می‌باشد. این پرسشنامه ابعاد مختلف شخصیت برونگرایی (۸ سوال)، توافق‌پذیری (۹ سوال)، وظیفه‌شناسی (۹ سوال)، روان‌رنجوری (۸ سوال) و گشودگی به تجارب (۱۰ سوال) را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلچ و جکسون (۱۹۸۵) نیز دارای ۲۲ سوال است که سه بعد فرسودگی شغلی شامل فرسودگی عاطفی (۹ سوال)، مسخ شخصیت (۵ سوال) و نقصان موفقیت فردی (۸ سوال) را در مقیاس لیکرت با ۷ گزینه از ۱ (خیلی کم) تا ۷ (خیلی زیاد) ارزیابی می‌کند. روایی پرسشنامه‌های حاضر، بارها توسط صاحب‌نظران و اساتید مورد تأیید قرار گرفته‌اند. ثبات درونی پرسشنامه ابعاد شخصیت با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد بیشتر از ۰,۷۵، به دست آمد (عظیم‌زاده، ۱۳۸۷). پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی نیز توسط کشتکاران (۱۳۷۵) در سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی به ترتیب ۰,۸۹، ۰,۷۷ و ۰,۷۴ به دست آمده است (کشتکاران، ۱۳۷۵).

تامیک^۱ (۲۰۰۴) عواملی مانند پایین بودن حقوق معلمان، رفتارهای دانش‌آموزان مخرب، الزامات زمان، کمبود منابع، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع نقش معلم، و فقدان حمایت عمومی را در بروز فرسودگی شغلی معلمان دخیل می‌داند.

از آنجا که شناخت شخصیت دبیران علاوه بر اینکه می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های کاری سازمانی را (بین مدیر - دبیر، دبیران با یکدیگر و دبیران با دانش‌آموزان) افزایش دهد، این پژوهش می‌تواند به مدیران آموزش و پرورش کمک کند که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای دبیران را بهبود بخشند و به این ترتیب می‌توانند باعث بهبود عملکرد و افزایش بازدهی سازمان شوند.

دبیرانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، به طور مستقیم روی دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارند. بنابراین تشخیص و پیشگیری و یافتن روش‌های مقابله و درمان آن لازم و ضروری است.

آنچه که از ادبیات پژوهشی و مدل‌ها و نظریات ارائه شده در زمینه فرسودگی شغلی به دست می‌آید، می‌توان به این نکته پی برد که سطح بالای فرسودگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصی و سازمانی زیادی منتهی شود، با توجه به مدل‌های ارائه شده، شخصیت افراد یک پیش‌بینی‌کننده قوی از سطح فرسودگی شغلی آن‌ها است و همچنین با توجه به اهمیت و نقش معلمان مدارس استثنایی در پرورش نیروی جسمانی و روانی و تقویت روحیه سالم در دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، در این پژوهش به بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی می‌پردازیم.

2. Big Five inventory, BFI John et al, 1991

1. Tomic

یافته‌ها:

یافته‌های توصیفی نشان داد که معلمان مدارس بیشتر دارای ویژگی وظیفه‌شناسی و کمتر دارای ویژگی گشودگی به تجارب می‌باشد. (شکل ۱)

جدول ۱ نحوه‌ی طبقه‌بندی هر یک از گویه‌های فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. این جدول یک منبع مرجع است که مسلح و جکسون (۱۹۸۶) آن را ارائه نموده‌اند.

برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل جدول فراوانی‌ها، درصد میانگین و ... استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده‌ها در بعد آمار استنباطی از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت و فرسودگی شغلی استفاده گردید. تمامی فرضیه‌ها در سطح معناداری $p = 0.05$ و با استفاده از نرم‌افزار spss17 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱ نحوه‌ی طبقه‌بندی هر یک از گویه‌های فرسودگی شغلی

شدت	فراوانی	فرسودگی هیجانی
۴۰ به بالا	۳۰ به بالا	زیاد
۲۶-۳۹	۱۸-۲۹	متوسط
کمتر از ۲۵	کمتر از ۱۷	کم
شدت	فراوانی	احساس کفایت شخصی
۴۴ به بالا	۴۰ به بالا	زیاد
۳۷-۴۳	۳۴-۳۹	متوسط
کمتر از ۳۶	کمتر از ۳۳	کم
شدت	فراوانی	مسخ شخصیت
۱۵ به بالا	۱۲ به بالا	زیاد
۷-۱۴	۷-۱۱	متوسط
کمتر از ۶	کمتر از ۶	کم

بر اساس نتایج جدول ۲، ۳۲ درصد معلمان دارای سطح متوسط و ۲۱ درصد دارای سطح بالایی از مسخ فرسودگی عاطفی پایین، ۴۰ درصد متوسط و ۲۸ درصد شخصیت بودند و در نهایت ۴۲ درصد سطح بالا، ۳۰ درصد سطح بالایی از فرسودگی عاطفی برخوردارند. هم چنین ۳۶ درصد دارای سطح پایین، ۴۳ درصد دارای سطح متوسط و ۲۸ درصد از معلمان دارای سطح بالایی از عدم موفقیت فردی بودند.

جدول ۲ فراوانی پاسخ‌های ارائه شده در هر یک از سه حیطه فرسودگی شغلی

بالا		متوسط		پایین		حیطه فرسودگی شغلی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
٪۲۸	۲۷	٪۴۰	۳۸	٪۳۲	۳۱	فرسودگی عاطفی
٪۲۱	۱۳	٪۴۳	۴۱	٪۳۶	۳۵	مسخ شخصیت
٪۲۸	۲۷	٪۳۰	۲۹	٪۴۲	۴۰	عدم موفقیت فردی

جدول ۳ یافته‌های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای را نشان می‌دهد. این آزمون نشان می‌دهد که آیا داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر؟ همان‌طور که در جدول مشاهده می‌گردد در تمامی متغیرها، سطح معناداری بیش از ۰,۰۵ است که فرض عدم طبیعی بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۳ نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف

متغیرها	برون گرایی	توافق پذیری	وظیفه شناسی	روان رنجوری	گشودگی به تجارب	فرسودگی عاطفی	عدم موفقیت شخصی	مسخ شخصیت
Z کالموگروف اسمیرنوف	۲,۳	۰,۷۵	۲,۱	۰,۷۳	۰,۶۴	۰,۵۹	۱,۰۴	۰,۹۹
sig	۰,۱۳	۰,۳۹	۰,۰۹۶	۰,۳۸	۰,۵۷	۰,۵۸	۰,۲۲	۰,۲۸

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد یک ارتباط منفی و معناداری بین ویژگی برون گرایی شخصیت با ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت) وجود دارد. همچنین بین ویژگی توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب با ابعاد مختلف فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری با فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین روان رنجوری با نقصان موفقیت فردی ارتباط معناداری مشاهده نگردید. (جدول ۴)

جدول ۴ ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی

شخصیت	فرسودگی شغلی	فرسودگی عاطفی	زوال شخصیت	نقصان موفقیت فردی
برون گرایی	-.۳۱*	-.۳۱*	-.۳۷*	-.۱۹*
توافق پذیری	-.۳۹*	-.۳۹*	-.۵۱*	-.۱۹*
وظیفه گرایی	-.۴۶*	-.۴۶*	-.۵۴*	-.۲۷*
گشودگی به تجارب	-.۴۴*	-.۴۴*	-.۴۲*	-.۳۱*
روان رنجوری	-.۳۴*	-.۳۴*	-.۴۰*	-.۱۲*

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیتی با میزان فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی می‌باشد. نتایج یافته‌های توصیفی نشان داد که شخصیت کارکنان بیشتر دارای ویژگی وظیفه شناسی و کمتر دارای ویژگی گشودگی به تجارب می‌باشد. این بدین معنا می‌باشد که اکثر معلمان مدارس استثنایی افراد با وجدان مسئولیت پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینانی هستند. از سوی مقابل سطوح کمتر ویژگی گشودگی به تجارب در معلمان نشان می‌دهد که معلمان کمتر دارای ویژگی‌هایی مانند قوهی تخیل، زیبایی شناسی و احساسات هستند.

تجارب می‌باشد. این بدین معنا می‌باشد که اکثر معلمان مدارس استثنایی افراد با وجدان مسئولیت پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینانی هستند. از سوی مقابل سطوح کمتر ویژگی گشودگی به تجارب در معلمان نشان می‌دهد که معلمان کمتر دارای ویژگی‌هایی مانند قوهی تخیل، زیبایی شناسی و احساسات هستند.

ارتباط بعد برون‌گرایی با فرسودگی شغلی

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ویژگی برون‌گرایی و ابعاد فرسودگی شغلی ارتباطی منفی و معنادار وجود دارد که با یافته‌های شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰) و سید محمد عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. اسویدر و سید محمد عظیم ارتباط معکوسی را میان برون‌گرایی و فرسودگی شغلی اعلام کردند. افراد برون‌گرا نسبت به افراد درون‌گرا تجربه‌ی بیشتری از احساسات مثبت دارند، این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه با عملکرد کاری آینده‌شان امیدوار سازد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد برون‌گرا از سطوح پایین‌تری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. همچنین با توجه به دیدگاه مثبت از اثربخشی مرتبط با شغلشان، می‌توان گفت این افراد بیشتر در کارشان موفق هستند و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد.

ارتباط بعد وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ویژگی وظیفه‌شناسی با تمامی ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری دارد، بعد وظیفه‌شناسی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت می‌کند. از آنجا که این افراد با وجدان و مسئولیت‌پذیر هستند، دارای سخت‌کوشی و پشتکار فراوان نیز می‌باشند. اما اینکه افراد سخت‌کوش و وظیفه‌شناس موفقیت فردی بیشتری خواهند داشت جای هیچ‌گونه شبه‌ای نیست، از طرف دیگر بهره‌گیری فراوان از تلاش و پشتکار و انگیزه مثبت کاری در کارکنان شرایطی را برای آنان فراهم کرده است که شخصیت خود را به گونه‌ای قابل اعتماد و با وجدان بشناسند و در نتیجه باعث کاهش سطوح مسخ شخصیتی آنان شود که تا حدود زیادی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) در ارتباط است.

ارتباط بعد توافق‌پذیری با فرسودگی شغلی

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی توافق‌پذیری با ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. افراد توافق‌پذیر دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین ادراک آنها از عملکرد کاری آینده‌شان نباید عامل به وجود آوردن شرایط روان‌شناختی منفی مانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت شود. در نتیجه این ارتباط به صورت معکوس خواهد بود که تا حدودی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰)، عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ضمن اینکه افراد توافق‌پذیر دیدگاه مثبتی از کارشان دارند، زیرا حتی با جنبه‌های منفی محیط کار به تفاهم رسیده‌اند. در نتیجه معتقدند که در کار خود صلاحیت و لیاقت دارند که خود انگیزه کافی و لازم را در جهت موفقیت‌های فردی به وجود می‌آورد.

ارتباط بعد روان‌رنجوری با فرسودگی شغلی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که یک ارتباط مثبت و معناداری میان ویژگی روان‌رنجوری و ابعاد فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت از فرسودگی شغلی وجود دارد که با نتایج مسلچ (۲۰۰۱)، گروپاد (۲۰۰۷)، شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. به خاطر وجود علائمی مانند اضطراب، نامطمئن، ناامنی و عصبانیت در شرایط کاری و غیرکاری افراد با سطوح بالای روان‌رنجوری، می‌توان انتظار داشت که این افراد دارای سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی باشند. بنابراین با توجه به گرایش این افراد به احساسات منفی، می‌شود پیش‌بینی کرد که افراد روان‌رنجور از سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. این افراد معمولاً تمایل دارند که به جنبه‌های منفی یک موقعیت تمرکز کنند و بیشتر دوست دارند پس از آن موقعیت، یادآور اطلاعات منفی حاصله

قادر خواهند بود از موقعیت‌های کاری آینده‌شان ایفای تعهد کنند.

میان گشودگی به تجارب و نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، گروپاد (۲۰۰۷) و اسویدر (۲۰۱۰) موافق است. افراد با گشودگی به تجارب بالا، تلاششان در کار را به عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه فرصتی برای رشد شخصی در نظر می‌گیرند. بنابراین در امور خود نیل به موفقیت شخصی دارند.

از طرف دیگر میان گشودگی به تجارب و مسخ شخصیت نیز ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، گروپاد (۲۰۰۷) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. از آنجا که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجربه دارای ویژگی‌هایی مانند ایده‌پردازی، عمل‌گرایی، و زیبایی‌گرایی هستند، و به دلیل استقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص از سطوح کمتری از مسخ شخصیت برخوردار خواهند بود.

در نهایت آنچه که از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های گذشته می‌توان نتیجه گرفت این است که عوامل به وجود آورنده فرسودگی شغلی به‌طور کلی در ۳ دسته عوامل سازمانی، مرتبط با شغل و عوامل فردی تقسیم می‌شود. اگر چه ما در این پژوهش اثر ابعاد مختلف شخصیتی را بر روی فرسودگی شغلی معلمان بررسی می‌کنیم، لیکن به نظر می‌رسد عوامل فردی دیگر مانند ارزش‌ها، توانایی ذهنی عمومی و ... نیز می‌تواند به عنوان عوامل فردی بر روی فرسودگی شغلی اثر بگذارد که می‌توان آن را جز محدودیت‌های پژوهش در نظر گرفت. این پژوهش و بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته نشان داده است که ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان فرسودگی شغلی در دبیران مؤثر هستند. بنابراین اگر ادارات آموزش و پرورش از یک ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل ۵

شوند. در نتیجه می‌توان گفت که افراد روان رنجور از سطح بالاتری از زوال شخصیت به عنوان یکی از ابعاد فرسودگی شغلی برخوردار هستند. از طرف دیگر دیدگاه منفی و نامطمئن این افراد باعث می‌شود که ارزیابی‌های منفی از سطح اختیارانشان داشته باشند و این موجب کاهش و نقصان موفقیت‌های فردی در آنان می‌شود.

بنابراین با توجه به اینکه شخصیت افراد بر پایه دو عامل محیط و ژنتیک شکل می‌گیرد، می‌توان پیشنهاد داد که مدیران می‌توانند افراد با این ویژگی شخصیتی را در زمان استخدام و یا سازماندهی مد نظر داشته باشند. ضمن اینکه مدیران با فراهم کردن شرایط محیطی مساعد و جو سازمانی مناسب برای دبیران روان رنجور خود، بتوانند سطح روان رنجوری آنان را کاهش داده و گام مهمی در کاهش فرسودگی شغلی در آنان ایجاد کنند.

ارتباط بعد گشودگی به تجارب با فرسودگی شغلی

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجارب، از سطوح پایین‌تری از فرسودگی شغلی برخوردارند. نتایج نشان داد که میان گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد، ولی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷) همخوانی ندارد. گروپاد در پژوهش خود بر روی اساتید دانشگاه به این نتیجه رسیده بود که بین گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط مثبتی وجود دارد. افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی هستند، تمایل دارند با کنجکاوی و خلاقیت بیشتر با محیطشان در ارتباط باشند. بنابراین در رابطه با کارشان هیچ‌گونه عدم اطمینان یا ابهام مخفی و در نتیجه پریشانی و اضطراب نخواهند داشت. بنابراین اشخاص با گشودگی به تجارب بالا کمتر دارای فرسودگی ناشی از اضطراب خواهند شد. زمانی که آنان تفکر می‌کنند به خوبی

عاملی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیعات و سازماندهی استفاده نمایند، می توانند معلمانی را که کنند و برنامه ریزی و سازماندهی مناسب تری داشته باشند.

منابع

- بختیاری، عاطفه؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ و محمدحسین قربانی (۱۳۸۸)، ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و فرسودگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران، نشریه ی مدیریت ورزشی، شماره ۳، ص ۱۳۵ تا ۱۵۰.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۹)، روان شناسی کار، نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران
- سیدقراعی، خدیجه؛ و سیدعباس زاده، میر محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان های ارومیه در سال تحصیلی ۸۶-۸۵، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۹۷، ص ۱۳۲-۱۰۹.
- شمسایی، محمد مهدی؛ کریمی، یوسف؛ جدیدی، محسن؛ و نیکخواه، حمیدرضا (۱۳۸۸). همنوایی: همبسته های آن با عواملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل، فصلنامه روان شناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸، ص ۸۲-۶۷.
- شولتز، دوان پی، شولتز، سیدنی ال؛ (۱۳۸۶)، نظریه های شخصیت، ترجمه ی یحیی سید محمدی، نشر ویرایش، چاپ دهم، ویرایش هشتم قدیمی مقدم، ملک محمد؛ حسینی، فوزیه (۱۳۸۵). شیوع فرسودگی شغلی در میان معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه ی آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع شغلی
- قلی پور، آرین؛ (۱۳۸۸)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات سمت، تهران
- گودرزی، محمود؛ کشتی دار، محمد؛ (۱۳۸۱)، ارتباط بین مشخصات فردی با فرسودگی شغلی مدیران دانشکده های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه های آموزش عالی کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۳، ص ۴۵ تا ۵۳
- وردی نژاد، فریدون، و حسن زاده زهرا؛ (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان فرسودگی شغلی کارکنان. مطالعه موردی: سازمان بنادر و کشتیرانی بندر انزلی، پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۱۲۹ تا ۱۵۰
- Azeem, Seyed mohammad.(2010).personality hardiness. job involvement and job burnout among teachers, international journal of vocational and technical education vol,pp 36-40
- Ghorpade, J., Lackritz, J, Singh, G. (2007), Burnout and Personality: Evidence from Academia, Journal of Career Assessment, 15(2):240-256
- Hakan koç, Siddik arslan, g. Topaloglu (2009), differentiation of burnout syndrome by profession and job: gazi burnout inventory
- Kantas, c.(2008).The burnout syndrome in physician of the public health Area Rev-clin-ESP, volume 194
- Maslach, c, Schaufeli, W.B, Leiter, M.B(2001), JOB BURNOUT, Annu. Rev. Psychol. 2001. 52:397-422
- Perrewé, P.L. (2010), The role of personality in human resource management, Human Resource Management Review (2010), doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.009
- Pervin, Lawrence, Cervone, Daniel. (2010). Personality Theory and research, WILEY, eleventh edition
- Polikandrioti M, (2009). Burnout syndrome, Health Science Journal, VOLUME 3, ISSUE 4
- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., shimomisu, T., Maruta, T&Limori,M.(2008),relationship of nurse Burnout with personality characteristics and coping behaviors. Industrial health, 46:326-335
- Swider, B.w, Zimmerman, R.D (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes, Journal of Vocational BehaviorVolume 76, Issue 3, June 2010, Pages 487-506
- Tomic, Welko, Evers, Will. J. G, Brouwers (2004), Andre. Existential Fulfillment and Teacher Burnout. European Psychotherapy. Vol. 5 No. 1.