

پیش بینی فرسودگی شغلی براساس کمال گرایی و رفتار تیپ A در کارکنان آتش نشانی خرم آباد
*Prediction of Burnout Based on Perfectionism and Type A Behavior amongst the
Firefighters of Khoram Abad City*

Niloufar Mikaeeli
Mohaghegh Ardebili University
Samira Rahmani
Mohaghegh Ardebili University
Email: rahmani_samira23@yahoo.com
Mohammad Narimani
Mohaghegh Ardebili University

نیلوفر میکاییلی
استادیار دانشگاه محقق اردبیلی
سمیرا رحمانی
کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی
دکتر محمد نریمانی
استاد دانشگاه محقق اردبیلی

Abstract

Aim: The research purpose is to predict burnout based on perfectionism and type A behavior amongst the firefighters of Khoram Abad City. **Method:** The sample comprised 100 people working in the fire departments of Khoram Abad City who were selected through simple random sampling. The research tools included *Maslach Burnout Inventory*, *Terry Short Perfectionism Scale* and *Najarian's Type A Behavior Scale*. Data obtained were analyzed using Pearson's correlation coefficients and multiple regression analysis. **Results:** Findings indicate that burnout correlates negatively with positive perfectionism and positively with type A behavior. However, negative perfectionism demonstrated no meaningful relationship with burnout.

Keywords: Negative Perfectionism, Positive Perfectionism, Type-A Behavior, Burnout.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر پیش بینی فرسودگی شغلی براساس کمال گرایی و رفتار تیپ A در کارکنان آتش نشانی شهر خرم آباد بود. **روش:** جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مراکز آتش نشانی شهر خرم آباد است که در بخش عملیات مشغول به کار می باشند. ۱۰۰ نفر از این افراد به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های کمال گرایی تری - شورت، تیپ رفتاری A نجاریان و فرسودگی شغلی مازلاک استفاده شد. **نتایج:** بر اساس یافته های پژوهش کمال گرایی مثبت به طور منفی و معنی دار و تیپ رفتاری A به طور مثبت و معنی دار با فرسودگی شغلی رابطه داشتند. اما بین کمال گرایی منفی با فرسودگی شغلی رابطه ای به دست نیامد.

واژه های کلیدی: کمال گرایی منفی، کمال گرایی مثبت، تیپ رفتاری A، فرسودگی شغلی.

مقدمه

شغل افراد یکی از عمده ترین دلایل تنیدگی در زندگی آنها است. شغل برای هر فرد به عنوان تشکیل دهنده هویت اجتماعی، منبع تامین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب می‌شود و از مهم ترین منابع تنیدگی به شمار می‌آید (رحمانی و همکاران، ۱۳۸۹). فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس‌هایی هستند که اگر بیش از حد باشند، می‌توانند با ایجاد عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد، سلامت روانی وی را به خطر اندازند. همچنین وجود این فشارها، با تهدیدات سازمانی، می‌توانند موجب کاهش کیفیت عملکرد فرد گردد (توسی^۱، ۲۰۰۰). دیک (۱۹۷۹) معتقد است که وقتی فرد در معرض فشار روانی و طولانی و مداوم قرار گیرد و قادر به تطبیق خود نباشد دچار فرسودگی شغلی می‌شود (به نقل از نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸). فرسودگی شغلی^۲ پاسخی تاخیری به عوامل استرس زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی یک نشانگان روان شناختی شامل خستگی هیجانی^۳ (وجود احساساتی که فرد در آن توان عاطفی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با مددجویان نیست)، مسخ شخصیت^۴ (رفتارهای خشن و عاری از احساس نسبت به همکاران و مددجویان همراه با نگرشی منفی نسبت به آنان و درک افراد به صورت اشیایی غیر انسانی) و عدم کارایی فردی^۵ (افراد از تلاش‌های شغلی خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی نکرده‌اند) است (خزایی و همکاران، ۱۳۸۵). نشانگان فرسودگی شغلی یک اختلال روانی نیست ولی طی زمان، به آهستگی گسترش می‌یابد و به یک ناتوانی روانی تبدیل می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۴؛ به نقل از شیخ ساری و اسماعیلی فر، ۱۳۸۹). در واقع فرسودگی شغلی موضوعی برجسته و مهم در تقریباً تمام کشورها و حداقل یک تشخیص بالینی در بعضی کشورهاست (اسچوفیلی^۶ و همکاران، ۲۰۰۸). صاحب نظران مختلفی در مورد عوامل فرسودگی شغلی مطالبی را عنوان کرده‌اند. پاریک (۱۹۸۲) عواملی مانند سطح و نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی و سبک-های مقابله‌ای فرد با فشار روانی و جو یا اقلیم سازمانی را در فرسودگی شغلی دخیل می‌داند (به نقل از صفری و گودرزی، ۱۳۸۸). فرسودگی شغلی پیامدهای زیادی بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهم ترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تاخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد (محمدی، ۱۳۸۵). یکی از خصوصیات شخصیتی که نقش مهمی در فرسودگی شغلی دارد کمال‌گرایی می‌باشد (چن^۷ و همکاران، ۲۰۰۸). کمال‌گرایی^۸ یعنی گرایش فرد به داشتن مجموعه‌ای از معیارهای افراطی و تمرکز بر شکست‌ها و نقض‌ها در عملکرد و اعتقاد به کامل بودن و احساس اضطراب و فشار روانی بالا و ترس از اینکه نتواند مطابق انتظارات خود زندگی کند (فلت و هویت^۹، ۱۹۹۷). تری^{۱۰} - شورت و همکاران (۱۹۹۵) براساس تقسیم بندی بهنجار - نوروتیک هامچک^{۱۱} از کمال‌گرایی (۱۹۷۸) در چارچوب یک مدل نظری، دو نوع کمال‌گرایی مثبت و منفی را متمایز کردند. کمال‌گرایی مثبت یا بهنجار با استانداردهای شخصی بالا اما قابل دسترس، گرایش به نظم و سازماندهی در امور، احساس رضایت مندی از عملکرد خود، جست و جو برای تعالی در امور

1. Toosi
2. Burnout
3. Emotional Exhaustion
4. Depersonalization
5. Decreased Personal Accomplishment
6. Schaufeli
7. Chen
8. Perfectionism
9. Flett & Hewit
10. Tery- Short
11. Hamachek

و انگیزش برای رسیدن به پاداش‌های مثبت تعریف می‌شود. کمال‌گرایی منفی یا نوروتیک با استانداردهای سطح بالا و غیرواقع بینانه، نگرانی مفرط درباره اشتباهات و نقایض شخصی، ادارک فشار زیاد از محیط برای کامل بودن، ادراک فاصله زیاد بین عملکرد شخصی و استانداردها و شک و تردید اجبارگونه در امور تعریف می‌شود. کمال‌گراها به دلیل عدم تحقق استانداردها و معیارهای شخصی بالایی که برای خود تعیین می‌کنند نسبت به فرسودگی شغلی آسیب پذیرترند (فردنبرگر^۱، ۱۹۷۴؛ مگنسون^۲ و همکاران، ۱۹۹۶). آپلتون^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی رابطه کمال‌گرایی و فرسودگی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که کمال‌گرایی جامعه مدار با ابعاد سه گانه فرسودگی رابطه مثبت و کمال‌گرایی خودمدار با فرسودگی رابطه منفی دارد. استوبر و رنت^۴ (۲۰۰۸) کمال‌گرایی را در بین معلمان و ارتباط آن را با فرسودگی شغلی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که کمال‌گرایی مثبت با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه دارد. همچنین کمال‌گرایی منفی به طور مثبت با فرسودگی شغلی مرتبط است. چن و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که کمال‌گرایی مثبت ارتباط منفی و کمال‌گرایی منفی ارتباطی مثبت با فرسودگی در بین ورزشکاران دارد. تریس^۵ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی دلیل اینکه کمال‌گراها نسبت به دیگران بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند را بررسی کردند. کمال‌گراها به دلیل تنظیم استانداردهای بالایی برای عملکردشان در کار، گرایش به کار بیش از حد دارند و زمان و تلاش زیادی صرف کار می‌کنند که این منجر به سطح پایینی از سلامتی و بهزیستی روان شناختی آنان و نهایتاً فرسودگی شغلی می‌شود. از دیگر یافته‌های این پژوهش وجود ارتباط مثبت بین کمال‌گرایی جامعه مدار و فرسودگی شغلی بود اما بین کمال-گرایی خودمدار و فرسودگی شغلی هیچ ارتباطی یافت نشد. در واقع بهترین و آرمان‌گراترین افراد دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، یعنی افرادی که برای رسیدن به آرمان‌های خود، بیش از حد تلاش نموده، اما می‌بینند که تلاش‌هایشان کافی نیست و در نتیجه دچار فرسودگی شغلی و حتی بدبینی می‌شوند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل شخصیتی در بسیاری از شرایط به عنوان یک عامل تنش-زا عمل می‌کنند و تعادل فرد را بر هم می‌زنند (قربان شیرودی و همکاران، ۱۳۸۵). یکی از این عوامل تیپ رفتاری A می‌باشد. مایر فریدمن و ری روزمن (۱۹۵۹)^۶ الگوی رفتاری افراد را در قالب دو تیپ رفتاری A و B در نظر گرفته‌اند. افراد با تیپ رفتاری A^۷ بیشتر تحت فشار مداوم و در شرایط محدود و سخت بار کاری زیادی را تحمل می‌کنند، در اغلب مواقع فرصت استراحت ندارند، با خودشان رقابت می‌کنند و با سرپرستان هم تفاهم ندارند و دائماً بیقرار و مضطربند و قادر به آرامش خود نیستند (سیوبن و میک یونگ^۸، ۱۹۹۶). افراد دارای تیپ رفتاری A در مجموع افراد بسیار خشن، متخاصم، منتقد و پرتوقع هستند. برعکس، افراد دارای تیپ رفتاری B صبور، شکیب، خونسرد و آرام و ملایم هستند. در کار متعادل بوده و افراط نمی‌کنند و بدون حساسیت و احساس گناه استراحت می‌کنند (جیمسون و استیک^۹، ۱۹۹۶). تیپ رفتاری A علائم فرسودگی شغلی بیشتری را از خود نشان می‌دهند و آشفته‌گی‌های روانی و عدم رضایت کاری بیشتری را گزارش می‌کنند (قربان شیرودی و همکاران، ۱۳۸۵). عقیلی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی نشان داد که افراد تیپ رفتاری A نسبت به تیپ رفتاری B از میزان سلامتی و بهزیستی روانی کمتری برخوردارند، میزان

1. Freudenberger
2. Magunsson
3. Apleton
4. Stober & Rennert
5. Taris
6. Friedman & Rosenman
7. Type A behavior
8. Siobn & Meekyong
9. Jamieson & Steege

استرس شغلی و رویدادهای استرس‌زای بیشتری را در زندگی گزارش می‌کنند. جمال^۱ (۱۹۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین تیپ رفتاری A و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. هر یک از مشاغل، دارای مشکلات و ویژگی‌های خاص خودش است. یکی از ویژگی‌های حرفه آتش‌نشانی این است که آنان را در معرض رویدادها و حوادث غیرمنتظره و خواسته‌ها و فشارهای زیاد قرار می‌دهد و از سوی دیگر چون پرسنل نمی‌توانند همیشه به طور کارآمد با این حوادث مواجه شوند بنابراین باید فشار روانی زیادی را متحمل شوند. تداوم این چرخه در نهایت موجب از هم گسیختگی روانی و جسمانی فرد می‌شود. از سوی دیگر ویژگی‌های روانشناختی کارکنان نیز می‌تواند بر میزان استرس شغلی که آنان تجربه می‌نمایند تاثیر گذار باشد. با توجه به آنچه گفته شد هدف کلی پژوهش حاضر بررسی نقش کمال‌گرایی و تیپ رفتاری A در فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آتش‌نشانی شهر خرم‌آباد می‌باشد. در این پژوهش فرض اساسی عبارت بود از اینکه هر یک از متغیرهای کمال‌گرایی منفی و کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A با فرسودگی شغلی رابطه دارند و اینکه که کدامیک از متغیرهای کمال‌گرایی منفی و کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A، فرسودگی شغلی کارکنان مراکز آتش‌نشانی را پیش‌بینی می‌کند.

روش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر در برگیرنده کلیه کارکنان مراکز آتش‌نشانی شهر خرم‌آباد که در بخش عملیات مشغول به کار می‌باشند. نمونه این پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از این کارکنان است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه کمال‌گرایی تری - شورت: این آزمون توسط تری - شورت و همکاران (۱۹۹۵) طراحی شده و دارای ۴۰ سوال است که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرتی (از نمره ۱ تا نمره پنج) کمال‌گرایی آزمودنی‌ها را در دو زمینه مثبت و منفی می‌سنجد. تری - شورت و همکاران (۱۹۹۵) اعتبار پرسشنامه را مطلوب و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۱ گزارش دادند. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت ۰/۸۴ و برای کمال‌گرایی منفی ۰/۸۱ محاسبه شد.

رفتار تیپ‌A نجاریان: این پرسشنامه که به TQA موسوم است توسط نجاریان و همکاران در سال ۱۳۷۴ ساخته شده است. این مقیاس با دو خرده‌مقیاس TA_۱ و TA_۲ مجموعاً ۲۴ ماده را شامل می‌شود و به شیوه لیکرتی چهار‌گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات و اغلب اوقات) نمره گذاری می‌شوند. پایایی بازآزمایی در TA_۱ ۰/۸۰ و در TA_۲ ۰/۵۹ گزارش شده است (نجاریان و همکاران، ۱۳۷۴). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک: این ابزار رایج‌ترین سنجش فرسودگی شغلی و دارای ۲۲ گزاره است. ۹ گزاره در مورد خستگی هیجانی، ۵ گزاره در مورد مسخ شخصیت و ۸ گزاره در مورد عدم کارایی شخصی می‌باشد. فراوانی این احساس‌ها با نمره‌هایی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) سنجیده می‌شود. مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) اعتبار درونی زیر مقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی فردی را به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کردند. اعتبار و پایایی پرسشنامه فرسودگی مازلاک برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرسودگی مازلاک و زیر مقیاس‌های آن بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر میانگین سنی آزمودنی‌ها $37/45 \pm 7/65$ بوده و آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۵۶-۲۴ سال قرار داشتند. ۰/۹۲ درصد آنها متاهل و بقیه مجرد بودند. از نظر تحصیلات ۸ درصد آزمودنی‌ها زیر دیپلم، ۶۲ درصد دارای دیپلم و بقیه فوق دیپلم و بالاتر داشتند.

جدول شماره ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	میانه	نما	انحراف استاندارد	واریانس
کمال‌گرایی منفی	۶۵/۰۵	۶۵/۰۰	۶۳	۸/۳۱۴	۶۹/۱۱۹
کمال‌گرایی مثبت	۷۸/۷۷	۸۰/۰۰	۸۰	۹/۹۷۹	۹۹/۵۷۳
تیپ رفتاری A	۵۲/۴۱	۴۸/۵۰	۴۳	۲۱/۶۸۰	۴۷۰/۰۰۲
فرسودگی شغلی	۲۷/۵۵	۲۶/۰۰	۱۶	۱۹/۸۳۴	۳۹۳/۴۰۲
خستگی هیجانی	۹/۴۸	۷/۰۰	-	۱۰/۸۰۷	۱۱۶/۶۷۶
مسخ شخصیت	۴/۱۹	۴/۰۰	-	۳/۵۶۴	۱۲/۷۰۱
عدم کارایی فردی	۱۳/۸۸	۱۲/۰۰	-	۹/۷۱۳	۹۴/۳۴۹

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود کمال‌گرایی مثبت دارای بیشترین و مسخ شخصیت دارای کمترین میانگین می‌باشد. جدول شماره ۲. محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای فرسودگی شغلی و ابعاد آن با کمال‌گرایی منفی، کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A

متغیرها	کمال‌گرایی منفی	کمال‌گرایی مثبت	تیپ رفتاری A
فرسودگی شغلی	۰/۲۱۰	۰/۵۰*	۰/۳۶**
خستگی هیجانی	۰/۱۱۵	۰/۴۶**	۰/۴۲**
مسخ شخصیت	۰/۴۹۶	۰/۳۷**	۰/۲۳*
عدم کارایی فردی	۰/۵۷۸	۰/۳۷**	۰/۲۰

P<0/01** P<0/05*

نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، بین فرسودگی شغلی و کمال‌گرایی منفی رابطه‌ای یافت نشد ($r=0/13, P>0/001$). بین فرسودگی شغلی و کمال‌گرایی مثبت رابطه منفی و معنی‌دار ($r=0/50, P<0/001$) و بین فرسودگی شغلی و تیپ رفتاری A رابطه مثبت و معنی‌دار ($r=0/36, P<0/001$) به دست آمد.

به منظور بررسی نقش کمال‌گرایی و تیپ رفتاری A در فرسودگی شغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. متغیر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای کمال‌گرایی منفی، کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A به عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شد.

جدول شماره ۳. ضریب تعیین رگرسیون

Sig	F	MS	df	SS	شاخص
۰/۰۰۱	۱۶/۴۶۶	۴۴۱۰/۵۵۷	۳	۱۳۲۳۱/۶۷	رگرسیون
		۲۶۷/۸۶۵	۹۶	۲۵۷۱۵/۰۷۹	باقیمانده
			۹۹	۳۸۹۴۶/۷۵۰	کل

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود میزان F مشاهده شده معنی دار است و $۰/۳۴$ از واریانس فرسودگی شغلی توسط متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A تبیین می‌شود.

جدول شماره ۴. شاخص‌های آماری تحلیل رگرسیون

Sig	t	Beta	ضرایب غیراستاندارد		شاخص
			STD	B	
0/001	4/480	-	17/069	76/495	ثابت
0/380	0/881	0/085	0/213	0/203	کمال‌گرایی منفی
0/001	-5/467	-0/475	0/173	-0/943	کمال‌گرایی مثبت
0/010	2/631	0/254	0/088	0/232	تیپ رفتار A

همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهای کمال‌گرایی مثبت به طور منفی معنی‌دار ($B=-0/475$, $P<0/001$)، تیپ رفتاری A به طور مثبت و معنی‌دار ($B=254$, $P<0/001$) می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. اما کمال‌گرایی منفی توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را نداشت ($B=0/085$, $P>0/001$).

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و تیپ رفتاری A می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. وجود رابطه منفی بین کمال‌گرایی مثبت و فرسودگی شغلی در پژوهش‌های متعددی (از جمله استوبر و رنت، ۲۰۰۸؛ آپلتون و همکاران، ۲۰۰۸؛ چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ تریسی و همکاران، ۲۰۱۰) مورد تایید واقع شده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کمال‌گرایی مثبت با تقویت زمینه‌های درون روانی مثبت مانند حرمت خود و اعتماد به خود، ویژگی‌هایی چون واقع‌بینی، پذیرش محدودیت‌های شخصی، انعطاف‌پذیری و احساس رضایت و خرسندی از عملکرد شخصی را به وجود می‌آورد که باعث کاهش آسیب‌پذیری افراد به فرسودگی شغلی می‌شود. از سوی دیگر افراد دارای کمال‌گرایی مثبت با توجه به اینکه حداکثر توان و تلاش خود را در عمل به وظایفشان به کار می‌برند از سطح عملکرد خود راضی هستند و این رضایت آنان را به سوی افزایش خشنودی و عملکرد شغلی که می‌تواند به عنوان متغیرهای مغایر با فرسودگی شغلی تلقی شوند، سوق می‌دهد. پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تیپ رفتاری A با نتایج پژوهش‌های دیگر (از جمله جمال، ۱۹۹۹؛ مهاجر، ۱۳۸۲؛ قربان شیرودی و همکاران، ۱۳۸۵؛ عقیلی نژاد و همکاران، ۱۳۸۶) همسو است. به نظر می‌رسد، افراد دارای تیپ رفتاری A به دلیل برخورداری از ویژگی‌هایی مانند داشتن انرژی زیاد، رقابت‌جویی، جاه‌طلبی و ستیزه‌جویی نسبت به استرس‌های روزمره به خصوص استرس‌های شغلی آسیب‌پذیرند. این افراد برای عملکرد بهتر معیارهای بالایی برای خود تعیین می‌کنند و به شدت خود را غرق در کار می‌کنند و همواره از شرایط کاری خود کمتر راضی‌اند در نتیجه بیشتر به فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون حاکی از این هستند که کمال‌گرایی منفی توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین (استوبر و رنت، ۲۰۰۸؛ آپلتون و همکاران، ۲۰۰۸؛ چن و همکاران، ۲۰۰۹؛ تریسی و همکاران، ۲۰۱۰)

مغایر می‌باشد. در این راستا شاید بتوان به نوع شغل آزمودنی‌ها و تاثیرات فرهنگی اشاره کرد. پژوهش حاضر روی کارکنان آتش-نشانی انجام شده‌است. این شغل در اذهان عمومی دارای نوعی قداست محسوب شده و معنای ضمنی شجاعت و فداکاری در آن نهفته است، که می‌تواند روی نتایج اثر گذاشته باشد. به این معنا که آتش‌نشانان از آنجایی که خود را مسئول حفظ جان و مال مردم می‌دانند، حداکثر توقع و کمال‌گرایی را در کارشان از خود نشان می‌دهند و این مساله در شغل آنان طبیعی تلقی شده و منجر به فرسودگی شغلی آنان نمی‌گردد. انجام تحقیق صرفاً بر روی کارکنان مرد از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر است که در نظر گرفتن تفاوت‌های جنسیتی در رابطه با موضوع پژوهش را با مانع روبرو می‌سازد. همچنین، از آنجایی که فرسودگی شغلی و در کل موضوعات مربوط به شغل، از فرهنگ و جو سازمانی، سبک رهبری و نظایر آن تاثیر می‌پذیرد، و این عوامل از سازمانی به سازمان دیگر تغییر می‌کند (اقدمی باهر، ۱۳۸۸) لذا باید در تعمیم نتایج به سایر سازمانها احتیاط کرد. به طور کلی با توجه به این که فرسودگی شغلی از متغیرهای بسیار مهم مرتبط با خشنودی و عملکرد شغلی، بهره‌وری (رایگت، ۱۹۹۷) و حتی سلامت و بهزیستی روانشناختی افراد (بارک و همکاران، ۲۰۱۰) است، با تعدیل و اصلاح ویژگی‌های موثر بر آن از جمله کمال‌گرایی و تیپ رفتاری A می‌توان گامی را در جهت پیشگیری یا کاهش آن برداشت. انجام پژوهش در سایر محیط‌های سازمانی و لحاظ کردن متغیرهای دیگر مرتبط با فرسودگی شغلی می‌تواند به فهم بهتر موضوع کمک نماید.

منابع

- اقدمی باهر، ع.، نجارپور استادی، س.، و لیوار جانی، ش. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *علوم تربیتی*، ۲(۷)، ۹۹-۱۱۹.
- حسینی، م. ح.، و شریف زاده، غ. ر. (۱۳۹۰). بررسی فرسودگی شغلی در دندانپزشکان شهر بیرجند. *مجله دانشکده پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تهران*، ۲۴(۲)، ۱۱۳-۱۲۰.
- خزایی، ط.، و شریف زاده، غ. ر. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی پرستاران و برخی عوامل مرتبط با آن. *مجله دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۱۳(۱)، ۹-۱۵.
- رحمانی، ف.، بهشید، م.، زمانزاده، و.، و رحمانی، ف. (۱۳۸۹). ارتباط سلامت عمومی، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۳(۶۶).
- شیخ ساری، ح.، و اسماعیلی فر، ن. (۱۳۸۹). رابطه فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی پنج عاملی در بین پرسنل شهرداری تهران. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۴)، ۴۳-۵۴.
- صفری، ش.، و گودرزی، ح. (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی در بین اساتید و کارکنان دانشگاه. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۱)، ۶۴-۶۹.
- عقیلی نژاد، م.، محمدی، ص.، اسحق افکاری، م.، و عباس زاده دیزجی، ر. (۱۳۸۶). بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویدادهای استرس زای زندگی در ماموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ. *پژوهش در پزشکی (مجله پژوهشی دانشکده پزشکی)*، ۳۱(۴)، ۳۵۵-۳۶۰.
- قربان شیرودی، ز.، شفیع آبادی، ع.، و نورانی پور، ع. (۱۳۸۵). رابطه بین تیپ شخصیتی، مکان کنترل و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و تعیین اثر بخشی آموزش مهارت‌های مصون سازی در مقابل استرس با کاهش آن در کارکنان ایران خودرو. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، ۲۷، ۱۲۵-۱۴۸.
- مهاجر، م. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز.

- محمدی، ش. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۳(۹)، ۲۳-۱۵.
- نجاریان، ب.، مکوندی، ب.، دباغ، ب.، و نیکفر، س. (۱۳۷۴). ساخت و اعتباریابی مقدماتی مقیاسی برای سنجش تیپ شخصیتی A، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی اهواز*، ۳(۲)، ۱-۲.
- نریمانی، م.، و عباسی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روان‌شناختی و خودتاب آوری با فرسودگی شغلی. *فراسوی مدیریت*، ۲(۸)، ۹۲-۷۵.

- Apleton, P. A., Hall, H. K., & Hill, A. P. (2009). Relationship between multidimensional perfectionism and burnout in junior- elite male athlete. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 457-465.
- Burke Ronald J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2010). Burnout, satisfaction and psychological wellbeing among nurses in Turkish hospital. *Europe's Journal of Psychology*, 1, 63-81.
- Chen, L. H., Kee, Y. H., & Tasi, Y. M. (2009). An examination of the dual of perfectionism and adolescent athlete burnout: A short- term Longitudinal Research. *Sco Indic Res*, 91, 189- 201.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. T. (1997). Perfectionism, Self-actualization and personal adjustment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 117- 160.
- Freudenberger, H. P. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism, psychology. *Journal of Human Behavior*, 15, 27- 32.
- Jamal, M. (1999). Job stress, type A behavior and Wellbeing: A cross- cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 6, 57- 68.
- Jamieson, D. J., & Steege, J. F. (1996). The prevalence of dysmenorrhea, dysromein primary care practices. *Journal Obstet Gynaecology*, 87(1), 55-8.
- Magunsson, A. E., Nias, D. K. B., & White, P. D. (1996). Is perfectionism associated with fatigue? *Journal of Psychosomatic Research*, 41, 377-383.
- Najarian, B., Atari, Y., & Zargar, Y. (1378). Construction and validation of a scale to measure perfectionism. *Journal of Educational and Psychological Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz*, 3(5), 43-58.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout. *International Journal of Career Development*, 14, 204-220.
- Siobn, H., & Meekyong, P. (1996). A longitudinal study of risk factor for the occurrence, duration and severity of menstrual comprising a cohort of college women. *British Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 1134- 1142.
- Stober, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relationship with stress appraisal, coping styles, and burnout. *Journal of Anxiety, Stress, Coping*, 21, 37-53.
- Taris, T.W., Beek, I. V., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of work alcoholism, *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1-17.
- Tery-Short, L. A., Owens, R. G., Salde, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Journal of Personality and Individual Differences*, 18, 663-668.
- Toosi, M. A. (2000). *Human behavioral at work: organizational behavior*. Tehran: The center of national education management publication.
- Wright, T. A., & Bonnet, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 491-499.