

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۴، ص: ۶۹۷ - ۷۱۱
تاریخ دریافت: ۹۱/۰۹/۱۸
تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۱۲

رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان

مهرداد محرمزاده^{۱*}، محسن وحدانی^۲، جعفر قهرمانی^۳، میرحسن سیدعامری^۴

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران؛ ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران، تهران، ایران؛ ۳. استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران.

چکیده

هدف از این تحقیق، توضیح ارتباط بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت و فرسودگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان است. ۱۶۲ کارمند پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلج (MBI) و مدل پنج‌عاملی شخصیت (BFI) را تکمیل کردند. MBI با ۲۲ سؤال، سه بعد فرسودگی شغلی و BFI با ۴۴ آیتم پنج بعد شخصیتی را ارزیابی می‌کند. ثبات درونی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون‌های پارامتریک (همبستگی پیرسون، ANOVA، رگرسیون چندگانه و...) در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد. نتایج 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 سازمان‌ها از ارزشیابی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، استفاده کنند، می‌توانند کارمندان را که احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سازماندهی دقیق‌تری در راستای ایفای تعهد کارکنان از موقعیت کاری آینده‌شان داشته باشند.

واژه‌های کلیدی

شخصیت، فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، نقصان موفقیت، وزارت ورزش.

مقدمه

ارزیابی شخصیت، زمینه عمده کاربرد روان‌شناسی در مورد مسائل دنیای عملی است (۴). امروزه ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. مطالعه شخصیت سنت طولانی در علوم سازمانی دارد (۱۳). به نظر پروین^۱ (۲۰۱۰) شخصیت الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد (۲). شاملو شخصیت را مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحد متشکلی از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که در مجموع یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می‌سازد، تعریف می‌کند (۲).

در بحث از شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد بر عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد (۲). در سال‌های گذشته تحقیقات شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در راستای توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه‌های شخصی میان محققان اختلاف نظر وجود دارد (۵). با وجود این امروزه توافق حاصل شده که از مدل پنج‌عاملی شخصیت^۲ که گلدبرگ^۳ معرفی کرده است، می‌توان برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد استفاده کرد (۳). ابعاد پنج‌عاملی شخصیت شامل برون‌گرایی^۴، توافق‌پذیری^۵، وظیفه‌شناسی^۶، روان‌رنجوری^۷ و گشودگی^۸ 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 مسئولیت‌پذیری، سختکوشی و هدف‌گرا بودن را در راستای رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. روان‌رنجوری شامل خصوصیات مانند اضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هر گونه هیجان‌های تند و ناخوشایند می‌شود. گشودگی نسبت به تجربه (تجربه‌پذیری) قوه تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (۱۴).

1. Pervin
2. Big five
3. Goldberg
4. Extraversion
5. Agreeableness
6. Conscientiousness
7. Neuroticism
8. Openness

در دهه اخیر فشارهای روانی و آثار آن در سازمان‌ها، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. فشارهای روانی مفید و خوش‌خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است، اما فشارهای روانی مضر بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل می‌دهد و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد (۶). انسان امروزی فشارهای مختلفی را از ابعاد مختلف متحمل 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، پدیده "فرسودگی شغلی" است (۷). در سه دهه گذشته اگرچه محققان در زمینه فرسودگی شغلی پژوهش‌هایی انجام داده‌اند، هنوز بحث‌هایی وجود دارد که فرسودگی دقیقاً شامل چه مواردی است؟ برای مثال برخی‌ها به‌اشتباه فرسودگی را فشار یا افسردگی می‌دانند؛ فرسودگی شغلی در حقیقت الگوهای شخصی از پاسخ به عوامل فشارزای کاری است. همچنین فرسودگی شغلی با افسردگی متفاوت است، زیرا فرسودگی مخصوص محتوای کار است، اما افسردگی در میان همه منظرهای زندگی شخصی قرار دارد (۱۶). برای اولین بار هربرت فرودنبرگ^۱ به این پدیده اشاره کرد و آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست. مسلج و جکسون^۲ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را نشانگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^۳، مسخ شخصیت^۴ و نقصان موفقیت فردی^۵ است (۸).

مفهوم فرسودگی شغلی از حدود سه دهه پیش تاکنون اشاعه یافته و نظریات و رویکردهای مختلفی در مورد آن ارائه شده است. کپنر^۶ (۱۹۹۳) در مدل خود بیان می‌کند که بین دو متغیر فشارها و آشفتگی روانی رابطه مثبت وجود دارد. در مدل چرنیس^۷ (۱۹۸۰) بین دو متغیر فشار روانی و آشفتگی روانی و متغیر درجات و تعداد سازوکارهای مقابله دفاعی و همچنین بین میزان آشفتگی روانی و احساس شکست رابطه وجود دارد. در مدل درماندگی آموخته‌شده (سلیگمن^۸، ۱۹۷۵) و نشانگان تطابق عمومی (هانس سلیه^۹، ۱۹۷۶) بین سنخ شخصیت A (فرد دارای فشار زمانی است و نیاز مفرط به کنترل کنترل دارد) و عوامل فشارزای ادراکی به‌وسیله افراد نوعی رابطه مثبت و بین سنخ شخصیت A و

1. Herbert Freudenberger
2. Maslach and Jackson
3. emotional exhaustion
4. depersonalization
5. loss of a sense of personal accomplishment
6. Cappner
7. Chernis
8. Seligman
9. Hans Seley

حمایت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج مقایسه این مدل‌ها آن است که حمایت اجتماعی (به‌عنوان یک میانجی و واسطه) موجب می‌شود فشارهای روانی، کمتر به فرسودگی شغلی منجر شوند. در رویکرد روان‌شناختی اجتماعی، مسلج و جکسون^۱ (۱۹۸۱) سعی می‌کنند شرایطی را که به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند، روشن کنند. در رویکرد بالینی فرودنبرگر^۲ (۱۹۷۹) فرسودگی شغلی را نوعی حالت خستگی و فرسودگی می‌داند که از کار سخت و بدون انگیزه ناشی می‌شود (۲).

تحقیقات نشان داده است افرادی که از فرسودگی 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 (۱). به نظر هاکان کوک^۳ (۲۰۰۹) علائم فرسودگی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منتهی شود (۱۰). براساس اطلاعات موجود در اتحادیه اروپایی همه‌ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از تنیدگی و فرسودگی اختصاص داده می‌شود (۷). موضوع فرسودگی شغلی در حال حاضر مشکلی شایع در مشاغل خدماتی است، به‌طوری‌که طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار فرسودگی شغلی می‌شود (۱۰).

مطالعات زیادی تا دهه ۱۹۸۰ در مورد تنیدگی و به‌دنبال آن فرسودگی شغلی به‌عنوان عامل پس از وقوع تنیدگی صورت گرفته است، ولی ریزفاکتورهای فرسودگی و عوامل ایجادکننده آن در محیط کار در دهه ۱۹۹۰ بیشتر مدنظر محققان بهداشت روانی محیط کار بوده است. این در حالی است که گروهی تأثیر شدت محرک‌های بیرونی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) را بر جنبه‌های مختلف فرسودگی، عامل اساسی در بروز شدت فرسودگی می‌دانند و گروهی دیگر تفاوت‌های فردی و نوع شخصیت افراد را در شدت بروز این عارضه مهم قلمداد می‌کنند (۷). اسویدر^۴ (۲۰۱۰) پیشینه فرسودگی شغلی را در سه گروه طبقه‌بندی می‌کند: سازمانی، شغلی و شخصی. در سطح سازمانی محققان اثر محیط روانی سازمان‌ها را بر روی فرسودگی شغلی کارمندان بررسی می‌کنند؛ در سطح شغلی بر روی خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می‌کنند، و در سطح شخصی در مورد تفاوت‌های شخصی بحث می‌کنند (۱۶). ساعتچی عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل فرسودگی شغلی می‌داند، زیرا معتقد است که این افراد هستند که به‌دلیل عملکرد غیراثربخش، موجب فرسودگی خود می‌شوند (۲).

-
1. Maslach & Jackson
 2. Freudenberger
 3. Hakan Koc
 4. Swider

برای شناسایی افرادی که بیشتر مستعد فرسودگی شغلی‌اند، صفات شخصیتی متعددی بررسی شده است. ساعتچی در پژوهش‌های مکرر خود به این نتیجه رسید که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان-رنجوری بیشتر مستعد فرسودگی‌اند. بعد خستگی عاطفی با سنخ شخصیتی A رابطه دارد (۲). مسلج^۱ و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که بین میزان فرسودگی در جنسیت‌های مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین بعد روان‌رنجوری شخصیت و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). گروپاد^۲ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود بر روی استادان دانشگاه‌های آمریکا نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی برون‌گرایی ارتباط منفی و با ویژگی‌های روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب ارتباط مثبتی وجود دارد. بین مسخ شخصیت با ویژگی روان‌رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی وجود دارد. در نهایت بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان‌رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (۹). شیمیزوتانی^۳ و همکاران (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 (۱۵). کانتاس^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "علائم فرسودگی در پزشکان عمومی" نتیجه گرفت که شرایط کار بر روی فرسودگی شغلی مؤثر بوده و بر روی کسانی که مسئولیت بیشتری داشتند، تأثیر بیشتری داشت. نتایج همچنین نشان داد که بین فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی همبستگی قوی‌تری وجود دارد. در صورتی که هر دو آنها با کاهش بازده عملکرد همبستگی منفی داشتند (۱۱).

گودرزی (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین مشخصات فردی با فرسودگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیرتربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور" به این نتیجه رسید که بین فرسودگی شغلی و سن مدیران دانشگاه‌ها و مدیران دانشکده‌های غیرتربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد، لیکن ارتباط معناداری بین سن و فرسودگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی وجود ندارد. بین فرسودگی جوامع مورد بررسی تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که میزان فرسودگی بالا به ترتیب در مدیران دانشگاه‌ها، مدیران غیرتربیت بدنی و مدیران تربیت بدنی مشاهده شده است (۶).

-
1. Maslach
 2. Ghorpade
 3. Shimizutani
 4. Kantas

اسویدر^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با استفاده از روش متاآنالیز 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 ارتباط است، ولی با بعد زوال شخصیت از فرسودگی ارتباطی ندارد. همچنین ویژگی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط مثبت و معناداری دارد. ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی ارتباط منفی و معناداری دارند (۱۶). عظیم^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "انواع شخصیت، درگیری شغلی و فرسودگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه" نشان داد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی، سبب فرسودگی مدرسان شده است. درگیری شغلی ارتباط منفی و معناداری با مسخ شخصیت و ارتباط مثبتی با ابعاد موفقیت شخصی فرسودگی دارد. تعهد و ابعاد مختلف شخصیتی شامل برون‌گرایی، ثبات عاطفی (\neq روان‌رنجوری)، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب ارتباط معکوسی با فرسودگی عاطفی دارند. همچنین تعهد و اقسام شخصیت ارتباط منفی با زوال شخصیت داشتند (۸).

از آنجا که شناخت شخصیت کارکنان علاوه بر اینکه می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های کاری سازمانی را (بین مدیر-کارمند، کارمندان با یکدیگر و کارمندان با ارباب رجوع) افزایش دهد، این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا براساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان را بهبود بخشند و به این ترتیب موجب بهبود عملکرد و افزایش بازدهی سازمان شوند.

با توجه به ادبیات پژوهشی و مدل‌ها و نظریات ارائه شده در زمینه فرسودگی شغلی، می‌توان به این نکته پی برد که اولاً سطح بالای فرسودگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصی و سازمانی زیادی منتهی شود؛ ثانیاً با توجه به مدل‌های ارائه شده، شخصیت‌های افراد پیش‌بینی‌کننده قوی از سطح فرسودگی افراد هستند؛ ثالثاً با توجه به اهمیت و نقش وزارت ورزش و جوانان در پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش، هماهنگ کردن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم و فراهم کردن امکانات و تسهیلات به منظور ارتقای سطح زندگی جوانان در کشور، در این پژوهش به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌پردازیم.

-
1. Swider
 2. Azim

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارای حداقل مدرک تحصیلی دیپلم هستند. روش نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار و غیرتصادفی هدفمند است. از بین پرسشنامه‌های پخش شده ۱۶۲ پرسشنامه بازگشت داده شد ($n = 162$). ابزار پژوهش شامل پرسشنامه اطلاعات عمومی (شامل سن، جنس، رشته تحصیلی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی)، پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت جان و همکاران (Big Five inventory, BFI John et al, 1991) و پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۵) است. پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت جان و همکاران (Big Five Model) در مقیاس لیکرت و شامل ۴۴ سؤال و پنج گزینه (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. این پرسشنامه ابعاد مختلف شخصیت برون‌گرایی (۸ سؤال)، توافق‌پذیری (۹ سؤال)، وظیفه‌شناسی (۹ سؤال)، روان‌رنجوری (۸ سؤال) و گوشودگی به تجارب (۱۰ سؤال) را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه فرسودگی مسلج و جکسون (۱۹۸۵) نیز دارای ۲۲ سؤال است که سه بعد فرسودگی شامل فرسودگی عاطفی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و نقصان موفقیت فردی (۸ سؤال) را در مقیاس لیکرت با هفت گزینه (هرگز=۰ تا هر روز=۶) ارزیابی می‌کند. روایی پرسشنامه‌های حاضر را بارها صاحب‌نظران و استادان تأیید کرده‌اند. ثبات درونی پرسشنامه ابعاد شخصیت با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۷۵ به دست آمد. 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.

برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل جدول فراوانی‌ها، درصد میانگین، انحراف استاندارد و... استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده‌ها در بعد آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت و تحلیل‌رفتگی، از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌های مکرر) و آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ویژگی‌های مختلف شخصیتی در کارکنان، و در نهایت از آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی میزان فرسودگی شغلی براساس ابعاد مختلف شخصیت استفاده شد. کلیه فرضیه‌ها در سطح معناداری $P \leq 0/05$ و با استفاده از نرم‌افزار spss17 تجزیه و تحلیل شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که بیشتر کارکنان ۳۰-۳۹ ساله، دارای مدرک کارشناسی، و رشته غیر تربیت بدنی بودند. ضمن اینکه ۶۷/۲ درصد نمونه‌ها مرد و ۳۲/۸ درصد زن بودند (جدول ۱).

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه به تفکیک سن، مدرک و رشته تحصیلی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۲۷	۱۶/۷
سن		
۳۰-۳۹	۶۱	۳۷/۶
۴۰-۵۰	۷۴	۴۵/۷
میزان تحصیلات		
دیپلم	۹	۵/۵
کاردانی	۱۷	۱۰/۵
کارشناسی	۱۰۲	۶۳
کارشناسی ارشد	۳۴	۲۱
رشته		
تربیت بدنی	۴۳	۲۶/۵
غیر تربیت بدنی	۱۱۹	۷۳/۵

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌گیری‌های مکرر) نشان داد بین ویژگی‌های مختلف شخصیتی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان تفاوت معناداری وجود دارد (جدول ۲)، و کارکنان بیشتر دارای شخصیت وظیفه‌شناسی و کمتر دارای شخصیت روان‌رنجوری هستند.

جدول ۲. آزمون تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه ابعاد شخصیتی

سبک رهبری	M±SD	F	df	P
برون‌گرایی	۳/۱۱ ± ۰/۴۷	۳۷/۶۸	۴	* ۰/۰۵
توافق‌پذیری	۳/۶۹ ± ۰/۵۲			
وظیفه‌شناسی	۳/۸۴ ± ۰/۶۴			
روان‌رنجوری	۲/۷۸ ± ۰/۶۴			
گشودگی به تجارب	۳/۳۲ ± ۰/۳۶			

نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که تفاوت معناداری در ویژگی‌های برون‌گرایی با توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب وجود داشت. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری با روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب، بین ویژگی‌های وظیفه‌شناسی با روان‌رنجوری و

گشودگی به تجارب و روان‌رنجوری با گشودگی به تجارب تفاوت معناداری وجود داشت. درحالی‌که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با روان‌رنجوری و توافق‌پذیری با وظیفه‌شناسی تفاوت معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ابعاد شخصیتی کارکنان

P	Mean Differences	مقایسه ابعاد شخصیت	
۰/۰۵*	-۰/۵۸	توافق‌پذیری	برون‌گرایی
۰/۰۵*	-۰/۷۳	وظیفه‌شناسی	
۰/۱۲	۰/۳۲	روان‌رنجوری	
۰/۰۵*	-۰/۲۱	گشودگی به تجارب	توافق‌پذیری
۰/۷۸	-۰/۱۴	وظیفه‌شناسی	
۰/۰۵*	۰/۹۱	روان‌رنجوری	
۰/۰۵*	۰/۳۷	گشودگی به تجارب	وظیفه‌شناسی
۰/۰۵*	۱/۰۶	روان‌رنجوری	
۰/۰۵*	۰/۵۱	گشودگی به تجارب	
۰/۰۵*	-۰/۵۴	گشودگی به تجارب	روان‌رنجوری

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که اگرچه ضریب همبستگی بین ویژگی برون‌گرایی شخصیت با ابعاد فرسودگی (فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت) منفی بود، این ارتباط معنادار نبود. همچنین بین ویژگی توافق‌پذیری با نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت ارتباط منفی و معناداری وجود داشت، اما بین توافق‌پذیری با فرسودگی عاطفی ارتباط معنادار نبود. بین وظیفه‌شناسی و نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت ارتباط منفی و معنادار اما با فرسودگی عاطفی ارتباط غیرمعناداری وجود داشت. ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با همه ابعاد فرسودگی ارتباط مثبت و معناداری داشت. در نهایت بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی ارتباط معکوس و معناداری مشاهده شد (جدول ۴).

جدول ۴. ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و تحلیل رفتگی

فرسودگی شغلی	ویژگی شخصیتی				
	برون‌گرایی	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی	روان رنجوری	گشودگی به تجارب
فرسودگی عاطفی	-۰/۱۰	-۰/۱۲	-۰/۱۴	۰/۳۵**	-۰/۲۸*
نقصان موفقیت فردی	-۰/۱۳	-۰/۲۷*	-۰/۲۶*	۰/۲۸*	-۰/۲۶*
مسخ شخصیت	-۰/۲۰	-۰/۲۰	-۰/۳۷**	۰/۴۱**	-۰/۳۱*
تحلیل رفتگی (مجموع)	-۰/۱۹	-۰/۲۸*	-۰/۳۴**	۰/۴۶**	-۰/۳۱*

رگرسیون

برای پیش‌بینی میزان فرسودگی براساس ابعاد مختلف شخصیت از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت، ویژگی‌های روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب می‌تواند میزان فرسودگی را پیش‌بینی کند. همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، روان-رنجوری با ضریب رگرسیونی $\beta = ۰/۴۴$ و گشودگی به تجارب با ضریب رگرسیونی $\beta = -۰/۲۷$ بر روی تحلیل رفتگی اثر می‌گذارند (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی تحلیل رفتگی

ابعاد شخصیت	Beta	T	sig
برون‌گرایی	۰/۱۷	۱/۲۵	۰/۲۱
توافق‌پذیری	-۰/۰۷	-۰/۶	۰/۵۴
وظیفه‌شناسی	-۰/۱۲	-۰/۹۷	۰/۳۳
روان‌رنجوری	۰/۴۴	۳/۲۵	۰/۰۰۲*
گشودگی به تجارب	-۰/۲۷	-۲/۲۱	۰/۰۳*

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیتی کارکنان با میزان فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌های مکرر) و آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که شخصیت کارکنان بیشتر دارای ویژگی وظیفه‌شناسی و کمتر دارای ویژگی روان‌رنجوری است. بدین معنا که بیشتر کارکنان وزارت ورزش و جوانان افرادی باوجدان، مسئولیت‌پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینان هستند. از سوی مقابل سطوح کمتر ویژگی روان‌رنجوری در کارکنان نشان

می‌دهد که کارکنان اغلب دارای ثبات احساسی ایمن، اعتماد به نفس، استوار و آرام هستند و میزان عصبانیت و افسردگی و اضطراب در آنان کم است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که اگرچه ضریب همبستگی بین ویژگی برون‌گرایی و ابعاد فرسودگی منفی است، این ارتباط از لحاظ آماری معنادار نیست. می‌توان گفت که این یافته‌ها تا حدودی 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 اعلام کردند. افراد برون‌گرا نسبت به افراد درون‌گرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می‌تواند آنان را به عملکرد کاری آینده‌شان امیدوار کند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد برون‌گرا از سطوح پایین‌تری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. همچنین با توجه به دیدگاه مثبتشان از اثربخشی مرتبط با شغلشان، می‌توان گفت این افراد در کارشان موفق‌ترند، و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد. در مقابل سایر ویژگی‌های شخصیتی، کارمندان نسبتاً کمتر از ویژگی برون‌گرایی برخوردار بودند. آنچه در مورد عدم معناداری این فرضیه می‌توان گفت این است که احتمالاً جو سازمانی حاکم بر وزارت و محل کار کارکنان به‌گونه‌ای نیست که خصوصیت برون‌گرایی آنان در حین فعالیت آنان که باید و شاید، ظاهر شود و شاید هم دلیلی برای درگیر کردن این خصوصیات در شرایط کاری نمی‌بینند تا ارتباطی معنادار بین این خصوصیات و استرس‌های ناشی از شغل که به فرسودگی عاطفی و فرسودگی منجر می‌شود، ایجاد شود (۸، ۱۵، ۱۶). البته این مسئله را نیز باید مدنظر قرار دهیم که اگرچه به دلیل احساسات مثبت برون‌گرایان، سطح فرسودگی در آنان کمتر مشاهده شده است، سطوح بیش از حد برون‌گرایی ممکن است عامل به‌وجودآورنده استرس‌های بیش از حد و طولانی‌مدت باشد و در نهایت سبب مسخ شخصیتی و فرسودگی بیشتر در کارکنان شود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی توافق‌پذیری با نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین توافق‌پذیری با فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط منفی اما غیرمعنادار مشاهده شد. افراد توافق‌پذیر دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین ادراک آنها از عملکرد کاری آینده‌شان نباید عامل به‌وجود آوردن شرایط روان‌شناختی منفی مانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت شود. در نتیجه این ارتباط به‌صورت معکوس خواهد بود که تا حدودی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰) و 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 راستای موفقیت‌های فردی به‌وجود می‌آورد (۸،۹،۱۶).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ویژگی وظیفه‌شناسی با تمامی ابعاد فرسودگی ارتباط منفی داشت. این ارتباط در ابعاد نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت معنادار ولی در بعد فرسودگی عاطفی غیرمعنادار مشاهده شد. بعد وظیفه‌شناسی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت می‌کند. از آنجا که این افراد باوجدان و مسئولیت‌پذیرند، سختکوش و با پشتکار فراوان هستند که ممکن است در بعد فرسودگی عاطفی اندکی در جهت ارتباط مثبت میل کند و رابطه معناداری را به‌وجود نیاورد. در اینکه افراد سختکوش و وظیفه‌شناس موفقیت فردی بیشتری خواهند داشت، شکی وجود ندارد. 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 به‌گونه‌ای قابل اعتماد و باوجدان بشناسانند و در نتیجه سطوح مسخ شخصیتی‌شان کاهش یابد که تا حدود زیادی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همسوست (۹،۸،۱۶).

اگرچه کارکنان وزارت ورزش و جوانان از سطوح پایین‌تری از ویژگی روان‌رنجوری برخوردار بودند، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط نسبتاً قوی، مثبت و معناداری بین ویژگی روان‌رنجوری و تمامی ابعاد فرسودگی شغلی وجود دارد که با نتایج تحقیق مسلج (۲۰۰۱)، گروپاد (۲۰۰۷)، شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. به‌دلیل 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، می‌توان پیش‌بینی کرد که افراد روان‌رنجور از سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. این افراد معمولاً تمایل دارند بر جنبه‌های منفی یک موقعیت تمرکز کنند و بیشتر دوست دارند پس از آن موقعیت یادآور اطلاعات منفی حاصله شوند. در نتیجه می‌توان گفت که افراد روان‌رنجور از سطح بالاتری از زوال شخصیت به‌عنوان یکی از ابعاد فرسودگی شغلی برخوردارند. از طرف دیگر دیدگاه منفی و نامطمئن این افراد سبب می‌شود که ارزیابی‌های منفی از سطح اختیاراتشان داشته باشند و این موجب کاهش و نقصان موفقیت‌های فردی در آنان می‌شود. از سوی دیگر نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری پیش‌بینی‌کننده قوی از میزان فرسودگی شغلی است. بنابراین آنچه از یافته‌های این

پژوهش و نتایج پژوهش‌های گذشته می‌توان فهمید، این است که سطوح بالای روان‌رنجوری می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد که این نیز می‌تواند مشکلات شخصی و سازمانی زیادی را به همراه آورد. بنابراین با توجه به اینکه شخصیت افراد بر پایه دو عامل محیط و ژنتیک شکل می‌گیرد، پیشنهاد می‌شود مدیران افراد با این ویژگی شخصیتی را در زمان استخدام یا سازماندهی مدنظر داشته باشند. ضمن اینکه با فراهم کردن شرایط محیطی مساعد و جو سازمانی مناسب برای کارکنان روان‌رنجور خود، بتوانند سطح روان‌رنجوری آنان را کاهش دهند و گام مهمی در کاهش فرسودگی شغلی در آنان ایجاد کنند (۸،۹،۱۵،۱۶).

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجارب، از سطوح پایین‌تری از فرسودگی برخوردارند. نتایج نشان داد که بین گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیقات شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد، ولی با نتایج تحقیق گروپاد (۲۰۰۷) مغایر است. گروپاد در پژوهش خود بر روی استادان دانشگاه به این نتیجه رسید 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 مورد 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 به‌خوبی قادر خواهند بود از موقعیت‌های کاری آینده‌شان ایفای تعهد کنند (۸،۱۵،۱۶).

بین گشودگی به تجارب و نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج تحقیق شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، گروپاد (۲۰۰۷) و اسویدر (۲۰۱۰) موافق است. افراد با گشودگی به تجارب بالا تلاششان در کار را به‌عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه فرصتی برای رشد شخصی در نظر می‌گیرند. بنابراین در امور خود نیل به موفقیت شخصی دارند. از طرف دیگر بین گشودگی به تجارب و مسخ شخصیت نیز ارتباط منفی و معناداری مشاهده شد که با نتایج تحقیق 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، به‌دلیل استقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص از سطوح کمتری از مسخ شخصیت برخوردار خواهند بود (۸،۹،۱۵،۱۶).

با توجه به اینکه نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که سطوح فرسودگی براساس بعد گشودگی به تجارب قابلیت پیش‌بینی دارد، می‌توان به مدیران سطوح بالا و میانی پیشنهاد داد که در زمینه استخدام و سازماندهی کارکنان این بعد از شخصیت را بیشتر مدنظر قرار دهند. در نهایت از این پژوهش و پژوهش‌های گذشته می‌توان نتیجه گرفت که عوامل به‌وجودآورنده فرسودگی شغلی به‌طور کلی به سه دسته عوامل سازمانی، مرتبط با شغل و عوامل فردی تقسیم می‌شود. اگرچه در این پژوهش اثر ابعاد مختلف شخصیتی بر روی فرسودگی شغلی بررسی شد، به‌نظر می‌رسد عوامل فردی دیگر مانند ارزش‌ها، توانایی ذهنی عمومی، و ... نیز می‌تواند به‌عنوان عوامل فردی روی فرسودگی شغلی اثر بگذارد که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های تحقیق در نظر گرفت. این پژوهش و بیشتر پژوهش‌های صورت‌گرفته نشان داده است که ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان فرسودگی شغلی در کارکنان مؤثرند. بنابراین اگر سازمان‌ها از ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل پنج‌عاملی شخصیت به‌عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیعات و سازماندهی استفاده کنند، می‌توانند کارمندی را که احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب‌تری داشته باشند (۲،۸).

منابع و مأخذ

۱. بختیاری، عاطفه، گودرزی، محمود، حمیدی، مهرزاد، قربانی، محمدحسین. (۱۳۸۸). "ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۳، صص: ۱۳۵-۱۵۰.
۲. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۹). "روانشناسی کار". نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران، صص: ۴۰-۱۷۰.
۳. شمسایی، محمدمهدی، کریمی، یوسف، جدیدی، محسن، نیکخواه، حمیدرضا. (۱۳۸۸). "همنوایی: همبسته‌های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل". فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۱، صص: ۶۷-۸۲.
۴. شولتز، دوان پی. شولتز، سیدنی ال. (۱۳۸۶). "نظریه‌های شخصیت". ترجمه یحیی سید محمدی. نشر ویرایش، چاپ دهم، ویرایش هشتم. صص: ۱۲-۲۲۰.
۵. قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۸). "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)". انتشارات سمت، تهران، صص: ۸۴-۱۲۶.

۶. گودرزی، محمود. کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیرتربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور". نشریه حرکت، شماره ۱۳. صص: ۴۵-۵۳.
۷. وردی‌نژاد، فریدون. حسن‌زاده، زهرا. (۱۳۸۵). "بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان. مطالعه موردی: سازمان بنادر و کشتیرانی بندر انزلی". پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳. صص: ۱۲۹-۱۵۰.
8. Azeem, S. M. (2010). "Personality hardiness: job involvement and job burnout among teachers". *International Journal of Vocational and Technical Education*, 1, pp: 36-40.
9. Ghorpade J., Lackritz J., Singh, G. (2007). "Burnout and personality: evidence from Academia". *Journal of Career Assessment*, 15(2), pp: 240-256.
10. Hakan koç, S., Arslan, G. T. (2009). "Differentiation of burnout syndrome by profession and job". *Journal of Review of Economic and Business Studies*, 4, pp: 162-149.
11. Kantas, C. (2008). "The burnout syndrome in physician of the public health". *Area Rev-clin-ESP*, 3, p: 194.
12. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. B. (2001). "Job burnout". *Annu. Rev. Psychol.* 52, pp: 397-422.
13. Perrewé, P. L. (2010). "The role of personality in human resource management". *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), p: 257.
14. Pervin, L., Cervone, D. (2010). "Personality theory and research". WILEY, eleventh edition, pp: 5-35.
15. 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, pp: 326-335.
16. 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 Behavior*, 76(3), pp: 487-506.