

## بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرستاران در شرق استان مازندران

ربابه دیانتهی<sup>۱</sup>، سیده فاطمه شفیعی پور<sup>۲</sup>، علیرضا زارع زیدی<sup>۳\*</sup>، مهرداد متانی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

<sup>۳</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

<sup>۴</sup>استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

Alirezazarez1973@gmail.com

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در مراکز درمانی شرق استان مازندران می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران شاغل در مراکز درمانی شرق استان مازندران است که تعداد آنها ۱۹۱ نفر برآورد شد. تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه در نظر گرفته شد و از بین جامعه آماری مذکور تعداد ۱۳۱ نفر به پرسشنامه ها پاسخ گفتند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود که اطلاعات آن به صورت میدانی و کتابخانه ای جمع آوری شد. برای جمع آوری اطلاعات برای تحلیل رفتگی یا فرسودگی شغلی، از پرسشنامه مسلج که ضریب پایایی آن با استفاده از آزمون مجدد ۰/۷۸ گزارش شده استفاده شد و از پرسشنامه گلدبرگ نیز برای بررسی ابعاد شخصیت استفاده شد که ضریب قابلیت اعتماد برای این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمد. یافته های آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیت (برون گرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی، همسازی و پایداری هیجانی) و تحلیل رفتگی شغلی نشان می دهد که بین برون گرایی و فرسودگی شغلی ( $p=0.004$ ) و هم چنین بین گشودگی به تجربه و فرسودگی شغلی ( $p=0.015$ ) ارتباط معنی داری وجود دارد ولی در سایر موارد ارتباط معنی داری مشاهده نشد ( $p<0.05$ ).

**واژگان کلیدی:** ابعاد شخصیت، فرسودگی شغلی، پرستاران، شرق مازندران

### ۱. مقدمه

امروزه فشار روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میانه عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در راس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون: خط مشی سازمانی، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش ها و تعارض آن و نظایر اینها عوامل اصلی این پدیده به شمار می آیند (گودرزی و همکاران، ۱۳۸۰). هم چنین زمانی که شخص به مدت طولانی در معرض فشارهای روانی قرار گیرد، دچار نوعی عارضه می شود که به فرسودگی شغلی معروف است (ساعتچی، ۱۳۷۶). مدیری که تحت فشار و استرس دائم است عبوس و کج خلق می شود و به طریقی بعد از مدتی زیردستانش می کوشند تا تماس خود را با او به حداقل برسانند، حتی گاه از ترس و عصبانیت و پرخاشگری های مدیر، از دادن گزارش و اطلاعات مهم نیز خودداری می کنند (سعادت، ۱۳۷۵).

از طرف دیگر ضرورت توجه پژوهشگران به شخصیت انسان در سال های اخیر به دلیل یکی از ویژگی های مهم شخصیت، یعنی پیش بینی کنندگی عملکرد شغلی، نشات می گیرد. در سال های گذشته اگر چه پژوهش های انجام گرفته در مورد شخصیت چارچوب قابل قبولی را در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت به دست داده اند، اما همچنان درباره ویژگی های شخصیتی میان پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد (قلی پور، ۱۳۸۸). با وجود این، امروزه توافقی حاصل شده است که می توان از مدل پنج

عاملی شخصیت، که گلدبرگ آن را معرفی کرده است، برای توصیف بیشتر جنبه های برجسته شخصیت افراد استفاده کرد (شمسای و همکاران، ۱۳۸۸).

ارزیابی شخصیت زمینه عمده کاربرد روان شناسی در مورد مسائل دنیای عملی است (شولتز و همکاران، ۱۳۸۶). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش بینی کننده های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی اش دارد، زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه ای که به اقتضات شغلی پاسخ می دهد، مشخص می کند. مطالعه شخصیت، سنت طولانی در علوم رفتار سازمانی دارد (Perrewe, 2010). پژوهشگران شخصیت را الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد، معنا می کنند (ساعتچی، ۱۳۸۹).

از طرف دیگر با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس تر و مهم تر می شود. به طوری که می توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصولی سازمان هاست (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۵).

به عبارت دیگر، سازمان ها به کالبد سازمان جان می دهند. بی تردید نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف های برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد و تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد (Garcia et al, 2004).

بنابراین نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی های شغل و شاغل و احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است. در واقع موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارایی و توانای اش در انجام امور محوله (جهانی، ۱۳۸۸). در این فرایند فرد به دلیل کوشش برای رسیدن به انتظارات غیرواقعی که به وسیله خودش یا ارزش های جامعه بر او تحمیل شده است، دچار افسردگی می گردد (Garcia et al, 2004).

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش ارتباط بین ابعاد شخصیت پرستاران شاغل در مراکز درمانی شرق استان مازندران با فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می دهیم.

## ۲- مبانی نظری تحقیق

### ۲-۱- شخصیت

یکی از عوامل تاثیرگذار در فرسودگی شغلی کارکنان، شخصیت آنان است. شخصیت عبارت است از جنبه هایی از حیات انسان که اجازه می دهد پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد. هر فردی به شیوه خاصی رفتار می کند و انتظارات، توانایی، نیازها و مهارت های رفتاری منحصر به فردی را دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی همه سازمان ها بر اساس اهداف، وظایف و فعالیت های جاری خود، نیازها و توقعات خاصی را تامین می کنند. بنابراین برای هر یک از شخصیت ها، محیط کاری متفاوتی مناسب است (نصرالهی و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه شخصیت نقش تعیین کننده ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد. آلپورت<sup>۱</sup> شخصیت را سازمان پویای نظام های روانی- فیزیولوژی درون فرد تعریف می کند که سازگاری منحصر به فرد او را نسبت به جهات تعیین می کند. هیلگار<sup>۲</sup> نیز شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می کند که سازگاری فرد با محیط تعیین می کند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

هم چنین شخصیت فرد، نقش مهمی در عملکرد شغلی وی دارد زیرا انگیزش و نگرش وی را نسبت به شغل و شیوه ای که فرد به اقتضات شغلی پاسخ می دهد، مشخص می کند. شخصیت الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار است که در پس آن الگوها قرار دارد. در مبحث شخصیت تاکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می گذارد. در سالهای گذشته تحقیقاتی که در ارتباط با شخصیت انجام می شد مانند یک چارچوب قابل قبول در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه های شخصی میان محققین اختلاف نظر وجود داشته است (ناصر و همکاران، ۱۳۹۱).

<sup>1</sup>. Alport

<sup>2</sup>. Hillgar

در بحث شخصیت تاکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد بر عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می گذارد (ساعتچی، ۱۳۸۹). در سالهای گذشته تحقیقات شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در راستای توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص نقیصه های شخصی میان محققان اختلاف نظر وجود دارد (قلی پور، ۱۳۸۸).

مدل پنج عاملی شخصیت یکی از مسلط ترین و تاریخی ترین مدل های ساختار شخصیت است و بسیاری از روانشناسان بیان کرده اند که مدل پنج عاملی بسیاری از متغیرهای شخصیت را در بر می گیرد. مطابق نظر مک دونالد<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، این مدل ابتدا توسط گالتن<sup>۲</sup> (۱۸۸۴) مطرح شد. پنج عاملی که در مطالعات انجام شده به دفعات تکرار شده، عبارتند از: ثبات هیجانی، برونگرایی، گشودگی به تجربه، همسازی و وظیفه شناسی (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

در این تعریف برون گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. به عبارتی برونگرها افرادی اجتماعی هستند و در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو می باشند. این افراد هیجان را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند (بابای خاکیان و دیگران، ۱۳۹۴). وظیفه شناسی، بعدی است که میزان مسئولیت پذیری، سخت کوشی و هدف گرا بودن را در راستای رفتارهای سازمان توصیف می کند. هم چنین وظیفه شناسی را کنترل خویشتن بر فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف می نامند و تفاوت های فردی نیز در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). گشودگی به تجربه نیز قوه تخیل، زیبایی شناسی، احساسات، ایده ها، عمل به ارزش ها را توصیف می کند (Pervin & Cervone, 2010). هم چنین عناصر تشکیل دهنده گشودگی به تجربه نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه های عاطفی درونی و داوری مستقل است. افراد انعطاف پذیر افرادی هستند که در باروری تجربه درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. همسازی نیز به سازگاری و ثبات عاطفی فرد معنا می شود. همسازی همانند برونگرایی بر گرایش های ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است و با دیگران احساس هم دردی می کند (بخشایش، ۱۳۹۲).

## ۲-۲. فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی از حدود سه دهه پیش تا کنون اشاعه یافته و نظریات و رویکردهای مختلفی در مورد آن ارائه شده است. تحقیقات نشان می دهد افرادی که از فرسودگی شغلی در شغل خود رنج می برند، بهره وری و کارایی شان کاهش می یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می دهند که به طور مستقیم بر سازمان نیز تاثیر می گذارد (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارتی علائم فرسودگی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منتهی شود (Hakan & Arslan, 2009).

بر اساس اطلاعات موجود در اتحادیه اروپا همه ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از تنیدگی و فرسودگی شغلی اختصاص داده می شود (وردی نژاد و حسن زاده، ۱۳۸۵). موضوع فرسودگی شغلی در حال حاضر مشکلی شایع در مشاغل خدماتی است، به طوری که طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار فرسودگی شغلی می شود (Hakan & Arslan, 2009).

به عبارتی تحلیل رفتگی شغلی نوعی خطر حرفه ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روانی در کارکنان، همراه است (Fedai, 2010) تحلیل رفتگی شغلی یک سندروم روانی است و متشکل از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است که در فرد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس ارتباط نداشتن با مراجعین ایجاد می کند و به شدت روابط فردی، شغلی و سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد (Bakhtiari et al, 2009).

فرسودگی شغلی تنها مسئله ای برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات شخصیتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد، به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالاتر می رود (مسلج، ۲۰۰۵) و باعث کاهش اهمیت و ارزش کار، ضعیف شدن اراده فرد و انگیزه وی برای ادامه کار می شود (سوارس و همکاران، ۲۰۰۴). روانشناسان صنعتی و سازمانی تشخیص داده اند که ویژگی های شخصیتی در کنترل موقعیت های کاری فشارزا متفاوت هستند (مسلج و همکاران، ۲۰۰۱). به عبارت دیگر، آنچه برای یک نفر فشارزا است برای دیگری ممکن است فشارزا نباشد.

<sup>۱</sup> Taylor, A. & Macdonald. D.

<sup>۲</sup> Gallton

تحلیل رفتگی اغلب با غیبت های مکرر، تمایل به جابجایی، ترک شغل و حرفه و هم چنین اضطراب و افسردگی همراه است (Hakan & Arslan, 2009). هم چنین فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست ایجاد می شود. فرسودگی شغلی حالتی است که فرد از نظر شخصیتی خود را کمتر از دیگران تصور کرده و احساس می کند کار و عملش مورد توجه قرار نمی گیرد (Mills & Huebner, 1998). فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آنها احتمال آن را بالا می برد و عدم وجودشان به کاهش یا عدم آن منجر می شود (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۵). هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می کنند اغلب اشاره به تجربه خستگی دارند. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است اما این بعد در مشخص ساختن رابطه ای که افراد با خود دارند ناتوان بوده است. خستگی چیزی نیست که به سادگی تجربه شود. بلکه فعالیت هایی را به منظور دور ساختن خستگی هیجانی و شناختی فرد از شغلش بر می انگیزد که احتمالاً به عنوان شیوه ای برای فائق آمدن بر فشار کار عمل می نماید (Brich, 2003).

### ۳. پیشینه تحقیق

اسویدر<sup>۱</sup> در سال 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 برون گرایی با سطوح پایین تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در ارتباط است. ولی با بعد زوال شخصیت از فرسودگی ارتباطی ندارد. هم چنین ویژگی روان رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط مثبت و معناداری دارد. هم چنین ویژگی های شخصیتی توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی ارتباط منفی و معناداری دارد (Swider & Zimmerman, 2010).

عظیم<sup>۲</sup> نیز در سال ۲۰۱۰ در پژوهش دیگری 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 برون گرایی، ثبات عاطفی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب ارتباط معکوسی با فرسودگی عاطفی دارند. هم چنین تعهد و اقسام شخصیت ارتباط منفی با زوال شخصیت داشتند (Azeem, 2010).

گروپاد<sup>۳</sup> و همکاران ۲۰۰۷ در پژوهش خود بر روی استادان دانشگاههای آمریکا نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی های برون گرایی ارتباط منفی و با ویژگی های روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی های وظیفه شناسی و توافق پذیری ارتباط منفی وجود دارد. در نهایت بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی های برون گرایی، وظیفه شناسی و توافق پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (Ghorpade et al, 2007).

هم چنین در تحقیق دیگری که شیموزوتانی<sup>۴</sup> و همکارانش در سال ۲۰۰۸ با عنوان "بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان" انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بی ثباتی هیجانی در مقایسه با برون گرایی ارتباط بیشتری با فرسودگی شغلی مرتبط با شغل و مرتبط با مشتری دارد (Shimizutani et al, 2008).

کیم<sup>۵</sup> و همکاران ۲۰۰۸ رابطه تحلیل رفتگی و تعهد شغلی را در یک تحلیل مقایسه ای با در نظر گرفتن پنج بعد شخصیت، انجام دادند. در این پژوهش ۱۸۷ نفر از کارمندان مترو در شمال غربی آمریکا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند برای اندازه گیری ابعاد شخصیت از پرسشنامه گلدبرگ و برای تحلیل رفتگی از پرسشنامه مسلچ استفاده شد. نتایج پژوهش ارتباطی بین برونگرایی و تحلیل رفتگی شغلی را نشان نداد (Kim et al, 2008).

فراهانی و همکارانش نیز در سال ۱۳۹۰ در پژوهش خود، در خصوص بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان، به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مسخ شخصیت با گشودگی به تجربه، فرسودگی هیجانی

1.Swider

2.Azeem

3.Ghorpade

4.Shimizutani

5.Kim

با گشودگی تجربه و بین مسخ شخصیت و برون گرایی رابطه معناداری وجود دارد. این پژوهش بیشترین مقدار تحلیل رفتگی معلمان ورزش را در بعد عدم موفقیت فردی گزارش کرد (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

هم چنین در تحقیق دیگری که بختیاری و همکارانش در سال ۱۳۸۸ انجام دادند، در پژوهش خود به بررسی ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی مرد و زن پرداختند. بررسی تفاوت بین میزان تحلیل رفتگی زنان و مردان مورد مطالعه این پژوهش نشان داد که بین فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی زنان و مردان مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود نداشت اما بین عامل انگیزشی با فرسودگی عاطفی و فقدان موفقیت فردی آزمودنی ها ارتباط معناداری وجود داشت.

#### ۴. فرضیه و روش شناسی پژوهش

فرضیه پژوهش بدین شرح است:

آیا بین ابعاد شخصیت (برون گرایی، همسازی، ثبات هیجانی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه) و فرسودگی شغلی پرستاران شبکه بهداشت و درمان شرق استان مازندران ارتباط معناداری وجود دارد؟

در ارتباط با روش شناسی، پژوهش حاضر با توجه به هدف پژوهش از نوع کاربردی، با توجه به روش پژوهش توصیفی و به لحاظ آماری از نوع همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را پرستاران شاغل در بیمارستان ها و مراکز درمانی شرق استان مازندران تشکیل می دادند. با توجه به اطلاعات بدست آمده تعداد آنها حدود ۱۹۱ نفر برآورد شد و به عنوان تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه در نظر گرفته شد و از بین جامعه آماری مذکور ۱۳۱ نفر به پرسشنامه ها پاسخ گفتند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش ابعاد شخصیت (برون گرایی، همسازی، ثبات هیجانی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه) به عنوان متغییر مستقل در نظر گرفته شد. هم چنین، فرسودگی شغلی به عنوان متغییر وابسته در نظر گرفته شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه مسلج برای تحلیل رفتگی شغلی و برای ابعاد شخصیت از پرسشنامه گلدبرگ استفاده شد. پرسشنامه فرسودگی مسلج، رایج ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی است که از ۲۲ گزاره تشکیل شده است. اعتبار و پایایی علمی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان و در سال ۱۳۷۱ مورد تایید قرار گرفت. وی برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آزمون مجدد استفاده کرد و ضریب پایایی آن را ۰/۷۸ گزارش کرد.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نیز دارای ۵۰ گویه است که هر یک پنج بعد شخصیت را توسط ۱۰ گویه می سنجد. در پژوهشی که توسط مرادی در سال ۱۳۸۴ انجام شد، ضریب قابلیت اعتماد برای این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمد. در این پژوهش علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی استفاده شد و عملیات آماری نیز با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۲ انجام شد.

#### ۵. یافته ها و نتایج پژوهش

تعداد ۱۳۱ پرسشنامه توزیع شده پس از تکمیل برگشت داده شد. در جدول شماره یک، فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تاهل پرستاران را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می کنید ۷۴/۶ درصد از آزمودنی ها متاهل و ۲۵/۴ درصد از آزمودنی ها نیز مجرد هستند. در ارتباط با تحصیلات نیز، بالاترین میزان مربوط به تحصیلات کارشناسی با ۶۷/۷ درصد می باشد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مولفه های ابعاد شخصیت

انحراف معیار	میانگین	ابعاد شخصیت
4.23	31.05	برونگرایی
3.69	29.57	همسازی
3.23	28.36	پایداری هیجانی
3.08	28.25	وظیفه شناسی
4.48	35.44	گشودگی به تجربه

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون در مورد ارتباط ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی

متغیر	برونگرایی	همسازی	پایداری	وظیفه شناسی	گشودگی به تجربه
تحلیل رفتگی	-0.458	0.138	0.046	0.002	0.033
شغلی	0.004	0.275	0.728	0.968	0.014

مطابق نتایج جداول فوق و در بررسی توصیفی میانگین نمرات آزمودنی ها در ابعاد شخصیت می توان گفت که نمونه ها در بعد گشودگی به تجربه نمرات بالایی دارند ولی میانگین نمرات آنها در سایر ابعاد شخصیت به هم نزدیک بوده و تفاوت قابل ملاحظه ای در آن ها احساس نمی شود. ضمن اینکه هر آزمودنی در هر یک از این ابعاد می تواند نمره حداقل ۱۰ و حداکثر ۵۰ را کسب کند که نمرات میانگین آزمودنی ها هر یک از ابعاد از نمره متوسط بالاتر است. همانطور که نتایج آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره چهار نشان می دهد، از بین ۵ بعد مولفه شخصیت، بعد گشودگی به تجربه با مقدار ۰,۰۱۴ با مولفه تحلیل رفتگی شغلی ارتباط معناداری دارد. هم چنین بعد برونگرایی مولفه شخصیت با مقدار ۰,۰۰۴ با مولفه تحلیل رفتگی یا فرسودگی شغلی نیز ارتباط معنی داری دارد. در سایر ابعاد شخصیت با مولفه تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد ( $p \geq 0.05$ ).

## ۶. بحث و نتیجه گیری

مطابق نتایج تحقیق حاضر که در جدول ۲ نشان داده شده، از بین ابعاد مختلف شخصیت تنها بین بعد برونگرایی شخصیت با تحلیل رفتگی شغلی و هم چنین، بین بعد گشودگی به تجربه با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد و در سایر موارد ارتباط معناداری مشاهده نشد ( $p > 0.05$ ). مطالعات انجام شده توسط Shimizutani (2008) و Azeem (2010) و هم چنین Swider (2010) نشان داد که بین برونگرایی با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط معناداری و منفی وجود دارد. می توان گفت که افراد برونگرا نسبت به افراد درونگرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می تواند آنان را در رابطه عملکرد کاری آینده شان امیدوار سازد. بنابراین می توان انتظار داشت که پرستاران با بعد شخصیتی برونگرا بیشتر در کارشان موفق هستند، در نتیجه سطوح کمتری از تحلیل رفتگی شغلی را تجربه خواهند کرد. کیم و همکارانش رابطه تحلیل رفتگی و تعهد شغلی را در یک تحلیل مقایسه ای با در نظر گرفتن پنج بعد شخصیت انجام دادند که نتایج پژوهش آنها نشان از عدم ارتباط بین برونگرایی شخصیت با تحلیل رفتگی شغلی بود که نتایج تحقیقات فوق با نتیجه پژوهش حاضر ناهمسو است.

هم چنین در بین ابعاد شخصیت نتایج نشان داد، بین گشودگی به تجربه با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که با تحقیقات انجام شده توسط Shimizutani (2008) و Azeem (2010) و هم چنین Swider (2010) ناهمسو می باشد اما با تحقیق Ghropade (2007) همسو می باشد. بنابراین می توان عنوان کرد پرستارانی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجارب هستند تمایل ندارند با کنجکاو و خلاقیت بیشتر با محیط شان در ارتباط باشند و در نتیجه در رابطه با حرفه و شغلشان همواره با پریشانی و اضطراب مواجه خواهند بود. هم چنین بر اساس یافته های این پژوهش، در بین ابعاد مختلف شخصیتی، دو بعد شخصیت ارتباط معنی داری با تحلیل رفتگی شغلی داشتند.



## ۷. پیشنهادات

با توجه به اینکه فرسودگی شغلی ارتباط مستقیمی با ویژگی های شخصیتی افراد دارد لذا پیشنهاد می شود زمان استخدام به ویژگی های شخصیتی افراد توجه بیشتری شود و جهت ارتقای این خصوصیات آموزش های لازم نیز صورت پذیرد. همچنین متوازن ساختن ساعات کار کارکنان، بررسی اولویت های اساسی کارکنان، به کارگیری افراد بر حسب ضوابط و معیارهای طبقه بندی شده، تشویق افراد به شرکت در فعالیت های مختلف شغلی، اصلاح ارتباطات در سازمان، تشویق به موقع آنها، برقراری حمایت های سازمانی لازم، حمایت شغلی و عاطفی باید در تمامی سازمان ها مورد تاکید قرار گیرد.

هم چنین پیشنهاد می شود چنین بررسی را در سایر واحدهای سازمان در دیگر شهرها و استان های کشور انجام دهند تا شرایط برای انجام مطالعات تطبیقی برای قاطعیت در نتیجه فراهم شود. پژوهش حاضر را محققان دیگر تکرار کنند تا یافته های با ثبات تری به دست آید.

## مراجع

۱. گودرزی، سعید؛ صولتی، قدرت الله و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۰)، "بررسی رابطه بین نوع شخصیت و فرسودگی شغلی در مدیران"، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۰: ۱۰-۴.
۲. ساعتچی، محمود (۱۳۸۶)، "روان شناسی بهره وری"، تهران: ویرایش.
۳. سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵)، "تاثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی"، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴: ۲۶-۱۴.
۴. قلی پور، آرین (۱۳۸۸)، "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، انتشارات سمت، تهران: ۱۲۶-۸۴.
۵. شمسایی، محمد مهدی؛ کریمی، یوسف؛ جدیدی، محسن و نیکخواه، حمیدرضا (۱۳۸۸)، "همنوابی: همبسته های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تاهل"، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۱: ۸۲-۶۷.
۶. شولتز، دوان پی و سیدنی، الن (۱۳۸۶)، "نظریه های شخصیت"، ترجمه یحیی سید محمدی، نشر ویرایش، چاپ دهم، ویرایش هشتم: ۲۲۰-۱۲.
7. Perrewé, P. L. (2010). The role of personality in human resource management . *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), p: 257.
۸. ساعتچی، محمود (۱۳۸۹)، روانشناسی کار، نشر ویرایش، چاپ هفتم، تهران: ۱۷۰-۴۰.
۹. قهرمانی، محمد؛ علیزاده، زهرا و قهرمانی، مهران (۱۳۹۵)، رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در اداره تربیت بدنی استان کرمانشاه، مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره دوم، شماره ۱: ۱۰۸-۱۰۰.
10. Cano-Garsia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., Garrasco-Ortiz, M. A. (2004) Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual differences*.
۱۱. جهانی، معصومه (۱۳۸۸)، "راه های کاهش فرسودگی شغلی در آموزش و پرورش"، مجله مشاورین.
۱۲. جلالی فراهانی، مجید؛ سجادی، مجید؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم و اسلامی، یوسف (۱۳۹۰)، ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان، نشریه پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، شماره ۱: ۴۸-۳۷.
13. Pervin, L., Cervone, D. (2010). *Personality theory and research* . WILEY, eleventh edition, pp: 5-35.
۱۴. بختیاری، عاطفه؛ گودرزی، محمود؛ قربانی، مهرزاد و قربانی، محمدحسین (۱۳۸۸)، ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۳: ۱۵۰-۱۳۵.
۱۵. بخشایش، علیرضا (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سلامت عمومی و تیپ های شخصیت با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد، رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی یزد.
۱۶. گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰)، رویکردهای نوین در ارزشیابی شخصیت، نشر جامعه پژوه، تبریز.
۱۷. بابای خاکیان، زینب؛ کرمی، جهانگیر و رشیدی، علیرضا (۱۳۹۴)، رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن، پژوهش های نوین روانشناختی، شماره ۳۸: ۱-۲۰.

۱۸. ناصح، مهتاب. جلیلود، جمشید و وحدانی، محسن (۱۳۹۱)، ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی پرستاران، فصلنامه مراقبت‌های نوین دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۹ شماره ۲: ۹۴-۸۷.
۱۹. نصرالهی، عباس. دادفر، رضا. احمدی، وحید. فیضریگی، فرهاد. رستمی، صادق. ویسی، حمزه. جعفری، علی (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با تیپ‌های شخصیتی A و B و رضایت شغلی در مربیان مهدهای کودک ایلام، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶: ۲۱۴-۲۰۸.
20. 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.
21. FEDAI, MUSTAFA. demir, yeter. (2010), the impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in turkish state hospitals çanadian social science, vol. 6, no. 4, pp. 63-72.
22. Bakhtiari A, Goudarzi M, Hamidi M, Ghorbani MH.( 2009). The relationship between motivation-hygiene factors and job burnout among experts of physical education in Tehran State Universities. J Sport Management.; 1 (3): 135-50.
23. Mills, L., Huebner, E. (1998). A prospective study of personality 62 characteristics, occupational stressors, and burnout among school.
24. Brich, P. L. (2003). The need for an operational definition of burnout. 60 Family and community Health, 9: 06-67.
25. Swider BW, Zimmerman RD.(2010), Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior; 76 (3): 487-506.
26. Azeem SM.(2010), Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. International Journal of Vocational and Technical Education; 2 (3): 36-40
27. Shimizutani M, Odagiri Y, Ohya Y, Shimomitsu T, Kristensen TS, Maruta T (2008), Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. Ind Health; 46 (4): 326-35.
28. Ghorpade J., Lackritz J., Singh, G. (2007). Burnout and personality: evidence from Academia . Journal of Career Assessment, 15(2), pp: 240-256.
29. Kim, K. H., Shin, H. K., Swanger, N. (2008), Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimension, International Journal of hospitality Management, 28(1): 96-104.
30. Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.D. (2001). Job bumout. AnnuolReview of Psychology, 52: 397-422.
31. Soares, J.F, Jablonska, B. (2004). Psychosocial experiences among Primary care Patients with and without musculoskeletal pain. Journal of Pain 8.
32. Maslach C, Leiter M.P (2005). Reversing Burnout: How to rekindle your Passion for your work. Stanford Social Innovation Review, Graduate school of Business.