

بررسی رابطه بین نوع شخصیت و فرسودگی شغلی در مدیران

سعید گوردزی، قدرت‌اله صولتی، دکتر ابوالقاسم نوری

چکیده

در این پژوهش رابطه بین نوع شخصیت و فرسودگی شغلی در مدیران یک کارخانه مورد بررسی قرار گرفته است. هدف از انجام این تحقیق مشخص کردن رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی بوده است. مروری بر نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد، بعضی از متغیرهای شخصیتی در بروز و ایجاد فرسودگی شغلی نقش مؤثر داشته‌اند. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش روش توصیفی بوده است. جامعه آماری را کلیه مدیران بخش‌های مختلف کارخانه مزبور در بهار ۱۳۷۸ تشکیل می‌داد. نمونه‌ای ۳۰ نفری از این جامعه از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای با استفاده از جدول اعداد تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌های فرسودگی مسلسل (MDI) و پرسشنامه شخصیتی آیزنک (EPQ) در مورد آنان اجرا شد. روش آماری مورد نظر در این پژوهش، روش همبستگی پیرسون و آزمون معنی‌دار بودن ضریب همبستگی بوده است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک برنامه نرم‌افزار SPSS دو فرضیه زیر از مجموع فرضیه‌ها، مورد تأیید قرار گرفته است:

۱. بین روان رنجوری و فرسودگی هیجانی، رابطه معنی‌داری در سطح $a = 0/001$ وجود دارد.

۲. بین روان رنجوری و مسخ شخصیت رابطه معنی‌داری در سطح $a = 0/001$ وجود دارد.

توضیحاً اضافه می‌شود که بین فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه معنی‌داری در سطح $a = 0/001$ بدست آمد. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های پیشین و پژوهش حاضر، پیشنهاداتی به مدیران و سرپرستان و سایر پژوهشگران علاقه‌مند در این زمینه ارائه گردیده است.

مقدمه

امروزه فشار روانی^(۱) ناشی از کار و زندگی کاری در میان عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در رأس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون: خط مشی سازمانی، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش‌ها و تعارض آن و نظایر اینها عوامل اصلی این پدیده به شمار می‌آیند. بر اساس پژوهش‌های انجام شده، کار هر فرد یکی از منابع استرس وی نیز می‌باشد، به همین دلیل بیماریهای روانی و جسمانی ایجاد می‌کند، به ویژه مشاغلی که دارای فشار کاری بیشتر و مسئولیت‌های زیادی می‌باشند.

زمانی که شخص به مدت طولانی در معرض فشارهای روانی قرارگیرد، دچار نوعی عارضه می‌شود که به نشانگان فرسودگی شغلی^(۲) معروف است (ساعتچی، ۱۳۷۹). مدیری که تحت فشار و استرس دایم است عبوس و کج خلق می‌شود، به طریقی که بعد از مدتی زبردستانش می‌کوشند تا تماس خود را با او به حداقل برسانند، و گاه از ترس عصبانیت و پرخاشگری‌های مدیر، حتی از دادن گزارش و اطلاعات مهم نیز خودداری کنند (سعادت، ۱۳۷۵).

گملچ وچن^(۳) (۱۹۸۱) بیان می‌دارند که فرسودگی شغلی مجموعه‌ای از فرسودگی هیجانی^(۴) (عاطفی)، عملکرد شخصی^(۵) (تهی شدن از ویژگی‌های شخصی) است. یک مدیر زمانی دچار فرسودگی هیجانی می‌شود که منابع هیجانی وی کاهش یافته و تصور کند که دیگر نمی‌تواند خود را به آن سطح روان‌شناختی قبلی برساند، او در این مرحله احساس خستگی، ناکامی و ضعف هیجانی می‌کند. زمانی که مدیر نسبت به کارکنانش نگرش منفی و بدبینانه دارد، دچار مسخ شخصیت

و قوی بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی وجود دارد. هم‌چنین برخی از متغیرهای شخصیتی، از قبیل درون‌گرایی و برون‌گرایی رابطه قابل ملاحظه‌ای با فرسودگی شغلی دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین درون‌گرایی با حمایت اجتماعی و برون‌گرایی با یک متغیر فشارزای منفی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پرستاران برون‌گرا در مقایسه با همتهای درون‌گرای خود بیشتر نیازمند معاشرت و ارتباط کاری بودند. در کل حمایت اجتماعی موجب می‌شود که درون‌گراها از فرسودگی هیجانی رهایی یابند. رز، هربرت^(۸) و همکاران (۱۹۹۵) طی پژوهش‌هایی نشان دادند که یک رابطه قوی بین فرسودگی شغلی و متغیرهای شخصیتی، خوشنودی شغلی، شغل‌های پر استرس، رفتارهای منزوی‌جویانه سازمانی، بوروکراسی اداری و محرومیت از آزادی‌ها وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد، تیپ‌های مشخصی از شخصیت که می‌توانند موانع را از سر راه بردارند و

یک مدیر زمانی دچار فرسودگی هیجانی می‌شود که منابع هیجانی وی کاهش یافته و تصور کند که دیگر نمی‌تواند خود را به آن سطح روان‌شناختی قبلی برساند، او در این مرحله احساس خستگی، ناکامی و ضعف هیجانی می‌کند. زمانی که مدیر نسبت به کارکنانش نگرش منفی و بدبینانه دارد، دچار مسخ شخصیت شده است؛ او با کارکنانش در این مرحله همچون اشیاء رفتار می‌کند و واقعاً اهمیتی به آنچه برای کارکنان اتفاق می‌افتد، نمی‌دهد.

برای زندگی خود طرحی نو بریزند و از عهده دلایل غیرمنطقی که به دنبال حمایت‌های ضعیف اجتماعی به وجود می‌آید، برآیند؛ افرادی هستند که سطوح بالایی از تأثیرات مثبت خوشنودی شغلی را تجربه می‌کنند.

هدف کلی از انجام این تحقیق مشخص کردن رابطه بین نوع شخصیت و فرسودگی شغلی است تا از این رهگذر عوامل شخصیتی که بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند، شناسایی و گام‌های مؤثری در جهت رفع آثار منفی آن برداشته شود و در نهایت عملکرد و بازدهی مدیریت افزایش یابد. فرضیه‌های پژوهش حاضر شامل ۶ فرضیه به شرح زیر بوده است:

فرضیه شماره ۱: بین روان رنجوری و فرسودگی هیجانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین روان رنجوری و مسخ شخصیت رابطه

شده است؛ او با کارکنانش در این مرحله همچون اشیاء رفتار می‌کند و واقعاً اهمیتی به آنچه برای کارکنان اتفاق می‌افتد، نمی‌دهد. پیشرفت یا عملکرد شخصی سومین نشانه فرسودگی شغلی است و آن زمانی رخ می‌دهد که افراد ارزیابی منفی از خودشان دارند و از پیشرفت خویش ناخوش‌نودند. مدیرانی که به طور مکرر در ایجاد نتایج مطلوب شکست می‌خورند، عاقبت الامر متقاعد می‌شوند که کارهای‌شان فایده‌ای ندارد و دست از تلاش می‌کشند (فیروزبخت بیگی، ۱۳۷۵).

راجرز و دادسن^(۹) (۱۹۸۸) با استفاده از پرسشنامه مسلش تنیدگی مربوط به ۹۹ نفر از کارکنان کار درمانی در جنوب غربی آمریکا را اندازه‌گیری کردند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که همبستگی معنی‌داری بین الف) سن و فرسودگی هیجانی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ب) سواد و فرسودگی هیجانی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ج) سنوات خدمت و کاهش عملکرد د) تهی شدن از ویژگی‌های شخصی با سمت از نظر فراوانی وجود دارد.

کشتکاران (۱۳۷۵) رابطه تنیدگی و فرسودگی شغلی را در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد مطالعه قرار داد. نتایج بدست آمده نشان داد که همبستگی معنی‌دار و مستقیمی بین فراوانی و شدت فرسودگی شغلی با تنیدگی وجود دارد. بین میزان فرسودگی و نیز تنیدگی با ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی چون

سطح تحصیلات، مدارج شغلی رابطه معنی‌داری وجود نداشت، لیکن با افزایش سن و سابقه کار میزان فرسودگی بیشتر می‌شود. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل در معرض فرسودگی قرار دارند.

پاکی (۱۳۷۷) رابطه بین تفکر منطقی معلمان و فرسودگی شغلی ناشی از آن را تحت بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین تفکر منطقی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه و همبستگی وجود دارد ولی این رابطه معنی‌دار نیست.

ساندووال^(۷) و جانانان (۱۹۹۳) طی تحقیقی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی را بین روان‌شناسان مدرسه‌ای مطالعه کردند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که آزمودنی‌هایی که دارای شخصیت‌های یک پارچه هستند نسبت به دیگران کمتر مستعد فرسودگی شغلی هستند. ایستبورگ^(۸) و همکاران (۱۹۹۴) طی تحقیقی نشان دادند یک همبستگی منفی

معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳: بین روان رنجوری و عملکرد شخصی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۴: بین برون‌گرایی و فرسودگی هیجانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۵: بین برون‌گرایی و مسخ شخصیت رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۶: بین برون‌گرایی و عملکرد شخصی رابطه معنی داری وجود دارد.

روش

روش تحقیق حاضر با توجه به هدف مورد نظر از نوع توصیفی است، بدین معنی که نتایج را به همان صورت که هست مورد بررسی قرار می‌دهد، هدف این روش توصیف عینی و واقعی موضوع مورد پژوهش است (نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۷۴).

جامعه آماری این تحقیق را کلیه سرپرستان و مدیران بخش‌های مختلف کارخانه مورد مطالعه در بهار ۱۳۷۸ تشکیل می‌دادند.

روش نمونه‌گیری استفاده شده در این تحقیق، روش

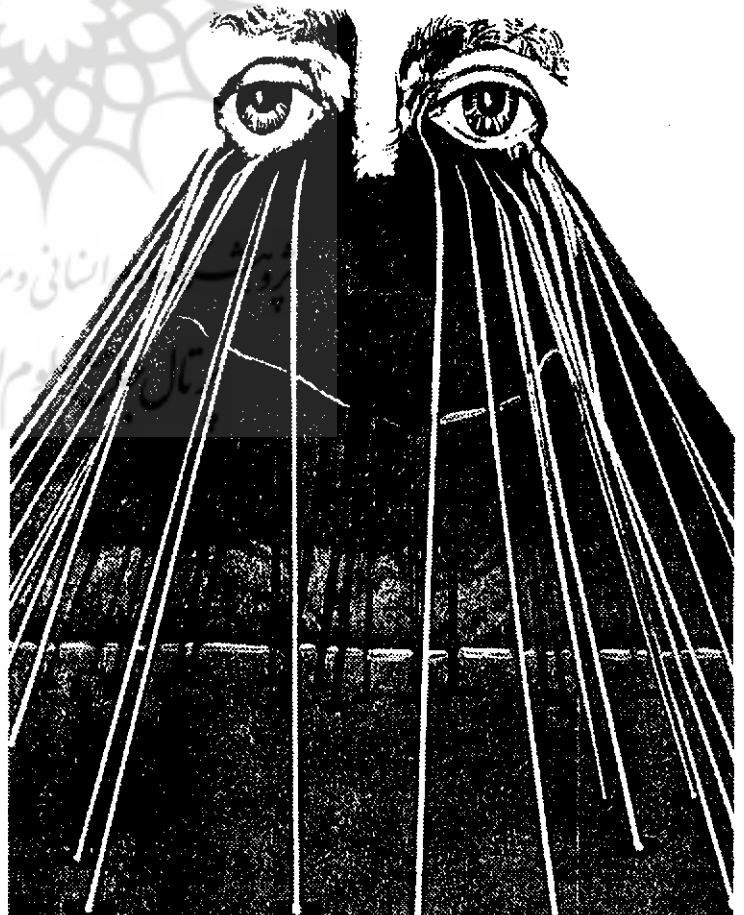
نمونه‌گیری خوشه‌ای به صورت انتخاب تصادفی بوده است. بدین ترتیب که از هر یک از بخش‌های مختلف کارخانه یک مدیر به صورت تصادفی انتخاب و آنگاه پرسش‌نامه‌های تحقیق در میان نمونه ۳۰ نفری (۲۹ نفر مرد و ۱ زن) از مدیران کارخانه توزیع و اجرا شد.

ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق پرسش‌نامه شخصیتی آیزنگ^(۱۱) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش^(۱۲) بوده است. فرم اصلی پرسش‌نامه آیزنگ حاوی ۶۳۰ سؤال است که به بررسی تیپ‌های شخصیتی افراد می‌پردازد. فرم کوتاه پرسش‌نامه شخصیتی آیزنگ، اقتباسی از فرم اصلی است که توسط براهنی (۱۳۷۰) به زبان فارسی ترجمه شده است و حاوی ۵۷ سؤال و از نوع پاسخ بسته می‌باشد، به این ترتیب که پاسخگو می‌تواند یکی از موارد «بلی» «خیر» را علامت بزند. این پرسش‌نامه شامل مقیاس‌های برون‌گرایی^(۱۳) روان رنجوری^(۱۴) و دروغ‌سنج است. اعتبار هر یک از مقیاس‌ها، از طریق ضریب آلفای کورنباخ^(۱۵) و روایی^(۱۶) آنها به سه روش، روایی محتوی، روایی طبقه‌بندی و روایی ملاک توسط براهنی (۱۳۷۰) در شرایط فرهنگی ایران بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است (به نقل از مولوی، ۱۳۷۷).

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی از ۲۲ ماده اصلی و ۳ ماده اختیاری تشکیل شده است که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی شامل: فرسودگی هیجانی، عملکرد شخصی (پیشرفت شخصی) و مسخ شخصیت (تهی شدن از ویژگی‌های شخصی) را می‌سنجد. سؤالات اختیاری، جنبه خاصی از فرسودگی شغلی را نمی‌سنجد. شیوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به هر یک از مواد پرسش‌نامه از دو نوع دستورالعمل پیروی می‌کند:

الف) دستورالعمل فراوانی: در این شیوه تعداد دفعاتی که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه می‌شود مورد توجه قرار می‌گیرد: چند بار در سال (۱)، یک بار در ماه (۲)، چند بار در ماه (۳)، یک بار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵)، هر روز (۶)، هرگز (۷).

ب) دستورالعمل شدت: در این شیوه میزان شدتی که آزمودنی در هر یک از مواد فرسودگی احساس می‌کند مورد قرار می‌گیرد: خیلی کم (۱)، کم (۲)، قابل ملاحظه (۳)، ملایم (۴)، نسبتاً زیاد (۵)، زیاد (۶)، خیلی



جدول ۱. ضرایب همبستگی برای هر یک از مؤلفه‌های مورد آزمایش

مؤلفه‌های مورد آزمایش	فروودگی عاطفی	برون‌گرایی	عملکرد شخصی	روان رنجوری	مسخ شخصیت
فروودگی عاطفی	۱	۰/۲۵۳	-۰/۲۶۶	۰/۶۹۷	۰/۷۶۲
برون‌گرایی	۰/۲۵۳	۱	۰/۲۰۲	۰	۰/۲۵۵
عملکرد شخصی	-۰/۲۶۶	۰/۲۰۲	۱	-۰/۱۷۷	-۰/۳۲۵
روان رنجوری	۰/۶۹۷	۰	-۰/۱۷۷	۱	۰/۶۹۹
مسخ شخصیت	۰/۷۶۲	۰/۲۵۵	-۰/۳۲۵	۰/۶۹۹	۱

جدول ۲. آزمون سطح معنی دار بودن (P-Value) هر یک از ضرایب همبستگی

مؤلفه‌های مورد آزمایش	فروودگی عاطفی	برون‌گرایی	عملکرد شخصی	روان رنجوری	مسخ شخصیت
فروودگی عاطفی	۰/۰۰۰*	۰/۱۷۸	-۰/۱۹۳	۰/۰۰۰*	۰/۰۰۰*
برون‌گرایی	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰*	۰/۱۹۶	۰	۰/۲۲۲
عملکرد شخصی	-۰/۱۹۳	۰/۱۹۶	۰/۰۰۰*	۰/۲۵۶	۰/۰۰۰*
روان رنجوری	۰/۰۰۰*	۰	۰/۰۰۰*	۰/۲۵۶	۰/۰۰۰*
مسخ شخصیت	۰/۰۰۰*	۰/۲۲۲	۰/۰۰۰*	۰/۰۰۰*	۰

* $p < ۰/۰۰۱$

بحث و نتیجه گیری

بحث و نتیجه گیری حاصل از پژوهش حاضر بر اساس

فرضیه‌ها به شرح زیر ارائه می‌گردد.

فرضیه شماره ۱) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد، بین برون‌گرایی و فرسودگی هیجانی رابطه معنی‌داری از نظر آماری وجود ندارد. همچنین داده‌های آماری حاکی از آنند که مدیرانی که در پرسش‌نامه شخصیتی آیزنگ از مؤلفه برون‌گرایی نمره بیشتری کسب کرده‌اند، کمتر دچار فرسودگی عاطفی (هیجانی) شده‌اند. بدین معنی که برون‌گرایان کمتر دچار فرسودگی هیجانی می‌شوند.

فرضیه شماره ۲) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد، بین برون‌گرایی و عملکرد شخصی رابطه معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. همچنین اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد، مدیرانی که در پرسش‌نامه شخصیتی آیزنگ از مؤلفه برون‌گرایی نمره بیشتری کسب کرده‌اند از عملکرد شخصی بالایی برخوردار هستند و کمتر دچار این نوع فرسودگی شغلی می‌باشند.

فرضیه شماره ۳) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد که بین میزان برون‌گرایی و مسخ شخصیت رابطه

زیاد (۷) (مسلش و جکسون، ۱۹۸۵؛ به نقل از: مستغاثی، ۱۳۷۷).

مسلش و جکسون (۱۹۸۵) پیشنهاد می‌کنند که بهتر است از روش فراوانی برای جمع‌بندی پاسخ آزمودنی‌ها استفاده شود. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (MBI) در شرایط فرهنگی ایران مورد تأیید و بازبینی قرار گرفته است. آخرین بار کشت‌کاران (۱۳۷۴) و مستغاثی (۱۳۷۷) این پرسش‌نامه را مورد استفاده و مورد تأیید قرار دادند.

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش روش همبستگی پیرسون و آزمون معنی‌دار بودن ضریب همبستگی و روش آمار توصیفی شامل فراوانی‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار بوده است که به کمک نرم‌افزار کامپیوتری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که جدول ۱ و ۲ نشان می‌دهند، یافته‌های پژوهش حاضر به شرح زیر بوده است:

۱. بین برون‌گرایی و فرسودگی عاطفی (هیجانی) مدیران رابطه معنی‌داری وجود نداشت.
۲. بین برون‌گرایی و عملکرد شخصی (پیشرفت شخصی)

هدف کلی از انجام این تحقیق مشخص کردن رابطه بین نوع شخصیت و فرسودگی شغلی است تا از این رهگذر عوامل شخصیتی که بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند، شناسایی و گام‌های مؤثری در جهت رفع آثار منفی آن برداشته شود و در نهایت عملکرد و بازدهی مدیریت افزایش یابد.

مدیران رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

۳. بین برون‌گرایی و مسخ شخصیت (تهی شدن از ویژگی‌های شخصی) مدیران رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

۴. بین روان رنجوری و عملکرد شخصی مدیران رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

۵. بین روان رنجوری و فرسودگی عاطفی مدیران رابطه معنی‌داری ($P < ۰/۰۰۱$) وجود داشت.

۶. بین روان رنجوری و مسخ شخصیت مدیران رابطه معنی‌داری ($P < ۰/۰۰۱$) وجود داشت.

۷. همچنین داده‌ها نشان می‌دهند که بین فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت مدیران رابطه معنی‌داری ($P < ۰/۰۰۱$) وجود داشته است.

پیشنهاداتی به مدیران، مسئولین و دیگر پژوهشگران علاقه‌مند در این زمینه ارائه می‌گردد.

الف) پیشنهاد به مدیران و مسئولین

۱. انتخاب و به کار گماشتن افراد: بر اساس علاقه، استعداد، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی و استفاده از اصول ارگونومی یا مهندسی عوامل انسانی برای تعیین میزان شایستگی هر فرد در شغل مورد نظر از طریق اجرای آزمون‌های روانی - شغلی.

۲. شناسایی زودرس و پیشگیری از فرسودگی و دیگر مشکلات شغلی در محیط کار: برای این منظور مدیران می‌توانند به ویژه از متخصصان و کارشناسان روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و دیگر متخصصان علوم رفتاری برای مطالعه در فرآیند و رفتار کاری کارکنان استفاده و دعوت به عمل آوردند.

۳. ضرورت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها: چنانچه کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند و از طریق شبکه‌های ارتباطی سالم موجباتی فراهم شود که افراد بتوانند نظرات، شکایات، پیشنهادات و انتقادات خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع به راحتی و بدون نگرانی به شیوه‌ای منطقی ارائه دهند، کمتر دچار عارضه فرسودگی شغلی می‌شوند.

۴. ضرورت جلب اعتماد کارکنان: مدیران می‌توانند به شیوه‌های گوناگون اعتماد زیردستان خود را جلب و با توجه به تیپ‌های شخصیتی آنان نظام تشویق و پاداش مناسب را طرح‌ریزی نمایند.

۵. ضرورت آشنایی مدیران با دانش روان‌شناسی: ضروری است مدیران با اصول اساسی روان‌شناسی انسان آشنا شوند و در این رابطه دوره‌های آموزشی مناسب جهت پیشگیری از بروز مقابله با معضلات روانی در سازمان تحت نظارت خود برگزار نمایند، و پژوهش‌هایی را به منظور مطالعه رفتار و فرایندهای روانی و شغلی کارکنان اختصاص دهند.

۶. اهمیت توجه مدیر به سلامت روانشناختی خود: به مدیران پیشنهاد می‌شود در صورت امکان شرایط فیزیکی یا روانی کار خود را تغییر دهند و چنان چه قادر به ایجاد چنین تغییراتی نیستند، انتظارات خود از مراجعان کم کنند، بعضی از رفتارهای خود را تغییر دهند، کارهای اضافی را کم کنند و دوباره آنها را برنامهریزی نمایند و هم چنین ساعاتی از وقت خود را به ورزش اختصاص دهند.

۷. اهمیت به کارگماری افراد بر اساس نوع شخصیت آنان:

معنی‌داری از لحاظ آماری وجود ندارد. هم چنین اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد، مدیرانی که در مقیاس برون‌گرایی نمره بیشتری به دست آورده‌اند، از مؤلفه مسخ شخصیت نمره کمتری گرفته‌اند.

فرضیه شماره ۴) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری از لحاظ آماری بین میزان روان رنجوری و عملکرد شخصی وجود ندارد، یعنی این که میزان روان رنجوری روی عملکرد شخصی مدیران تأثیر چندانی نمی‌گذارد. داده‌های آماری نشان می‌دهد که یک رابطه معکوس بین میزان روان رنجوری و عملکرد شخصی وجود دارد، یعنی این که هر چه سطح روان رنجوری افراد بالا باشد به همان نسبت عملکرد شخصی آنها کاهش پیدا می‌کند. اما همان طوری که این رابطه نشان می‌دهد ($r = -0.177$) رابطه قوی نمی‌باشد.

فرضیه شماره ۵) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری از لحاظ آماری بین میزان روان رنجوری و فرسودگی هیجانی وجود دارد ($r < 0.001$). یعنی این که میزان روان رنجوری روی فرسودگی عاطفی مدیران تأثیر معنی‌داری گذاشته و مدیرانی که گرایش بیشتری به این نوع تیپ شخصیتی نشان می‌دهند، بیشتر دچار فرسودگی عاطفی می‌شوند. فرضیه شماره ۶) نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش

یک همبستگی منفی و قوی بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی وجود دارد. همچنین برخی از متغیرهای شخصیتی، از قبیل برون‌گرایی و برون‌گرایی رابطه قابل ملاحظه‌ای با فرسودگی شغلی دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین برون‌گرایی با حمایت اجتماعی و برون‌گرایی با یک متغیر فشارزای منفی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

حاکمی از آن است که رابطه معنی‌داری از نظر آماری بین میزان روان رنجوری و مسخ شخصیت وجود دارد. یعنی مدیرانی که گرایش بیشتری به این نوع تیپ شخصیتی دارند، بیشتر دچار عارضه مسخ شخصیت می‌شوند تا مدیرانی که گرایش به این نوع از تیپ شخصیتی ندارند. به علاوه اطلاعات به دست آمده از نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطح ($r < 0.001$) وجود دارد.

پیشنهادات

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مشابه

بیمارستان دکتر علی شریعتی اصفهان با توجه به متغیرهای شخصی. پایان نامه جهت دریافت درجه دکترا در حرفه‌ای، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.

نادری، عزت‌اله و سیف نراقی، مریم. (۱۳۷۴). روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: بدر.

-Sandoval, J. (1993). "Personality and burnout".

Psychology in Schools. Vol. 30, No.4, pp. 231-326

- Eastburg, C. & Williamson, M. (1994). "Social support,

Personality and burnout in nurses" Journal of Applied social Psychology. Vol. 24, No. 14, PP. 1233-1250.

-Flett, R, Biggs, H. & Alpass, F. (1995). "Job stress and professional Practice". Rehabilitation Education. Vol. 9, No.4, PP. 275-291.

پاورقی

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Stress | |
| 2. Burnout syndrome | 9. Ross & Herbert |
| 3. Gmelch and Chan | 10. Eysenck personality Questionnaire |
| 4. Emotional exhaustion | 11. Maslash Burnout Inventory |
| 5. Personal accomplishment | 12. Exteavert |
| 6. Rogers & Dodson | 13. Neurotic |
| 7. Sandoval, J. | 14. Cronbach, s Alpha |
| 8. Eastburg | 15. Reliability |

هر شغل و حرفه‌ای با نوع خاصی از شخصیت، تناسب بیشتری دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود در حرفه‌هایی که مناسبات اجتماعی بالایی را می‌طلبند، به عنوان مثال، در کارهای ارتباطی نظیر روابط عمومی و بازاریابی، در کارهای روتین و تکراری نظیر خط تولید، و در شیفت کاری یا نوبت کاری روز (به خاطر احتمال کمتر سانحه و حوادث) از کارکنانی که تمایلات برون‌گرایانه آنها بیشتر است استفاده به عمل آورند.

ب) پیشنهاد به سایر پژوهشگران

۱. در این پژوهش، با توجه به شرایط و امکانات، نمونه‌ای ۳۰ نفری مورد مطالعه قرار گرفته است. چنانچه تحقیقاتی مشابه در مورد نمونه‌هایی بزرگ‌تر در سایر سازمان‌ها و مراکز صنعتی صورت پذیرد. میزان تعمیم‌پذیری و کاربرد نتایج حاصل افزایش خواهد یافت.

۲. در تحقیق حاضر به زمینه‌های جمعیت‌شناختی و عوامل مداخله‌کننده دیگر توجه نشده است. پیشنهاد می‌شود اطلاعات جمعیت‌شناختی، نظیر سن، جنس، سواد، میزان درآمد و عوامل مربوط دیگر نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع و مأخذ

آیسنک، هانس یورگن. (۱۳۷۷). واقعیت و خیال در روان‌شناسی. ترجمه محمدنقی براهنی. تهران: رشد.

پاکی، فاطمه. (۱۳۷۷). بررسی رابطه تفکر منطقی با فرسودگی شغلی در معلمان و دبیران شهرستان اصفهان. گزارش درس پژوهش‌های عملی - افرادی در رشته روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). روان‌شناسی بهره‌وری. تهران: ویرایش.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۷۵). «تأثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی». فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۳۴ و ۳۳، صفحات ۲۶-۱۴

کشت‌کاران، علی. (۷۶ - ۱۳۷۵). «بررسی ارتباط تنیدگی با تحلیل رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی». فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۳۶ و ۳۵، صفحات ۲۹ - ۲۴.

گملچ، والتروچن، ویلبرت. (۱۳۷۵). استرس در راه موفقیت (برای مدیران مدارس) ترجمه، مهرداد فیروزبخت و خشیار بیگی. تهران: ابجد

مستغاثی، مهرداد. (۱۳۷۷). بررسی فرسودگی ناشی از کارکنان

جناب آقای مهندس محمد طاهر سلیمانی

مدیر عامل محترم شرکت ایاف

افتتاح و آغاز به کار خط تولید محصولات تکسچره در واحد تکسچر ایزینگ شرکت ایاف راکه بیانگر پیشکار و تلاش شبانه‌روزی جنابعالی و کارکنان آن مجموعه می‌باشد، تبریک عرض می‌نمائیم.

ماهانامه توسعه مدیریت

بزرگترین
شرکت‌های
جهان

FORTUNE

2001 GLOBAL

HUNDRED

مندرجات

- ۱۱.....بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان
- ۱۴.....فهرست ۵۰۰ شرکت برتر جهان
- ۲۵.....طبقه‌بندی ۵۰۰ شرکت برتر جهان بر اساس عملکرد
- ۲۸.....طبقه‌بندی ۵۰۰ شرکت برتر جهان در صنایع
- ۳۵.....میانگین فعالیت‌های ۵۰۰ شرکت برتر جهان
- ۴۰.....طبقه‌بندی ۵۰۰ شرکت برتر جهان در کشورها
- ۵۸.....شاخص‌ها