

ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی

محسن وحدانی^{۱*}، دکتر مهرداد محرم‌زاده^۲، دکتر میرحسین سیدعامری^۳، نجمه رضا سلطانی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۰۳/۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۶

چکیده

هدف از این پژوهش، توضیح ارتباط بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت و فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است. ۵۸ کارمند اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی (ارومیه، ۱۳۹۰) ابزارهای این پژوهش را کامل کردند:

پرسشنامه فرسودگی مسلج، شامل ۲۲ آیتم است که در سه زیر مقیاس: فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت، فرسودگی شغلی کارکنان را ارزیابی می‌کند.

پرسشنامه مدل پنج‌عاملی شخصیت با ۴۴ سؤال، ابعاد مختلف شخصیت، شامل: برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب را ارزیابی می‌کند.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمونهای کالموگروف اسمیرنوف یک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در سطح معنیداری $P \geq 0/05$ استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که بین شخصیت روان‌رنجوری و فرسودگی شغلی ($r=0.46, p \leq 0.05$) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه، بین شخصیت‌های توافق‌پذیری ($r=-0.28, p \leq 0.05$)، وظیفه‌شناسی ($r=-0.34, p \leq 0.05$) و گشودگی به تجارب ($r=-0.31, p \leq 0.05$) با فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. ضمن اینکه ابعاد شخصیت در مجموع، $R^2=0.25$ از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کردند. مقایسه یافته‌های حاضر با نتایج سایر پژوهش‌ها حاکی از این است که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یک عامل فردی بر روی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: شخصیت، فرسودگی شغلی، اداره کل ورزش و جوانان، آذربایجان غربی.

مقدمه

معتقد است شخصیت، الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی، همراه با مکانیسم‌های روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد (پروین و سرؤن^۷، ۲۰۱۰).

در بحث از شخصیت، تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان

ارزیابی شخصیت، زمینه عمده کاربرد روان‌شناسی درباره مسائل دنیای عملی است (شمسایی و همکاران، ۱۳۸۸). شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد، زیرا تعیین‌کننده انگیزش و نگرش او درباره اقتضات شغل و شیوه‌ای است که برمی‌گزیند (عظیم^۵، ۲۰۱۰). پروین^۶ (۲۰۱۰)

5- Azeem, Seyed Mohammad
6- Pervin, Lawrence
7- Cervone, Daniel

*۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران mohsen.vahdani@gmail.com
۲- دانشیار دانشگاه ارومیه
۳- دانشیار دانشگاه ارومیه
۴- کارشناس ارشد دانشگاه تهران

اثر می‌گذارد (ساعتچی، ۱۳۸۹). در سال‌های گذشته، پژوهش پیرامون شخصیت، مانند چارچوب قابل قبولی در راستای توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص ویژگی‌های شخصی میان پژوهشگران اختلاف نظر وجود داشته است (قلی‌پور، ۱۳۸۸). با وجود این، امروزه بر این امر که مدل پنج‌عاملی شخصیت^۱ که گلدبرگ^۲ معرفی کرده است، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد استفاده شود، توافق شده است (شمسایی و همکاران، ۱۳۸۸).

ابعاد پنج‌عاملی شخصیت، شامل برون‌گرایی^۳، توافق‌پذیری^۴، وظیفه‌شناسی^۵، روان‌رنجوری^۶ و گشودگی به تجارب^۷ است. برون‌گرایی، شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. توافق‌پذیری، عبارت است از میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران. وظیفه‌شناسی، بعدی است که میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدف‌گرا بودن را در راستای رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. روان‌رنجوری، شامل ویژگی‌هایی مانند اضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هرگونه هیجان‌های تند و ناخوشایند است. گشودگی به تجربه (تجربه‌پذیری)، قوه تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (پروین و سرؤن، ۲۰۱۰).

فشارهای مختلف از ابعاد مختلف بر انسان عصر حاضر وارد می‌شود. یکی از مهم‌ترین عوامل این فشار، شغل افراد است. یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که اغلب به شکل واکنش در برابر تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف مشاهده می‌شود، پدیده «فرسودگی شغلی» است (وردی‌نژاد و حسن‌زاده، ۱۳۸۵). هربرت فرودنبرگر^۸ برای اولین بار به این پدیده اشاره کرد و آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست (همان). مسلج و جکسون^۹ (۱۹۸۱)، فرسودگی شغلی را نشانگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^{۱۰}، مسخ شخصیت^{۱۱} و نقصان موفقیت فردی^{۱۲} است (عظیم، ۲۰۱۰).

پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که از فرسودگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارآیی‌شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به طور مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۸). هاکان کوک^{۱۳} (۲۰۰۹) معتقد است علائم فرسودگی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منجر شود (هاکان کوک و همکاران، ۲۰۰۹). بر اساس اطلاعات موجود در اتحادیه اروپا، همه‌ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از تنیدگی و فرسودگی اختصاص داده می‌شود (وردی‌نژاد و حسن‌زاده، ۱۳۸۵).

پژوهش‌های زیادی تا دهه ۱۹۸۰ درباره تنیدگی و به دنبال آن، فرسودگی شغلی، به عنوان عامل پس از وقوع تنیدگی انجام شده، ولی ریزفاکتورهای فرسودگی و عوامل ایجادکننده آن در محیط کار در دهه ۱۹۹۰ بیشتر مد نظر پژوهشگران بهداشت روانی محیط کار بوده است. گروهی از پژوهشگران، تأثیر شدت محرک‌های بیرونی (درون سازمانی و برون‌سازمانی) را بر جنبه‌های مختلف فرسودگی، عامل اساسی در بروز شدت فرسودگی می‌دانند و گروهی دیگر، تفاوت‌های فردی و نوع شخصیت افراد را موجب شدت بروز این عارضه مهم تلقی می‌کنند (همان).

اسویدر^{۱۴} (۲۰۱۰)، پیشینه فرسودگی را در ۳ گروه طبقه‌بندی کرد: سازمانی، شغلی و شخصی. پژوهشگران در سطح سازمانی، اثر محیط روانی سازمان‌ها را بر روی فرسودگی شغلی کارمندان بررسی کردند. آنان در سطح شغلی بر ویژگی‌های تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز کردند و در سطح شخصی پیرامون تفاوت‌های شخصی بحث کردند. ساعتچی، عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل فرسودگی شغلی می‌داند. زیرا معتقد است این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیر اثربخش، باعث فرسودگی خود می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۸۹).

برای شناسایی افرادی که بیشتر مستعد فرسودگی شغلی هستند، ویژگی‌های شخصیتی متعددی بررسی شده است. ساعتچی در پژوهش‌های مکرر خود به این نتیجه رسید که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری، بیشتر مستعد

1- Big five
2- Goldberg
3- Extraversion
4- agreeableness
5- Conscientiousness

6- neuroticism
7- openness
8- Herbert Freudenberger
9- Maslach and Jackson
10- emotional exhaustion

11- depersonalization
12- loss of a sense of personal accomplishment
13- Hakan Koc
14- Swider, B. W.

روان رنجوری و وظیفه‌شناسی، اثر مثبت و ابعاد برون‌گرایی، توافق‌پذیری و گشودگی به تجارب، اثر منفی بر فرسودگی شغلی پرستاران دارند.

از آنجا که شناخت شخصیت کارکنان، 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 که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان را بهبود بخشند و به این ترتیب، بتوانند باعث بهبود عملکرد و افزایش بازدهی سازمان شوند.

با توجه به مبانی جدید رفتار سازمانی در راستای بعد اثربخشی از فرایند بهره‌وری و ایجاد اعتماد توأم با همدلی بین مدیریت و نیروی انسانی و ایجاد تسهیل‌شناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور به صورت عام و اداره کل آذربایجان غربی به طور خاص، برای ایجاد یک خودآگاهی از ویژگی‌های شخصیتی و ایجاد توان تحلیلی در اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی کارکنان، مطمئناً تلاش پژوهش حاضر می‌تواند پاسخ‌هایی به سؤالات مرتبط ارائه دهد. شایان ذکر است این پژوهش با عنوان مذکور در استان آذربایجان غربی و در حوزه شمال غرب کشور انجام نشده است.

با توجه به ادبیات پژوهشی و مدل‌ها و نظریات ارائه‌شده در زمینه فرسودگی، می‌توان به این نکته پی برد که اول اینکه سطح بالای فرسودگی شغلی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی زیادی منتهی شود، دوم اینکه با توجه به مدل‌های ارائه‌شده، شخصیت‌های افراد، پیش‌بینی‌کننده قوی سطح فرسودگی افراد هستند. بنابراین سؤالی که مطرح می‌شود، این است که آیا بین ویژگی‌های شخصیت و فرسودگی شغلی کارکنان ارتباطی وجود دارد و آیا ویژگی‌های شخصیت افراد می‌توانند فرسودگی شغلی آنان را پیش‌بینی کنند؟ بنابراین، با توجه به اهمیت و نقش اداره کل ورزش و جوانان در پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش، هماهنگ کردن فعالیت‌های

فرسودگی‌اند. بعد خستگی عاطفی با سنخ شخصیتی A مرتبط است (همان).

مسلح^۱ (۲۰۰۱) دریافت که بین بعد روان‌رنجوری شخصیت و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. گروپاد^۲ (۲۰۰۷) نشان داد 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؛ و در نهایت، بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان‌رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

شیمیزوتانی^۳ (۲۰۰۸)، در بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان، به این نتیجه رسید که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی، ارتباط بیشتری با فرسودگی شغلی مرتبط با شغل و مشتری دارد. کانتاس^۴ (۲۰۰۸) معتقد است که بین فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصی همبستگی قوی‌تری وجود دارد. در صورتی که هر دوی آن‌ها با کاهش بازده عملکرد، همبستگی منفی داشتند.

اسویدر^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی، با استفاده از روش متاآنالیز، مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و فرسودگی ارائه کرد. نتایج پژوهش نشان داد که سطوح بالاتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح پایین‌تر فرسودگی عاطفی، و سطوح بالاتر موفقیت فردی مرتبط است، ولی با بعد زوال شخصیت از فرسودگی ارتباطی ندارد. به علاوه، 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 دارد. سیدمحمد عظیم^۶ (۲۰۱۰) نشان داد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی، باعث فرسودگی مدرسان دانشگاه شده است. درگیری شغلی ارتباط منفی و معناداری با مسخ شخصیت و ارتباط مثبتی با ابعاد موفقیت شخصی فرسودگی دارد. اخوان انوری^۷ (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسید که ابعاد

1- Maslach, C.

2- Ghorpade, J.

3- Shimizutani, M.

4- Kantas, C.

5- Akhavan Anvari, M.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت جان و همکاران (۱۹۹۱) و پرسشنامه استاندارد فرسودگی مسلج و جکسون (۱۹۸۱) است. پرسشنامه پنج عاملی شخصیت جان و همکاران که در مقیاس لیکرت و شامل ۴۴ سؤال و ۵ 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 گشودگی به تجارب (۱۰ سؤال) را ارزیابی می‌کند. از آنجا که در میان نظریه‌های موجود در زمینه شخصیت، مدل پنج عاملی جدیدترین مدل برای ارزیابی شخصیت افراد است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، از پرسشنامه مذکور برای ارزیابی شخصیت کارکنان استفاده شد. 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 ۷ گزینه (هرگز - تا هر روز - ۶) ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه، مشهورترین پرسشنامه برای ارزیابی فرسودگی شغلی کارکنان است که در بیش از ۹۰٪ از پژوهش‌ها برای ارزیابی فرسودگی شغلی به کار گرفته شده است. ضمن اینکه روایی پرسشنامه‌های حاضر، بارها از سوی صاحب‌نظران و استادان تأیید شده است. ثبات درونی پرسشنامه ابعاد شخصیت با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد بیشتر از ۰٫۷۵، به دست آمد (آهولا^۲ و همکاران، ۲۰۰۵، آلرکون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). میزان پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی را نیز کشتکاران (۱۳۷۵) در سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی، به ترتیب ۰٫۸۹، ۰٫۷۷ و ۰٫۷۴ به دست آورد.

نحوه توزیع پرسشنامه‌ها: در ابتدا با ارائه معرفی‌نامه از دانشکده تربیت بدنی دانشگاه ارومیه به اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی، مجوز لازم برای اجرای پژوهش در اداره کل دریافت شد. برای تکمیل پرسشنامه از سوی کارکنان، با مراجعات مکرر به اداره کل و توزیع آن‌ها و دادن اطلاعات لازم و رفع هرگونه ابهام، پرسشنامه‌ها توسط کارکنانی که دارای حداقل مدرک دیپلم بودند، تکمیل و جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، شامل جدول

تربیت بدنی و تفریحات سالم و فراهم کردن امکانات و تسهیلات برای ارتقای ورزش در سطح استان، در این پژوهش، ارتباط میان ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی را بررسی می‌کنیم، از این‌رو، فرضیات پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. بین شخصیت روان‌رنجور و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد؛
۲. بین شخصیت توافق‌پذیر و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد؛
۳. بین شخصیت برون‌گرا و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد؛
۴. بین شخصیت وظیفه‌شناس و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد؛
۵. بین شخصیت گشوده به تجارب و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی است که حداقل دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند. در صورت انتخاب کارکنان از سازمان‌های دیگر، ممکن بود نتیجه پژوهش، تحت متغیرهای مداخله‌گری، مثل سبک رهبری مدیران، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و... باعث سوگیری شود؛ از این‌رو بهتر بود که جامعه از یک سازمان انتخاب شود. از طرف دیگر، تعداد نمونه بالای ۵۰ نفر برای تحلیل داده‌های فرضیات (با توجه به آزمون‌های منتخب) این پژوهش کفایت می‌کرد. نمونه‌گیری به صورت تمام شمار و غیرتصادفی هدفمند است. از میان پرسشنامه‌های پخش شده، تعداد ۵۸ پرسشنامه بازگشت داده شد ($N=68, n=58$). زمان انجام پژوهش، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۰ و مکان آن، اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی، واقع در شهر ارومیه بود.

ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه اطلاعات عمومی (شامل سن، جنس، رشته تحصیلی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی)،

1- Big Five inventory (BFI John, et al)

3- Alarcon, G.

2- Ahola, K.

نشان داد که کارکنان بیشتر دارای شخصیت وظیفه‌شناسی و کمتر دارای شخصیت روان‌رنجوری هستند (شکل ۱).

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. به علاوه، 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؛ و در نهایت، بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی ارتباط معکوس و معناداری مشاهده شد (جدول ۲).

برای پیش‌بینی میزان فرسودگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کردیم. نتایج نشان داد، در گام اول، متغیرها می‌توانند ۰.۲۸ از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند. از این‌رو متغیرهای غیرمعنادار (برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) از مدل حذف می‌شوند (جدول ۳ و ۴). نتایج نهایی در گام دوم نشان داد که از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت، ویژگی‌های روان‌رنجوری ($\beta = 0.43$) و گشودگی به تجارب ($\beta = -0.27$) می‌توانند میزان فرسودگی را تبیین کنند (جدول ۵).

فراوانی‌ها، درصد میانگین، انحراف استاندارد و... استفاده شد. به علاوه، برای تحلیل داده‌ها در بعد آمار استنباطی از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت و تحلیل‌رفتگی، و از آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی میزان فرسودگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت استفاده شد.

در روش رگرسیون گام به گام، پس از محاسبه ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته، متغیر مستقلی که بیشترین واریانس را تبیین می‌کند، وارد مدل می‌شود و به همین ترتیب، متغیرهای مستقل تک به تک وارد مدل می‌شوند. در صورتی که اضافه شدن متغیر در تبیین واریانس سهمی داشته باشد، در مدل باقی می‌ماند، در غیر این صورت، از مدل حذف می‌شود.

کلیمه فرضیه‌ها در سطح معناداری $p \leq 0.05$ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۷ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

با توجه به جدول ۱، ملاحظه می‌شود که بیشتر کارکنان دارای سن ۳۰-۳۹، مدرک کارشناسی، و رشته غیر تربیت بدنی بودند؛ ضمن اینکه ۶۷/۲٪ از نمونه را مردان و ۳۲/۸٪ نمونه را زنان تشکیل می‌دهند (جدول ۱).

با استفاده از نتایج آزمون کالموگراف - اسمیرنوف، فرض طبیعی نبودن توزیع طبیعی داده‌ها رد شد. یافته‌های توصیفی

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

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۰/۷
	۳۰-۳۹	۵۶/۹
	۴۰-۵۰	۲۲/۴
تحصیلات	دیپلم	۲۴/۲
	فوق دیپلم	۲۰/۶
	لیسانس	۵۰
	فوق لیسانس	۵/۲
رشته	تربیت بدنی	۱۷/۲
	غیر تربیت بدنی	۸۲/۸

جدول ۲. نتایج آزمون پیرسون ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی

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

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه - خلاصه مدل (گام اول)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعدیل	ضریب تعیین تعدیل شده
	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۵

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تحلیل رفتگی (گام اول)

ابعاد شخصیت	Beta	T	Sig
برون‌گرایی	۰/۱۷	۱/۲۵	۰/۲۱
توافق‌پذیری	-۰/۰۷	-۰/۰۶	۰/۵۴
وظیفه‌شناسی	-۰/۱۲	-۰/۹۷	۰/۳۳
روان رنجوری	۰/۴۴	۳/۲۵	۰/۰۰۲*
گشودگی به تجارب	-۰/۲۷	-۲/۲۱	۰/۰۳*

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تحلیل رفتگی (گام دوم)

ابعاد شخصیت	Beta	T	Sig
روان رنجوری	۰/۴۳	۳/۷۵	۰/۰۰*
گشودگی به تجارب	-۰/۲۷	۲/۳۵	۰/۰۰۲*

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیتی کارکنان با میزان فرسودگی شغلی در اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی بود.

با گذری بر مدل‌های ارائه‌شده در زمینه فرسودگی شغلی، می‌توان به این نکته پی برد که شخصیت افراد می‌تواند بر فرسودگی شغلی آنان اثر بگذارد. برای مثال، در مدل درماندگی آموخته‌شده (سلیگمن^۱، ۱۹۷۵) و نشانگان

تطابق عمومی (هانس سلیه^۲، ۱۹۷۶) بین سنخ شخصیت A و عوامل فشارزای ادراکی از سوی افراد، نوعی رابطه مثبت و بین سنخ شخصیت A و حمایت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. اسویدر (۲۰۱۰) معتقد است پیشینه فرسودگی شغلی ناشی از متغیرهای سازمانی، شخصی و شغلی است. از این رو در این پژوهش نیز می‌توان با پیشینه مذکور، ابعاد شخصیت را به عنوان متغیر مستقل و فرسودگی شغلی را به عنوان متغیر وابسته (پیش‌بین) بررسی کرد.

به علاوه، بین توافق‌پذیری با فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط منفی، اما غیرمعنادار وجود داشت. افراد توافق‌پذیر روحیه همکاری دارند و صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین ادراک آن‌ها از عملکرد کاری آینده‌شان نباید عامل به وجود آوردن شرایط روان‌شناختی منفی، مانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت شود. در نتیجه این ارتباط به صورت معکوس خواهد بود که تا حدودی با نتایج اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱)، گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، اسویدر و زیمرمن (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 به وجود می‌آورد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ویژگی وظیفه‌شناسی با تمامی ابعاد فرسودگی ارتباط منفی دارد. این ارتباط در ابعاد نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت معنادار، ولی در بعد فرسودگی عاطفی غیرمعنادار مشاهده شد. بعد وظیفه‌شناسی بر قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. از آنجا که این افراد، با وجدان و مسئولیت‌پذیرند، سخت‌کوش و دارای پشتکار فراوان نیز هستند که ممکن است در بعد فرسودگی عاطفی اندکی به ارتباط مثبت میل کند و رابطه معناداری را به وجود نیابد... اما اینکه افراد سخت‌کوش و وظیفه‌شناس موفقیت فردی بیشتری کسب خواهند کرد، جای هیچ‌گونه شبهه‌ای نیست. از طرف دیگر، بهره‌گیری فراوان از تلاش و پشتکار و انگیزه مثبت کاری در کارکنان، شرایطی را برای آنان فراهم کرده است که شخصیت خود را به گونه‌ای قابل اعتماد و با وجدان بشناسند و در نتیجه، باعث کاهش سطوح مسخ شخصیتی آنان شود که تا حدود زیادی با نتایج گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) مرتبط است.

اگرچه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان در سطوح پایین‌تری از ویژگی روان‌رنجوری‌اند، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط نسبتاً قوی، مثبت و

یافته‌های پژوهش نشان داد که اگرچه ضریب همبستگی بین ویژگی برون‌گرایی و ابعاد فرسودگی منفی است، این ارتباط از لحاظ آماری معنادار نیست. می‌توان اذعان داشت که این یافته‌ها تا حدودی با یافته‌های شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰)، سیدمحمد عظیم (۲۰۱۲) و اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

اسویدر و سیدمحمد عظیم ارتباط معکوسی را میان برون‌گرایی و فرسودگی اعلام کردند. افراد برون‌گرا در مقایسه با افراد درون‌گرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه با عملکرد کاری آینده‌شان امیدوار سازد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد برون‌گرا دارای سطوح پایین‌تری از فرسودگی عاطفی باشند. به علاوه، با توجه به دیدگاه مثبتشان از اثربخشی مرتبط با شغلشان، می‌توان گفت این افراد بیشتر در کارشان موفق هستند، و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه، سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد. در مقابل سایر ویژگی‌های شخصیتی، کارمندان، به نسبت، کمتر دارای ویژگی برون‌گرایی هستند. آنچه درباره عدم معناداری این فرضیه می‌توان بیان کرد، این است که احتمالاً جو سازمانی حاکم بر اداره کل و محل کار کارکنان به گونه‌ای نیست که ویژگی برون‌گرایی آنان دین فعالیت، آن‌چنان که باید و شاید، ظاهر شود و شاید هم دلیلی برای درگیر کردن این ویژگی‌ها در شرایط کاری نمی‌بینند تا ارتباطی معنادار بین این خصوصیات و استرس‌های ناشی از شغل که به فرسودگی عاطفی و فرسودگی منجر می‌شود، به وجود آید. 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 به وجود آورنده استرس‌های بیش از حد و بلندمدت باشد و در نهایت باعث 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.

معناداری میان ویژگی روان‌رنجوری و تمامی ابعاد فرسودگی شغلی وجود دارد که با نتایج مسلج و همکاران (۲۰۰۱)، اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱)، گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

به خاطر وجود علائمی مانند اضطراب، نااطمینانی، ناامنی و عصبانیت در شرایط کاری و غیرکاری افراد با سطوح بالای روان‌رنجوری، انتظار می‌رود 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، در سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی هستند. این افراد اغلب تمایل دارند بر جنبه‌های منفی یک موقعیت تمرکز کنند و بیشتر دوست دارند پس از آن موقعیت، اطلاعات منفی را به یاد آورند. در نتیجه، می‌توان گفت که افراد روان‌رنجور در سطح بالاتری از زوال شخصیت به عنوان یکی از ابعاد فرسودگی شغلی هستند. از طرف دیگر، دیدگاه منفی و نامطمئن این افراد باعث می‌شود که از سطح اختیاراتشان ارزیابی‌های منفی 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، یک پیش‌بینی کننده قوی از میزان فرسودگی شغلی است. بنابراین آنچه که از یافته‌های این پژوهش و نتایج پژوهش‌های گذشته می‌توان دریافت، این است که سطوح بالای روان‌رنجوری می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد که این امر نیز ممکن است 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، می‌توان پیشنهاد داد که مدیران، افراد با این ویژگی شخصیتی را در زمان استخدام و یا سازمان‌دهی مد نظر قرار دهند؛ ضمن اینکه با فراهم کردن شرایط محیطی مساعد و جو سازمانی مناسب برای کارکنان روان‌رنجور خود، بتوانند سطح روان‌رنجوری آنان را کاهش دهند و در کم کردن فرسودگی شغلی در آنان گام مهمی بردارند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که افراد با سطوح بالای

گشودگی به تجارب، دارای سطوح پایین‌تری از فرسودگی هستند. نتایج نشان داد که میان گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد؛ ولی بر نتایج گروپاد و همکاران (۲۰۰۷) منطبق نیست. گروپاد در پژوهش خود بر روی استادان دانشگاه، به این نتیجه رسیده بود که بین گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط مثبتی وجود دارد. افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی هستند، تمایل دارند با کنجکاو و خلاقیت بیشتر با محیطشان در ارتباط باشند. بنابراین، در رابطه با کارشان هیچ‌گونه عدم اطمینان یا ابهام مخفی و در نتیجه، پریشانی و اضطراب نخواهند داشت. به این ترتیب، اشخاص با گشودگی به تجارب بالا کمتر دچار فرسودگی ناشی از اضطراب خواهند شد. زمانی که آنان تفکر می‌کنند، به خوبی خواهند توانست از موقعیت‌های کاری آینده‌شان ایفای تعهد کنند. به علاوه، میان گشودگی به تجارب و نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و گروپاد و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. افراد با گشودگی به تجارب بالا تلاششان در کار را به عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه فرصتی برای رشد شخصی تلقی می‌کنند. بنابراین در امور مربوط به خود نیل به موفقیت شخصی دارند. از طرف دیگر، میان گشودگی به تجارب و مسخ شخصیت نیز ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج اخوان انوری و همکاران (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰)، گروپاد و همکاران (۲۰۰۷) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. از آنجا که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجربه ویژگی‌هایی مانند ایده‌پردازی، عمل‌گرایی و زیبایی‌گرایی دارند، به دلیل استقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص دارای سطوح کمتری از مسخ شخصیت خواهند بود.

با توجه به اینکه نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره

- کشتکاران، علی. ۱۳۷۵. بررسی ارتباط بین تنیدگی با تحلیل رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله: دانش مدیریت، شماره ۳۵، ص ۲۹-۳۸
- گودرزی، محمود و کشتی‌دار، محمد. ۱۳۸۱. «ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور»، نشریه حرکت، ش ۱۳، ص ۴۵-۵۳.
- وردی‌نژاد، فریدون و حسن‌زاده، زهرا. ۱۳۸۵. «بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، مطالعه موردی: سازمان بنادر و کشتیرانی بندرانزلی»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، ش ۲۳، ص ۱۵۰-۱۲۹.
- Ahola, K. & Honkonen, T. 2007. "Job Strain, Burnout, and Depressive Symptoms: A Prospective Study among Dentists", *Journal of Affective Disorders* 104, 103-110
- Ahola, K.; Honkonen, T.; Isomets, E.; Kalimo, R.; Nykyri, E.; Aromaa, A.; Lonnqvist, J. 2005. "The Relationship between Job-related Burnout and Depressive Disorders — Results from the Finnish Health 2000 Study", *Journal of Affective Disorders* 88, 55-62
- Akhavan Anvari, M.; Seyed Kalali N.; Gholipour, A. 2011. "How Does Personality Affect on Job Burnout?", *International Journal of Trade, Economics and Finance* 2(2), 115-119.
- Alarcon, G. M. 2011. "A Meta-analysis of Burnout with Job Demands, Resources, and Attitudes", *Journal of Vocational Behavior*, doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007.
- Alarcon, G.; Eschleman, K. J.; Bowling, N. A. 2009. "Relationship between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis", *Work & Stress* 23(3), July-September, 244-263.
- Azeem, Seyed Mohammad. 2010. "Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout among Teachers", *International Journal of Vocational and Technical Education*, pp 36-40.
- Ghorpade, J.; Lackritz, J.; Singh, G. 2007. "Burnout and Personality: Evidence from Academia", *Journal of Career Assessment* 15(2), 240-256
- Hakan Koç, Siddik Arslan, & G. Topaloglu. 2009. Differentiation of Burnout Syndrome by Profession and Job: Gazi Burnout Inventory.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory--Versions 4a and 54. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kantas, C. 2008. The Burnout Syndrome in Physician of the Public Health Area Rev-clin-ESP, volume 194.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. B. 2001. "Job Burnout", *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.

نشان داد که سطوح فرسودگی بر اساس 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 مد نظر قرار دهند.

در نهایت، آنچه که از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های گذشته درمی‌یابیم، این است که عوامل به وجود آورنده فرسودگی شغلی به طور کلی به ۳ دسته عوامل سازمانی، مرتبط با شغل و عوامل فردی تقسیم می‌شود. اگرچه در این پژوهش، اثر ابعاد مختلف شخصیتی را بر روی فرسودگی شغلی بررسی می‌کنیم، به نظر می‌رسد عوامل فردی دیگر، مانند ارزش‌ها، توانایی ذهنی عمومی، ... نیز می‌تواند به عنوان عوامل فردی بر روی فرسودگی شغلی اثر بگذارد که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های پژوهش به حساب آورد.

این پژوهش و اکثر پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده است که ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان فرسودگی شغلی در کارکنان مؤثر است. بنابراین، اگر سازمان‌ها از یک ارزشیابی، مبتنی بر مدل پنج‌عاملی شخصیت، به عنوان 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.

کتابنامه

- 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، ش ۳، ص ۱۵۰-۱۳۵.
- ساعتچی، محمود. ۱۳۸۹. *روان‌شناسی کار*. چاپ هفدهم. تهران: نشر ویرایش.
- شمسایی، محمد مهدی؛ کریمی، یوسف؛ جدیدی، محسن؛ نیکخواه، حمیدرضا. ۱۳۸۸. «همنویسی: همبسته‌های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل»، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، س ۳، ش ۱، بهار، ص ۸۲-۶۷.
- شولتز، دوان پی. و شولتز، سیدنی ال. ۱۳۸۶. *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سیدمحمدی. ویرایش هشتم. چاپ دهم. نشر ویرایش.
- قلی‌پور، آریین. ۱۳۸۸. *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. تهران: انتشارات سمت.

- et al. (Eds.), Handbook on stress and anxiety. San Francisco: Jossey- Bass.
- Seligman, M. E. P. 1975. Helplessness: On depression, development and death. San Francisco: Freeman.
- Shimizutani, M.; Odagiri, Y.; Ohya, Y.; Shimomisu, T.; Maruta, T.; Limori, M. 2008. "Relationship of Nurse Burnout with Personality Characteristics and Coping Behaviors", *Industrial Health* 46, 326-335.
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. D. 2010. "Born to Burnout: A Meta-analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior* 76(3), June, 487-506.
- Perrewé, P. L. 2010. "The Role of Personality in Human Resource Management", *Human Resource Management Review*, doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.009
- Pervin, Lawrence & Cervone, Daniel. 2010. *Personality Theory and Research*. Eleventh edition. Wiley.
- Polikandrioti, M. 2009. "Burnout Syndrome", *Health Science Journal* 3(4).
- Rammstedt, B. & John, O. P. 2007. "Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-item Short Version of the Big Five Inventory in English and German", *Journal of Research in Personality* 41, 203-212.
- Selye, H. (1976). The stress concept today. In I. L. Kutash,