



Investigating the Relationship Between Personality Dimensions and Job Burnout Among Staff of the General Office of Physical Education in Kermanshah Province

Seyed Ali Mousavi*, Farshad Tojari, Ali Zarei

Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

Abstract

Background and aim: Human resources are considered the most valuable assets of any organization. Various factors can influence and potentially hinder individuals' expertise and knowledge. For instance, individual differences and personality types may play a significant role in the degree to which job burnout manifests. The purpose of the present study was to examine the relationship between personality traits and job burnout among staff members of the General Office of Physical Education in Kermanshah Province.

Methods: To conduct this study, employees of the General Office of Physical Education in Kermanshah completed the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ). After collecting the data, statistical analysis was carried out using SPSS software. A multivariate regression model was employed to predict job burnout based on personality traits.

Results: The results indicated a statistically significant relationship between personality traits and job burnout at the $\alpha = 0.01$ level. In other words, personality traits have the predictive power to determine the extent of job burnout.

Conclusion: Given the findings that demonstrate a relationship between personality characteristics and occupational burnout, it is recommended that individual attributes and personality types be taken into serious consideration. This awareness can inform targeted planning aimed at preventing job-related stress caused by a mismatch between personal traits and job requirements, ultimately facilitating placement of individuals in roles aligned with their personality profiles.

Please cite as: Mousavi SA, Tojari F, Zarei A. "Investigating the Relationship Between Personality Dimensions and Job Burnout Among Staff of the General Office of Physical Education in Kermanshah Province". SOREN Journal 2024;5(2):76-80 [In Persian].

Corresponding Author

Name: Seyed Ali Mousavi
Email Address: ali.mousavi6458@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2138-8265

Article history:

Received
2024/04/27
Accepted
2024/07/01

Keywords:

- Job Burnout
- Emotional Exhaustion
- Depersonalization
- Lack of Personal Accomplishment
- Personality Traits



بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه

سیدعلی موسوی*، فرشاد تجاری، علی زارعی

دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی، تهران، ایران.

چکیده

سابقه و هدف: منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند. عوامل گوناگونی وجود دارد که می‌توانند تخصص و دانش را تحت تاثیر خود قرار دهند و به آن لطمه بزنند. بعنوان مثال تفاوت‌های فردی و نوع شخصیت افراد می‌تواند در شدت بروز تحلیل رفتگی عاملی مهم تلقی شود. هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه بود.

روش کار: برای انجام این پژوهش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه با تکمیل پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی شغلی مزلاج و ویژگی‌های شخصیتی آیزنک مورد بررسی قرار گرفتند. پس از جمع‌آوری داده‌ها و آنالیز آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی با تحلیل رفتگی شغلی در سطح $\alpha = 0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش که حاکی از ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بود، توصیه می‌شود به مشخصات فردی و نوع تیپ شخصیتی افراد توجه خاصی شود تا بر اساس آن امکان برنامه‌ریزی‌های ویژه جهت پیشگیری از بروز تنش‌های شغلی ناشی از عدم تناسب خصوصیات فرد با شغلش تا حدودی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و از این طریق فرد حتی‌المقدور در موقعیت شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی‌اش انجام وظیفه نماید.

مقدمه

نیروی انسانی یک عامل کلیدی در هر سازمانی محسوب می‌شود و مدیریت سازمان با توجه به این نکته باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعدادهاى نهفته‌ی او را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کند (۱). تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، اضطراب و تحلیل رفتگی می‌نماید (۲). نظریه‌های شخصیت همواره به دنبال این بوده‌اند که بتوانند با شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد رفتارشان را پیش‌بینی کنند زیرا پیش‌بینی عملکرد فرد بر اساس ویژگی‌های شخصیتی وی از اهمیت زیادی برخوردار است (۳).

در حال حاضر مطالعه شخصیت یکی از مباحث عمده و محوری روانشناسی و هدف نهایی همه بررسی‌های مربوط به انسان به شمار می‌رود. زیرا با شکل‌گیری شخصیت فرد، شکل چگونگی عملکرد وی در قبال مسئولیتی که در آینده پذیرا خواهد شد را تا حدودی می‌توان پیش‌بینی کرد (۴). تحلیل رفتگی از نظر لغوی در زبان انگلیسی معادل (Burn out) و به معنای تمام شدن انرژی و توان شخصی به خاطر انجام کارهای سخت، بی‌رمق شدن به خاطر کارهای بیش از حد و یا به عبارت دیگر تحلیل رفتن به خاطر انجام ناصحیح کار می‌باشد.

تحلیل رفتگی شغلی یک مفهوم سه بعدی است که بعد مرکزی و آشکار آن خستگی عاطفی است. وقتی افراد در مورد تحلیل رفتگی خود سخن می‌گویند بیشتر به بعد خستگی عاطفی تاکید دارند. در شرایطی که بین ارائه دهنده خدمت و گیرنده آن فاصله ایجاد شود به آن مسخ شخصیت

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه می‌باشند.

ابزار اندازه‌گیری متغیرها: برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی آیزنک، تحلیل رفتگی شغلی مزلاچ و جکسون و فرم مشخصات فردی کارکنان شامل (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت) استفاده شده است. در ادامه توضیح مختصری راجع به این دو پرسشنامه آورده شده است:

پرسشنامه تحلیل رفتگی مزلاچ (MBI): این پرسشنامه در سال ۱۹۸۱ توسط مزلاچ و جکسون ساخته شده و آزمونی جهت سنجش میزان ناراحتی‌های هیجانی ناشی از محیط کار است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال است و سه زیرمقیاس اصلی به نام‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی و خرده آزمون فرعی به نام درگیری دارد. اجرای این پرسشنامه دو نوع دستورالعمل دارد:

الف) دستورالعمل فراوانی: این شیوه تعداد دفعاتی را که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را دربرمی‌گیرد.

ب) دستورالعمل شدت: این شیوه میزان شدتی که آزمودنی در مورد هر یک از موارد احساس فرسودگی دارد را دربرمی‌گیرد. روایی و پایایی پرسشنامه در تحقیقات مختلف به اثبات رسیده است، پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط آقای عماد فیلیان در سال ۱۳۷۱ در جامعه ای از پرستاران بیمارستان‌ها بررسی گردید. میزان ضریب پایایی در مولفه‌های تحلیل رفتگی بین (۰/۸۳ تا ۰/۹۶) گزارش شد (۱۰). پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی آیزنک (EPI): پرسشنامه شخصیتی آیزنک که دارای ۵۷ سوال بوده و به عنوان معتبرترین پرسشنامه شخصیتی لحاظ گردیده که افراد را بر اساس دو محور درون‌گرایی - برون‌گرایی تقسیم‌بندی می‌کند. این پرسشنامه بر اساس معیارهای دقیق رویکرد صفت‌گرایان تدوین شده و می‌تواند متغیر ویژگی شخصیتی را در محور درون‌گرایی - برون‌گرایی به صورت کمی و پیوسته با مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری کند. ضریب اعتبار پرسشنامه حاضر که توسط دکتر براهنی (۱۳۷۶) در دانشگاه صنعتی شریف بدست آمده است رقم ۰/۷۶ است (۱۱).

نتایج

نتایج یافته‌های این تحقیق (جدول ۱) نشان داد که بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی ویژگی‌های شخصیتی آیزنک با خستگی هیجانی (فرسودگی عاطفی) و مسخ شخصیت از مولفه‌های تحلیل رفتگی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه ارتباط مثبت دارد. اما با دیگر زیرمولفه‌ی تحلیل رفتگی یعنی احساس کفایت شخصی ارتباطی ندارد.

با توجه به جدول، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین ویژگی شخصیتی «درون‌گرایی - برون‌گرایی» با زیرمولفه‌های فرسودگی شغلی در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی «فرسودگی شغلی» از طریق ویژگی‌های شخصیتی

می‌گویند که بعد دوم تحلیل رفتگی است. بعد عملکرد شخص بعد سوم تحلیل رفتگی است که در شرایط تحلیل رفتگی کاهش می‌یابد (۵).

در زمینه تعاریف ارائه شده در رابطه با تحلیل رفتگی شغلی فاربر (۱۹۸۳) نتیجه می‌گیرد که کلیه محققان در تعریف این پدیده روی چند نکته اتفاق نظر دارند. اولاً تحلیل رفتگی به نحوی به زندگی مدرن و ثانیاً به محیط مربوط می‌شود اما نکته اساسی در این تعریف این است که تقریباً کلیه محققان به طریقی تحلیل رفتگی را در ارتباط با فشار روانی شغل می‌دانند (۶).

در ارتباط با شخصیت فردی باید گفت تفاوت فردی سبب می‌شود بعضی از مردم بهتر از دیگران با عوامل تنش‌زا مقابله کنند، بسیاری دیگر با توجه به جنبه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی‌شان نسبت به فشارهای روانی مستعد و بی‌مقاومت هستند (۵).

شخصیت بنیادی‌ترین مفهوم در روانشناسی است. شخصیت مفهومی کلی است که مباحثی چون یادگیری، تفکر، عواطف، احساسات، رشد و هوش را دربرمی‌گیرد. به عبارتی دیگر تمامی موارد فوق اجزا تشکیل‌دهنده شخصیت هستند و حتی مطالعه بیماری‌های روانی چون اسکیزوفرنی، نوروزها و اختلالات شخصیت با این مفهوم بی‌ارتباط نیستند (۸).

عوامل متعددی در رشد و تکامل شخصیت تاثیر دارند و میزان تاثیر این عوامل به میزان توانایی فرد از درک اهمیت این عوامل بستگی دارد. این عوامل عبارتند از: عوامل شخصی (غدد درون ریز، وراثت، هوش، بدن، تجارب اولیه)، عوامل خانوادگی (پدر و مادر، وضع اجتماعی - اقتصادی)، عوامل اجتماعی (محیط مدرسه، محیط اجتماعی عمومی) (۹). احتمالاً در مراجعه به ادارات مختلف با کارکنانی مواجهه شده‌اید که به دلیل کار زیاد و طولانی‌مدت، احساس خستگی شدید، بی‌رمقی یا فرسودگی نموده و با اوقات تلخی و برخورد نامناسب با ارباب رجوع برخورد می‌کنند، از طرفی دیگر عده ای از کارکنان هستند که با وجود مشکلات و سختی کار در برخورد با ارباب رجوع بسیار سرحال و پرانرژی، خوش‌برخورد و منطقی عمل نموده و ضمن رعایت نمودن وجدان کاری، رضایت خاطر مراجعه‌کنندگان را نیز فراهم می‌آورند. در رابطه با پیامدهای این دو نوع برخورد در محیط کار و تاثیر آن بر شخص ارائه‌دهنده خدمت چه می‌دانید؟ مسلماً پیامدهای گوناگونی دارد. اما محقق در پی پاسخ به این سوال بود که آیا ویژگی‌های شخصیتی افراد با میزان تحلیل رفتگی شغلی آنها رابطه‌ای دارد، عبارتی دیگر ابعاد شخصیتی افراد چقدر می‌تواند بعنوان عاملی تاثیرگذار در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد؟ در این پژوهش سعی بر آن شده تا علاوه بر توصیف کاملی از ویژگی‌های شخصیتی و میزان تحلیل رفتگی شغلی، به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه بپردازیم، تا ضمن پاسخگویی به سوالات مطرح شده راهکارهایی در جهت کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ارائه گردد. مدیران و کارکنان می‌توانند با اتخاذ تدابیر مناسب جهت تقلیل این متغیر دست کم مقداری از تحلیل رفتگی شاغلین را تا آنجایی که به این مسئله مربوط می‌شود کاهش دهند و از پیامدهای نامطلوب تحلیل رفتگی شغلی مانند کاهش اثربخشی، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به کار، سهل‌انگاری، کاهش توان کاری، نارضایتی و ... جلوگیری کنند.

«درون‌گرایی - برون‌گرایی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «مسخ شخصیت» از طریق ویژگی‌های شخصیتی «درون‌گرایی - برون‌گرایی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	معنی داری
رگرسیون (خستگی هیجانی)	۲۰۴۲/۱۲		۱۲۲۱/۰۶	۷/۶۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۳۸۹۹/۵۴	۸۰	۱۳۲/۷۷		
رگرسیون (مسخ شخصیت)	۳۰۵/۰۵		۱۵۲/۵۲	۷/۰۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۹۶۵/۵۹	۸۳	۲۱/۶۷		
رگرسیون (احساس کفایت شخصی)	۲۱۵۱۵/۴۶		۸۸/۷۲	۰/۱۸	۰/۴۸۹
باقیمانده	۲۱۶۹۲/۹۱	۷۴	۱۲۳/۶۵		

جدول ۲. ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان T	معنی داری
خستگی هیجانی	درون‌گرایی - برون‌گرایی	۰/۷۲	۰/۲۰	۲/۷۸	۰/۰۰۶
مسخ شخصیت	درون‌گرایی - برون‌گرایی	۰/۳۸	۰/۲۶	۳/۶۶	۰/۰۰۱

هر چه فرد از خصوصیات برون‌گرایی بیشتری برخوردار باشد دچار فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت کمتری می‌شود. افراد برون‌گرا فعال، پرنرژی، اجتماعی و خطر پذیرترند. در مقابل افراد درون‌گرا با خصوصیات منفی غمگینی، یأس و نگرانی بیشتر دچار علائم عاطفی و جسمانی ناشی از فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار می‌شوند.

احساس کفایت شخصی که یکی از مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی به شمار می‌رود هم می‌تواند سبب و هم می‌تواند پیامد تحلیل رفتگی باشد. معمولاً انسان‌ها دوست دارند مولد باشند زیرا اگر بتوانند سطح عملکرد خود را حفظ نمایند و یا آن را ارتقا دهند، پاداش کافی دریافت می‌کنند و پیشرفت در انتظار آن‌ها خواهد بود.

در تحقیق سعید فروغی (۱۳۸۵) که به بررسی ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنها پرداخته است، نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و جامعه‌پسندی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. ویژگی‌های شخصیتی بی‌ثباتی و هیجانی و گرایش به روان‌پریشی با همدیگر و با رضایت شغلی رابطه معناداری نداشت.

اما در تحقیق خانم بیگی‌فرد (۱۳۸۷) که به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی سخت‌رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی کارکنان مراکز توانبخشی شهر شیراز پرداختند، نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی سخت‌رویی و حمایت اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد. بیشترین مؤلفه فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها در این تحقیق مربوط به احساس عدم موفقیت فردی بود.

بحث

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت یکی از عواملی که سهم بسزایی هم در بروز و هم در شیوع تحلیل رفتگی دارد و در سطوح مختلف می‌بایست مورد بررسی قرار گیرد، ویژگی‌های شخصیتی افراد است زیرا انسان‌ها در سنی وارد سازمان می‌شوند که شخصیت شکل گرفته آنها اثر زیادی روی رفتار کاری آنها دارد. عبارتی دیگر می‌توان گفت افراد با مشخصات فردی و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت وارد سازمان می‌شوند که عدم به‌کارگیری صحیح آنها در شغل و سمتی مناسب و متناسب با خصوصیات شخصیتی آنها از یک سو می‌تواند موجب اختلال در حالت تعادل روانی آنها شود و از سویی دیگر باعث عامل تنش‌زایی برای آن‌ها گردد که این موضوع کیفیت و کارایی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا جایی که ممکن است فرد را به سمت منفی سوق دهد. محقق بر این ایده است که دستاوردهای حاصل از این پژوهش ممکن است بتواند در بحث مدیریت منابع انسانی و ارتقاء بهداشت روانی محیط کار برای دیگر سازمان‌ها و ارگان‌ها نیز مورد استفاده قرار گیرد.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت شاید علت، ناشی از ساختار نظام استخدامی ما باشد که طراحی آن به گونه‌ای است که فرد پس از پشت سر گذاشتن مراحل سخت‌کاری به محض استخدام و تثبیت حرفه، از لحاظ تناسب شخصیت با شغل در موقعیتی مناسب قرار نمی‌گیرد که این خود بر تعادل روانی، کیفیت و بازده کاری فرد و حتی دیگر همکاران تأثیر منفی می‌گذارد. بنابراین لازم است جهت انتخاب افراد مناسب برای تصدی یک شغل، در بدو استخدام از داوطلبان آزمون‌های روانشناسی از قبیل شناسایی ویژگی‌های شخصیتی افراد و تناسب شغل با خصوصیات فردی به عمل آید.

نتیجه‌گیری

همچنین نتایج یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد با توجه به اینکه استرس و تحلیل رفتگی شغلی و پیامدهای آن یکی از بحرانی‌ترین مسائل زندگی شغلی در جهان پیچیده صنعتی امروز محسوب می‌شوند و فشارهای شغلی و تحلیل رفتگی در کارکنان سازمان‌ها هزینه‌های هنگفتی را به سازمان وارد می‌سازد و موجب عدم کارایی و عدم بهره‌وری لازم می‌گردد، بنابراین جامعه آماری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه که بسهم خود در پیشبرد اهداف وزارت ورزش انجام وظیفه می‌نمایند و جهت ارتقاء کمی و کیفی سلامت و نشاط عمومی در جامعه تلاش می‌کنند نیز به دلیل ماهیت شغلی و شرایط حاکم بر جو سازمانی خود، نیازمند توجه بیشتر مسئولین رده بالای خود هستند تا از طریق برخورداری از حمایت‌های ویژه و به‌کارگیری مکانیزم‌های مدیریت تحلیل رفتگی و رفع تنش و همچنین به‌کارگیری صحیح افراد در شغل و سمتی مناسب و متناسب با خصوصیات شخصیتی‌شان، محیط کاری مناسب‌تری برای خود و همکارانشان فراهم شود که این موضوع تأثیر مستقیم و مثبتی بر سلامت روان، کیفیت زندگی و کارایی فرد خواهد گذاشت.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

1. Alvani M. Public management. 19th ed. Tehran: Nei Publication; 2013. [In Persian]
2. Belcher J. A comprehensive guide to productivity [Human Productivity Management, S. P. Translator]. 2nd ed. Tehran: Karafarinan Publication; 1999. [In Persian]
3. Izadi S. Personality psychology from the perspective of schools. 2nd ed. Tehran: Dehkhoda Publications; 1972. [In Persian]
4. Forooghi S. A study of relationship between different types of personality in nurses with their job satisfaction in Khorramabad hospitals [master's thesis]. Tehran: Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences; 1996. [In Persian]
5. Baboli Bahmei A. Evaluation of job burnout in boys' school administrators in Tehran and its relationship with coping techniques [master's thesis]. Tehran: University of Tehran; 1999. [In Persian]
6. Farber BA. Stress and burnout in the human service professions. New York: Pergamon Press; 1983. p. 1-260.
7. Khakzadan Z. The relationship between locus of control and burnout in primary school teachers in Nishabur [master's thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2007. [In Persian]
8. Shamloo S. Schools and theories in personality psychology. Tehran: Roshd Publications; 1989. [In Persian]
9. Khalagi H. A study of personality traits in endurance athletes in young adults compared to normal group [master's thesis]. Tehran: Tarbiat Modares University, Faculty of Physical Education and Sport Science; 1988. [In Persian]
10. Mahdad A. Industrial and organizational psychology. 2nd ed. Tehran: Gangal Publications; 2002. [In Persian]
11. Rasooli A. A comparison of burnout in teachers at special needs training centers and its relationship with benchmarks [master's thesis]. Tehran: University of Tehran, Faculty of Education and Psychology; 2004. [In Persian]
12. Beigifard S. The relationship between personality traits, hardiness, and social support with burnout among staff of Shiraz Welfare Rehabilitation Centers [master's thesis]. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2008. [In Persian]