



The Relationship Between Personality Traits and Job Stress With Job Burnout Among the Faculty Members of Medical Sciences Universities

Nader Bohloli, Tahereh Paziriye

Faculty of Management, University of Science Research Branch, Tehran, Iran

Article Information

Article history:

Received: 2017/05/12
Accepted: 2017/08/12
Available online: 2017/10/31

EDCBMJ 2018; 10(6): 479-491

Corresponding author at:

Dr. Nader Bohloli
Faculty of Management,
University of Science Research
Branch, Tehran, Iran

Tel: 09385774396

Email:
naderbaloli13961396@gmail.com



Abstract

Background and Aims: 40% of those advanced societies are suffering from job burnout. Job Burnout is caused by strain and stress which are effective in person's organizational role. The aim of this study was to investigate the relationship between personality traits and job stress with job burnout among faculty members in medical sciences universities of Iran.

Methods: This study is a descriptive correlational research that included 231 faculty members who were teaching in medical sciences schools between the academic year 2015 and 2016. 136 sample were determined by Morgan table. Data were collected using standard questionnaires including Maslach Job Burnout, job stress and Neo questionnaires (Short Form of Lycra Costa Mac). The data were analyzed in two parts of descriptive and inferential statistics.

Results: There is a significant relationship between individual and organizational tensions with job burnout. It can be significantly observed between personality traits and job burnout, individual and organizational tensions. However, there was no correlation between individual tension and the demographic, organizational tension and job burnout, but men and women are different in terms of personality features while women were more loyalty and acceptability than men.

Conclusions: Individual and organizational tensions are effective among faculty members' job burnout in medical sciences university of Iran. Taking into account the personal characteristics, this effect varies per person that does not have any relationship with the demographics.

KeyWords: personality traits, job stress, job burnout, Medical Sciences

Copyright © 2016 Education Strategies in Medical Sciences. All rights reserved.

How to cite this article:

Bohloli N, Paziriye T. The relationship between personality traits and job stress with the job burnout among members of medical universities. Educ Strategy Med Sci. 2017; 10 (6) :479-491



Farname Inc.

دوماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی

بهمن - اسفند ۱۳۹۶

2018;10(6):479-491

www.edcbmj.ir

مقاله پژوهشی

ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تنش شغلی با میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی

نادر بهلولی، طاهر پذیریه

دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۲۲

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۲۱

انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۰۸/۰۹

EDCBMJ 2018; 10(6):479-491

نویسنده مسئول:

دکتر نادر بهلولی

دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد

واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۳۸۵۷۷۴۳۹۶

پست الکترونیک:

naderbaloli13961396@gmail.com



زمینه و اهداف: ۴۰ درصد افراد در جوامع پیشرفته به فرسودگی شغلی مبتلا هستند. فرسودگی شغلی ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است که در نقش سازمانی فرد موثر است. لذا هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تنش شغلی با میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است.

روش بررسی: مطالعه حاضر پژوهشی توصیفی از نوع مقطعی و همبستگی است که ۲۳۱ نفر از کلیه اعضای هیئت علمی مشغول به تدریس در دانشکده‌های علوم پزشکی کشور در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ را شامل می‌شود. از آن میان ۱۳۶ نفر حجم نمونه با جدول مورگان تعیین شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد (پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ، پرسش‌نامه نئو فرم کوتاه مک کرا و کاستا و پرسش‌نامه تنش شغلی) انجام شد. داده‌ها هم در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین عوامل تنش فردی و عوامل تنش سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی، تنش فردی و تنش سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی با تنش فردی، تنش سازمانی و فرسودگی شغلی هیچ رابطه‌ای وجود نداشت؛ اما زنان و مردان از نظر ویژگی‌های شخصیتی تفاوت داشتند. زنان نسبت به مردان گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی بیشتری داشتند.

نتیجه‌گیری: در فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، عوامل تنش فردی و سازمانی موثر است. این تاثیر با ویژگی‌های جمعیت‌شناسی هیچ ارتباطی ندارد. همچنین ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در فرسودگی شغلی آنها موثر است. علاوه بر این استادان زن نسبت به استادان مرد گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی بیشتری داشتند.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، تنش شغلی، فرسودگی شغلی، علوم پزشکی

کپی‌رایت ©: حق چاپ، نشر و استفاده علمی از این مقاله برای مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی محفوظ است.

مقدمه

داشته است [۲]. چراکه امروزه در زندگی هر فرد، کار بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌رود و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف‌نظر از کسب درآمد، کارکردن بخشی از نیازهای اساسی انسان مثل تمرین روانی، جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی باشد. در زندگی همه افرادی که شغلی دارند، فشار روانی وجود دارد. تحولات شغلی مثل تغییرات سازمانی، تغییر حقوق، دستمزد، ترفیع شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی در دانشگاه‌ها و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند

با پیچیده‌تر شدن جوامع امروزی، اهمیت رسالت مراکز آموزشی در برآوردن انتظارات هر جامعه، بیشتر درک می‌شود [۱]. با توجه به حساسیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در اجرای موفقیت‌آمیز هر فعالیت آموزشی، افزون بر منابع مالی، ابزار و فناوری‌های ضروری، اساسی‌ترین نقش را وجود نیروی انسانی سالم و متعهد ایفا می‌کند. لذا ارتقای بهداشت روانی محیط کار، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی مطرح شده و در چند دهه اخیر توجه مدیران به ارتقای سلامت نیروها از نظر جسمی و فکری در مؤسسات آموزشی، اقتصادی، خدماتی و صنعتی، در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر به سزایی

که به شکلی بر استادان دانشگاه فشار آورده و با ایجاد فرسودگی شغلی و عوارض جسمی، روانی و رفتاری، سلامتی فرد را به خطر انداخته و کیفیت اهداف آموزشی دانشگاه را تهدید می‌کند.

افزایش میزان شیوع تنش شغلی در سطح وسیع و تأثیرات این تنش در بروز بیماری‌هایی مثل فشارخون و مشکلات گوارشی سبب شده است که توجه به فرسودگی شغلی (Job Burnout) و مطالعه آن به‌طور فزاینده‌ای گسترش یابد. در اصطلاح عام به فشار یا استرس، تنش گفته می‌شود. در اصطلاح پزشکی هم، تنش برافزایش فشار و استرس در سیستم و ساختار بدن دلالت می‌کند. یکی از پیامدهای تنش، فرسودگی شغلی است^[۳]. Freudenberg برای اولین بار از اصطلاح فرسودگی شغلی استفاده کرد و آن را حالتی از تخلیه عاطفی و فیزیکی ناشی از کار تعریف کرد. فرسودگی شغلی معمولاً به‌عنوان نشانگان فرسودگی و کارآمدی حرفه‌ای کاهش‌یافته تعریف شده است. رایج‌ترین تعاریف ارائه‌شده از فرسودگی شغلی به Maslach & Jackson تعلق دارد. آن‌ها فرسودگی شغلی را سندرمی می‌دانند که به‌صورت خستگی عاطفی (Emotional Exhaustion) مسخ شخصیت (Depersonalization) و کاهش کارایی فردی (Reduced of Personal Accomplishment) بروز می‌کند. این خستگی در اثر عوامل متعددی از جمله تنش شغلی مزمن به وجود می‌آید^[۴].

فرسودگی شغلی می‌تواند سبب کاهش کیفیت ارائه خدمات شود و عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت از آن و روحیه پایین فردی باشد. فرسودگی شغلی می‌تواند با علائم جسمانی، هیجانی و نگرشی همراه باشد. عوامل متعدد دیگری نیز در بروز و تداوم تنش شغلی مؤثر هستند^[۵]. این عوامل تنش‌زا، از دیدگاه‌های نظری مختلف به دو گروه ماکرو استرسورها (عوامل تنش‌زای سازمانی) و میکرو استرسورها (عوامل تنش‌زای فردی) دسته‌بندی شده‌اند^[۶]. عوامل تنش‌زای سازمانی از مؤلفه‌هایی همچون وضعیت نامناسب رفاهی، نظام توسعه منابع انسانی، شیوه مدیریت، استفاده بهینه نکردن از نیروها، نظام ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات، بی‌نظمی در اجرای کار و نارضایتی شغلی تشکیل شده است. از سوی دیگر، مؤلفه‌های عوامل تنش‌زای فردی شامل فناوری، حساسیت، فشار زمان، فشار بیشینه حجم کار و فشار بیشینه کیفیت کار، ابهام نقش، مسئولیت و تضاد نقش است^[۷]. در مقاله‌ای با عنوان سلامت پزشکان، به طور مبسوط به مسئله تنش شغلی پرداخته شده است و آن را یکی از عوامل فرسودگی پزشکان عنوان کرده‌اند^[۸]. در تحقیقی دیگر به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی در اثر عوامل تنش‌زایی همچون ناسازگاری نقش، نوبت‌کاری و تکرار کار ایجاد می‌شود^[۹]. برای پیشگیری و مقابله با فرسودگی شغلی

باید عواملی که در شدت و تکرار فرسودگی مؤثر هستند، به‌دقت شناسایی شوند. از جمله این عوامل، عوامل پنج‌گانه شخصیتی (Five Personality Traits) و تنش شغلی است^[۱۰].

عوامل پنج‌گانه شخصیتی عبارت‌اند از: روان‌رنجوری (Neuroticism)؛ برون‌گرایی (Extraversion)؛ گشودگی (Openness)؛ مقبولیت (Agreeableness)؛ وظیفه‌شناسی (Conscientiousness)^[۱۱]. در اواخر دهه ۸۰ میلادی Costa و McCra پنج عامل شخصیتی را معرفی کرده و بر مبنای آن نظریه‌ای ارائه دادند که به نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت معروف شد^[۱۲، ۱۳]. زیربنای این نظریه در درجه اول تلاش‌های Eysenc بود. این عوامل مستقل از یکدیگر هستند و ثبات آن‌ها تا حدی است که موقعیت‌هایی همچون گزارش خود فرد در دو یا چند وضعیت مشابه، سنجش دیگری از فرد و آگاهی او از این‌که برای چه منظوری سنجش می‌شود، تغییر چندانی نمی‌کند^[۱۴]. در تحقیقاتی که درباره همبستگی ابعاد فرسودگی شغلی و عوامل پنج‌گانه شخصیتی صورت گرفته است، محققان به این نتیجه دست یافتند که فرسودگی عاطفی با روان‌رنجوری، رابطه مثبت و با برون‌گرایی رابطه منفی دارد^[۱۴، ۱۵]. کاهش کارایی فردی با روان‌رنجوری، برون‌گرایی و گشودگی رابطه منفی و با مقبولیت و وظیفه‌شناسی رابطه منفی دارد^[۱۵]. از طرف دیگر، پژوهش‌ها نشان دادند که تنش شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی فرد را پیش‌بینی کند^[۱۶].

اما علی‌رغم اهمیت و علاقه روزافزون پژوهشگران به عوامل پنج‌گانه شخصیت و تنش شغلی، تحقیقات بسیار اندکی درباره ارتباط مستقیم این پنج عامل و تنش شغلی با فرسودگی شغلی در ایران انجام شده است. لذا این پژوهش به‌منظور تعیین میزان فرسودگی شغلی و بررسی ارتباط آن با پنج عامل بزرگ شخصیتی و تنش شغلی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام شده است. مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا عوامل شخصیتی و تنش شغلی با فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران ارتباط دارند؟ یا به‌عبارت دیگر کدام یک از عوامل تنش شغلی و کدام یک از عوامل شخصیت، فرد را بیشتر در معرض خطر فرسودگی شغلی قرار می‌دهند؟

روش بررسی

مطالعه حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مدنظر، از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. لذا در پژوهش حاضر به بررسی و مقایسه متغیرهای پژوهش (فرسودگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و تنش شغلی) در اعضای هیئت‌علمی

پرسش‌نامه نئو فرم کوتاه مک‌کرا و کاستا

این پرسش‌نامه در واقع فرم کوتاه شده پرسش‌نامه ۲۴۰ سؤالی با ۶۰ سؤال است که مک‌کرا و کاستا در ۱۹۹۲ برای ارزیابی پنج رگه اصلی شخصیت (روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، مقبولیت، وظیفه شناسی) ساخته‌اند. [۱۲، ۱۷]. در پژوهشی نیز ضرایب همسانی درونی برای هر یک از عوامل روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸، ۰/۸۷ گزارش شده است [۱۷].

پرسش‌نامه تنش شغلی

پرسش‌نامه استاندارد تنش شغلی، ۲۴ سوال براساس مقیاس لیکرت دارد. این پرسش‌نامه برای ارزیابی تنش فردی و تنش سازمانی طراحی و استفاده شده است. در این بین سؤال ۱ تا ۱۲ میزان تنش فردی و سؤال ۱۳ تا ۲۴ میزان تنش سازمانی افراد را سنجش می‌کند. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش رجائیان (۱۳۸۵) $r = 0/91$ به‌دست آمد [۱۷].

آنالیز داده‌ها

برای تحلیل داده‌های این مطالعه در آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در آمار استنباطی از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و از تحلیل t مستقل، همچنین از تحلیل واریانس یک‌طرفه Anova استفاده شد.

یافته‌ها

مطابق داده‌های جدول ۱، متغیر تضاد نقش، اولین متغیری بود که وارد معادله شد و با توجه به مقادیر ΔR^2 این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر ($\Delta R^2 = 0/46$) از واریانس متغیر، ملاک (فرسودگی شغلی) را تبیین کند. متغیر مسئولیت، در گام دوم وارد معادله شد و به همراه متغیر تضاد نقش توانست حدود $\Delta R^2 = 0/51$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. در گام سوم متغیر فشار بیشینه کمیت کار، وارد معادله شد و به همراه متغیر تضاد نقش و مسئولیت توانست ۵۳ درصد از متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) را تبیین کند.

دانشکده‌های علوم پزشکی دانشگاه‌های سراسری پرداخته‌شده است که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند.

در این پژوهش جامعه آماری عبارت است از کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم پزشکی دانشگاه‌های سراسری کشور که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند. تعداد استادان مذکور براساس آخرین آماری که پژوهشگر از سایت‌های اینترنتی رسمی دانشگاه‌ها اخذ کرده، ۲۱۳ نفر است. روش نمونه‌گیری این پژوهش به‌صورت تصادفی ساده در نظر گرفته شد. با توجه به جدول مورگان حجم نمونه این پژوهش ۱۳۶ نفر برآورد شد. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ، پرسش‌نامه نئو فرم کوتاه مک‌کرا و کاستا و پرسش‌نامه تنش شغلی استفاده‌شده است.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ شامل ۲۲ گویه و براساس مقیاس لیکرت بوده و خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کارایی فردی را در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای سنجیده است. با توجه به سه بعد فرسودگی شغلی تعداد ۹ گویه (۱-۲-۳-۶-۸-۱۳-۱۴-۱۶-۲۰) به خرده مقیاس خستگی عاطفی، ۵ گویه (۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) به مسخ شخصیت و ۸ گویه (۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) به کاهش کارایی فردی اختصاص یافت. این تست فراوانی و شدت متغیرها را اندازه می‌گیرد و به‌ویژه برای سنجش و پیشگیری از پدیده فرسودگی، در گروه‌های حرفه‌ای مثل پرستاران، معلمان، استادان استفاده می‌شود. در رابطه با پایایی این آزمون ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی را برای هر یک از خرده مقیاس‌ها محاسبه کردند که برای خستگی عاطفی آلفای ۰/۹۰ و برای مسخ شخصیت آلفای ۰/۷۹ و برای موفقیت شخصی آلفای ۰/۷۱ را گزارش کرده‌اند. همچنین افراد مذکور طی بررسی‌های مختلف، اعتبار این آزمون را زیاد ارزیابی کرده‌اند. این پرسش‌نامه در چهارچوب مقیاس لیکرت تنظیم‌شده است و دامنه پاسخ به سوالات درباره هر گویه براساس دستورالعمل فراوانی جمع بسته می‌شود. نمره کلی و زیر نمره‌های به‌دست آمده در هر یک از سه جنبه فرسودگی شغلی، آن‌را در سه دسته ضعیف، متوسط و شدید قرار می‌دهد [۱۵].

جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام فرسودگی شغلی بر حسب عوامل تنش‌زای فردی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین (R^2)	خطای معیار تخمین
۱*	۰/۶۸۶	۰/۶۸۶	۰/۴۷۰	۴/۷۰
۲*	۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۰/۵۲۰	۴/۴۹
۳*	۰/۷۳۷	۰/۷۳۷	۰/۵۳۰	۴/۴۰

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: تضاد نقش / مدل ۲. متغیر پیش‌بین: تضاد نقش، مسئولیت / مدل ۳. متغیر پیش‌بین: تضاد نقش، مسئولیت، فشار بیشینه کمیت کار

نتایج جدول ۲، نشان داد که متغیرهای تضاد نقش، مسئولیت و فشار بیشینه کمیت کار، پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار فرسودگی شغلی هستند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر تضاد نقش ($\beta = -0/686$ و $p < 0/001$) معنی‌دار است که نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی بود. پس از آن متغیر مسئولیت ($\beta = -0/231$ و $p < 0/001$) و در نهایت متغیر تضاد نقش ($\beta = 0/162$ و $p < 0/001$) معنی‌دار هستند.

مطابق داده‌های جدول ۳، چنین استنباط شد که متغیر نظام توسعه منابع انسانی، اولین متغیری است که وارد معادله شد و با توجه به مقادیر ΔR^2 می‌توان گفت که این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر ۵۲٪ از واریانس متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) را تبیین می‌کند. متغیر نظام ساختار سازمانی در گام دوم وارد معادله شد و به همراه متغیر نظام توسعه منابع انسانی توانست حدود $\Delta R^2 = 0/61$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. در گام سوم متغیر استفاده نکردن بهینه از نیروها وارد معادله شد و به همراه متغیرهای نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی توانست ۶۳ درصد از متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) را تبیین کند.

نتایج جدول ۴ نشان داد که متغیرهای نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی، استفاده بهینه نکردن از نیروها،

جدول ۲. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات متغیر فرسودگی شغلی

مدل	متغیرها	F	β	T	سطح معنی‌داری
۱	تضاد نقش	۱۱۹/۰۳۴	-۰/۶۸۶	-۱۰/۹۱۰	$0/001 <$
۲	تضاد نقش مسئولیت	۷۲/۰۷۶	-۰/۶۲۷ -۰/۲۳۱	-۱۰/۰۸۶ -۳/۷۱۱	$0/001 <$ $0/001 <$
۳	تضاد نقش مسئولیت فشار بیشینه کمیت کار	۵۲/۲۱۳	-۰/۶۷۵ -۰/۲۵۸ ۰/۱۶۲	-۱۰/۵۸۷ -۴/۱۷۷ ۲/۵۵۲	$0/001 <$ $0/001 <$ $0/001 <$

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام فرسودگی شغلی بر حسب عوامل تنش‌زای سازمانی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین R^2	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)	خطای معیار تخمین
۱	۰/۷۲۳	۰/۵۲۳	۰/۵۲۰	۴/۴۶
۲	۰/۷۹۰	۰/۶۲۴	۰/۶۱۸	۳/۹۷
۳	۰/۸۰۴	۰/۶۴۶	۰/۶۳۸	۳/۸۷

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: نظام توسعه منابع انسانی / مدل ۲. متغیر پیش‌بین: نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی / مدل ۳. متغیر پیش‌بین: نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی، استفاده بهینه نکردن از نیروها

جدول ۴. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات متغیر فرسودگی شغلی

مدل	متغیرها	F	β	T	سطح معنی‌داری
۱	نظام توسعه منابع انسانی	۱۴۶/۹۶۶	۰/۷۲۳	۱۲/۱۲۳	$0/001$
۲	نظام توسعه منابع انسانی نظام ساختار سازمانی	۱۱۰/۴۳۷	۰/۷۷۴ -۰/۳۲۲	۱۴/۳۷۴ -۵/۹۷۳	$0/001$ $0/001$
۳	نظام توسعه منابع انسانی نظام ساختار سازمانی استفاده بهینه نکردن از نیروها	۸۰/۱۹۲	۰/۷۷۱ -۰/۲۹۶ -۰/۱۵۰	۱۴/۶۹۵ -۵/۵۶۵ -۲/۸۴۷	$0/001$ $0/001$ $0/001$

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام فرسودگی شغلی بر حسب ویژگی‌های شخصیتی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین R^2	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)	خطای معیار تخمین
۱	۰/۸۱۱	۰/۶۵۷	۰/۶۵۵	۳/۷۸
۲	۰/۸۸۷	۰/۷۸۷	۰/۷۸۴	۲/۹۹
۳	۰/۹۰۱	۰/۸۱۲	۰/۸۰۸	۲/۸۲
۴	۰/۹۱۷	۰/۸۴۱	۰/۸۳۶	۲/۶۰

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: گشودگی / مدل ۲. متغیر پیش‌بین: گشودگی، برون‌گرایی / مدل ۳. متغیر پیش‌بین: گشودگی، برون‌گرایی، مقبولیت / مدل ۴. متغیر پیش‌بین: گشودگی، برون‌گرایی، مقبولیت، وظیفه‌شناسی

سوم متغیر وظیفه‌شناسی وارد معادله شد که به همراه متغیر گشودگی و روان رنجوری توانست ۴۶ درصد از متغیر ملاک را تبیین کند. در گام چهارم نیز متغیر مقبولیت وارد معادله شده و به همراه متغیرهای گشودگی، روان رنجوری و وظیفه‌شناسی حدود ۵۲ درصد از متغیر ملاک را تبیین کند.

نتایج جدول ۸، نشان داد که متغیرهای گشودگی، روان رنجوری، وظیفه‌شناسی و مقبولیت، پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار تنش فردی بودند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر گشودگی ($\beta = ۰/۵۹۱$ و $p < ۰/۰۰۲$) معنی‌دار است و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی است. پس از آن متغیر روان رنجوری ($\beta = ۰/۷۶۷$ و $p < ۰/۰۰۱$) و متغیر وظیفه‌شناسی ($\beta = ۰/۲۲۲$ و $p < ۰/۰۰۸$) و در نهایت متغیر مقبولیت ($\beta = -۰/۲۷۶$ و $p < ۰/۰۰۱$) معنی‌دار هستند.

نتایج جدول ۶، نشان داد که متغیرهای گشودگی، برون‌گرایی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار فرسودگی شغلی بودند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر گشودگی ($\beta = -۰/۸۱۱$ و $p < ۰/۰۰۱$) معنی‌دار است که نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی بود. پس از آن متغیر برون‌گرایی ($\beta = -۰/۴۵۲$ و $p < ۰/۰۰۱$) و متغیر مقبولیت ($\beta = ۰/۱۸۱$ و $p < ۰/۰۰۱$) معنی‌دار هستند. در نهایت هم متغیر وظیفه‌شناسی ($\beta = -۰/۲۱۲$ و $p < ۰/۰۰۱$) معنی‌دار است.

از جدول ۷، چنین استنباط شد که متغیر گشودگی اولین متغیری بود که وارد معادله شد. با توجه به مقادیر ΔR^2 می‌توان گفت که این متغیر به عنوان مهم‌ترین متغیر ۰/۳۴ از واریانس متغیر ملاک (تنش فردی) را تبیین می‌کند. متغیر روان رنجوری در گام دوم وارد معادله شد و به همراه متغیر گشودگی توانست حدود $\Delta R^2 = ۰/۴۴$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند و در گام

جدول ۶. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات متغیر فرسودگی شغلی

مدل	متغیرها	F	β	T	سطح معنی‌داری
۱	گشودگی	۲۵۶/۸۴۲	-۰/۸۱۱	-۱۶/۰۲۶	۰/۰۰۱
۲	گشودگی برون‌گرایی	۲۴۵/۷۲۰	-۰/۵۳۸ -۰/۴۵۲	-۱۰/۷۰۴ -۹/۰۰۵	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱
۳	گشودگی برون‌گرایی مقبولیت	۶۵۵۰۱۹۰	-۰/۴۳۳ -۰/۵۳۱ ۰/۱۸۱	-۸/۱۱۲ -۱۰/۴۴۹ -۴/۲۳۵	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱
۴	گشودگی برون‌گرایی مقبولیت وظیفه‌شناسی	۱۷۳/۵۱۴	-۰/۳۱۸ -۰/۵۳۱ -۰/۲۳۶ -۰/۲۱۲	-۵/۸۲۰ -۱۰/۷۷۷ ۵/۶۷۰ -۴/۸۶۹	۰/۰۰۲ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تنش فردی بر حسب ویژگی‌های شخصیتی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین R^2	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)	خطای معیار تخمین
۱	۰/۵۹۱	۰/۳۵۰	۰/۳۴۵	۹/۰۹
۲	۰/۶۷۳	۰/۴۵۲	۰/۴۴۲	۸/۳۷
۳	۰/۶۹۴	۰/۴۸۱	۰/۴۶۹	۸/۱۸
۴	۰/۷۳۴	۰/۵۳۹	۰/۵۲۵	۷/۷۴

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: گشودگی / مدل ۲. متغیر پیش‌بین: گشودگی، روان رنجوری / مدل ۳. متغیر پیش‌بین: گشودگی، روان رنجوری، وظیفه‌شناسی / مدل ۴. متغیر پیش‌بین: گشودگی، روان رنجوری، وظیفه‌شناسی، مقبولیت

جدول ۸. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات متغیر تنش فردی

مدل	متغیرها	F	β	T	سطح معنی‌داری
۱	گشودگی	۷۲/۰۲۶	۰/۵۹۱	۸/۴۸۷	۰/۰۰۱
۲	گشودگی	۵۴/۹۵۸	۱/۱۰۸	۹/۱۰۷	۰/۰۰۱
	روان‌رنجوری		۰/۶۰۸	۴/۹۹۹	۰/۰۰۱
۳	گشودگی	۴۰/۸۰۶	۱/۱۲۷	۹/۴۶۰	۰/۰۰۱
	روان‌رنجوری		۰/۷۶۷	۵/۷۸۴	۰/۰۰۱
	وظیفه‌شناسی		۰/۲۲۲	۲/۷۰۱	۰/۰۰۸
۴	گشودگی	۳۸/۳۲۷	۱/۰۷۰	۹/۴۲۴	۰/۰۰۱
	روان‌رنجوری		۰/۸۸۵	۶/۸۷۱	۰/۰۰۱
	وظیفه‌شناسی		۰/۳۵۵	۴/۲۱۴	۰/۰۰۱
	مقبولیت		-۰/۲۷۶	-۴/۰۶۳	۰/۰۰۱

بودند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر روان‌رنجوری ($\beta = ۰/۷۴۰$ و $p < ۰/۰۰۱$) معنی‌دار بود و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی گزارش شد و پس از آن متغیر برون‌گرایی ($\beta = ۰/۱۶۶$ و $p < ۰/۰۰۱$) و درنهایت متغیر مقبولیت ($\beta = -۰/۱۷۱$ و $p < ۰/۰۰۸$) معنی‌دار هستند.

مطابق مندرجات جدول ۱۱، چنین استنباط می‌شود که تفاوت‌های گروه‌های مطالعه شده ویژگی‌های جمعیت‌شناسی در تنش فردی، با F های محاسبه شده معنی‌دار نیستند. بنابراین تفاوتی بین گروه‌های مطالعه شده در متغیر تنش فردی مشاهده نشد.

از داده‌های جدول ۹، چنین استنباط شد که متغیر روان‌رنجوری اولین متغیری بود که وارد معادله شد و با توجه به مقادیر ΔR^2 می‌توان گفت که این متغیر به‌عنوان مهم‌ترین متغیر از واریانس متغیر ملاک (تنش سازمانی) را تبیین می‌کند. متغیر برون‌گرایی در گام دوم وارد معادله شد و به همراه متغیر روان‌رنجوری توانست حدود $\Delta R^2 = ۰/۵۵$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین کند. سرانجام در گام سوم متغیر مقبولیت وارد معادله شد و به همراه روان‌رنجوری و برون‌گرایی توانست ۵۷ درصد از متغیر ملاک را تبیین کند.

نتایج جدول ۱۰، نشان می‌دهد که متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی و مقبولیت، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار تنش فردی

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تنش سازمانی برحسب ویژگی‌های شخصی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین R^2	ضریب تبیین خالص (ΔR^2)	خطای معیار تخمین
۱	۰/۷۴۰	۰/۵۴۸	۰/۵۴۴	۱۴/۱۹۷
۲	۰/۷۵۱	۰/۵۶۳	۰/۵۵۶	۱۴/۰۰۳
۳	۰/۷۶۶	۰/۵۸۶	۰/۵۷۷	۱۴/۶۸۲

مدل ۱. متغیر پیش‌بین: روان‌رنجوری / مدل ۲. متغیر پیش‌بین: روان‌رنجوری، برون‌گرایی / مدل ۳. متغیر پیش‌بین: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، مقبولیت

جدول ۱۰. ضرایب بتای متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات متغیر تنش سازمانی

مدل	متغیرها	F	β	T	سطح معنی‌داری
۱	روان‌رنجوری	۱۶۲/۲۴۸	۰/۷۴۰	۱۲/۷۳۸	۰/۰۰۱
۲	روان‌رنجوری	۸۵/۷۷۰	۰/۸۴۹	۱۱/۱۵۳	۰/۰۳۱
	برون‌گرایی		۰/۱۶۶	۲/۱۸۰	۰/۰۰۱
۳	روان‌رنجوری	۶۲/۳۲۸	۰/۹۵۵	۱۱/۳۶۸	۰/۰۰۱
	برون‌گرایی		۰/۲۵۰	۳/۱۰۳	۰/۰۰۲
	مقبولیت		-۰/۱۷۱	-۲/۷۰۳	۰/۰۰۸

جدول ۱۱. تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیر تنش فردی

ویژگی‌ها	منبع	جمع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
پست مدیریتی	درون گروهی	۱۰۸/۴۱۳	۳	۳۶/۱۳۸	۵۲۶	۰/۶۶۶
	بین گروهی	۵۷۰۶/۰۲۴	۸۳	۶۸/۷۴۷		
	کل	۵۸۱۴/۴۳۷	۸۶			
سن	درون گروهی	۳/۹۱۷	۳	۱/۳۰۶	۰/۰۲۵	۰/۹۹۶
	بین گروهی	۸۷۳۶/۱۹۳	۱۳۲	۶۶/۱۹۱		
	کل	۸۷۴۱/۱۱۰	۱۳۵			
نوع استخدام	درون گروهی	۴/۹۹۵	۲	۲/۴۹۷	۰/۰۳۸	۰/۹۶۳
	بین گروهی	۸۷۳۶/۱۱۶	۱۳۳	۶۵/۶۸۵		
	کل	۸۷۴۱/۱۱۰	۱۳۵			
مرتبه علمی	درون گروهی	۲۰/۲۰۱	۳	۶/۷۳۴	۰/۱۰۲	۰/۹۵۹
	بین گروهی	۸۷۲۰/۹۰۹	۱۳۲	۶۶/۰۶۷		
	کل	۸۷۴۱/۱۱۰	۱۳۵			

بین گروه‌های مطالعه شده در متغیر تنش فردی گزارش نمی‌شود. همچنین با آنالیز، تحلیل داده‌های مربوطه از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون T مستقل بهره گرفته شد. به این ترتیب که ویژگی‌های جمعیت‌شناسی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. ابتدا برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای مقایسه میانگین جنسیت از آزمون T مستقل استفاده شد. مقایسه میانگین نمرات ویژگی‌های شخصیتی در مردان و زنان، نشان داد که زنان و مردان از نظر ویژگی‌های شخصیتی تفاوت آماری دارند. با این توضیح که بین زنان و مردان در مؤلفه‌های روان‌رنجوری ($t= ۱/۶۵$ و $P<۰/۱$) و برون‌گرایی ($P<۰/۶۳۷$ و $t= ۰/۶۳۷$) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ولی در سایر مؤلفه‌ها گشودگی ($P<۰/۰۰۱$ و $t= -۰/۷۲۰$)، مقبولیت ($P<۰/۰۰۳$ و $t= -۳/۰۷۳$) و وظیفه‌شناسی ($P<۰/۰۲۲$ و $t= -۲/۳۱$) تفاوت آماری معنی‌داری دیده شد. به‌طوری‌که زنان نسبت به مردان گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی بیشتری داشتند.

با توجه به آنالیز و مقایسه میانگین نمرات تنش سازمانی در مردان و زنان، تنش سازمانی میان استادان زن و مرد اندک بوده و با توجه به ($P<۰/۲۱۶$ و $t=۰/۷۷۸$) این تفاوت معنی‌دار نیست. همچنین مطابق آنالیز داده‌های پژوهش، با تحلیل واریانس یک‌طرفه برای بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیر تنش سازمانی، چنین استنباط شد که تفاوت‌های گروه‌های مطالعه شده ویژگی‌های جمعیت‌شناسی در تنش سازمانی، با Fهای محاسبه‌شده معنی‌دار نیست (جدول ۱۳). بنابراین تفاوتی بین گروه‌های مطالعه شده در متغیر تنش سازمانی مشاهده نشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که زنان و مردان از نظر فرسودگی شغلی تفاوت آماری معنی‌داری ندارند و هر دو گروه تقریباً به یک اندازه فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند ($P<۰/۹۲۲$ و $P=۰/۰۹۸$).

همچنین آنالیز تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیر فرسودگی شغلی، نشان داد که تفاوت‌های گروه‌های مطالعه شده ویژگی‌های جمعیت‌شناسی در فرسودگی شغلی، با Fهای محاسبه‌شده معنی‌دار نیستند. بنابراین تفاوتی

جدول ۱۳. تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیر تنش سازمانی

ویژگی‌ها	منبع	جمع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
پست مدیریتی	درون گروهی	۳۷۰/۵۰۸	۳	۱۲۳/۵۰۳	۱/۱۱۸	۰/۳۴۶
	بین گروهی	۹۱۶۷/۱۴۷	۸۳	۱۱۰/۴۴۸		
	کل	۹۵۳۷/۶۵۵	۸۶			

سن	۱/۰۲۰	۰/۳۸۶	درون گروهی	۳۳۸/۵۴۰	۳	۱۱۲/۸۴۸
			بین گروهی	۱۴۶۰۰/۷۲۵	۱۳۲	۱۱۰/۶۱۲
			کل	۱۴۹۳۹/۲۶۵	۱۳۵	
نوع استخدام	۱/۱۰۳	۰/۳۳۵	درون گروهی	۲۴۳/۸۳۷	۲	۱۲۱/۹۱۸
			بین گروهی	۱۴۶۹۴/۴۲۸	۱۳۳	۱۱۰/۴۹۲
			کل	۱۴۹۳۹/۲۶۵	۱۳۵	
مرتبه علمی	۱/۴۸۱	۰/۲۳۳	درون گروهی	۴۶۸/۵۱۲	۳	۱۶۲/۱۷۱
			بین گروهی	۱۴۴۵۲/۷۵۳	۱۳۲	۱۰۹/۴۹۱
			کل	۱۴۹۳۹/۲۶۵	۱۳۵	

بحث

پژوهش حاضر یافته‌های حاصل از ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تنش شغلی با فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران را بررسی کرد. اطلاعات به‌دست‌آمده نشان داد بین مسخ شخصیت و برخی از عوامل تنش‌زای فردی (فشار بیشینه حجم کار و مسئولیت) رابطه مثبت و با فشار زمان و ابهام نقش رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد و با سایر عوامل تنش‌زای فردی (فناوری، حساسیت و فشار بیشینه کمیت کار) رابطه‌ای وجود ندارد.

دلایل زیادی وجود دارد که چرا تضاد نقش، فشار بیشینه کمیت کار و مسئولیت، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی هستند. برخی از محققان مثل Lareson و Eston در خلال تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌ها، جایی که کارکنان نمی‌دانند از آنها چه انتظاری وجود دارد، بی‌اطمینانی به وجود آمده و در نتیجه تنش ایجاد می‌شود. در بعضی شرایط، مدیران برای پیش‌بینی این که چه وظیفه‌ای دارند و مسئولیت آن‌ها چیست دچار فشار هستند. در نتیجه برای آنها یک تهدید داخلی به وجود می‌آید و ممکن است از سوی مقامات بالاتر تنبیه شوند. این حالت نیز سطح تنش را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر زیاد و برای ساعت‌های طولانی کار کردن، بار اطلاعات زیاد و داشتن جلسات بدون وقفه از علل عمده تنش هستند. اگر این عوامل در دوره‌های زمانی ادامه یابند، می‌توانند منجر به اتلاف انرژی در فرد شوند زیرا فشارهای اقتصادی و کشمکش برای باقی ماندن در استانداردهای زندگی، افزایش کارمندان و یافتن خود در مقابل کوهی از کار، همیشه فرا روی افراد است. حتی ممکن است این فشارهای کاری به خانواده هم منتقل شوند. طبق تحقیقات انجام‌شده در کشورهای مختلف، فشارهای کاری

بیش از اندازه و نداشتن تعطیلات، سبب افزایش فرسودگی شغلی شده‌اند [۱۸].

همچنین اطلاعات این مطالعه نشان داد که بین خستگی عاطفی و برخی از عوامل تنش‌زای فردی (فناوری و فشار بیشینه حجم کار) رابطه مثبت و با فشار بیشینه کمیت کار، ابهام نقش و تضاد نقش رابطه منفی و با سایر عوامل رابطه‌ای وجود ندارد. در نهایت یافته‌ها حاکی از آن است که بین کاهش کارایی فردی و برخی عوامل تنش‌زای فردی (حساسیت، فشار زمان، فشار بیشینه کمیت کار، ابهام نقش، مسئولیت و تضاد نقش) ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد و با سایر عوامل رابطه‌ای ندارد. همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای تضاد نقش، مسئولیت و فشار بیشینه کمیت کار پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار فرسودگی شغلی هستند که در این بین تضاد، نقش نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی است. یافته‌های این بخش از پژوهش درباره ارتباط عوامل تنش‌زای فردی با فرسودگی شغلی و نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله Winefield و Rezaie همسو است [۱۹،۲۰].

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین مسخ شخصیت و برخی از عوامل تنش‌زای سازمانی (نظام توسعه منابع انسانی، نارضایتی شغلی و استفاده بهینه نکردن از نیروها) رابطه مثبت و با نظام ساختار سازمانی و وضعیت نامناسب رفاهی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد و با سایر عوامل تنش‌زای سازمانی (شیوه مدیریت، بی‌نظمی در اجرای کار و ضعف سیستم ارتباطات) رابطه‌ای وجود ندارد. اطلاعات همچنین نشان داد که بین خستگی عاطفی و برخی از عوامل تنش‌زای سازمانی (نظام توسعه منابع انسانی و ضعف سیستم ارتباطات) رابطه مثبت و با نظام ساختار سازمانی و شیوه مدیریت رابطه منفی و با سایر

عوامل رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین در نهایت اطلاعات نشان داد که بین کاهش کارایی فردی و برخی عوامل تنش‌زای سازمانی (شیوه مدیریت و ضعف سیستم ارتباطات) ارتباط مثبت و با وضعیت نامناسب رفاهی، نارضایتی شغلی و استفاده بهینه نکردن از نیروها رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد و با سایر عوامل رابطه‌ای وجود ندارد. در این بین متغیرهای نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی و استفاده بهینه نکردن از نیروها پیش‌بینی کننده‌های معنی‌دار فرسودگی شغلی هستند که در این بین متغیر نظام توسعه منابع انسانی، نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی است. یافته‌های این بخش از پژوهش درباره ارتباط عوامل تنش‌زای سازمانی با فرسودگی شغلی با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش Ragland و Talaei و همکاران همسو است [۲۱، ۲۲].

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. بین روان‌رنجوری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری دیده شد. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش بوهرلر و لند و اسویدر و گذارد و همکارانش همسو است [۲۳]. در پژوهش حاضر بین دو متغیر برون‌گرایی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش Bakker و همکارانش و Cano-García و همکارانش همسو است [۱۳، ۲۳]. از آنجا که برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند و افزون بر دوستدار دیگران بودن و تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها و حرف یا اهل گفتگو هستند. این افراد، هیجان و تحرک را دوست دارند و به موفقیت در آینده امیدوار هستند. همین امر منجر به پایین آمدن سطح خستگی عاطفی می‌شود. افراد برون‌گرا هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و این هیجانات مثبت بر ارزیابی آن‌ها از آینده و بر احساس کارایی مشخص تأثیر مثبت می‌گذارد. به علاوه برون‌گراها از روابط بین شخصی لذت می‌برند که این امر نشان می‌دهد، مسخ شخصیت با برون‌گرایی بی‌شبهت است [۲۴].

همچنین در پژوهش حاضر بین دو متغیر مقبولیت و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار منفی وجود داشت. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش Zlars و همکاران و Swider و همکارانش همسو است [۲۳]. مقبولیت بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آن‌هاست و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. این ویژگی شخصیتی به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی بیشتر سوق دارد. بیشتر احتمال دارد افراد برخوردار

از این ویژگی شخصیتی، دیدگاه مثبتی درباره آینده شغلی و کفایت شخصی داشته باشند. این شناخت و دیدگاه مثبت مانع ایجاد شرایط روانی منفی مثل ناکامی و خستگی عاطفی می‌شود. همچنین این افراد به خاطر صمیمی بودن با دیگران روابط بین فردی موفق‌تری را تجربه می‌کنند. موفقیت در روابط بین شخصی، همراه با حس همدردی و نگرانی نسبت به دیگران منجر به کمتر شدن مسخ شخصیت در فرد می‌شود [۲۴].

همچنین در این پژوهش بین دو متغیر وظیفه‌شناسی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله‌های لی و همکاران، Molassiotis و Cano-García و همکاران همسو است [۲۳، ۲۵]. افرادی که این ویژگی شخصیتی را دارند؛ دقیق، وقت‌شناس و قابل‌اعتمادند و اهداف و خواسته‌های قوی و از پیش تعیین‌شده دارند. این افراد به دلیل اخلاق و پشتکار خود، خستگی عاطفی کمتری را تجربه می‌کنند و پیشرفت در کار از کاهش کارایی شخصی و احساس‌های بعدی، اضطراب و افسردگی و عصبانیت آن‌ها جلوگیری می‌کند [۲۴]. اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و تنش فردی و سازمانی رابطه وجود دارد. بین روان‌رنجوری و تنش فردی و سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود داشت. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش Nariman و همکاران (۱۳۸۶)، باری و Steward (۲۰۰۹) و Premuzic and Farnham (۲۰۰۳) همسو است [۲۵]. روان‌رنجوری رگه‌ای از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک‌سوی پیوستار و در سوی دیگر آن بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار می‌گیرد. افراد با نمره بالا در روان‌رنجوری، عواطف غیرمنطقی بیشتر و کم‌توانی در مهار رفتارهای برانگیختگی وار و ضعف کنار آمدن با مشکلات دارند و افرادی با نمره پایین در این رگه، از ثبات عاطفی معمولاً آرام، معتدل و راحت برخوردارند و قادر هستند با موقعیت‌های استرس‌زا، بدون آشفتگی و اضطراب مقابله کنند [۲۵].

در پژوهش حاضر بین متغیر برون‌گرایی و تنش فردی و سازمانی، همچنین بین متغیر مقبولیت و تنش فردی و سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش English، Heydarian و همکاران و Vitterso همسو است [۲۴]. در تبیین این بخش از پژوهش باید گفت که جامعه‌گرایی از ویژگی‌های افراد برون‌گراست که براساس علاقه به مردم، ترجیح گروه‌های بزرگ، جرأت، فعالیت، پرحرفی، بشاشیت، خوش‌بینی، قاطعیت و هیجان خواهی متمایز می‌شوند. این ویژگی برجسته سبب می‌شود که این افراد کمتر دچار تنش در محیط کار خویش شوند علاوه بر

این، بیشتر احتمال دارد افراد برخوردار از این ویژگی شخصیتی، دیدگاه مثبتی درباره آینده شغلی و کفایت شخصی داشته باشند. این شناخت و دیدگاه مثبت مانع از ایجاد شرایط روانی منفی مثل ناکامی و خستگی از کار و درنهایت تنش شغلی می‌شود [۲۶].

در پژوهش حاضر بین متغیرهای گشودگی و تنش فردی و سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت. این رابطه بین متغیرهای وظیفه‌شناسی و تنش فردی و تنش سازمانی نیز منفی گزارش شد. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله پژوهش Zlars و همکاران و Vitterso و همکارانش و Barrows همسو است [۲۴]. گشودگی کمتر از برون‌گرایی شناخته شده است. اشخاص با نمره بالا در این رگه، هم درباره جهان درونی و هم درباره جهان بیرونی کنجکاو و زندگی آن‌ها از لحاظ تجربه، غنی است. آن‌ها تنوع طلب، با کنجکاوی ذهنی و استقلال قضاوت هستند. از دیگر ویژگی‌های فرعی این رگه می‌توان به تخیل و زیباپسندی اشاره کرد. با وجود این خصوصیات، افراد در محل کار نسبت به همکاران خود کمتر در معرض ابتلا به تنش قرار می‌گیرند اما افرادی که ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دارند، دقیق، وقت‌شناس و قابل اعتمادند و هدف و خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده دارند. اشخاص با نمره بالا در این رگه، باوجدان، هدفمند، بااراده و مصمم‌اند. نمره بالا در وظیفه‌شناسی با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است. از دیگر ویژگی‌های این افراد، دقت، خوش‌قولی، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و منضبط بودن است [۲۴].

اطلاعات به‌دست‌آمده حاکی از آن است که بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (سن، مرتبه علمی، پست مدیریتی، نوع استخدام) و تنش فردی، تنش سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های حکاک‌زاده و عبدی و همکاران همخوانی ندارد ولی با نتایج ایروانی و صفری همسو است. برای تبیین این موضوع باید این نکته مهم را مدنظر قرار داد که جامعه آماری پژوهش حاضر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی باشند. این استادان نسبت به استادان سایر رشته‌های دیگر با ورزش و فعالیت‌های جسمی بیشتری سروکار دارند. درگیر فعالیت‌های ورزشی شدن علاوه بر سلامت جسمانی افراد باعث می‌شود که توانایی‌های مغز در کارهای گوناگون بهتر شده و کیفیت تصمیم‌گیری را در فعالیت‌های روزمره بهبود بخشد. علاوه بر این شخص ورزشکار، روحیه و امید به زندگی بالاتری دارد و این عوامل ارتباط‌های او را در زندگی، چه در خانواده و چه در اجتماع یا حتی در محیط کار در سازمان یا اداره بهبود می‌بخشد. این عوامل سبب می‌شود که استادان علوم پزشکی

کمتر دچار تنش فردی و سازمانی و در نهایت فرسودگی شغلی شوند.

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که نمره زنان در تنش فردی از مردان بیشتر است؛ اما این تفاوت معنی‌دار نیست. همچنین نمره زنان در تنش سازمانی از مردان کمتر است؛ اما این تفاوت معنی‌دار نیست. نتایج این پژوهش با نتایج طلایی و همکاران و مهاجرهمخوانی ندارد ولی با نتایج ایروانی و نصیری همسو است [۲۲]. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین زنان و مردان در متغیر فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و هر دو گروه، تقریباً به یک اندازه دچار فرسودگی شغلی هستند. به نظر می‌رسد بسته به نوع شغل، وضعیت زنان و مردان در متغیر تنش فردی و سازمانی فرق می‌کند. بررسی پژوهش‌های گذشته نشان داد که تنش شغلی استادان و معلمان علوم پزشکی به‌طور معنی‌داری کمتر از استادان سایر رشته‌ها است. این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد زیرا تدریس در کلاس‌های عملی و ورزشی و همچنین کار کردن در محیط‌ها و مکان‌ها و سازمان‌های ورزشی تنوع و جاذبه بیشتری دارد که این عوامل سطح تنش را کاهش می‌دهد و از فرسودگی شغلی و عواقب آن جلوگیری می‌کند [۲۷].

همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش به‌صورت مقایسه‌ای بین استادان علوم پزشکی و رشته‌های دیگر یا در پژوهشی مشابه روی استادان علوم پزشکی دانشگاه‌های آزاد و پیام‌نور انجام شود. همچنین می‌توان ارتباط بین فرسودگی شغلی با متغیرهای دیگر همچون توانمندسازی را روی استادان علوم پزشکی یا به‌صورت مقایسه‌ای بین استادان علوم پزشکی دانشگاه‌های دولتی و آزاد انجام داد.

نتیجه‌گیری

افراد هر جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها و تمایلات ویژه خود را دارند و نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی دارند. این تفاوت‌ها، گرچه به‌ظاهر ممکن است جزئی باشند، لیکن هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری متفاوت می‌انجامد. چنین تفاوت‌هایی عمده‌تاً، از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرد. از آنجا که استادان علوم پزشکی کشور در مقایسه با استادان دیگر در محیط متفاوتی مشغول به کار هستند و این محیط می‌تواند بر شخصیت و نوع نگاه افراد به شرایط تأثیرگذار باشد. هر یک از آن‌ها برحسب ویژگی شخصیتی خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمانی داشته باشند. همچنین یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که بین زنان و مردان در متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی تفاوت آماری معنی‌داری وجود دارد. با این توضیح که بین زنان و مردان در مؤلفه‌های روان

تأییدیه اخلاقی

نویسنده کل متن را بررسی کرده است.

تعارض منافع

بین نویسندگان، هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی

پژوهشگر، تمام هزینه‌های مالی را خود، تامین کرده است.

رنجوری و برون‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ولی در سایر مؤلفه‌ها (گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی) تفاوت آماری معنی‌داری دیده شد. به‌طوری‌که زنان نسبت به مردان گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی بیشتری دارند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمام استادان دانشکده مدیریت و منابع انسانی علوم و تحقیقات تهران تشکر و قدردانی کنند.

References

1. A study of the relationship between personality stress characteristics with primary teachers' occupational burnout in Tabriz. *Scientific Journal Management System*. 2010;3(11):93-106.
2. shirazi m. Prevalence and Comparison of Mental Disorders among Administrative Staff and Warders of the Central Prison of Sistan and Baluchestan. *Ann Mil Health Sci Res*. 2015;13(4):123-7. [Persian]
3. karbasi m. A study of the prevalence, source and symptoms of stress among teachers in Azad Islamic University at Hamadan. *Journal of Fundamentals of Mental Health*. 2008;10(37):25-32.
4. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52:397-422.
5. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66.
6. Gandi JC, Wai PS, Karick H, Dagona ZK. The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Ment Health Fam Med*. 2011;8(3):181-94.
7. Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, Feng X, et al. The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. *PLoS One*. 2013;8(12):e84193.
8. Kumar S. Burnout in psychiatrists. *World Psychiatry*. 2007;6(3):186-9.
9. Trebble TM, Heyworth N, Clarke N, Powell T, Hockey PM. Managing hospital doctors and their practice: what can we learn about human resource management from non-healthcare organisations? *BMC Health Serv Res*. 2014;14:566.
10. Morales-Hojas R, Cheke RA, Post RJ. A preliminary analysis of the population genetics and molecular phylogenetics of *Onchocerca volvulus* (Nematoda: Filarioidea) using nuclear ribosomal second internal transcribed spacer sequences. *Memórias do Instituto Oswaldo Cruz*. 2007;102:879-82.
11. Costa PT, McCrae RR. Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*. 1992;13(6):653-65.
12. McCrae RR, John OP. An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*. 1992;60(2):175-215.
13. Bakker AB, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2008;29(2):147-54.
14. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315.
15. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*. 2002;61(1):20-52.
16. Erb C, Brody S, Rau H. [Effect of mental and physical stress on intraocular pressure--a pilot study]. *Klin Monbl Augenheilkd*. 1998;212(5):270-4.
17. Chamley E. Occupational stress in the newly qualified staff nurse. *Nurs Stand*. 1999;13(29):33-6.
18. Schaefer JA, Moos RH. Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Res Nurs Health*. 1996;19(1):63-73.
19. Winefield HR, Anstey TJ. Job stress in general practice: practitioner age, sex and attitudes as predictors. *Fam Pract*. 1991;8(2):140-4.
20. H R, M D, R N. The Relationship between Burnout and General Health of Employees in Central Prison. *Journal of military Psychology*. 2014;5(18):59-66.
21. Ragland DR, Greiner BA, Krause N, Holman BL, Fisher JP. Occupational and Nonoccupational Correlates of Alcohol Consumption in Urban Transit Operators. *Preventive Medicine*. 1995;24(6):634-45.
22. Talaei A, Mokhber N, Mohammad – Nejad M, Samari AA. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *koomesh Journal*. 2008;9(3):237-46.[Persian]
23. Cano-García FJ, Padilla-Muñoz EM, Carrasco-Ortiz MÁ. Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*. 2005;38(4):929-40.

24. Alterman T, Grosch J, Chen X, Chrislip D, Petersen M, Krieg Jr E, et al. Examining associations between job characteristics and health: linking data from the Occupational Information Network (O* NET) to two US national health surveys. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2008;50(12):1401-13.
25. Molassiotis A, Haberman M. Evaluation of burnout and job satisfaction in marrow transplant nurses. *Cancer Nurs*. 1996;19(5):360-7.
26. Beehr TA, Newman JE. JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW¹. *Personnel Psychology*. 1978;31(4):665-99.
27. Qari alavijeh A, Arab M, Kheiri S, Akbari sari A, asgari moqadam M, Mohammadi G, et al. Job burnout and some of its risk factors on the health workers (Behvarz) in Koohrang County, I.R.Iran, in 2010. *Journal of Shahrekord Uuniversity of Medical Sciences*. 2012;14(3):62-71.