

همبسته های روانی فرسودگی شغلی: ابعاد شخصیت و سرسختی روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستانهای استان گیلان)

مهرداد متانی^{۱*}، سیدوحید حسینی پور^۲، بلال نظریان^۳، طاهره خیری^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۵

چکیده

پدیده فرسودگی شغلی نشان دهنده کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زای محیط کار است. پژوهش حاضر با هدف تبیین فرسودگی شغلی و ارتباط آن با ابعاد پنجگانه شخصیت و سرسختی روانشناسی کارکنان بیمارستان انجام شد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را همه کارکنان بیمارستان های استان گیلان تشکیل می دهد و از این بین تعداد ۱۸۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های فرسودگی شغلی گلدارد، مقیاس سرسختی روانشناختی کیامرثی و همکاران و مدل پنج عاملی شخصیت کاستا و مک کری استفاده گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمونهای رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و دو بعد شخصیتی روان رنجوری ($r=0.406, p<0.01$) و سازگاری ($r=0.264, p<0.05$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی معناداری بین فرسودگی شغلی و سرسختی روانشناختی ($r=0.081, p<0.05$) وجود ندارد و سرسختی روانشناختی با روان رنجوری و برون گرایی رابطه معناداری دارد. بنابراین اگر بیمارستانها از ارزشیابی شخصیت به عنوان بخشی از فرایند گزینش و استخدام استفاده کنند، می توانند با شناسایی کارکنان در معرض فرسودگی شغلی، از این آسیب روانی جلوگیری نمایند.

کلیدواژه ها: فرسودگی شغلی، سرسختی روانشناختی، ابعاد شخصیت

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد قائمشهر/قائم شهر، ایران

^۲ مربی، گروه مدیریت/مؤسسه آموزش عالی قدیر لنگرود

^۳ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور/دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۴ گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه پیام نور، تهران/تهران، ایران

نویسنده مسئول: vahidhp@ut.ac.ir

مقدمه

قسمت عمده زندگی هر شخص، صرف اشتغال می گردد و می توان گفت، افراد بیش از نیمی از اوقات بیداری را در محیط کار می گذرانند. در محیط کار، پنج دسته از عوامل، سلامتی انسان را تهدید می کنند: عوامل فیزیکی، عوامل شیمیایی، عوامل بیولوژیک، عوامل ارگونومیک و عوامل روانی (کوهپایه زاده و همکاران، ۱۳۹۰). از ویژگیهای یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری مورد تاکید قرار گرفته است. در یک جامعه سالم، مسئولیت سازمانها منحصر به تولید هرچه بیشتر کالاها و خدمات سودآور نیست و مدیران سازمانهای چنین جوامعی می دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است که این مهم نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان حاصل نمی شود. پس اگر این اعتقاد را مطرح می سازیم که یکی از وظایف هر مدیر لایق، دورنگر و کاردان، تامین بهداشت روانی کارکنان در سازمان می باشد، سخنی دور از انتظار نگفته ایم. بهداشت روانی در محیط کار، یعنی پیشگیری از بروز پریشانی های روانی و اختلالهای رفتاری در کارکنان (به دلیل عوامل بیماری زا در محیط کار) و سالم سازی محیط و فضای روانی کار (ساعتچی، ۱۳۸۰).

فشارهای روانی به عنوان مهم ترین عامل موثر بر سلامتی در نظر گرفته می شود و در حقیقت، مجموع واکنش های جسمی، روانی، ذهنی و رفتاری است که بدن در برابر عوامل برهم زننده ثبات و تعادل طبیعی از خود نشان می دهد و هر محرکی که ایجاد تنش نماید، عامل استرس زا شناخته می شود. در صورتی که فرد در مقابل عوامل استرس زا قادر به مقابله نباشد، دستخوش عوارض متعدد جسمی، روانی و رفتاری خواهد شد. یکی از مهم ترین پیامدهای طولانی شدن فشارهای روانی، فرسودگی شغلی است که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف ساخته است. فرسودگی شغلی که یکی از اختلالات موجود در مشاغل است را اولین بار رودنبرگر پس از مشاهده علائم خستگی در کارکنان خود تعریف نمود او این سندرم را تحلیل قوای جسمی روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه های کمک رسانی، که افراد زمان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط با مردم می گذرانند، به وجود می آید (کوهپایه زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی ناشی از فشارهای شغلی است. فشارهای عصبی و روانی در زندگی روزانه فراوان مشاهده می شوند. اطلاعات منتشر شده توسط مجمع ملی رفاه و بهزیستی کشور سوئد بیانگر این نکته است که از هر هفت نفر شاغل، یک نفر در پایان روز کاری دچار تحلیل قوای روانی می شود. تقریباً نیمی از جمعیت کلی کارکنان، در مشاغل خود احساس شادی ندارند و حدود ۹۰ درصد افراد شاغل، بیشترین وقت و انرژی خود را در کاری صرف می کنند که راه گشای آنان در دستیابی به اهداف زندگیشان نمی باشد. علاوه بر آن، تقریباً ۷۵ درصد مراجعه کنندگان جهت مشاوره روانی، با مشکلات کاهش و یا فقدان رضایت شغلی مواجهند (سیدجوادین و شهباز مرادی، ۱۳۸۵).

بنابراین توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است، بیمارستان ها نیز از این امر مستثنی نیستند و لازم است که مدیران به طراحی برنامه های ارتقای سلامت روان و پیشگیری از اختلالات سازمانی از جمله فرسودگی شغلی همت گمارند.

حیات انسان در جامعه با کار سرشته شده است و بسیاری از جنبه های وجودی انسان از طریق کار و فعالیت های روزانه مشخص می گردد. انسان کار می کند و از این رهگذر نه فقط نیازهای مادی و ظاهری خود، بلکه بسیاری از خلأهای درونی و احتیاج های روانی خود را مرتفع می سازد. به نظر می رسد که فعالیت های کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می آید و حتی برای بسیاری از مردم عامل بنیادی رضایت از زندگی است. به رغم اینکه کار مناسب عامل مهمی در ارضای نیازهای آدمی و بهبود شرایط اجتماعی محیط اطراف است، گاهی اوقات ممکن است منبع عمده فشار روانی بر انسان باشد. یعنی ممکن است یک شغل رضایت بخش به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سمت فرسودگی شغلی سوق دهد (حسین پور و همکاران، ۱۳۸۶).

فشارهای روانی وقتی رخ می دهد که بین مطالبات محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن ها تعادل وجود نداشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته های محیطی افزایش یابد و فرد توانایی لازم برای پاسخ دادن به آن ها را نداشته باشد فشار روانی برخاسته از آن سبب بروز فرسودگی شغلی در وی می شود. از آنجا که فرسودگی شغلی نیز موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به ارباب رجوع و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می شود، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش بسزایی خواهد داشت (امیری و همکاران، ۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی عبارت است از حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلیل فشار مداوم و مکرر ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با عوامل انسانی یا فیزیکی به وجود می آید. نشانه ها و علائم فرسودگی شغلی، معمولاً به صورت احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی، و پیدا کردن دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران بروز داده می شوند. افراد ممکن است تصور کنند که بیش از حد کار می کنند و قادر به کنترل آن نیستند. فرسودگی شغلی بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل نشده و زمانی که تقاضای محیط کار بیش از توانایی

های شخصی برای سازگاری یا موفقیت باشد به وجود می آید. هرگاه با استرس مقابله مؤثر نشود، فرسودگی شغلی به وجود می آید. بروز فرسودگی شغلی ناگهانی نیست، بلکه فرایند پیش رونده دارد و رشد آن مرحله ای است (نصراللهی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرسودگی مسری است یعنی فردی که دچار فرسودگی شده باشد، خیلی زود گروهی از همکاران خود را مبتلا می کند. به همین سبب و به علت اثرات مخربی که فرسودگی می تواند بر اثربخشی و عملکرد افراد داشته باشد، تشخیص و جلوگیری از شیوع و تسری آن در سازمانها ضروری به نظر می رسد (سیدجوآدین و شهباز مرادی، ۱۳۸۵).

مطالعات گسترده ای در زمینه بررسی میزان فرسودگی شغلی و علل مرتبط با آن در بین مشاغل مدرسان مثل پرستاران، پزشکان، رزیدنت های رشته های پزشکی، دندانپزشکان، تکنسین های درمانی و معلمان در سطوح مختلف و حتی اعضای خانواده آنها صورت گرفته است که تمامی این مطالعات نشان دهنده سطح نسبتاً بالای فرسودگی شغلی در این مشاغل بوده است. در تحقیق کوهپایه زاده و همکاران (۱۳۹۰)، با عنوان «بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ایران» اطلاعات جمع آوری شده از میان ۴۴۵ نفر از کارمندان نشان داد که فرسودگی شغلی در بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در سطح پایین و در بعد کفایت شخصی در سطح بالا بود و کارکنان زن و همچنین کارکنان دارای سابقه کار کم استعداد بیشتری برای فرسودگی شغلی داشتند. اسویدر^۱ پیشینه فرسودگی شغلی را در سه گروه طبقه بندی می کند: سازمانی، شغلی و شخصی؛ در سطح سازمانی پژوهشگران اثر محیط روانی سازمان ها بر روی فرسودگی شغلی کارمندان را مورد بررسی قرار می دهند. در سطح شغلی بر روی خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می کنند. در سطح شخصی بر روی تفاوت های شخصی بحث می کنند. ساعتچی عوامل شخصی را مهم ترین و مشخص ترین عامل فرسودگی شغلی می داند. زیرا معتقد است که این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیر اثربخش، باعث فرسودگی شغلی خود می شوند (ساعتچی، ۱۳۸۹).

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

شخصیت الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار است که در پس آن الگوها قرار دارد. در بحث شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می گذارد. در سالهای گذشته تحقیقات شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه های شخصی میان محققین اختلاف نظر وجود داشته است (ناصر و همکاران، ۱۳۹۱).

در این تحقیق در بحث شناسایی و تحلیل شخصیت از مدل پنج عاملی استفاده گردید که ابعاد پنج گانه شخصیت عبارتست از: برون گرایی، وظیفه شناسی، سازگاری، روان رنجوری و گشودگی. برون گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. سازگاری، میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می دهد. وظیفه شناسی، بعدی است که میزان مسوولیت پذیری، سخت کوشی و هدف گرا بودن را در جهت رفتارهای سازمان توصیف می کند. روان رنجوری شامل خصوصیات مانند اضطراب، افسردگی، پرخاشگری و هر گونه هیجان های تند و ناخوشایند می شود و گشودگی (نسبت به تجربه) قوه تخیل، زیبایی شناسی، احساسات، ایده ها، عمل ها و ارزش ها را توصیف می کند (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱).

محرم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در مطالعه ای با عنوان «رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان» و همچنین وحدانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی خراسان شمالی» بیان نمودند که افراد با سطوح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین تر برون گرایی، سازگاری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب بیشتر در معرض فرسودگی قرار می گیرند. ناصر و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی پرستاران» دریافتند که بعد روان رنجوری شخصیت با دو بعد فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت از تحلیل رفتگی ارتباط مثبت و معناداری دارد و بر اساس ابعاد سازگاری، وظیفه گرایی و گشودگی می توان میزان تحلیل رفتگی شغلی را پیش بینی نمود. گروپاد^۲ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان فرسودگی شغلی و شخصیت؛ بر روی ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه های آمریکا

¹ Swider

² Ghorpade

نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی برون گرایی ارتباط منفی و با ویژگی های روان رنجوری و گشودگی به تجارب ارتباط مثبتی وجود دارد. بین مسخ شخصیت با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگیهای وظیفه شناسی و توافق پذیری ارتباط منفی وجود دارد و در نهایت بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگیهای برون گرایی، وظیفه شناسی و توافق پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. تئوریهای بسیاری تلاش کرده اند تا رابطه بین مشاغل و ویژگی های شخصیتی را مورد بررسی قرار دهند. پژوهش لو^۱ (۲۰۰۸) در فیلیپین نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی مانند اعتماد به نفس و خودکارآمدی پایین، با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. باکر^۲ و همکاران (۲۰۰۶) نیز طی چندین بررسی، تعدادی از عوامل شخصیتی مهم در ارتباط با فرسودگی شغلی مانند: منبع کنترل، اعتماد به نفس، انگیزه پیشرفت و سرسختی را معرفی کرده اند.

تا اوایل دهه ۸۰ اعتقاد بسیاری از محققان علوم روانشناسی این بود که رویدادهای استرس زا در بروز مسائل روان شناختی نقش موثری دارند. درعین حال مطالعات جدید نشان داد که عوامل تعدیل کننده ای وجود دارد که موجب می شود این رویدادها اثرات متفاوتی بر افراد به جای بگذارند که در همین زمینه مفهوم شخصیت سرسخت توسط کوباسا^۳ ابداع گردید و آنرا به عنوان متغیر مداخله گر در تعدیل ارتباط بین استرس و بیماری های جسمی و روانی مورد بررسی قرار داد و بیان کرد، افراد سرسخت هر چند درجه اعتبار بالایی از استرس ها را تجربه می کنند، بیمار نمی شوند (شاکری نیا، ۱۳۸۹).

سرسختی روانشناختی، یک ویژگی شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند. سرسختی، ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان است که از سه جزء تعهد، کنترل و مبارزه جویی تشکیل شده است، اما در عین حال مجموعه ای واحد است که از عمل هماهنگ این سه جزء تشکیل یافته است. سرسختی احساس بنیادی از کنترل است که به فرد سرسخت امکان ترسیم و دسترسی به فهرستی از راهبردها را می دهد. در نهایت سرسختی باعث پرورش دیدی خوش بینانه نسبت به فشارها می شود، به عبارتی صفت مبارزه جویی، فرد سرسخت را قادر می سازد تا حتی حوادث ناخوشایند را بر حسب امکان جهت یادگیری به تهدیدی برای ایمنی در نظر بگیرد و تمامی این جنبه ها باعث پیشگیری و یا کوتاه شدن مدت پیامدهای منفی تنش را می شود و در واقع سرسختی، سپری در مقابل برانگیختگی شدید فیزیولوژیک در اثر حوادث تنش زا است. افرادی که از سرسختی روانشناختی قوی برخوردارند، احتمال کمتری دارد که در مقایسه با افراد دارای سرسختی روان شناختی ضعیف در پاسخ به تنش، دچار آسیب جسمانی و یا روانی شوند (یاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰).

سرسختی روانشناختی، در میان عوامل مؤثر بر مقابله با فشارهای روانی، به عنوان یک ویژگی شخصیتی مقاوم ساز، امروزه مورد توجه بوده و بسیاری معتقدند که می تواند فعالان مشاغل خدماتی و بیمارستانی را در برابر استرس های ناشی از شغل، مقاوم می سازد. نتایج مطالعه نریمانی و عباسی (۱۳۸۸) نشانگر رابطه منفی معنادار میان فرسودگی شغلی با سرسختی روانشناختی بوده است. در پژوهش حسین پور و همکاران (۱۳۸۶)، که بین ۲۱۱ تن از کارکنان منطقه ششم دانشگاه آزاد اسلامی با عنوان «رابطه سرسختی روانشناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی» انجام شد، نتایج نشان داد که بین سرسختی روانشناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی در سطح ($p < 0.05$)، رابطه منفی وجود دارد. اردم^۴ و همکارانش (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رضایت شغلی و سطوح تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان و همچنین تاثیر رضایت شغلی روی سطوح تحلیل رفتگی پرداختند و نتیجه گرفتند متغیرهای گوناگون مرتبط با رضایت شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارمندان اثر گذارند. رضایت شغلی پرستاران از همه کارمندان کمتر و تحلیل رفتگی شغلی آنها بیشتر بود. در این پژوهش ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی بدست آمد.

از آنجا که شناخت شخصیت کارکنان و سرسخت بودن شان علاوه بر این که می تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت های کاری سازمانی را بین (مدیر- کارمند، کارمندان با یکدیگر و کارمندان با ارباب رجوع) افزایش دهد، به مدیران کمک می کند تا با ارزیابی ویژگی های کارکنان در بدو استخدام، با توجه به اثر ابعاد شخصیت و سرسختی روان شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی و اثر فرسودگی بر سلامت کارکنان و بازدهی کاری آنان، اثرات منفی تحلیل رفتگی شغلی را کاهش دهند. از طرفی با توجه به این که هم ویژگی های شخصیتی و سرسختی کارکنان و هم فرسودگی شغلی تحت تاثیر عوامل محیطی می توانند تغییر کنند، مدیران مربوطه می توانند با برنامه ریزی و سازماندهی مناسب و فراهم کردن شرایط کاری و محیطی مناسب سعی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نمایند، بنابراین تشخیص و پیشگیری و یافتن روش های مقابله و درمان آن لازم و ضروری به نظر می رسد. مطالعات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی در کارمندان بیمارستان

¹ Lu

² Bakker

³ Kobasa

⁴ Erdem

در کشور ما محدود بوده و با حجم کم و عمدتاً جهت بررسی رابطه یک متغیر خاص با فرسودگی شغلی انجام شده است. با توجه به اهمیت و نقش کارکنان در مراکز درمانی و بیمارستانها و تقویت روحیه سالم در بیماران، این پژوهش به منظور تعیین رابطه بین ابعاد پنجگانه شخصیت و سرسختی روان شناختی با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان های استان گیلان به انجام رسید.

چارچوب نظری

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع آوری اطلاعات میدانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان بیمارستان های استان گیلان تشکیل می دهد که به صورت شیفتی مشغول به کارند و از این بین تعداد ۱۸۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد^۱، مقیاس سرسختی روانشناختی اهواز^۲ و پرسشنامه مدل پنج عاملی شخصیت^۳ کاستا و مک کری است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد: شاخصی برای تعیین میزان فرسودگی شغلی است که توسط دیوید گلدارد در سال ۱۹۸۹ ساخته شده است. این پرسشنامه یک مقیاس درجه بندی هفتگانه است و دارای ۴۰ آیتم بوده و به روش لیکرت ساخته شده است. آزمودنی ها نظر خود را به صورت پاسخهای «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم» مشخص می کنند. پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد یک مقیاس طبقه ای مرتب شده است و طبقه های آن در یک معنای کمی با یکدیگر ارتباط داشته، در مقیاسی با طبقه های مرتب شده بیان می شود. از آزمودنی خواسته می شود که با گذاردن علامت (*برروی نشانه I) در هر یک از مقیاسهای اندازه گیری، به پرسشنامه پاسخ دهد. روش نمره گذاری به این ترتیب است که هر ماده، نمره ای از ۱ تا ۵ می گیرد و آزمودنی پس از تکمیل پرسشنامه، نمره را در سمت راست صفحه در کنار هر ماده می نویسد. برای بدست آوردن نمره کل فرسودگی شغلی، نمرات همه ماده ها با یکدیگر جمع می شود و نتایج آن تفسیر می گردد. در ایران از این پرسشنامه در تحقیقات متعدد استفاده شده و ضریب اعتبار گزارش شده برای آن از ۰/۷۳ تا ۰/۸۶ متغیر است. از جمله اسفندیاری (۱۳۸۰) ضریب همبستگی ۰/۷۳ گزارش نمود. در مطالعه عزیز نژاد (۱۳۸۵) ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آزمون مجدد ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷) طی تحقیقی برای سنجش اعتبار پرسشنامه گلدارد در هنگام جمع آوری اطلاعات بر اساس پاسخ ۸۰ نفر از مشاوران و روان درمانگران با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۵ به دست آمد که نشان از اعتبار کافی و خوب این پرسشنامه دارد.

مقیاس سرسختی روانشناختی: این مقیاس، که توسط کیا مرثی و همکاران در سال ۱۳۷۷ تنظیم شده است دارای ۲۷ ماده می باشد و آزمودنی ها باید به یکی از چهار گزینه «هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب اوقات» پاسخ دهند. دامنه نمره ها بین ۰ تا ۸۱ می باشد. در پژوهش کیامرثی و همکاران (۱۳۷۷) ضرایب پایایی پرسشنامه سرسختی روانشناختی به دو روش باز آزمایی و همسانی درونی محاسبه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه سرسختی، این مقیاس به طور همزمان با چهار پرسشنامه ملاک مقیاس خود شکوفایی مزلو، مقیاس اعتبار سازه ای سرسختی، مقیاس افسردگی و پرسشنامه اضطراب به گروه هایی از دانشجویان داده شد. ضرایب همبستگی بین نمره های کل آزمودنیها در مقیاس سرسختی و اضطراب برای کل نمونه، آزمودنیهای دختر و پسر به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۷۰ و ۰/۴۴ به دست آمده که این ضرایب بیانگر همبستگی بین نمره های کل آزمودنیها در مقیاس سرسختی و افسردگی برای کل نمونه، آزمودنیهای دختر و پسر به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۷۱ و ۰/۵۷ بوده است. ضرایب همبستگی بین نمره های کل آزمودنیها، دختر و پسر در مقیاس خود شکوفایی با مقیاس سرسختی به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۶۵ و ۰/۴۵ بوده است. نتایج آزمونهای همبستگی پیرسون بین نمره های آزمودنیها در مقیاس اعتبار سازه ای سرسختی و مقیاس سرسختی نشان داد که ضریبهای همبستگی از نظر آماری معنی دار است و این ضریبها به ترتیب برای کل آزمودنیها، آزمودنیهای دختر و پسر ۰/۵۱، ۰/۶۱ و ۰/۴۶ بودند. برای سنجش پایایی مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۸۸، و از مقدار ۰/۷۰ بیشتر است.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (نئو): این ابزار توسط کاستا و مک کری در سال ۱۹۸۵ تهیه و نسخه تجدید نظر شده آن در سال ۱۹۹۲ منشر گردید. فرم اولیه این آزمون دارای ۲۴۰ عبارت بود که با توجه به پیچیدگی و طولانی بودن آن، ضرورت سرنده سریع در پژوهش ها و مهمتر از همه عدم تمایل آزمودنی ها به پاسخگویی ابزارهای طولانی در موقعیت های پژوهشی، فرم کوتاه مدل پنج عاملی شخصیت طراحی شد که شامل ۶۰ سؤال است و پنج بعد شخصیت را مورد سنجش قرار می دهد. این ابعاد پنج گانه عبارتند از: برون گرایی،

¹Geldard Burnout Inventory (GBI)

² Ahvaz Perfectionism Scale (APS)

³ NEO Five Factor Inventory

روان رنجوری، گشودگی، وظیفه شناسی و سازگاری. طریقه نمره گذاری این پرسشنامه در مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) می باشد و نمره گذاری گزینه ها (برای کاملاً مخالفم، ۲، برای مخالفم، ۳، برای نظری ندارم، ۴، برای موافقم و ۵، برای کاملاً موافقم است و برای سوالات ۱-۸-۹-۱۲-۱۴-۱۵-۱۶-۱۸-۲۳-۲۴-۲۷-۲۹-۳۰-۳۱-۳۸-۳۹-۴۲-۴۴-۴۵-۴۶-۴۸-۵۴-۵۵-۵۷-۵۹ معکوس امتیاز بندی می شوند. در خصوص اعتبار پرسشنامه پنج عاملی شخصیت، کاستا و مک کری (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای سازگاری) تا ۰/۸۶ (برای روان رنجوری) را گزارش کرده اند. هلدن (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان رنجوری) گزارش می کند. نتایج مورادیان و نزلک (۱۹۹۵) نیز حاکی از آنست که آلفای کرونباخ روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه شناسی به ترتیب عبارت است از: ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۷۵ و ۰/۸۳. پرسشنامه پنج عاملی شخصیت در ایران توسط گروسی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ برای ابعاد روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه شناسی به دست آمده است. همچنین در تحقیق ملا زاده (۱۳۸۱) ضرایب اعتبار آزمون-آزمون مجدد در فاصله ۳۷ روز در مورد ۷۶ نفر از فرزندان شاهدان ۰/۸۳ برای روان رنجوری، ۰/۷۸ برای برون گرایی، ۰/۷۳ برای گشودگی، ۰/۷۹ برای سازگاری و ۰/۸۵ برای وظیفه شناسی گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز برای روان رنجوری ۰/۸۶، برون گرایی ۰/۸۳، گشودگی ۰/۷۴، سازگاری ۰/۷۶ و وظیفه شناسی ۰/۸۷ و آلفای کل برابر ۰/۸۳ به دست آمده است. نتایج این مطالعات حاکی از آن است که ابعاد پنجگانه این پرسشنامه همسانی درونی خوبی دارند.

پیشینه تحقیق:

جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در بیمارستانهای استان گیلان بودند. تعداد ۱۸۵ نفر از کارکنان به صورت تصادفی در این پژوهش شرکت داده شدند و داده ها به صورت زیر و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. جدول شماره (۱) فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه را به تفکیک جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه کار نشان می دهد.

جدول شماره (۱): فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه به تفکیک جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه کار

متغیر	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۸	۴۲٪
	زن	۱۰۷	۵۸٪
وضعیت سنی	زیر ۳۰ سال	۴۲	۲۳٪
	۳۰ تا ۴۹ سال	۱۰۴	۵۶٪
	بالای ۵۰ سال	۳۹	۲۱٪
میزان تحصیلات	کاردانی	۵۲	۲۸٪
	کارشناسی	۱۰۰	۵۴٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۳	۱۸٪
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۳۹	۲۱٪
	۱۰ تا ۱۹ سال	۸۶	۴۶٪
	۲۰ سال به بالا	۶۰	۳۳٪

لازم به ذکر است که ۵۸ درصد نمونه آماری را کارکنان زن و ۴۲ درصد را کارکنان مرد تشکیل داده اند. همچنین در متغیر سن ۵۶ درصد آزمودنی ها دارای فاصله سنی ۳۰ تا ۴۹ سال، ۲۳ درصد زیر ۳۰ سال و ۲۱ درصد بالای ۵۰ سال بودند. در این پژوهش از افراد دارای مدرک کاردانی به بالا سنجش به عمل آمد که دارندگان دارای مدرک کارشناسی با تعداد ۱۰۰ نفر و ۵۴ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. دارندگان مدرک کاردانی با ۲۸ درصد و کارشناسی ارشد و بالاتر با ۱۸ درصد در ردیف های بعدی قرار گرفتند. به لحاظ متغیر سابقه کار، میانگین ۱۰ تا ۱۹ سال با ۴۶ درصد بیشترین آمار را به خود اختصاص داد. در ادامه میانگین و انحراف معیار متغیرهای این پژوهش شامل ابعاد پنجگانه شخصیت (روان رنجوری، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه شناسی)، سرسختی روانشناختی و فرسودگی شغلی در جدول شماره (۲) مشخص شده است.

جدول شماره (۲): میانگین و انحراف معیار ابعاد شخصیت، سرسختی روان شناختی و فرسودگی شغلی آزمودنی ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
بعد شخصیت روان رنجوری	۲۲.۰۱	۴.۸۷۵
برون گرایی	۲۹.۶۹	۴.۴۷۷
گشودگی	۲۵.۲۲	۳.۸۰۲
سازگاری	۳۰.۰۸	۴.۶۱۱
وظیفه شناسی	۴۱.۵۲	۴.۲۸۶
سرسختی روانشناختی	۶۳.۹۳۶	۱۰.۱۶۴
فرسودگی شغلی	۱۷۴.۸۶	۱۸.۵۶

به منظور تعیین رابطه بین نمره ابعاد پنجگانه شخصیت و سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی از آزمون معناداری همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) ارائه گردیده است.

یافته های فوق نشان داد که بین متغیر فرسودگی شغلی و دو بعد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری همبستگی معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه فرسودگی شغلی فرد بالاتر می رود، به همان میزان بر روان رنجوری فرد ($p < 0.01$, $r = 0.406$) افزوده می گردد و با سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که همبستگی معنادار تایید و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد. و نیز هر چه فرسودگی شغلی بالاتر می رود، از میزان سازگاری وی ($p < 0.05$, $r = 0.264$) کاسته می شود و با سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تایید و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز دارد. همچنین همبستگی معناداری بین فرسودگی شغلی و سرسختی روانشناختی ($p < 0.05$, $r = 0.081$) وجود ندارد و این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود. نتایج آزمون همبستگی بین سرسختی روانشناختی و ابعاد شخصیت حاکی از آن بود که بین سرسختی روانشناختی و روان رنجوری ($p < 0.05$, $r = -0.277$) همبستگی معناداری وجود دارد و با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که همبستگی معنادار بالا تایید و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز دارد. بین سرسختی روانشناختی و برون گرایی ($p < 0.01$, $r = 0.366$) نیز همبستگی معنادار وجود دارد، یعنی هرچه فرد دارای سرسختی بیشتری باشد، به همان اندازه بر میزان برون گرایی افزوده می شود و با سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه تایید و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

جدول شماره (۳): ضرایب همبستگی پیرسون بین نمره ابعاد شخصیت، سرسختی روان شناختی و فرسودگی شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
(۱) روان رنجوری	۱						
(۲) برون گرایی	-۰/۱۳۳	۱					
(۳) گشودگی	۰/۰۵۰	۰/۳۷۴**	۱				
(۴) سازگاری	-۰/۱۵۱	۰/۴۴۴**	۰/۰۵۷	۱			
(۵) وظیفه شناسی	۰/۱۱۹	۰/۳۴۲**	-۰/۱۱۸	-۰/۱۷۴	۱		
(۶) فرسودگی شغلی	۰/۴۰۶**	-۰/۰۶۱	-۰/۰۱۳	۰/۲۶۴*	-۰/۰۹۵	۱	
(۷) سرسختی روانشناختی	-۰/۲۷۷*	۰/۳۶۶**	-۰/۱۱۳	۰/۱۵۶	-۰/۱۶۳	۰/۰۸۱	۱
	۰/۰۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷۰	۰/۰۱۲

(* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$)

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین ابعاد پنجگانه شخصیت و سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی در بیمارستانهای استان گیلان انجام گرفت. اولین یافته پژوهش نشان داد که ابعاد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری همبستگی معناداری با فرسودگی شغلی دارند، به بیان ساده تر؛ هر چه فرسودگی شغلی در آزمودنی ها بالاتر می رود به همان اندازه بر روان رنجوری آنان افزوده خواهد شد و از میزان سازگاری شان کاسته می شود که این یافته تا حدودی همسو با نتایج تحقیق گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰)، و وحدانی و

همکاران (۱۳۹۱)، همچنین محرم زاده و همکاران (۱۳۹۳) می باشد. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط نسبتاً قوی، مثبت و معناداری بین ویژگی روان رنجوری و فرسودگی شغلی وجود دارد. به دلیل وجود علائمی مانند اضطراب، نامطمئن، ناامنی و عصبانیت در شرایط کاری و غیرکاری افراد با سطوح بالای روان رنجوری، می توان انتظار داشت که این افراد دارای سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی باشند. بنابراین آنچه از یافته های این پژوهش و نتایج گذشته می توان فهمید، این است که سطوح بالای روان رنجوری می تواند میزان فرسودگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد که این نیز می تواند مشکلات شخصی و سازمانی زیادی را به همراه آورد. بنابراین با توجه به اینکه شخصیت افراد بر پایه دو عامل محیط و ژنتیک شکل می گیرد، پیشنهاد می شود مدیران افراد با این ویژگی شخصیتی را در زمان استخدام یا سازماندهی مدنظر داشته باشند. ضمن اینکه با فراهم کردن شرایط محیطی مساعد و جو سازمانی مناسب برای کارکنان روان رنجور خود، بتوانند سطح روان رنجوری آنان را کاهش داده و گام مهمی در کاهش فرسودگی شغلی در آنان ایجاد کنند. نتایج در خصوص بعد شخصیتی سازگاری حاکی از آن بود که سازگاری همبستگی معناداری با فرسودگی شغلی دارد، افراد سازگار دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین ادراک آنها از عملکرد کاری آینده شان نباید عامل به وجود آوردن شرایط روانشناختی منفی مانند فرسودگی شغلی شود. ضمن اینکه افراد سازگار دیدگاه مثبتی از کارشان دارند و حتی با جنبه های منفی محیط کار به تفاهم رسیده اند و معتقدند که در کار خود صلاحیت و لیاقت دارند که این خود انگیزه کافی و لازم را در راستای موفقیت های فردی به وجود می آورد. یافته دیگر پژوهش نشان می دهد که رابطه معناداری بین فرسودگی شغلی و سرسختی روانشناختی وجود ندارد که با نتایج تحقیقات اردم و همکاران (۲۰۰۸)، حسین پور و همکاران (۱۳۸۶) و نریمانی و عباسی (۱۳۸۸) همسو می باشد. همچنین نتایج آزمون همبستگی بین سرسختی روانشناختی و ابعاد شخصیت حاکی از آن بود که سرسختی روانشناختی با روان رنجوری و برون گرایی همبستگی معناداری دارد یعنی هرچه فرد دارای سرسختی بیشتری باشد، به همان اندازه برون گرایی تر خواهد بود. افراد برونگرا نسبت به افراد درونگرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می تواند آنان را به عملکرد کاری آینده شان امیدوار کند. بنابراین می توان انتظار داشت که افراد برونگرا در کارشان موفق ترند، و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد. در نهایت می توان نتیجه گرفت که عوامل به وجودآورنده فرسودگی شغلی به طور کلی به سه دسته عوامل سازمانی، مرتبط با شغل و عوامل فردی تقسیم می شود. اگرچه در این پژوهش رابطه ابعاد مختلف شخصیتی و سرسختی با فرسودگی شغلی بررسی شد، به نظر می رسد عوامل فردی دیگر مانند ارزشها، توانایی ذهنی عمومی، و ... نیز می تواند به عنوان عوامل فردی روی فرسودگی شغلی اثر بگذارد که می توان آن را جزء محدودیت های تحقیق در نظر گرفت. مشاهدات این پژوهش و بیشتر پژوهش های صورت گرفته در گذشته نشان داده است که شخصیت و ابعاد مختلف آن بر میزان فرسودگی شغلی در کارکنان مؤثرند. بنابراین اگر ادارات و سازمان ها از ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل پنج عاملی به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم گزینش، استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیعات و سازماندهی استفاده کنند، احتمالاً می توانند کارمندی را که دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی کرده و با برنامه ریزی و سازماندهی مناسب از این آسیب روانی در سازمان پیشگیری نمایند. با توجه به یافته بنیادی پژوهش جاری، پیشنهاد کاربردی تحقیق این است که متولیان ارتقاء آموزش کارکنان بیمارستان ها برای محدود ساختن یا رفع فرسودگی شغلی در مجتمع های بیمارستانی گام های جدی برداشته، برنامه های کارگاهی، همایش ها و حتی واحدهای درسی را پیش بینی کنند و به بخش های آسیب پذیر توجه بیشتری کنند. فرسودگی ناشی از بالاترکلیفی و آشفتگی های اخلاقی می تواند فرد مبتلا را دچار صدمات جدی عاطفی و حتی شناختی کرده، از میزان بهره وری وی بکاهد. پیشنهاد پژوهشی تحقیق جاری نیز این است که محققین دیگر به جنبه های متعدد فرسودگی شغلی پرداخته، سازها و راهکارهای مقابله ای را مورد شناسایی قرار داده، در الگوسازی و اجرایی کردن آن ها بیش از پیش از عناصر بومی بهره برداری کنند. همچنین پیشنهاد می گردد برنامه هایی جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی در محیط کار به اجرا درآید. یکی از نقاط ضعف مطالعه ما عدم پرسش در مورد عوامل مرتبط با سبک زندگی، مانند سیگار کشیدن، محل زندگی، فعالیت ورزشی و غیره بود که پیشنهاد می گردد، در مطالعات آینده ارتباط فرسودگی شغلی و عوامل ذکر شده نیز مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- امیری، مجتبی. اسدی، محمود رضا. دلبری راغب، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن، مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۷، بهار ۱۳۹۰، ص ۳۷-۵۶.
- جلالی فراهانی، مجید. سجادی، نصرالله. علی دوست قهفرخی، ابراهیم. اسلامی، یوسف. (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱، ص ۳۷-۴۸.

حسین پور، محمد، عنایتی، میرصلاح الدین. کریمی، آیت الله. بهنیا، غلامرضا. نصیری، ماریا. (۱۳۸۶). رابطه سرسختی روانشناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی، دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۳۱، ص ۱۱۴-۱۰۱. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۹). روانشناسی کار، چاپ هفدهم، تهران: نشر ویرایش.

ساعتچی، محمود. (۱۳۸۰). روانشناسی بهره وری، ویرایش دوم، تهران: نشر ویرایش.

سیدجوادین، سیدرضا. شهباز مرادی، سعید. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفار نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره اول، شماره ۲، ص ۶۳-۸۷.

شاکری نیا، ایرج. (۱۳۸۹). رابطه آشفتگی اخلاقی، سرسختی روان شناختی و فرسودگی شغلی در پرستاران شهر رشت، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره چهارم، ویژه نامه اسفند ۱۳۸۹، ص ۶۹-۵۶.

کوهپایه زاده، جلیل. عقیلی نژاد، ماشاله. کبیر مکمل خواه، الهه. گل آبادی، مجید. (۱۳۹۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در دانشگاه علوم پزشکی ایران سابق، مجله علوم پزشکی رازی، دوره ۱۸، شماره ۹۰.

کیامرئی، آذر. نجاریان، بهمن. مهرابی زاده و هنرمند، مهناز. (۱۳۷۷). ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روانشناختی، مجله روانشناسی، سال دوم، شماره ۳، پائیز ۷۷.

محرم زاده، مهرداد. وحدانی، محسن. قهرمانی، جعفر. سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان، مجله مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴، ص ۷۱۱-۶۹۷.

ناصح، مهتاب. جلیلود، جمشید. وحدانی، محسن. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی پرستاران، فصلنامه مراقبتهای نوین دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۹، شماره ۲، ص ۸۷-۹۴.

نریمانی، محمد. عباسی، مسلم. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸، بهار ۱۳۸۸، ص ۹۲-۷۵.

نصراللهی، عباس. دادفر، رضا. احمدی، وحید. قیصریگی، فرهاد. رستمی، صادق. ویسی، حمزه. جعفری، علی. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی با تیپ های شخصیتی A و B و رضایت شغلی در مربیان مهدهای کودک شهرستان ایلام، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶، آذر ماه، ص ۲۱۴-۲۰۸.

وحدانی، محسن. محرم زاده، مهرداد. سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی خراسان شمالی، تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۱۱۳، بهمن ماه ۹۱، ص ۱۴-۵.

یاسمی نژاد، پریسا. گل محمدیان، محسن. فعلی، بهنام. (۱۳۹۰). بررسی رابطه جهت گیری مذهبی و سرسختی روانشناختی در دانشجویان، مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال نوزدهم، دوره جدید، شماره ۱۲: ۱۳۷-۱۱۹.

Bakker AB, Van der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *J Soc Psychol.* 2006 Feb.146 (1). pp: 31-50.

Erdem, R., Rahman, S., Goktas, B., Senoglu, B., Firat, G. (2008), Investigation Job satisfaction and burnout levels of person working for the hospitals at city center of Elazig Turkey, *Journal of applied sciences Research*, 4(2): 188-201.

Ghorpade, J., Lackritz, J, Singh, G. (2007), Burnout and Personality: Evidence from Academia, *Journal of Career Assessment*, 15(2):240-256.

Leilanie Lu J. Organizational Role Stress Indices Affecting Burnout among Nurses. *J Int Womens Stud.* 2008.9. pp: 63-78.

نحوه استناد به مقاله:

متانی، مهرداد، حسینی پور، سیدوحید، نظریان، بلال، خیری، طاهره. (۱۳۹۷). همبسته های روانی فرسودگی شغلی: ابعاد شخصیت و سرسختی روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستانهای استان گیلان). *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۱ (۳) ۱۸۹-۲۰۳.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_664947.html

Correlation of psychological of burnout: Personality dimensions and psychological hardiness (case study: Hospital staff in Guilan province)

Mehrdad Matani^{1*}, Seyed Vahid Hosseinipour, Balal Nazaryan, Tahereh Kheiri

ABSTRACT

Burnout shows the reduction of person's Compatibility with the stressors available in the workplace. This study has been done to explain the burnout and its relationship with five dimensions of personality and psychological hardiness between the hospital staff. The method is descriptive and correlational and in terms of objective belonged to the applied researches. In this paper the population contains all the hospital staffs of guilan province and between them 185 people were selected as a sample by random simple sampling method. The questionnaires used for collecting data were the "Geldard Burnout Inventory", "Ahvaz Perfectionism Scale" and "Costa and McCrae Five Factor Inventory". The data analysis was done by SPSS and Pearson correlation coefficient and the regression testing. The results showed that there is a significant positive relation between the burnout and two personal dimensions of neuroticism ($r=0.406$, $p<0.01$) and agreeableness ($r=0.264$, $p<0.05$). There isn't a significant correlation between burnout and psychological hardiness ($r=0.081$, $p<0.05$). But the relation between psychological hardiness and neuroticism and extroversion is significant. So if the hospitals use the personality evaluation as a part of their selection and employment process, they can identify staff facing burnout and prevent this trauma.

Keywords: Burnout, Psychological hardiness, personality dimensions.

¹ vahidhp@ut.ac.ir