

The mediating role of psychological well-being in the relationship between personality traits and the symptoms of job loss analysis (case study: law enforcement officers in Tehran)

Received: 2023/10/31

Accepted: 2024/01/28

Article Type: Research Article

PP: 121-144

DOI:

10.22034/phr.2024.1276794.1356

Nur Mohammad Rezaei*

Assistant Professor, Department
of Psychological Education and
Counseling, Farhangian University,
Tehran, Iran
rezaee165@cfu.ac.ir

Alireza Heydaranjad

Associate Professor of Security
Department, Institute of Law
Enforcement Sciences and Social
Studies, Tehran, Iran
alirezahaydarnejad@gmail.com

Abstract

The present study aimed to investigate the mediating role of psychological well-being in the relationship between personality traits and job burnout symptoms among law enforcement officers in Tehran. The correlation method was used to conduct the research. For this purpose, 265 were selected from among the employees working in Tehran using cluster sampling method. In the following three tools- job loss analysis questionnaire, - revised symptom checklist and- neo personality test were implemented on them. Alpha coefficient was used to check the reliability of the research tools. The results showed that the alpha coefficient is favorable and higher than 0.82. In order to check the validity of the research tools, internal consistency was used, and the results of the questionnaire show that there is a high correlation between the subscales of each tool and its total score. SmartPLS software was used to develop the structural model. The results of the research showed that the variables of personality traits and psychological well-being were able to explain 0.584 of the symptoms of Faraja employees' job loss analysis. In addition, the beta coefficient of the variable of personality traits on the symptoms of job loss analysis is equal to -0.350, and the beta coefficient of the effect of personality on psychological well-being is equal to -0.461. Also, the direct effect of psychological well-being on job burnout symptoms is equal to 0.536. In addition to this value, the indirect effect of personality and psychological well-being on job burnout symptoms is equal to -0.247. This result shows that 58% of the variance of job burnout symptoms can be explained based on personality traits and psychological well-being. In addition, the effect of personality on the

symptoms of job loss is negative and the simultaneous effect of personality and psychological well-being on the symptoms of job loss is negative.

Keywords: personality traits, psychological well-being, job burnout analysis, employees

نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی در رابطه بین صفات شخصیت و علائم تحلیل رفتگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان انتظامی شهر تهران)

چکیده

پژوهش حاضر در صدد بررسی نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی در رابطه بین صفات شخصیت و علائم تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان انتظامی شهر تهران بود. جهت انجام پژوهش از روش همبستگی استفاده شد. به همین منظور از میان کارکنان شاغل در شهر تهران به روش نمونه خوشه‌ای ۲۶۵ نفر انتخاب شد. در ادامه سه ابزار پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی، - چکلیست علائم تجدیدنظر شده - آزمون شخصیت نئو بر روی آنها اجرا گردید. جهت بررسی پایایی ابزارهای تحقیق از ضریب آلفا استفاده شد. نتایج نشان داد ضریب آلفا مطلوب و بالاتر از ۰/۸۲ می‌باشد. جهت بررسی روایی ابزارهای پژوهش از همسانی درونی استفاده شد، که نتایج پرسشنامه نشان می‌دهد بین خرده مقیاس‌های هر ابزار با نمره کل آن همبستگی بالایی وجود دارد. جهت تدوین مدل ساختاری از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد متغیرهای صفات شخصیت و بهزیستی روانی توانسته اند ۰/۵۸۴ از علائم تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فراجا را تبیین نمایند. علاوه بر این، ضریب بتا متغیر صفات شخصیت بر روی علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۳۵۰ - است و ضریب بتا تأثیر شخصیت بر بهزیستی روان شناختی برابر ۰/۴۶۱ - است. همچنین تأثیر مستقیم بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۵۳۶ - است. علاوه بر این مقدار تأثیر غیر مستقیم شخصیت و بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۲۴۷ - است. این نتیجه نشان می‌دهد ۵۸ درصد از واریانس علائم تحلیل رفتگی شغلی را می‌توان بر اساس صفات شخصیت و بهزیستی روانشناختی تبیین نمود. علاوه بر این، تأثیر شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی منفی و تأثیر همزمان شخصیت و بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی منفی است.

واژگان کلیدی: صفات شخصیت، بهزیستی روانشناختی، تحلیل رفتگی شغلی، کارکنان.

دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۸

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۴۴-۱۲۱

شناسه دیجیتال DOI:

10.22034/phr.2024.1276794.1356

نور محمد رضایی*

استاد یار گروه آموزش روانشناختی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

Rezaee165@cfu.ac.ir

۰۹۱۰۲۱۸۳۴۷۶

علیرضا حیدر نژاد

دانشیار گروه امنیتی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی، تهران، ایران

Alirezahaydarnejad@Gmail.com

۰۹۳۷۶۱۸۵۷۰۸

مقدمه

نشانه‌ها و علائم تحلیل رفتگی شغلی در شاخص‌های گوناگون تجلی می‌یابد: نخست شاخص‌های هیجانی که توأم با بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس درماندگی و ناتوانی، احساس مورد تأیید و تشویق قرار نگرفتن، احساس جدایی از دیگران و بیگانگی، احساس بی‌تفاوتی و ملامت و بیزاری و از دست دادن همدلی نسبت به دیگران است که شاخص‌های نگرشی مانند بدبینی و بدگمانی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود، گلهمند شدن از دیگران را در پی دارد. افزون بر این شاخص‌های رفتاری در افراد مبتلا به عارضه علائم تحلیل رفتگی شغلی قابل تعمق است. از آن جمله می‌توان، تحریک پذیری و پرخاشگری، کناره‌گیری از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی و تفریحی، افزایش موارد سوء مصرف دارو، افزایش مشکلات و ناسازگاری با مدیران، کارمندان، همکاران، همسر و فرزندان را نام برد. شاخص‌های روان‌تنی نیز بخشی از عارضه علائم تحلیل رفتگی شغلی است، که جلوه‌هایی از آن عبارتند از: احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی، انواع سردردها، تغییر در عادات برای خوابیدن (کم خوابی)، ابتلا به اختلال گوارشی و سرماخوردگی‌های مکرر. شاخص‌های سازمانی از قبیل: کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب رجوع، مشتری یا مصرف کنندگان خدمات سازمان، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی کارکنان، افزایش تعداد موارد خلافکاری، غیبت از کار، ترک شغل و سوانح و حوادث در کار نیز نقشی چشم‌گیر در رفتار این افراد دارد. علائم تحلیل رفتگی شغلی ممکن است فرد را به تغییر کار یا کناره‌گیری از آن وا دارد (انصاری رنانی، آریان فر، ۱۳۸۹). از عوامل علائم تحلیل رفتگی شغلی می‌توان به ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عدم آمادگی برای احراز شغل و احساس عدم پیشرفت فردی اشاره نمود (دی سِیلوا، هیویچ و فوتسکا^۱، ۲۰۰۹). بنابراین علائم تحلیل رفتگی شغلی، تحلیل عاطفی است که به صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و تخلیه منابع احساسی و هیجانی در فرد نمود پیدا می‌کند (کیزک، استفنیاک، استادنک و کسیک^۲، ۲۰۱۰).

موضوع شناسایی علائم تحلیل رفتگی شغلی به سبب تأثیرات مهمی که در رفتار و عملکرد افراد دارد به عنوان یکی از موضوعات مهم علم مدیریت مورد مطالعه قرار گرفته

1- DeSilva, Hewage, & Fonseka

2- Ksiazek, Stefaniak, Stadnyk, & Ksiazek

است. بر اساس مطالعات انجام شده درصد بالایی از کارکنان سازمان‌ها از وجود علائم تحلیل رفتگی شغلی و خستگی روانی شکایت می‌کنند. یکی از نکاتی که در مورد فشارهای عصبی در محیط کار باید مورد توجه قرار گیرد، میزان تأثیر متفاوت این فشارهای عصبی بر روی افراد مختلف می‌باشد، بدین معنا که افراد مختلف با ویژگی‌های مختلف روانشناختی به میزان متفاوتی تحت تأثیر این فشارها قرار می‌گیرند و پاسخ‌های رفتاری گوناگونی از خود بروز می‌دهند. یکی از ویژگی‌های مهم سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد (بروگان، ۲۰۱۵).

پرسنل فراجا از جمله افرادی هستند که جدای از ارتباط نزدیک و تنگاتنگ آنها با مردم، مسئولیت سنگین و خطیری در مورد تأمین نظم و امنیت مردم جامعه بر عهده دارند. از این رو پیوسته فشارهای روانی شدیدی را تجربه می‌کنند. از آنجایی که علائم تحلیل رفتگی شغلی بر کیفیت عملکرد نیروهای پلیس تأثیر شدیدی می‌گذارد، شناسایی عوامل مؤثر بر آن در بالا بردن کیفیت سازمان انسانی فراجا و ارتقاء سلامت سازمانی فراجا سودمند خواهد بود. یافته‌های تحقیق انصاری رنانی و آریان‌فر (۱۳۸۹) در بین کارکنان معاونت‌های سازمان انسانی فراجا در سراسر کشور انجام گردید، که نتایج یافته‌های آن بیانگر آن است که از نظر فراوانی احساس علائم تحلیل رفتگی شغلی اکثر افراد در سطح بالایی قرار دارند (۷۲٪) و ۱۳٪ در سطح متوسط و ۱۴٪ در سطح پایینی از آن برخوردارند.

پیشرفت‌های شگرف فناوری و تغییرات سریع اجتماعی باعث گردیده که جوامع امروزی شکل پیچیده‌ای به خود گرفته و به واسطه آن فشارهای روانی را تهدیدی بزرگ برای زندگی خود احساس کند. تنها در بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۰ میلادی بیش از ۴۰۰۰ مقاله در زمینه فشارهای روانی منتشر شده است. در این میان مسئله قابل توجه این است که برخی افراد با مسئولیت‌های متعدد با رویدادهای استرس‌زای زندگی به سهولت کنار می‌آیند، در حالیکه برخی دیگر با مسئولیت‌های کمتر تحت کوچکترین فشار و استرس شکست می‌خورند (وی جین، ۲۰۱۸). در اینجا این سؤال مطرح است که چه متغیرهایی در این ارتباط نقش تعدیل کننده دارند؟

آیا ویژگی‌های شخصیتی خاصی وجود دارد که درک، تفسیر و مقابله افراد با استرس و فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ با بررسی و مطالعه فشارهای روانی ناشی از

محیط‌های کاری و سازمانی، ناگزیر با مفهوم فرسودگی شغلی^۱ مواجه می‌شویم. فرسودگی شغلی یک نشانگان روانشناختی است که بیشتر با شغل‌هایی که ساعات زیادی با انسان‌ها در ارتباط هستند و همچنین در مشاغل با استرس زیاد دیده می‌شود. این افراد کمکم احساس می‌کنند، زیر فشار هستند و منابع هیجانی آنها نسبت به افرادی که در جایگاه دریافت خدمت قرار گرفته‌اند، تخلیه شده، نسبت به آنها بی تفاوت گشته و یا احساس منفی پیدا می‌کنند. کم شدن احساس شایستگی و افت عملکرد شخصی ناشی از ارزیابی منفی از خود در رابطه با کار از دیگر علائم فرسودگی شغلی می‌باشد (میچلسون^۲، ۲۰۲۱). فشار کاری زیاد باعث می‌شود افراد در کارهایی که نیازمند تمرکز بیشتر است، عملکرد خوبی نداشته باشند و در موقعیت‌های پیچیده، توانایی تجزیه و تحلیل‌شان کاهش یابد که در نهایت به کاهش بهره‌وری و کیفیت کار منجر خواهد شد. استرس شغلی به طور مستقیم و از طریق متغیرهای واسطه بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد (بروگان^۳، ۲۰۱۵ و دنگ و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی، شغل اوست. شغل علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی فرد را تأمین می‌کند، نیازهای روانی از قبیل تماس اجتماعی، احساس ارزشمندی، اطمینان، شایستگی، تمرین و ورزش ذهنی و جسمی را ارضاء می‌نماید. فرسودگی شغلی در مشاغل با استرس زیاد مانند پرستاران و پلیس دیده می‌شود (ریچموند، نیدهام، ژان^۵، ۲۰۲۲). برخی از عوارض آن بی‌خوابی، خستگی بدنی، مشکلات بین فردی، کاهش بازدهی، مسائل و آسیب‌های روانی-اجتماعی و نارضایتی از شغل می‌باشد. فرسودگی شغلی، عبارت است از حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با مراجعان به وجود می‌آید. نشانه‌های عمده فرسودگی شغلی عبارتند از: احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی، رشد دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران. فرسودگی شغلی، زمانی که تقاضای محیط شغلی بیش از توانایی‌های شخصی فرد برای سازگاری با محیط باشد، به وجود می‌آید. به عبارت دیگر، هر گاه با استرس شغلی مقابله نشود، فرسودگی شغلی به وجود می‌آید. فرسودگی شغلی بر روی عملکردهایی نظیر نحوه تصمیم‌گیری، کیفیت روابط بین فردی، استانداردهای کار، کیفیت زندگی شغلی، سطح کارآیی و بهره‌وری کارکنان پلیس پیشگیری و کلانتری‌ها اثر می‌گذارد (میچلسون، ۲۰۲۱).

1-job exhaustion

2- Michelsen

3- Bruggen

4- Deng, Guo, Ma, Yang, Tian

5- Richemond, Needham, Jean

بر اساس تئوری مسلش، فرسودگی شغلی ناشی از سه دسته عوامل سازمانی (ابهام نقش، تعارض، تراکم نقش) و عوامل بین فردی و درون فردی می‌باشد. همچنین، فرسودگی شغلی دارای سه بعد می‌باشد یکی خستگی هیجانی که برابر است با فشار و استرسی که با تنش، اضطراب، خستگی جسمانی و بی‌خوابی همراه است و به صورت کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی آشکار می‌شود. دوم؛ مسخ شخصیت که پاسخ منفی، عاری از احساس و توام با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه با اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کننده خدمات هستند و سوم؛ کاهش احساس بی‌کفایتی شخصی است که یک ارزشیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار، احساس مبنی بر شکست و ناتوانی، از دست دادن قدرت تشخیص و درک، حس دائمی از اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی می‌باشد (گالاناکیس، الکساندری، کیکا، للکانو، پاپانتونوپولو، استوگیانو، تزانی، ۲۰۲۲).

کارکنان به علت مواجهه با استرس‌هایی نظیر تراکم کاری بالا، تبعیض در محیط کار، عدم حمایت سرپرست، ابهام نقش، حمایت اجتماعی کم. فشار کاری بالا، مواجهه با تعداد زیاد مراجعه‌کنندگان، تصمیم‌گیری در مواقع ضروری بر اساس اطلاعات ناکافی و پاسخگو بودن برای نتایج این تصمیم‌گیری‌ها، تلاش همراه با خشنونت و تهدید در محل کار آمادگی بیشتری برای فرسودگی شغلی دارند (چی‌ها‌نگ، چانلان، فنگگ چیو، ۲۰۱۴).

بهزیستی روانشناختی نیز یکی دیگر از ویژگی‌های مهم و مؤثر بر فرسودگی شغلی پرسنل پلیس پیشگیری می‌باشد. از الزامات اصلی هر سازمانی برخورداری پرسنل آن سازمان از بهزیستی روانشناختی می‌باشد. اساسی‌ترین مسأله‌ای که پرسنل فراجا با آن روبرو هستند تطابق و سازگاری با شرایط شغلی است (ظریفیان یگانه، ۱۳۸۹).

بررسی پرونده‌های مربوط به کمیسیون ماده ۱۴۰ قانون استخدامی فراجا نشان می‌دهد که همه ساله تعدادی از کارکنان مشغول به خدمت در فراجا (به ویژه کارکنان صفی) به دلایل مختلف از جمله بیماری‌های اعصاب و روان، بیماری‌های مغز و اعصاب و بیماری‌های روانی ناشی از استرس کاری مشمول تعیین سطح سلامت پزشکی شده یا موظف و بازنشسته می‌گردند. در این صورت این افراد به دلیل شرایط نامساعد جسمی میزان ساعات انجام کار کمتری را به نسبت دیگر همکاران شان انجام می‌دهند و سطح کارایی و اثر بخشی آنها نیز

1- Galanakis, Alexandri, Kika, Lelekanou, Papantonopoulou, Stougiannou, Tzani

2- Caihong, Chunlan, Fengshuo

کم می‌شود و اینکه هزینه‌های درمانی را به سازمان تحمیل می‌کنند و در شرایطی که افراد مذکور سازمان را ترک کنند، سرمایه انسانی فراجا از دست می‌رود و هزینه‌های پزشکی و درمانی نیز برای سازمان ایجاد می‌شود و با توجه به عدم اشتغال ممکن است که خانواده آنها نیز با آسیب‌های روانی ناشی از بیکاری روبرو شوند و مشکلاتی درون خانوادگی به همراه داشته باشد. لازم به ذکر است که تنها با آگاهی از وضعیت فعلی علائم تحلیل رفتگی شغلی کارکنان است که سیاست‌گذاران می‌توانند بهترین برنامه‌ها و تدابیر را به منظور بهبود علائم تحلیل رفتگی شغلی به اجرا گذارند، زیرا تا زمانی که مشخص نشود که کارکنان فراجا در چه شاخص‌هایی و به چه اندازه دارای علائم تحلیل رفتگی شغلی می‌باشند، نمی‌توان برای بهبود علائم تحلیل رفتگی شغلی آنان به درستی برنامه ریزی کرد. از آن جایی که علائم تحلیل رفتگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان و کارکنان تحمیل می‌کند. بروز علائم اختلالات روان شناختی به دنبال تحلیل رفتگی شغلی ناشی از کار باعث می‌شود تا کارکنان توانایی‌های خود را فراموش کنند، خود را ناچیز و ناتوان تلقی کنند و در مقابل حسن ظن خود را نسبت به دیگران از دست دهند و به دیگران به عنوان افراد مظنون نگاه کنند و در نتیجه روابط خود را با دیگران دچار اختلال نمایند. نتایج تحقیق یاسایی، احمدی و کولیوند (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که ۸ درصد خلبانان گرفتار علائم تحلیل رفتگی شغلی هستند و ۲۶ درصد (جمعاً بیش از یک سوم جامعه مورد مطالعه) در معرض ابتلاء به آن قرار دارند که نیاز به اقدامات مراقبتی و پیش گیرانه دارند. نتیجه نهایی فرسودگی شغلی حل نشده در معرض خطر قرار گرفتن سلامت عاطفی و روانی پرسنل می‌باشد.

سازمان انتظامی از جمله سازمان‌هایی است که به دلیل نوع ارتباطات اجتماعی و شرح وظایف مقرر برای آن، عمدتاً بر محور کیفیت سازمان انسانی عمل می‌کند. ابزار و فناوری هر چند نسبت به گذشته حضور خویش را در فراجا گسترش داده است، اما این به معنای کاستن از اهمیت سازمان انسانی متخصص، سالم و با انگیزه در سازمان انتظامی نیست. از طرفی دیگر، سازمان فراجا در سال‌های متفاوت با افزایش و کاهش زیادی در کمیت سازمان انسانی خود روبرو بوده، بدون اینکه این افزایش با توجه به نیازهای پرسنلی (ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌ها) توأم باشد، که این خود باعث تعدیل جایگاه، نقل و انتقالات زیاد، نارضایتی، ترک خدمت و... کرده است. همچنین مطالعات نشان داده‌اند کارکنان عملیاتی پلیس در معرض انواع روان فشارهای شغلی قرار دارند، که شامل تهدید مواجهه با انواع جرم

و جنایت، تعقیب مجرمین و جنایتکاران، بروکراسی اداری، انبوه کار، محدودیت زمانی، و... که ذیل دو نوع اصلی دسته‌بندی می‌شوند: استرس‌های سازمانی و استرس‌های عملیاتی (ظریفیان یگانه، ص ۳۹).

از آنجا که سازمان انسانی شاغل در هر سازمان، خصوصاً در سازمان‌های خدماتی مانند سازمان نظامی، مهم‌ترین سرمایه آن سازمان می‌باشد، بنابراین چنانچه به هر علت به این سرمایه آسیبی وارد شود ضرر و زیان آن متوجه سازمان می‌گردد و از آنجا که فشارهای روانی موجود در سازمان‌ها و مشاغل می‌تواند بخش اعظم انرژی و توان کارکنان را مصروف خود کند طبیعی است که این امر به مرور و در اثر استمرار شرایط استرس‌زا، کارکنان را دچار بی‌رمقی و از توان افتادگی خواهد کرد که در چنین شرایطی اولین نشانه رفتاری کاهش شدید عملکرد و نقصان جدی در بهره‌وری سازمان انسانی دارد. لذا با توجه به اهمیت نقش و جایگاه سازمان نظامی به عنوان اصلی‌ترین مسئول تامین امنیت در جامعه و با توجه به مسائل پیشروی این سازمان در خصوص منابع انسانی خود، و با توجه به تبعات علائم تحلیل رفتگی شغلی در محیط‌های کاری هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها و لزوم حذف یا کاهش آن، بررسی علائم تحلیل رفتگی شغلی پرسنل فراجا و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن به عنوان یکی از ضروریات اصلی مدیریت عملکرد و منابع انسانی در سازمان می‌تواند مفید و گره‌گشا باشد. لذا سوال پژوهش حاضر در صدد بررسی نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی در رابطه بین علائم تحلیل رفتگی شغلی و صفات شخصیتی در بین کارکنان فراجا بود.

پیشینه پژوهش

شمالی احمد آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹» به این نتایج دست یافتند: با کاهش استرس شغلی و بهبود حمایت سازمانی و تاب‌آوری می‌توان فرسودگی شغلی معلمان را می‌توان کاهش داد. سردارزاده، ژیان باقری، و فراهانی مشهدی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت فلات قاره

ایران» به این نتایج دست یافتند: تاب آوری با مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمره کل فرسودگی شغلی در هر دو بعد فراوانی و شدت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی معنادار دارد.

انیسی و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان «عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی» انجام دادند. نتایج نشان داد که کارکنان نیروهای دریایی مستقر در مناطق مرزی در معرض تنیدگی‌های زیادی قرار دارند که می‌تواند منجر به افزایش فرسودگی شغلی آنان شود. مطالعه حاضر با هدف بررسی سطح فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی مستقر در مناطق مرزی ایران انجام شد. این مطالعه توصیفی-تحلیلی می‌باشد. هر چند عوامل فردی در فرسودگی شغلی بااهمیت هستند، اما عوامل سازمانی نیز نقش بسزایی در کاهش فرسودگی شغلی دارند. به عبارت دیگر بهبود در شیوه مدیریت و قوانین و همچنین افزایش امکانات رفاهی سبب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود.

خمرنیا و همکاران (۱۳۸۹)، «تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان‌ها شمی‌نژاد» را مورد بررسی قرار دادند نتایج نشان داد که؛ سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی در علوم اجتماعی می‌باشد که تأثیر فراوانی بر بسیاری از حوزه‌های اجتماعی دارد. پرستاران از جمله افرادی هستند که شدیداً در معرض خطر فرسودگی شغلی می‌باشند. مطالعات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی می‌باشد. این مطالعه با هدف تعیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی پرستاران زن بیمارستان‌ها شمی‌نژاد در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان سخت‌رویی با فرسودگی شغلی در میان استادان دانشگاه سمنان از دیدگاه روان‌شناسی مدیریت» را انجام داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی و مقایسه میزان سخت‌رویی و فرسودگی شغلی و سنجش میزان همبستگی این متغیرها در میان استادان از قبیل جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه تدریس، سن و چگونگی ارتباط آنها با متغیرهای سخت‌رویی و فرسودگی شغلی است. بر اساس نتایج این تحقیق بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری مشاهده نشده است. صابری و همکاران (۱۳۸۸)، تحقیقی را با عنوان «رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران» انجام دادند. نتایج حاصل

از این تحقیق نشان داد که؛ ماهیت دشوار دعاوی مورد رسیدگی، شغل قضاوت را همواره در رده مشاغل «سخت» یعنی مشاغلی که باعث فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی می‌شوند، قرار داده است. این پژوهش با هدف یافتن رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی قضاات و دادیاران شاغل در شهر تهران انجام شده است. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه قضاات شاغل در محاکم قضایی و دادیاران دادرهای عمومی و انقلاب شهر تهران بود. فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتر و در بعد عملکرد شخصی و درگیری شغلی پایین تر بود. همچنین بین متغیر سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی در جامعه مورد تحقیق همبستگی معنی داری وجود داشت. یکی از راه‌های کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت عمومی قضاات و دادیاران، توجه به اصلاح شیوه‌های مدیریت و سرپرستی کارآمد، اصلاح وضعیت حقوقی، و بهبود روابط بین همکاران است. به سخن دیگر، افزایش علاقه و ایجاد انگیزه شغلی قضاات و دادیاران در تأمین بیشتر سلامت آنان مؤثر است.

مارتینو^۱ (۲۰۰۸)، در مقاله ویژگی‌های شخصیتی کارگزاران بازار سهام: مفاهیم برای موفقیت شغلی، استرس و فرسودگی شغلی، عنوان می‌کند بین میزان فرسودگی شغلی در میان کارگزاران بازار سهام و افزایش و کاهش میزان کار و سلامت روان و کیفیت زندگی ارتباط مستقیم وجود دارد. هدف این پژوهش ایجاد درک بهتر از افراد در این حرفه است. برای تکمیل پرسشنامه کارمندان بین ۲۲ و ۳۴ سال انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل پرسشنامه روانی کالیفرنیا، و پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک، همراه با شاخص‌های شغلی بازگشت توصیفی و پرسشنامه جمعیت شناختی بود. در آزمون فرضیه از هفت شاخص سلطه، حضور اجتماعی، قابلیت معاشرت، و مسئولیت و وضعیت ظرفیت، کنترل، و حساسیت استفاده شد. نتایج نشان داد بین نوع وظیفه مدیران و مسئولیت‌شان در بازار سهام و کنترل خود رابطه مستقیم وجود دارد. این پژوهش نشان داد رضایت شغلی به میزان قابل توجهی در ارتباط با موقعیت اجتماعی است. علاوه بر این مطالعه حاضر نشان داد بین درآمد و قابلیت کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد.

عظیم^۲ (۲۰۱۰)، تحقیقی با عنوان «سرسختی شخصیتی، درگیری شغلی و فرسودگی شغلی میان معلمان» را ارائه داده است. در این مقاله اثر سرسختی شخصیتی، درگیری شغلی و فرسودگی شغلی میان معلمان یکی از دانشگاه‌های مرکزی هند مورد بررسی قرار گرفته

1- Martineau

2- Azeem

است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که سرسختی شخصیتی و درگیری شغلی از فرسودگی شغلی معلمان نتیجه می‌شود. درگیری شغلی همبستگی منفی و قابل ملاحظه‌ای با زوال شخصیتی دارد. تعهد، رقابت، کنترل و سرسختی شخصیتی رابطه‌ای منفی با خستگی روحی دارد. تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده نشان می‌دهد که تعهد و سرسختی شخصیتی علائم فرسودگی شغلی میان معلمان هستند.

خان^۱ (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای با عنوان ارتباط فرسودگی شغلی و نوع رفتار در بهداشت روان در بین دبیران بیان میدارد که بین فرسودگی شغلی و نوع رفتار با سلامت روان ارتباط وجود دارد. داده‌ها از طریق سه سیستم self، گزارش و پرسشنامه تهیه شده. این پرسشنامه به مطالعه فرسودگی شغلی، نوع فعالیت، نوع شخصیت، و خدمات پزشکی و درمانی می‌پردازد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین میزان سخت رویی و فرسودگی شغلی با موفقیت شغلی ارتباط وجود دارد. تنش ایجاد شده به طور قابل توجهی با نوع رفتار، آستانه تحمل و درگیریهایی شغلی در ارتباط است. به طور کلی سخت رویی نشان دهنده فرسودگی شغلی می‌باشد.

ویند^۲ (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر یوگا بر کاهش فرسودگی شغلی مدیران» چنین بیان می‌دارد که؛ «فرسودگی شغلی بزرگترین خطر شغلی در قرن ۲۱ میلادی می‌باشد». فرسودگی شغلی یک ناتوان کننده روانیست که عواقبی جدی بر سلامتی شخصی فرد و همچنین بر اثربخشی سازمانی دارا می‌باشد. یوگا راهی مناسب برای از بین بردن استرس شغلی مدیران است. این کار با هدف تربیت مدیرانی با روحیه تکامل یافته و درک بهتر از جایگاه شغلی‌شان انجام می‌گردد.

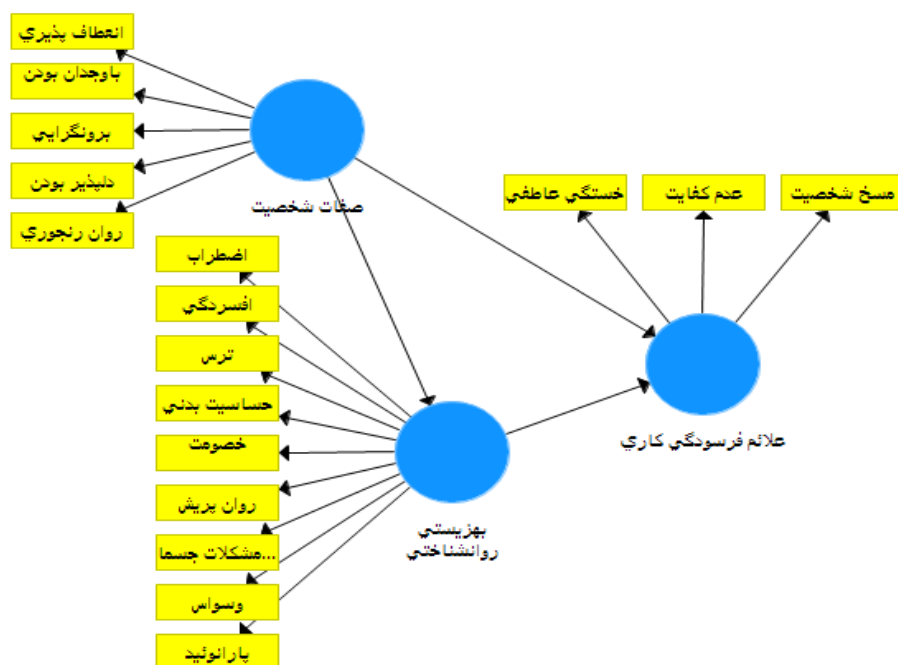
مدل مفهومی پژوهش

موضوع علائم فرسودگی به سبب تأثیرات مهمی که در رفتار و عملکرد کارکنان دارد به عنوان یکی از موضوعات پژوهشی مورد توجه مدیران سازمان قرار گرفته است. افراد مختلف با ویژگی‌ها و صفات شخصیتی مختلف به میزان متفاوتی تحت تأثیر فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و پاسخ‌های رفتاری گوناگونی از خود بروز می‌دهند. یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر فرسودگی شغلی صفات شخصیتی است (بروگان، ۲۰۱۵). ویژگی‌ها و صفات شخصیتی تا چه میزان می‌تواند برای پیش بینی فرسودگی شغلی نقش داشته باشند. با توجه به اینکه کارکنان سازمان به دلیل شرایط شغلی با فرسودگی شغلی مواجه هستند، ایجاد

1- Khan

2- Vinod

سیستمی که بتواند به طور مستمر خدمات بهداشتی روانی را برای حل و فصل فرسودگی شغلی را بررسی و ارزیابی نمایند، ضروری است. با وجود این بررسی ارتباط این سه متغیر در یک مدل مفهومی و تبیین علائم فرسودگی کاری با توجه به مسیرهای مستقیم و غیر مستقیمی که برای صفات شخصیتی و بهزیستی روان در نظر گرفته شده است، ضرورتی است که به نظر می‌رسد کمتر مورد توجه قرار گرفته و می‌تواند نقش مهمی در شناسایی و کاهش علائم فرسودگی کاری داشته باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به موضوع پژوهش از روش همبستگی استفاده شد. تحقیق همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود (دلاور، ۱۴۰۱). جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان فراجا در شهر تهران در سال ۱۴۰۰ می‌باشند. جهت انتخاب نمونه از نمونه گیری خوشه‌ای استفاده شد. از بین کارکنان ۲۶۵ نفر انتخاب و از آنان خواسته شده که به سوالات تحقیق پاسخ دهند. در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان فراجا از آزمون نئو R-NEOPI (نیل فروشان، احمدی، فاتحی زاده، عابدی و قاسمی، ۱۳۹۰). چک لیست SCL-۹۰-R (سردا،

دمبیتسکی^۱، ۲۰۱۴) و پرسشنامه علائم تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۸۵) استفاده شد. پرسشنامه نئو R-NEOPI: ابعاد شخصیتی مورد بررسی در این تحقیق بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت و حیطه‌های تست R-NEOPI می‌باشد. این تست به منظور عملی کردن مدل پنج عاملی شخصیت ساخته شده و چارچوبی از صفات اصلی شخصیت ارائه می‌دهد که در خلال چهار دهه گذشته بسط و گسترش یافته است. مقیاس‌های اصلی سنجش ویژگی‌های شخصیتی عبارتند از انعطاف‌پذیری، با وجدان بودن، برونگرایی، دلبذیر بودن و روان رنجوری. کاستا و مک کری (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ مقیاس‌های آن را به این ترتیب گزارش دادند: روان رنجورخویی ۰/۹۳، برونگرایی ۰/۹۰، گشودگی به تجربه ۰/۸۹، سازگاری ۰/۹۵ و وظیفه‌شناسی ۰/۹۲. علاوه بر این، مک کری و کاستا (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای بر روی ۱۴۹۲ نفر پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای پنج عامل روان رنجور خویی، برون گرایی، پذیرش، توافق و وظیفه شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۶۹ و ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند.

جدول ۱: تعداد سوالات و شماره سوالات پرسشنامه شخصیتی نئو NEOPI-R

عوامل پرسشنامه شخصیتی نئو NEO	تعداد سوالات	شماره سوالات
روان رنجوری	۱۲	۵۶-۵۱-۴۶-۴۱-۳۶-۳۱-۲۶-۲۱-۱۶-۱۱-۶-۱
برونگرایی	۱۲	۵۷-۵۲-۴۷-۴۲-۳۷-۳۲-۲۷-۲۲-۱۷-۱۲-۷-۲
انعطاف‌پذیری	۱۲	۵۸-۵۳-۴۸-۴۳-۳۸-۳۳-۲۸-۲۳-۱۸-۱۳-۸-۳
دلبذیر بودن	۱۲	۵۹-۵۴-۴۹-۴۴-۳۹-۳۴-۲۹-۲۴-۱۹-۱۴-۹-۴
با وجدان بودن	۱۲	۶۰-۵۵-۵۰-۴۵-۴۰-۳۵-۳۰-۲۵-۲۰-۱۵-۱۰-۵

چک‌لیست علائم تجدیدنظر شده ۹۰ آیتمی (R-۹۰-SCL) آزمون (R-۹۰-SCL) یکی از پر استفاده ترین ابزارهای تشخیص روانپزشکی است. این آزمون شامل ۹۰ سوال برای ارزشیابی علائم روانی است و به وسیله پاسخگو گزارش می‌شود. این آزمون در ابتدا برای نشان دادن جنبه‌های روانشناختی بیماران جسمی و روانی طرح ریزی گردید. با استفاده از این آزمون می‌توان افراد سالم را از افراد بیمار تشخیص داد. فرم اولیه این آزمون توسط دراگو تیس و همکاران^۲ در سال ۱۹۷۳ معرفی گردید و بر

1- Sereda, Dembitsky

2- Dragotis, limpman & Covey

اساس تجربیات بالینی و تجزیه و تحلیل‌های روان‌سنجی مورد تجدید نظر قرار گرفت و فرم نهایی آن توسط تهیه‌کنندگان در سال ۱۹۷۶ با نام فهرست تجدید نظر شده علائم روانی (SCL-۹۰-R) معرفی گردید. این آزمون نه بعد مختلف از علائم بیماری‌های روانی را شامل می‌شود.

جدول ۲: تعداد سؤالات و شماره سولات چک‌لیست علائم تجدید نظر شده

شماره سؤالات	تعداد سؤالات	چک‌لیست علائم تجدید نظر شده
۱-۴-۱۲-۲۷-۴۰-۴۲-۴۸-۴۹-۵۲-۵۳-۵۶-۵۸	۱۲	شکایت جسمانی
۳-۹-۱۰-۲۸-۳۸-۴۵-۴۶-۵۱-۵۵-۶۵	۱۰	وسواس اجبار
۶-۲۱-۳۴-۳۶-۳۷-۴۱-۶۱-۶۹-۷۳	۹	حساسیت در روابط متقابل
۱۵-۲۰-۲۲-۲۶-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۵۴-۷۱-۷۹-۱۴	۱۳	افسردگی
۲-۱۷-۲۳-۳۳-۳۹-۵۷-۷۲-۷۸-۸۰-۸۶	۱۰	اضطراب
۱۱-۲۴-۶۳-۶۷-۷۴-۸۱	۶	خصوصیت
۱۳-۲۵-۴۷-۵۰-۷۰-۷۵-۸۲	۷	ترس مرضی
۸-۱۸-۴۳-۶۸-۷۶-۸۳	۶	تفکر پارانوئید
۷-۱۶-۳۵-۶۲-۷۷-۸۴-۸۵-۸۷-۸۸-۹۰	۱۰	روان‌پریشی

پرسشنامه علائم تحلیل رفتگی شغلی: برای اندازه‌گیری علائم تحلیل رفتگی شغلی از پرسشنامه علائم تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۸۵) استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۲ سؤالی از نوع لیکرت می‌باشد که در دو بعد فراوانی از هرگز تا هر روز و شدت از خیلی کم تا خیلی زیاد تدوین گردیده است و سه مؤلفه‌ی خستگی عاطفی (گویه‌های ۱-۲-۳-۱۰-۱۱-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹)، مسخ شخصیت (گویه‌های ۷-۹-۱۶-۲۰-۲۲)، و عدم کفایت شخصی (گویه‌های ۴-۵-۶-۸-۱۳-۱۴-۱۵-۲۱) را در بر می‌گیرد. در پژوهش رسولی، حسینی، خسروبابایی و زارع (۲۰۲۲) پایایی درونی پرسشنامه علائم تحلیل رفتگی شغلی را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۱ گزارش کردند و ضریب بازآزمایی را ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ به دست آمده است. در پژوهش لطفی نیا و محمدنژاد (۲۰۱۱) ضریب آلفای بدست آمده برای خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و ناکارآمدی فردی ۰/۷۵ بوده است.

یافته‌های تحقیق

در جدول زیر ویژگی‌های توصیفی نمونه آماری ارائه شده است.

جدول ۳: توزیع فراوانی سن پاسخ‌گویان

دامنه سنی	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۵ سال	۹۸	۳۶/۹۸
۲۶-۳۵ سال	۱۱۲	۴۲/۲۶
۳۶-۴۵ سال	۵۵	۲۰/۷۵
کل	۲۶۵	۱۰۰/۰

بیشترین درصد پاسخ‌گویان (۴۲/۲۶ درصد) در دامنه سنی ۲۶ تا ۳۵ سال و کمترین درصد پاسخ‌گویان (۲۰/۷۵ درصد) در دامنه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال مشغول به خدمت هستند.

جدول ۴: توزیع فراوانی وضعیت تاهل پاسخ‌گویان

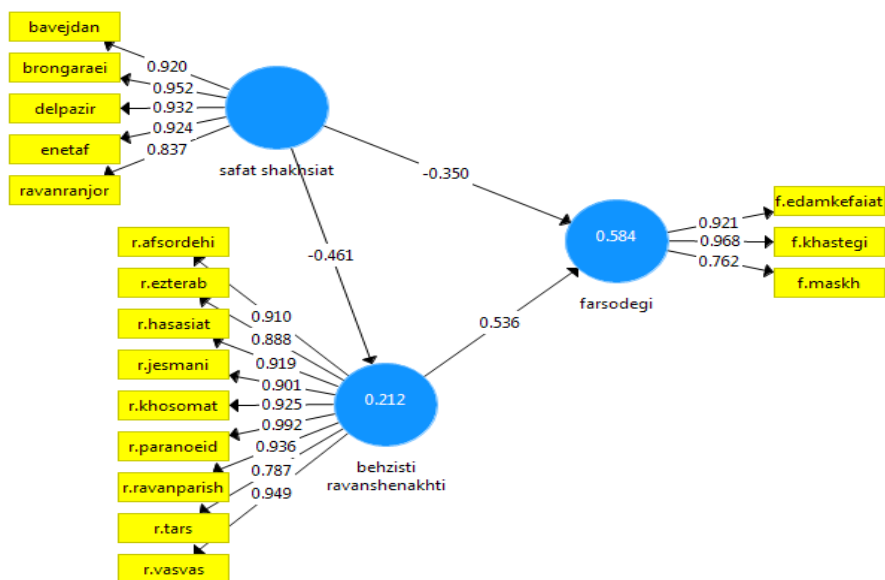
وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۶۵	۲۴/۵۲
متاهل	۱۹۹	۷۵/۰۹
کل	۲۶۵	۱۰۰/۰

۲۴/۵۲ درصد پاسخ‌گویان مجرد و ۷۵/۰۹ درصد آن‌ها متاهل می‌باشند.

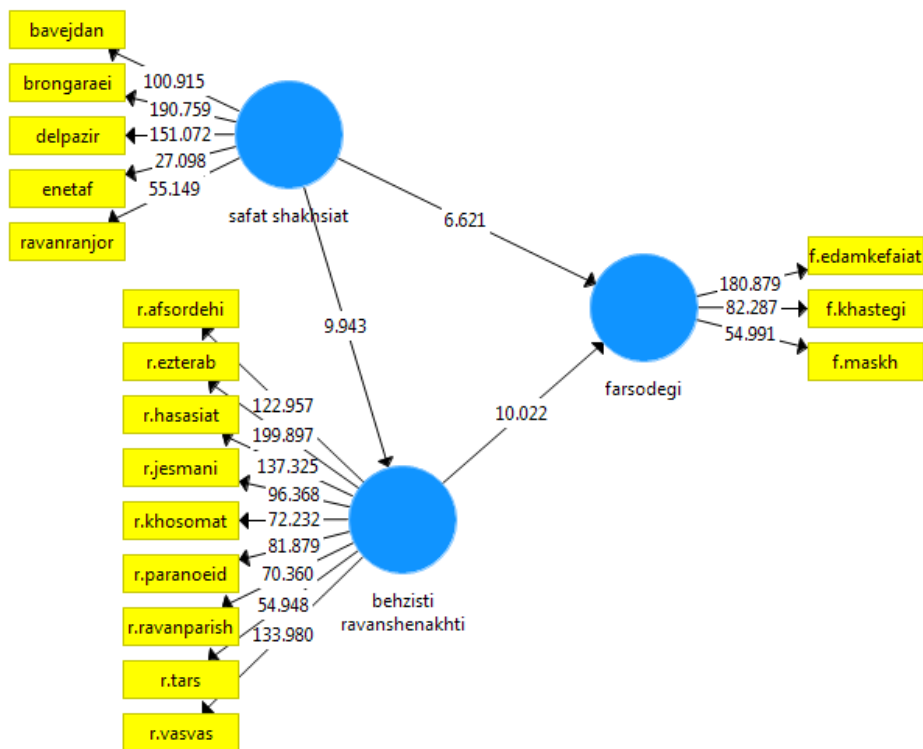
جدول ۵: توزیع فراوانی محل سکونت پاسخ‌گویان

استان	فراوانی	درصد
شمال	۲۸	۱۰,۵۷
جنوب	۱۰۲	۳۵,۸۵
شرق	۸۶	۳۲,۰۰
غرب	۴۹	۱۸,۴۹
کل	۲۶۵	۱۰۰/۰

بیشترین درصد پاسخ‌گویان در جنوب (۳۵/۸۵ درصد) و کمترین درصد پاسخ‌گویان در شمال (۱۰/۵۷ درصد) مشغول به خدمت می‌باشند.



شکل: ضرایب مسیر و بارهای عاملی



شکل: ضرایب معناداری مدل

جدول ۶. ضرایب مسیر و مقادیر t برای مدل پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
صفات شخصیت علائم تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۳۵۰	۶/۶۲۱	تأیید
صفات شخصیت بهزیستی روانشناختی	-۰/۴۶۱	۹/۹۴۳	تأیید
بهزیستی روانشناختی علائم تحلیل رفتگی	۰/۵۳۶	۱۰/۰۲۲	تأیید

نتایج جدول فوق و شکل های ۱ و ۲ نشان می دهد که مقدار ضریب بتا برای بررسی تأثیر صفات شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۳۵۰ - است، مقدار ضریب بتا برای تأثیر صفات شخصیت بر بهزیستی روانشناختی برابر ۰/۴۶۱ - و مقدار ضریب بتا برای تأثیر بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۵۳۶ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

جدول ۷. تفکیک اثر مستقیم و غیر مستقیم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	کل
صفات شخصیت	علائم تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۳۵۰	--	-۰/۳۵۰
بهزیستی روانشناختی	علائم تحلیل رفتگی شغلی	۰/۵۳۶	--	۰/۵۳۶
صفات شخصیت + بهزیستی روانشناختی	علائم تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۴۶۱	-۰/۴۶۱ * ۰/۵۳۶ = -۰/۲۴۷	-۰/۷۰۸

برای بررسی مقدار تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثر کل، اثر مستقیم و غیر مستقیم برای متغیر درون زای مدل ارائه شده است که این اثر در جدول فوق قابل مشاهده است. همانگونه که در جدول مشاهده می شود، تأثیر صفات شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی از طرق متغیر واسطه یعنی بهزیستی روانشناختی برابر ۰/۷۰۸ - است. بنابراین چنین استنباط می شود که فرضیه تأثیر غیر مستقیم صفات شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی از راه بهزیستی روانشناختی پذیرفته شده است.

بحث و نتیجه گیری تحقیق

پژوهش حاضر در صدد بررسی نقش واسطه ای بهزیستی روانشناختی در رابطه بین صفات شخصیت و علائم تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان فراجا بود. به همین منظور از میان کارکنان فراجا به روش نمونه برداری خوشه ای ۲۶۵ انتخاب و ابزارهای پژوهش را تکمیل نمودند. نتایج پژوهش در خصوص نقش واسطه ای بهزیستی روانشناختی در رابطه

بین صفات شخصیت و علائم تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان فراجا نشان داد که تأثیر صفات شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی از طرق بهزیستی روانشناختی برابر $0/708$ - است به عبارتی مجموع متغیرها توانسته اند $0/58$ از واریانس علائم تحلیل رفتگی شغلی را تبیین نمایند. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق طبوبایی و همکاران (۱۳۸۸)، ریچموند، نیدهام، ژان (۲۰۲۲)، میچلسون (۲۰۲۱) می‌باشد. این محققین در تحقیقی با عنوان رابطه‌ی فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی‌های شخصیتی دندانپزشکان نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند $0/29$ از فرسودگی کاری را تبیین نمایند. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی زاست. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر علائم فرسودگی کاری می‌توان گفت کارکنان برون گرانسبت به کارکنان درونگرا تجربه‌ی بیشتری از احساسات مثبت دارند، این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه با عملکرد کاری آینده شان امیدوار سازد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که کارکنان برونگرا از سطوح پایین‌تری از علائم فرسودگی کاری برخوردار باشند. علاوه بر این، این کارکنان بیشتر در کارشان موفق هستند و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از علائم فرسودگی کاری را تجربه می‌کنند. در تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی با علائم فرسودگی شغلی می‌توان این گونه بحث کرد که ابعاد شخصیت تأثیر بسیار زیادی بر علائم فرسودگی کاری دارند. بعد شخصیتی روان رنجوری می‌تواند توجیه کننده بروز علائم فرسودگی کاری باشد. به عبارتی افراد با سطح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین‌تر برونگرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیشتر در معرض بروز علائم فرسودگی کاری هستند. از آنجای که افراد برونگرا پراورزی، اجتماعی، سهل‌گیر و خوش بین هستند و به نقاط روشن هر چیز و نکات مثبت هر کار نگاه می‌کنند، تحت فشار و استرس، عملکرد بهتری نسبت به دیگران دارند. فرد وظیفه‌شناس سختی‌های کار را می‌پذیرد و با برنامه ریزی به انجام آن می‌پردازد؛ در نتیجه بهتر می‌تواند با استرس‌های این عوامل کنار بیاید و کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شود. با توجه به اینکه افراد روان رنجور تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، کمرویی، افسردگی و عزت نفس پایین دارند، و با توجه به عوامل استرس‌زا در محیط، از جمله حجم زیاد کار، عدم حمایت مسئولین و ... آمادگی بیشتری برای ابتلاء به فرسودگی شغلی دارد. این افراد مستعد دریافت عواطف منفی هستند، از ثبات و پایداری لازم برخوردار نیستند و آنقدر درگیر مسایل هستند که از رویدادها و محرک‌های محیط خود

غافل می‌شوند و این بی‌توجهی باعث می‌شود انتظارات سازمان خود را برآورده نسازند و در کار خود احساس ناکامی نمایند. از آن جای که آموزش کارکنان، هزینه بالایی را بر سازمان تحمیل می‌نماید، وجود علائم فرسودگی موجب هدر رفتن سرمایه‌های سازمان می‌گردد و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. از این رو گزینش و بکارگیری کارکنان دارای ویژگی‌های شخصیتی ارتقاء دهنده و محافظت کننده در مقابل فرسودگی نقش بسیار مهم در سازمان دارد.

ضریب تأثیر مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی برابر ۰/۵۳۶ است و ضریب تأثیر غیر مستقیم شخصیت و بهزیستی روانی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی ۰/۷۰۸ - است که نشان دهند نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی بین شخصیت و علائم تحلیل رفتگی شغلی است. نتایج این تحقیق همسان با نتایج تحقیق رضائی و همکاران (۱۳۹۳)، انیسی، اسکندری، قربانی، و عبدالمحمیدی (۱۳۸۹) و ثناگو، بهنام پور، تقوی، بیکی (۱۳۹۳) است. رضایی، در که، نوری پور و لیاولی (۱۳۹۳) نشان دادند بین فرسودگی شغلی با نمره کلی سلامت روان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق ثناگو و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان رابطه سلامت روان با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان آل جلیل آق قلانشان داد بین سلامت روان با فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار منفی وجود داشت؛ به این معنی که با افزایش سلامت روان کارکنان سطح پایین‌تری از فرسودگی شغلی تجربه کردند. در خصوص تبیین رابطه مؤلفه‌های سلامت روان با فرسودگی شغلی می‌توان این گونه بحث کرد که وقتی افراد درگیر مشکلات می‌شوند و با مشکلات دست و پنجه نرم می‌کنند و ذهن آنها درگیر مشکلات کار و خانواده می‌شود، به تبع آن افراد دچار آسیب‌های جسمی و روانی می‌شوند که ممکن است سلامت روان آنان در خطر بیفتد، با توجه به این که فرسودگی شغلی عوارض مختلف روانی، جسمانی و هیجانی در فرد ایجاد می‌کند، بنابراین چنین عاملی تأثیر زیادی در سلامت روان فرد به همراه خواهد داشت. هر چه فرد از بهزیستی روانشناختی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان هم علائم فرسودگی شغلی کمتر از خود بروز می‌دهد. بنابراین اتخاذ تصمیم‌ها مناسب برای ردیابی علایم فرسودگی کاری، و ارائه راهکارهای مناسب جهت بهبود بهزیستی روانشناختی می‌تواند به سلامت جسمی و روحی و روانی کارکنان کمک زیادی نماید و بدون شک نتیجه این حمایت‌ها در تأمین سلامت روان شناختی کارکنان مؤثر واقع شود.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به این که صفات شخصیت بر علائم تحلیل رفتگی شغلی، پیشنهاد می‌شود که در طی مراحل استخدام این پرسشنامه‌ها اجرا و نتایج آن‌ها تحلیل و در به کارگیری افراد دقت گردد. به کارگیری کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری مانند احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی، انواع سردردها، تغییر در عادات برای خوابیدن (کم خوابی)، ابتلا به اختلال گوارشی و سرماخوردگی‌های مکرر در شغل‌های که ارباب رجوع زیادی دارند می‌تواند مشکلاتی را برای آنان ایجاد نمایند.

با توجه به این که بهزیستی روانشناختی بر علائم تحلیل رفتگی شغلی (مانند بدبینی و بدگمانی نسبت به دیگران، بیاعتمادی نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود، احساس بی تفاوتی، احساس درماندگی و ناتوانی، پرخشگری، کناره‌گیری از دیگران و ...) تأثیر دارد، پیشنهاد می‌گردد افراد دارای ویژگی‌های ارتقاءدهند سلامت روان در اولویت استخدام و به کارگماری در نظر گرفته شوند.

۳- پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت استرس، ارتباط مؤثر، کنترل خشم و... در جهت ارتقاء سطح بهزیستی روانشناختی و کاهش علائم فرسودگی شغلی در سازمان با اجرای برنامه‌های منظم و دوره‌ای برگزار گردد.

۴- اتخاذ تصمیم‌ها مناسب برای شناسایی علایم فرسودگی کاری کارکنان و ارائه راهکارهای مناسب جهت بهبود بهزیستی روانشناختی می‌تواند به سلامت جسمی و روحی و روانی کارکنان کمک زیادی نماید و بدون شک نتیجه این حمایت‌ها در تأمین سلامت روان شناختی کارکنان مؤثر واقع شود.

۵- پیشنهاد می‌شود مراکز مشاوره کلانتری‌ها کارگاه‌های آموزشی مناسبی در جهت توانمندسازی و افزایش مهارت‌های زندگی برای کارکنان تدارک ببینند تا ضمن افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی، قدرت مقابله مؤثر آنان در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی بهبود یابد.

۶- اگر سازمان انتظامی از یک ارزشیابی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند استخدام، انتخاب و سازماندهی استفاده نمایند، می‌توانند کارکنان انتظامی را که احتمالاً در آینده دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد را شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب‌تر به منظور کاهش تحلیل رفتگی داشته باشند؛ این برنامه‌ریزی و سازماندهی می‌تواند به صورت تغییر ساعات کاری مطابق با میل کارکنان سازماندهی مکانی و موقعیتی در بخش‌های مختلف سازمان انتظامی با توجه به خصوصیات شخصیتی آنان باشد.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر و عرفانی، علیرضا (۱۳۸۱). بررسی رابطه میان سخت‌رویی با فرسودگی شغلی در میان استادان دانشگاه سمنان از دیدگاه روان‌شناسی مدیریت. **مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان**، شماره ۲. ص ۱۴۴-۱۶۶.
- انصاری رنانی، قاسم؛ آریان فر، خسرو (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در کارکنان فراجا. **فصلنامه علمی منابع انسانی فراجا**. دروه اول، شماره ۲۰.
- انیسی، جعفر، اسکندری، محسن، قربانی، زهره، و عبدالمحمدی، الهه. (۱۳۸۹). عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان دریایی. **مجله علوم رفتاری**، ۴(۳) (مسلسل ۱۳)، ۲۴۹-۲۵۳.
- ثناگو، اکرم؛ بهنام پور، ناصر؛ تقوی، احمد؛ بیکی، فریبا (۱۳۹۳). رابطه سلامت روان با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان آل جلیل آق قلا. **مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی**. دوره دوازدهم. شماره دو.
- خمرنیا، محمد، تورانی، سوگند، و محمدی، رامین (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان‌ها شمی‌نژاد، ۱۳۸۹. **مجله پزشکی هرمزگان**، ۱۵(۳)، ۲۰۹-۲۱۷.
- دلاور، علی (۱۴۰۱). **کتاب روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی (ویراست پنجم)**. تهران. نشر ویرایش.
- رضایی، حسن؛ درکه، محسن؛ نوری پور لیاولی، رقیه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان یک زندان مرکزی. **فصلنامه روانشناسی نظامی**. دوره ۵، شماره ۸۱.
- سردارزاده، فرشته، ژیان باقری، معصومه، فراهانی مشهدی، ملکه (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقاماری شرکت نفت فلات قاره ایران. **روانشناسی و روانپزشکی شناخت**، ۳(۴)، ۶۱-۷۷.
- شمالی احمد آبادی، مهدی، برخوردار احمد آبادی، عاطفه، (۱۴۰۱). **فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال سیزدهم، شماره سوم، پیاپی ۵۱، صص ۲۷-۱۳.

شهین طبوبایی، شهین؛ دقیق افکار، مریم؛ و حق شناس، حسن (۱۳۸۸). رابطه ی فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی‌های شخصیتی دندانپزشکان. **مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز**. دورهی دهم، شمارهی چهار.

صابری، سید مهدی؛ صدر، سید شهاب الدین؛ قدیانی، محمد حسن؛ یزدی، سیده منور (۱۳۷۸). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضاات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران. **نشریه پزشکی قانونی**. تابستان. شماره ۵۰.

ظریفیان یگانه، محمود (۱۳۸۹)، تعیین نقش تنش‌های شغلی در عملکرد مدیران سازمان انسانی فراجا و راهکارهای کاهش آن، **فصلنامه منابع انسانی فراجا**، شماره ۲۰.

نیل فروشان، پریرسا، احمدی، سیداحمد، فاتحی زاده، مریم السادات، عابدی، محمدرضا، و یاسایی، ایرج، احمدی نوده، خدابخش، و کولیوند، علیرضا (۱۳۸۱). استرس در خلبانان نظامی: بررسی شیوع علائم اختلالات روان شناختی و فرسودگی شغلی در خلبانان. **مجله طب نظامی**، ۴ (۴) (مسلسل ۱۴)، ۲۳۱-۲۳۶.

DeSilva, P., Hewage, C. & Fonseka P. (2009). Burnout: an emerging occupational health problem. *Journal of Galle Med*.14(1), 5-52.

Azeem, Syed Mohammad, (2010), Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers, *International Journal of Vocational and Technical Education* Vol. 2(3), pp. 36-40.

Bruggen A.(2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Manag Decis*.53(10).

De Silva,PV; Hewage ,CG, Fonseka, Pushpa (2009). Burnout: an emerging occupational health problem.*Galle Medical Association*.

Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers:a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* 24, 2 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758->.

Khan,Sheeba, (2011),Relationship of Job Burnout and Type A Behaviour on Psychological Health among Secretaries ,Department of Management, *Waljat College of Applied Sciences* ,PO box ,197 Postal Code.124

Książek ,I ,.Stefaniak ,T .J ,.Stadnyk ,M & ,.Książek ,J .(2011) .Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses :A cross-sectional study .*European Journal of Oncology Nursing*.347-350 , (4)15 , Książek ,Ilona & Stefaniak ,Tomasz & Stadnyk ,Magdalena & Ksiazek,

- Janina .(2010) .Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses :A cross-sectional study .*European journal of oncology nursing : the official journal of European Oncology Nursing Society*.15 . 347-50
- Martineau ,Jessica (2008) ,Personality Characteristics Of Stockbrokers: Implications For Job Success ,Stress ,And Burnout ,A Dissertation Presented To The School Of Psychology Of Nova Southeastern University,For The Degree Of Doctor Of Philosophy.
- Michael Galanakis ,Evangelia Alexandri ,Kalliopi Kika ,Xristofili Lelekanou, Margarita Papantonopoulou ,Dimitra Stougiannou ,Melina Tzani.(2020) What Is The Source Of Occupational Stress And Burnout.*psychology* Vol 11.No5., May 14.
- Michelsen, Clive (2021). Measuring Employee Risk for Burnout. *Psychology* Vol.12 No.4 April 28.
- Richemond ,Donel Needham, Maria; Jean, Kerline (2022). The Effects of Nurse Burnout on Patient Experiences.*Open Journal of Business and Management* Vol.10 No.5, September 29.
- Sereda, Y., Dembitskyi, S. Validity assessment of the symptom checklist SCL-90-R and shortened versions for the general population in Ukraine. *BMC Psychiatry* 16, 300 (2016). <https://doi.org/10.1186/s12888-016-1014-3>
- Vinod, S. & Sudhakar, B. (2011).A Literature review on Impact of Yoga Way of Life on the Reduction of Job Burnout of Managers. *International Conference on Technology and Management*.640-648
- Zhang,Caihong; Zhang , Chunlan, Feng, Fengshuo(2014). Empirical Research on the Relationship among Sense of Control, Control Demand and Job Burnout. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* Vol.2 No.4.
- Rasouli,Z.,Hassani,F.,KHosravi,A.A.,Zare,M.,(2022).DesigningaStructural Model for Predicting Job Burnout Based on OrganizationalCommitment Mediated by Psychological Capital in Female Nurses of Military Hospitals in Tehran., *Journal of Psychological Methods and Models*; 13 (47): 69-80.
- Badri Gargari, R., Lotfinia, H., & Mohamadnadjad, R. (2011). Staff Burnout in Tabriz hospitals: *The role of behavior types and coping*