



ویژگی های شخصیتی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران شهر مشهد: یک مطالعه همبستگی

سیده مریم مشیریان فراچی^۱، حسین کارشکی^۲، محبوبه معینی صالح^۳، سیدمحمد مهدی مشیریان فراچی^{۴*}

۱ دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۳ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۴ دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

ایمیل و نشانی نویسنده مسئول: سیدمحمد مهدی مشیریان فراچی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی،

moshirianfarahi@stu.um.ac.ir ۰۹۳۰۴۳۴۷۷۴۳

چکیده

مقدمه: هدف این پژوهش بررسی پنج عامل اصلی شخصیت در رابطه با فرسودگی شغلی و استرس شغلی در میان پرستاران است.

مواد و روش: روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر مشهد می باشد که از روش نمونه گیری در دسترس ۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش ۳ پرسشنامه: آزمون شخصیت نئو، آزمون فرسودگی شغلی گلداد و آزمون استرس شغلی HSS است. برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید.

یافته ها و بحث و نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان می دهد ضریب همبستگی مثبت بین عامل شخصیتی روانرنجوری و فرسودگی شغلی وجود دارد و همبستگی منفی بین عامل شخصیتی برون گرایی و فرسودگی شغلی مشاهده شد. همچنین از بین عوامل شخصیت ، روانرنجوری با استرس شغلی همبستگی مثبتی دارد و عامل شخصیتی پذیرش همبستگی منفی با استرس شغلی دارد. نمرات بدست آمده از فرسودگی شغلی و استرس شغلی بیانگر فرسودگی و استرس شغلی نسبتا بالایی در میان پرستاران است.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، پرستاران.



مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تامین هزینه های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی او نیز می باشد. روانشناسان عصر حاضر را عصر استرس و اضطراب نام داده اند. تکنولوژی ضمن این که امکانات و چشم انداز های جدید فرا روی انسان گشوده است و پیشرفت های علمی بسیاری از معضلات و مشکلات را برطرف کرده اند، با این همه معضلات و مشکلات و استرس های جدیدی را به ارمغان آورده است، هرگاه با استرس مقابله نشود فرسودگی شغلی به وجود می آید (۱).

امروزه واژه استرس یا فشار روانی یکی از واژه های رایج روانشناسی و روانپزشکی است. هر کسی ممکن است در زندگی خود بعضی فشارهای روانی را تجربه کرده باشد. استرس شاید عمومی ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد. استرس چنان همگانی و همه گیر شده است که آن را مشخصه زندگی انسان ها می دانند بطوری که تخمین زده شده است ۸۰٪ کلیه بیمارهای عصر حاضر ناشی از استرس می باشد (۲). کاستیلو (۳) بر این باور است که استرس شغلی به منزله بخشی از زندگی هر انسان در همه افراد در حد اعتدال آمیز وجود دارد و این حد به عنوان یک پاسخ سازش یافته تلقی میشود. اما اگر جنبه مزمن و مداوم پیدا کند در این صورت نه تنها نمی توان پاسخ سازش یافته دانست بلکه باید آن را به منزله ی منبع شکست، سازش نا یافتگی و استیصال گسترده ای تلقی کرد و به طیف اختلالهای شناختی و رفتاری پوشش داد.

استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی برسرکار معینی دستخوش آن می شود. از آنجایی که فرد و محیط تاثیر متقابل بر هم دارند پس می توان گفت کنش متقابل میان شرایط کار و ویژگی فردی شاغل چنان است که خواسته های محیط کار بیش از آن است، تا فرد بتواند از پس آن بر آید. استرس شغلی عبارت است از، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به گونه ای که خواسته ای محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنان بر آید (۴).

جکسون و اسکولر (۵) عوامل استرس زای محیط کار عبارت است از (۱) ویژگیهای نقش، (۲) ویژگی شغلی، (۳) روابط کار بین فردی، (۴) جو سازمانی، (۵) روش های مدیریت منابع انسانی، (۶) فناوری و خصوصیات فیزیکی میداند. جوهانسون (۶) فشارهای شغلی را واکنش آزردهنده و بالقوه ای میداند که کارکنان نسبت به عوامل استرس زای خود بروز می دهند. نتایج پژوهش کازما و کندی (۷) بیانگر آن است که در استرس شغلی فرد درباره ی تواناییهایش دچار تردید میشود و پیامد آن کاهش توان مقابله با موقعیت استرس زا است.

دیگر مولفه مورد بحث در پژوهش حاضر، فرسودگی شغلی می باشد. فرسودگی شغلی دانش واژه ای برای توصیف دگرگونی های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشار های روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل هایی پدید می آید که افراد زمان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می گذرانند. رایجترین تعریف از فرسودگی شغلی را ماسلاچ و جکسون ارائه نمودند: فرسودگی شغلی نشانگاه روانشناختی شامل: خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی می باشد (۸). وی بر این باور است که فرسودگی شغلی می تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد، عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت یا روحیه پایین باشد و با اختلال هایی همچون خستگی روانی، بی خوابی، روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد. سندرم فرسودگی یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان گسترش می یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (۸).



صاحب نظران مختلفی در مورد عوامل فرسودگی شغلی، مطالبی را عنوان کرده اند. برای مثال پاریک (۹) عواملی مثل سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می گیرد و جو یا اقلیم سازمانی را در فرسودگی شغلی دخیل می داند.

از دیدگاه جکسون، شوآب و شولر (۵) در حرفه های خدمات انسانی که بیشتر با مردم سر و کار دارند، میزان فرسودگی شغلی بیشتر است. پرستاران از جمله افرادی هستند که ارتباط نزدیک با سایر مردم دارند، مسئولیت سلامتی و زندگی انسان های را به دوش می کشند و با بیماران و بیمارها های درمان ناپذیر روبرو هستند. از این جهت فشار های روانی شدیدی را تجربه می کنند. آدالی و بریامی (۱۰) دلایل افزایش فرسودگی شغلی پرستاران را چنین دانسته اند: زمان درازی که پرستاران برای پرستاری از بیماران سپری می کنند، دشواری کار پرستاران، برخورد با بیمارانی که مشکلات عاطفی دارند، برخورد با بیمارانی که پیش آگهی بدی دارند، ابهام و تعارض نقش، پشتیبانی نداشتن از سوی سر پرستاران و همکاران، نداشتن رضایت شغلی، ترس از مرگ و موارد دیگر مانند ویژگی های شخصیتی، انگیزه گزینش شغلی، تیپ های شخصیتی و مانند آن ها.

بررسی های انجام شده درباره فرسودگی شغلی در پرستاران نشان داده شده است که در شرایط کاری یکسان، افراد به یک اندازه دچار فرسودگی شغلی نمی شوند، به بیان دیگر از تعامل عوامل بیشماری از جمله عوامل فردی، میان فردی، شغلی و ویژگی های شخصیتی پدید می آید (۸).

همانطور که گفته شد یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی صفات شخصیتی است. کاستا و مک کری (۱۱) در مدل ۵ عاملی شخصیت مولفه هایی بیان کردند که شامل، روان رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق و باوجدان بودن، می باشد. روان رنجورخویی به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان نژندی مربوط است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می دهند. برونگراها افرادی اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگیهای این افراد است. افزون بر این آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و برآند که به موفقیت درآینده امیدوار باشند. مقیاس برونگرایی نشان دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است. انعطاف پذیری (گشودگی نسبت به تجربه) عناصر تشکیل دهنده گشودگی نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه های عاطفی درونی و داوری مستقل می باشد. افراد باز انسان هایی هستند که در باروری تجربه های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزش های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته، احساسات مثبت و منفی بیشتری دارند. توافق (سازگاری)، همانند برونگرایی، شاخص توافق، بر گرایش های ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی می کند، و مشتاق به کمک به آنان است. او اعتقاد دارد که دیگران نیز با وی همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناموافق یا مخالف، خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مضمون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. باوجدان بودن (وظیفه شناسی)، کنترل خویشتن به فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته می شود و تفاوت های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است. به طور خلاصه، دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی، در شاخص وظیفه شناسی قرار می گیرند (۱۱).



تحقیقات متفاوتی نشان دادند که ۳۰ درصد از کارکنان در کشورهای توسعه یافته از استرس شغلی رنج می برند و این در کشورهای در حال توسعه بیشتر است (۱۲ و ۱۳). همچنین مطالعات متعددی نشان دادند بین ویژگی های شخصیتی و پیامدهای شغلی از جمله استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۱۴ و ۱۵).

نتایج پژوهش های متعددی نشان داده که بین صفات شخصیتی و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد از جمله آن ها، پژوهشی که توسط فونتانا و ابوسری (۱۶) براساس مدل شخصیتی آیزنک انجام شد، نشان داده شد که بین فرسودگی شغلی و نمرات بالا در مقیاس روان رنجورخویی، درون گرایی و روان پریشی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین زلارز، پرو و هاگ وارتز (۱۷) در پژوهشی که بر روی پرستاران انجام دادند، دریافتند که روان رنجورخویی، خستگی عاطفی را پیش بینی می کند و برون گرایی و خوشرویی، مسخ شخصیت، و گسودگی و درون گرایی، موفقیت فردی را پیش بینی می کند.

با توجه به پژوهش های فراوانی که در کشورهای خارجی انجام شده است ولی در ایران کمتر به مسئله استرس و فرسودگی شغلی بویژه در میان پرستاران پرداخته شده است. از آن جا که این گروه از کارمندان در معرض فشار قابل ملاحظه ای قرار دارند باید در آینده به پایگاه حرفه ای و اجتماعی شان به گونه جدی توجه شود در غیر این صورت با نقص خدمات پرستاری روبه رو می شویم. از سوی دیگر از آنجا که یافته های پژوهش های پیشین نقش مهم عوامل شخصیتی را در بروز یا جلوگیری از فرسودگی مورد تاکید قرار دادند ضروری به نظر می رسد که پژوهشی دقیقتر در این باره انجام گیرد. بنابراین هدف از این پژوهش جست و جو ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی می باشد. فرضیات پژوهش به این ترتیب می باشد: بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد و بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی ارتباط وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری متشکل از کلیه پرستاران بیمارستان های دولتی شهر مشهد می باشد، به منظور انجام این پژوهش به روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۵۰ نفر از پرستاران بیمارستانهای دولتی امام رضا (ع)، قائم و هاشمی نژاد انتخاب شدند، نمونه گیری در دسترس را می توان به دو دسته نمونه گیری سهل الوصول و افراد داوطلب تقسیم نمود، که نمونه پژوهش حاضر هر دو ویژگی را داراست. شرایط ورود به پژوهش؛ حداقل مدرک کاردانی پرستاری، کارمند تمام وقت و با حداقل یک سال سابقه کاری را دارا بودن است. پس از کسب مجوز از بیمارستان و هماهنگی با دفتر پرستاری به بخش های مختلف بیمارستان مراجعه شد و پس از ذکر کردن اهداف پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات و جلب همکاری، اقدام به جمع آوری اطلاعات نموده. در این پژوهش متغیر پیش بینی کننده ویژگی های شخصیتی و متغیر پیش بینی شونده یا ملاک فرسودگی شغلی و استرس شغلی می باشد، و رابطه پیش بینی کننده با پیش بینی شونده مورد بررسی قرار می گیرد. بنابراین پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است.

ابزارها

پرسشنامه استرس شغلی بیمارستانی HSS-35: این پرسشنامه به منظور سنجش عوامل استرس زا در محیط کاری (به ویژه در محیط های بیمارستانی و درمانی) تدوین و طراحی شده است و مشتمل بر ۳۵ سوال است که ۱۰ زیر مقیاس گرانباری (بارکاری نقش)، بی کفایتی (کم کاری) نقش، ناسازگاری (دوگانگی) نقش، ابهام نقش، روابط مافوق و همکار، نوبت کاری، عوامل فیزیکی، عوامل شیمیایی، عوامل بیولوژیکی و عوامل ارگونومیکی را مورد بررسی قرار می دهد. نحوه پاسخگویی یک مقیاس ۵ درجه ای از هرگز تا



همواره می باشد. کمترین امتیاز کسب شده ۳۵ و بیشترین نمره ۱۷۵ است. نمره بالا نشان دهنده ی میزان استرس بیشتر است که فرد تجربه می نماید. پایایی این آزمون با استفاده از روش بازآزمایی (Test-re Test) در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴)، (۱۸).

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلداد GBI: این پرسشنامه به منظور تامین میزان فرسودگی شغلی استفاده شد. این آزمون دارای ۴۰ سوال است که پاسخ دهنده نظر خود را در طیف ۷ درجه ای از کاملا مخالف تا کاملا موافق مشخص می کند. مجموع نمارت آزمون ها در سطوح چهارگانه شامل: فقدان فرسودگی، فرسودگی خفیف، متوسط و شدید طبقه بندی شدند. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش بازآزمایی (Test-re Test) ۰/۷۳ به دست آمده است (۱۹).

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو - فرم تجدید نظر شده: این آزمون فرم تجدید نظر شده و کوتاه پرسشنامه شخصیت نئو است که برای سنجش پنج عامل شخصیت در افراد بزرگسال تهیه شده است. دامنه نمره ها برای هر مقیاس صفر تا ۴۸ است که از کاملا مخالف تا کاملا موافق تنظیم یافته است. روایی این پرسشنامه به روش همبستگی مقیاس های آن با پرسشنامه تجدید نظر شده آیزنگ فرم کوتاه، در عامل روان رنجورخویی ۰/۷۲ و در عامل برون گرایی ۰/۷۰ و همبستگی مقیاس های توافق پذیری و با وجدان بودن با مقیاس روان پریش خویی، ۰/۳۲ و همبستگی عامل انعطاف پذیری با برون گرایی، ۰/۳۲ گزارش شده است (بخشی پور و باقریان خسرو شاهی، ۱۳۸۵). روایی سازه این ابزار نیز در ایران ب روش تحلیل عاملی انجام و تایید شده است (گروسی، ۱۳۸۰). ضریب پایایی با روش آلفا برای عوامل روان رنجورخویی، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و با وجدان بودن به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ بوده است (۲۰).

یافته ها

داده های گردآوری شده به دو صورت توصیفی و استنباطی در نرم افزار SPSS18 مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از پارامترهای توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس (ANOVA) و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۱ - داده های جمعیت شناختی

تعداد شرکت کننده ها	تعداد شرکت کننده ها	تعداد شرکت کننده ها	تعداد شرکت کننده ها
مرد (درصد)	زن (درصد)	کاردانی (درصد)	تحصیلات مدرک کارشناسی (درصد)
۰/۳۰	۰/۷۰	۰/۲۰	۰/۸۰

همانطور که در جدول شماره یک مشاهده می کنید، نشان دهنده اطلاعات جمعیت شناختی این مطالعه است. به طوری که ۳۰ درصد از شرکت کنندگان مرد و ۷۰ درصد زن بودند که به طور کلی ۵۰ نفر پرستار در این پژوهش شرکت داشتند. همچنین ۲۰ درصد از آن ها دارای مدرک کاردانی بوده و ۸۰ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی بودند.



چهارمین همایش ملی

مشاوره و سلامت روان

۱۴ و ۱۵ اردیبهشت ۱۳۹۵

دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان

جدول mhw2016.iauq.ac.ir : آدرس وب سایت همایش

۲ - داده های توصیفی متغیرها

نام	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۲۳	۴۱	۳۳,۱۲	۴,۳
مسئولیت پذیری	۲۲	۴۶	۳۲,۲۲	۵,۷
دلپذیر بودن	۱۵	۴۲	۲۸,۶۴	۵,۸
انعطاف پذیری	۱۲	۴۰	۲۲,۲۴	۶,۱۳
برون گرایی	۱۴	۳۸	۲۳,۰۴	۴,۸
روانرنجوری	۱۱	۴۰	۲۵,۲۶	۶,۸۰
فرسودگی شغلی	۸۲	۱۷۹	۱۴۴,۱۶	۲۲,۰۴
استرس شغلی	۷۴	۱۲۹	۱۰۵,۰۴	۱۴,۳

جدول ۳ - میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی و ضریب همبستگی فرسودگی شغلی و ۵ عامل شخصیت

میانگین	انحراف استاندارد	برون گرایی	دلپذیر بودن	مسئولیت پذیری	روانرنجوری	انعطاف پذیری
۱۴۴,۱۶	۲۲,۰۴	**۰,۴۲	۰,۰۵۶	-۰,۰۵۹	**۰,۴۵	۰,۰۳۰

**P≤0.01

N =50

با توجه به جدول شماره ۳ میانگین فرسودگی شغلی ۱۴۴,۱۶۰ است که بیانگر فرسودگی نسبتاً شدیدی است. ضریب همبستگی نشان می دهد که ضریب همبستگی منفی بین فرسودگی شغلی و متغیر صفت شخصیتی برون گرایی وجود دارد (r = -0.42) (p≤0.01) همچنین ضریب همبستگی مثبت بین فرسودگی شغلی و متغیر صفت شخصیتی روانرنجوری وجود دارد (r= 0.45) (p≤0.01). بین سایر ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.



جدول ۴ - تحلیل رگرسیون فرسودگی شغلی در مورد ۵ عامل شخصیت

منابع تغییرات	SS	درجه آزادی	MS	F	R	R2	سطح معناداری sig
رگرسیون	۷۰۷۵,۵۱۱	۵	۱۴۱۵,۱۰۲	۳,۷۱۸	۰,۵۴	۰,۲۹	۰,۰۰۷
باقی مانده	۱۶۷۴۵,۲۰۹	۴۴	۳۸۰,۵۷۳				
کل	۲۳۸۲۰,۷۲۰	۴۹					

داده های جدول ۴ رگرسیون محاسبه شده برای بررسی ارتباط بین عامل های شخصیت و فرسودگی شغلی را نشان می دهد. تحلیل رگرسیونی را با برون گرایی، دلپذیر بودن، مسئولیت پذیری، روانرنجوری، انعطاف پذیری به عنوان عوامل پیش بینی کننده و فرسودگی شغلی را به عنوان عامل ملاک نشان داده شده است. اثر رگرسیون $F=3.718, P \leq 0.007$ برآورد شده لذا که در سطح ۰,۰۵ معنادار می باشد و R^2 محاسبه شده (۰,۲۹) می باشد یعنی در واقع عاملهای شخصیتی ۰,۲۹ از فرسودگی شغلی را تعیین می کند.

جدول ۵ - میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی و ضریب همبستگی استرس شغلی و ۵ عامل شخصیت

میانگین	انحراف استاندارد	برون گرایی	دلپذیر بودن	مسئولیت پذیری	روانرنجوری	انعطاف پذیری	استرس شغلی
۱۰۵,۰۴	۱۴,۳۲	۰,۱۰	۰,۰۹	-۰,۱۷	۰,۳۰	۰,۴۹	

** $P \leq 0.01$

N = 50

با توجه به جدول شماره ۵ میانگین استرس شغلی ۱۰۵,۰۴ است که بیانگر استرس نسبتاً شدیدی است. ضریب همبستگی نشان می دهد که ضریب همبستگی منفی بین استرس شغلی و متغیر صفت شخصیتی انعطاف پذیری وجود دارد ($r = -0.49, p \leq 0.01$). همچنین ضریب همبستگی مثبت بین استرس شغلی و متغیر صفت شخصیتی روانرنجوری وجود دارد ($r = 0.30, p \leq 0.01$). بین سایر ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.



جدول ۶ - تحلیل رگرسیون استرس شغلی در مورد ۵ عامل شخصیت

منابع تغییرات	SS	درجه آزادی	MS	F	R ²	R	سطح معناداری sig
رگرسیون	۳۸۶۳,۱۷۶	۵	۷۷۲,۶۳۵	۵,۴۹	۰,۳۸	۰,۶۲	۰,۰۰۱
باقی مانده	۶۱۸۸,۷۴۴	۴۴	۱۴۰,۶۵۳				
کل	۱۰۰۵۱,۹۲۰	۴۹					

داده های جدول ۶ رگرسیون محاسبه شده برای بررسی ارتباط بین عامل های شخصیت و استرس شغلی را نشان می دهد. تحلیل رگرسیونی را با برون گرایی، دلپذیر بودن، مسئولیت پذیری، روان رنجوری، انعطاف پذیری به عنوان عوامل پیش بینی کننده و استرس شغلی را به عنوان عامل ملاک نشان داده شده است. اثر رگرسیون $F = 5.49, P \leq 0.001$ برآورد شده است که در سطح ۰,۰۵ معنادار می باشد و R^2 محاسبه شده (۰,۳۸) می باشد یعنی در واقع عامل های شخصیتی ۰,۳۸ از فرسودگی شغلی را تعیین می کند.

بحث و نتیجه گیری

پرستاری که از شغل هایی است که در محیط های بیمارستانی با فرسودگی و استرس رو به رو می شوند و اینکه چه عواملی بر این استرس و فرسودگی اثر دارد امری مهم خواهد بود. همانطور که می دانیم عوامل شخصیتی بخش اثرگذار بر ویژگی های روانشناختی است. باتوجه به این موارد هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران می باشد.

یافته های پژوهش نشان دادند، بین مولفه های شخصیت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد، بین ویژگی برون گرایی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، به این معنی افرادی که در برون گرایی نمره پایینی کسب می کنند از فرسودگی شغلی بالایی برخوردارند. تحقیقات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی و برون گرایی همین نتیجه را گزارش کرده اند. کانو-گارسیا و همکاران (۲۱) نشان دادند که نمرات بالا در فرسودگی شغلی با درجات بالایی از درون گرایی همراه است. از آنجایی که افراد برون گرا اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو بوده و هیجان و تحرک را دوست دارند و این ویژگی ها با امیدواری به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار همراه است (۱۱)، بنابراین افراد برون گرا فرسودگی کمتری را تجربه می کنند و وجود رابطه بین برون گرایی با پیشرفت فردی قابل توجیه است.

بنابراین جای تعجب نیست که برخی از مطالعات رابطه منفی بین برون گرایی و فرسودگی شغلی را نشان داده اند. فرانسیس، لورن و راتدج (۲۲) دریافتند که برون گرایی بطور منفی با خستگی عاطفی رابطه دارد. فرانسیس و همکاران (۲۲) دریافتند که بین برون گرایی و دو بعد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج به دست آمده رابطه مستقیم معناداری را بین روان رنجوری و فرسودگی شغلی انجام داد. به این معنی افرادی در روان رنجوری نمره بالایی دارند از فرسودگی شغلی بالایی برخوردارند. سایر پژوهشگران فرسودگی شغلی را با مولفه های روان رنجوری به



مراتب بیشتر از سایر عوامل مدل ۵ عاملی شخصیت مرتبط دانسته اند. تجارب هیجانی منفی، پریشانی و پیوند با حیطه های شناختی و رفتاری از خصوصیات روان رنجوری می باشند. در بین این صفات طبقه بندی شده، عامل روان رنجوری، ویژگی هایی از قبیل ترس، زود رنجی، تحریک پذیری، عزت نفس پایین، اضطراب اجتماعی، ضعف در کنترل تکانه ها و احساس درماندگی را در بر دارد، بطور کلی افرادی در عامل شخصیت روان رنجوری نمرات بالایی کسب می کنند که اهداف بسیار بالایی را برای خود قرار دهند و تمایل داشته باشند که از عملکرد خود ارزیابی نامناسب و ناچیزی به عمل آورند (۱۱).

نتایج پژوهش گلدارد، باتون و کرید، در ابعاد مدل ۵ عاملی شخصیت، فقط روان رنجوری است که بطور معنا داری خستگی عاطفی - هیجانی را پیش بینی می کند، در این مطالعه طولی که بروی پرستاران بخش مراقبت های ویژه بیمارستان صورت گرفت، نتایج نشان داد که افرادی در عامل روان رنجوری نمره بالایی کسب می کنند، سطوح بالایی از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را تجربه می کنند (۲۳). همچنین کلیک و اورال (۳۲) نشان داد بین عامل شخصیت نوروتیک و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد، که یافته های این پژوهش با نتایج کلیک و اورال همسو می باشد.

یافته های این پژوهش نشان می دهد که بین سازگاری به عنوان یکی از متغیرهای شخصیت و فرسودگی شغلی از نظر فراوانی رابطه وجود ندارد. این موضوع همسو با یافته هایی نیست که دیگر پژوهش ها به آن دست یافته اند، لذا انجام پژوهش در مشاغل دیگر و با نمونه ای بزرگ و مقایسه آن با یافته این پژوهش می تواند کمک فراوانی در مشخص شدن صحت و تایید یافته های این پژوهش بنماید. با توجه به تعریفی که کاستا و مک کری (۱۱) ارائه می دهند در واقع سازگاری یکی از صفات شخصیتی که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل سازگاری اساساً صفت رفتاری هدف گرایی است که کنترل تکانه ها را به شکل جامعه پسند در بر می گیرد و می توان این موضوع را به فرسودگی شغلی نیز تعمیم داد. نوع دوستی، پرورش و مراقبت از دیگران از خصوصیات افراد سازگار است که در مقابل خصومت، اختلاف با دیگران، خود محوری و جوابگو نبودن نسبت به خواسته های دیگران قرار دارد.

یافته های این پژوهش نشان می دهد که بین مسوولیت پذیری و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته در تضاد با پژوهش واتسون و هابارد (۲۴) است که مسوولیت پذیری را با حل مساله بطور معنی داری مرتبط دانسته اند. همچنین کاستا و مک کری (۱۱) ارتباط معناداری را بین مسوولیت پذیری با خود نظم دهی، تلاش برای پیشرفت، سعی در رسیدن به هدف و شایستگی نشان دادند. ثبات افراد در مسوولیت پذیری و خود نظم دهی احتمالاً باعث می شود که فرد وظایفش را به انجام رساند و کارهایش را تکمیل کند. همچنین یافته های مهاجر (۲۵)، نشان داد که بین وظیفه شناسی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد.

علاوه بر این نتایج به دست آمده تفاوتی بین افراد دچار فرسودگی و عدم فرسودگی در گشودگی به تجربه نشان نداد و این تفاوت از لحاظ آماری معنادار نبود. در این مورد تحقیقات یافته های یکسانی را گزارش نکرده اند. از جمله زلارز و همکاران (۲۶)، بیان کرده اند گشودگی موفقیت فردی را پیش بینی می کند. بریچ (۲۷) نشان داد که بین گشودگی و مسخ شخصیت رابطه وجود دارد. از لحاظ نظری افراد باز (نمره بالا در گشودگی) انسان هایی کنجکاو هستند و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزش های غیر متعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی را دارند. به نظر می رسد میزان فرسودگی چنین افرادی به نوع کار بستگی دارد. احتمالاً این افراد در مشاغلی مثل خبرنگاری و نویسندگی که تنوع موضوعی وجود دارد فرسودگی شغلی کمتری را را تجربه می کنند اما در مشاغلی که مجبور هستند کار یکنواختی را به مدت طولانی انجام دهند میزان فرسودی آنان بیشتر خواهد بود. در این صورت تفاوت نتایج در تحقیقات مختلف امری طبیعی به نظر می رسد.

بنابراین رابطه بین روان رنجوری با برون گرایی با فرسودگی شغلی (هم از نظر فراوانی و هم شدت) تایید می شود و رابطه بین سازگاری، مسوولیت پذیری و گشودگی به تجربه تایید نمی شود.



همچنین باتوجه به فرضیه به عنوان آنکه بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی رابطه وجود دارد در مولفه های روان رنجوری و انعطاف پذیری مورد تایید قرار گرفت. براساس وجود رابطه معنادار و مثبت بین روان رنجوری با استرس شغلی با پژوهش های یون و همکاران (۲۸) و جعفری و امیری مجد (۲۹) همسو می باشد. پس بین روان رنجوری و استرس شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. این بدان معناست که هر چه فرد در روان رنجوری نمره بالاتری را کسب کند استرس شغلی بالاتری را تجربه می کند. روان رنجوری شامل ویژگی هایی نظیر اضطراب، خصومت، افسردگی و زودرنجی می شود. افراد روان رنجور از نظر عاطفی غیر قابل پیش بینی و مستعد دچار شدن به استرس منفی و ناراحتی های روان شناختی اند (۳۰). همچنین بین مولفه انعطاف پذیری با استرس شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. گلدبرگ (۱۹۹۳)، معتقد است که پذیرا بودن تجارب ممکن است با کاهش استرس مرتبط باشد زیرا موقعیت برای افرادی که در این عامل نمره بالایی می آورند کمتر تهدید آمیز است (۳۱).

به طور کلی افراد روان رنجور پیش بینی کننده استرس شغلی و فرسودگی شغلی هستند، همچنین شخصیت های برون گرا برای فرسودگی شغلی و شخصیت های انعطاف پذیر برای استرس شغلی می توانند پیش بینی کننده باشند. شخصیت های روان رنجور افرادی ناسازگار، دارا بودن احساسات منفی، ترس، برانگیختگی دارند که این خود می تواند عواملی در جهت ایجاد فرسودگی و استرس شغلی زودرس تر نسبت به دیگران باشد. همچنین شخصیت های برون گرا افرادی اجتماعی هستند و اهل گفت و گو، این فراد هیجان را دوست دارند و به آینده امیدوارند، علاوه بر آن ها، شخصیت های انعطاف پذیر نسبت به تجربه کردن گشودگی دارند و آن را دوست دارند و علاوه بر آن تصورات فعال دارند، اینگونه ویژگی ها در برون گرا ها و انعطاف پذیر ها می تواند عواملی جهت کاهش استرس و فرسودگی شغلی بشود.

توجه به ویژگی های شخصیتی می تواند عاملی مهم برای ارزیابی های ورودی در سازمان ها باشد، چراکه با وجود ارزیابی از ویژگی های شخصیتی می توان از بروز مشکلاتی همچون فرسودگی و استرهای شغلی جلوگیری کرد. باور بر این است که اگر هر فرد براساس ویژگی شخصیتی خود دست به عملی بزند می تواند در سلامت روان بهتری کار کند و در شغل و حرفه خود موفق تر خواهد شد. پس می توان با انجام تست های شخصیتی و قرار دادن افراد مناسب در این شغل استرس و فرسودگی شغلی را کاهش داد و منجر به افزایش کارایی و اثربخشی این قشر از جامعه گردید. امید است یافته های این پژوهش بتواند برای نظام بهداشتی کشور مثمر ثمر گردد و گامی در جهت بهبود وضعیت سازمان های مربوطه گردد.

محدودیت های پژوهش

۱) از جمله محدودیت های تحقیق حاضر این است که اطلاعات به دست آمده از طریق پرسشنامه است. با توجه به این مطلب ارائه پاسخ های غیرواقعی شرکت کنندگان، ناشی از درک نادرست سوالها، می تواند نتایج را مخدوش سازد. البته سعی شد با توضیح دادن در این مورد و همچنین اختصاص دادن وقت کافی برای پرکردن پرسشنامه ها از احتمال بروز آن کاسته شود.

۲) کوچک بودن حجم نمونه، عدم پاسخگویی برخی از پرستاران به پرسشنامه های توزیع شده (به علت وقت ناکافی و حجم کاری زیاد) انجام تحقیق را با مشکل مواجه می ساخت. لذا انجام تحقیق با حجم نمونه بزرگتر و در محدوده جغرافیایی وسیعتر پیشنهاد می گردد.



References

- 1- Saatchi, M. Productivity psychology, Tehran: Institute publication edited; 1997.
- 2- Adwin in, C. N. & Reversion, T. A. Does Coping help? Are examination of the relation between coping and mental health'. Journal of personality and social psychology 1987; 53: 337-348.
- 3- Castilo, M. College students assess their stressors and reactions to stressors. paper presented at the Texas A & M University, 2004.
- 4- Ross, R. Job stress. Translation: Gh. Khwaja Mohammad; (1998). Tehran: Industrial Management.
- 5- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of Applied Psychology 1986; 71: 630-640.
- 6- Johanson. S. Interrupted infantile apnea: Impact on early development, temperament, and maternal stress. Journal of Clinical Child Psychology 1991; 15.
- 7- Kouzama, N. M. & Kennedy, G. A. Self-reported sources of stress in senior high school students. Psychological Reports 2004; 94(1).
- 8- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. professional burnout : recent developments in theory and research . washington: taylor & franus; 1994: (p.p.2.7.211).
- 9- Pareek, U. Executive glow up and burnout. Summary of Larsen & Tourbro lecture, India Institute of Management Ahmedabad; 1982.
- 10- Adoli . A., & Priami, M. Burnout among nurses in intensive care units, internal medicine wards and emergency departments in Breck hospital. Icus & nursing web journal 2002; (11), greece.
- 11- Garosei Farshi M. The new perspective in assessment of personality. Tabriz: Danial and Jamea pajoh, 2001.[Persian].
- 12- Seward JP. Occupational stress. In: LaDou J, editor. Current occupational & environmental medicine. 3rd edition. New York: MC Grow Hill; 2004: 603-18.
- 13- Hurrell JJ, Murphy LR. Psychological job stress. In: Rom WN, editor. Environmental & occupational medicine. 3rd edition. Philadelphia: Lippincott – Raven; 1998: 905–14.
- 14- Samari A, Lalifaz A. Study of relationship between personality traits and job stress in work environment. Journal of Fundamentals of Mental Health 2004; 21: 19-28 [Persian].
- 15- Rezaeian A, Naeiji M. Effects of affectivity and personality on job satisfaction. Journal of Management 2009; 33: 49-66 [Persian].
- 16- Fontana, D., Abouserie, R. Stress levels, gender and personality factors in teachers. British journal of educational psychology 1993; 3: 261-270.



- 17- Zellars, K. L., Perrewew, P. L., & Hochwarter, W. A. Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology* 2009; 30: 1570-1598.
- 18- Badaghi, Mazaher Hospital Occupational stress questionnaire, Azmoonyar poya institute. Iran, Tehran; 2012: 11.
- 19- Esfandiari, A. Burnout of nurses employed in hospitals of Sanandaj, Kurdistan University of Medical Sciences; 2000, 21.
- 20- Gharabaghi, H. Relationships between traits (factors) of personality and job satisfaction Iran Tractor Factory. Master Thesis Psychology, University of Tabriz, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2002.
- 21- Cano-Garsia, F, J., Padilla-Munoz, E. M. & Garrasco-Ortiz, M. A. Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual differences* 2004, www.elsevier.com/locate/elsevier
- 22- Francis, L. G., Louden, S. H., & Rutledge, C. J. F. Burnout among Roman Catholic parochial clergy in England and Wales: Myth or reality? *Review of Religious Research* 2004; 46.
- 23- Goddard, R., Patton, W., & Creed, P. The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. *Journal of Applied Social Psychology* 2004; 34: 282-296.
- 24- Watson, D., Hubbard, D. Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of personality* 1996; 64: 737-774.
- 25- Mohajer, M. Personality characteristics, job experience and education level of teachers' salaries with burnout Tabriz, master's thesis, University of Tabriz; 2003.
- 26- Zellars, K., Perewé, P., & Hochwarter, W. Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of applied social psychology* 2000; 30: 1570-1598.
- 27- Brich, P.L. The need for an operational definition of burnout. *Family and community health* 2006; 6: 12-24.
- 28- Shahraki Vahed A, Mardani Hamuleh M, Sanchuli J, Hamedi Shahraki S. Assessment of the relationship between mental health and job stress among nurses. *Journal of Jahrom University Of Medical Sciences* 2010; 8(3): 34-40.[Persian].
- 29- Jafari, A., Amiri Majd, M., Esfandiari, Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *Nursing management* 2013; 1(4): 36-44.
- 30- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.D. Job burnout. *Annual review of psychology* 2001; 52: 397-422.



چهارمین همایش ملی

مشاوره و سلامت روان

۱۴ و ۱۵ اردیبهشت ۱۳۹۵

دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان

آدرس وب سایت همایش: mhw2016.lauq.ac.ir

- 31- Sheikh Sari, H., Smaeeli Far, N. Relationship between Burnout and Five Broad Domains of Personality amongst The Staff of Tehran Municipality. Journal of Modern Industrial/Organization Psychology 2010; 1(4): 43-54.
- 32- Celik, G.T., Oral, E.L. Burnout Levels and Personality Traits—The Case of Turkish Architectural Students. Creative Education 2013; 4(2): 124-131.