

ارتباط عوامل پنج گانه شخصیت با تحلیل رفتگی شغلی در مربیان زن ایرویک شهر اصفهان

گلارا کلاتیان*، رخساره بادامی**

* کارشناس ارشد تربیت بدنی - دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

** استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر سنجش رابطه ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی مربیان زن ایرویک شهر اصفهان بود. این تحقیق از نوع همبستگی بود و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را مربیان ایرویک زن شهر اصفهان تشکیل می دادند که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بود. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعداد افراد نمونه ۱۶۰ نفر برآورد شد که جهت اطمینان بیشتر ۲۰۰ پرسش نامه به صورت تصادفی ساده توزیع شد و ۱۵۷ پرسش نامه تکمیل گردید و در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. برای اندازه گیری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شد: پرسش نامه تحلیل رفتگی شغلی مسلس و پرسش نامه پنج عاملی شخصیت مک کری و کوستا. نتایج تحقیق نشان داد که تحلیل رفتگی شغلی با مؤلفه های برون گرایی ($r = -0.21$)، وظیفه شناسی ($r = -0.20$)، تطابق پذیری ($r = -0.18$)، و تجربه پذیری ($r = -0.33$) همبستگی منفی و معنادار و با مؤلفه روان رنجوری ($r = 0.17$) همبستگی مثبت و معنادار دارد. بنابراین طبق این نتایج، مربیانی که دارای ویژگی های شخصیتی برون گرایی، وظیفه شناسی، تجربه پذیری و تطابق پذیری باشند، در برابر عوامل استرس زای شغلی کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند. افراد روان رنجور آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی دارند.

واژگان کلیدی: ابعاد شخصیت، تحلیل رفتگی شغلی، مربیان زن ایرویک.

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است؛ زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد (۱). به عبارت دیگر، اگرچه شغل خود به سلامت روانی و جسمی کمک می کند و به کاهش ۴ تا ۱۰ درصدی شیوع افسردگی، اضطراب و بیماری های جسمی در شاغلان نسبت به بیکاران منجر می شود (۲)، خود می تواند به واکنش های روانی مختلفی منتهی شود که فرسودگی شغلی یکی از آنها قلمداد می شود (۳).

فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی زاست و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی،^۱ مسخ شخصیت^۲ و کاهش موفقیت فردی^۳ است که می تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می دهند اتفاق افتد. براساس شواهد، کارکنان مشاغل خدمات اجتماعی از جمله مدیران، معلمان، مربیان، پزشکان و افراد پلیس به دلیل قرارگرفتن در موقعیت های فشارزای محیط کار در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۴).

نظریه پردازی های جدید عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرده اند. عوامل فردی متغیرهایی همچون جمعیت شناختی و ویژگی های شخصیتی و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی های شغل، انگیزه و منابع شغلی را دربرمی گیرند (۵). اسویدر (۲۰۱۰) نیز پیشینه تحقیق در زمینه فرسودگی شغلی را به سه دسته سازمانی، شغلی و شخصی طبقه بندی کرده است (۶). در سطح سازمانی، پژوهشگران اثر محیط روانی سازمان ها را بر فرسودگی شغلی کارمندان تحت بررسی قرار می دهند. در سطح شغلی، بر خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می کنند و در سطح شخصی درباره تفاوت های شخصی بحث می کنند. ساعتچی عوامل شخصی را مهم ترین عامل فرسودگی شغلی می داند؛ زیرا معتقد است این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیراثربخش باعث فرسودگی خود می شوند (۷).

شخصیت عبارت است از مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از ویژگی های نسبتاً ثابت و پایدار که فرد را از افراد دیگر متمایز می سازد (۸). درباره شخصیت نظریات گوناگونی از زمان های دور تا به امروز مطرح شده است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی شخصیت رابرت مک کری و پل کوستا صورتی غالب پیدا کرده است. این دو با بهره گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می توان بین ویژگی های شخصیتی پنج بعد مهم منظور کرد (۹). تحقیقات در سال های اخیر نشان داده اند که این پنج بعد شخصیت، مبنا و اساس ویژگی های دیگر هستند. پنج ویژگی غالب شناخته شده عبارت اند از: برون گرایی،^۴ تطابق پذیری،^۵ وظیفه شناسی،^۶ روان رنجوری^۷ و تجربه اندوزی^۸ (۱۰). بعد روان رنجوری ویژگی هایی از قبیل

1- Emotional exhaustion

2- Depersonalization

3-Loss of a sense of personal accomplishment

4- Extroversion

5- Agreeableness

6- Conscientiousness

7- Neuroticism

8- Openness

ترس، زودرنجی، عزت نفس پایین، اضطراب اجتماعی و احساس درماندگی را دربرمی گیرد. برون گرایی ویژگی ای است که با اجتماعی بودن شناخته می شود. از ویژگی های افراد در بعد تطابق می توان به اعتماد و هم دلی در برخوردهای اجتماعی اشاره کرد. گشودگی به تجربه با خلاقیت، تنوع طلبی و روشنفکری مشخص می شود و نهایتاً، وظیفه شناسی بعدی است که میزان مسئولیت پذیری، سخت کوشی و هدف گرایی را در جهت رفتارهای سازمان توصیف می کند (۱۱).

مسلش (۱۹۹۸) در مطالعات خود دریافت که صفت ها و ابعاد شخصیتی می توانند توجیه کننده فرسودگی شغلی باشند (۱۲). او به این نتیجه رسید که بعد شخصیتی روان رنجوری می تواند توجیه کننده فرسودگی باشد. زوپیاتیس (۲۰۱۰) ارتباط بین صفات شخصیتی و تحلیل رفتگی در مدیران هتل را سنجید و به این نتیجه رسید که بین صفت های شخصیتی و تحلیل رفتگی ارتباط وجود دارد (۱۳). وحدانی، محرم زاده و سیدعامری (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی با عنوان ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی به این نتیجه رسید که افراد با سطح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین تر برون گرایی، توافق پذیری و وظیفه شناسی بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند (۱۴). رسولیان (۱۳۸۳) نیز پژوهشی را با عنوان رابطه فرسودگی شغلی با ویژگی های شخصیتی پرستاران انجام داد (۱۵). نتایج تحقیق او نشان داد که میزان کلی فرسودگی در پرستاران در بعد خستگی هیجانی، متوسط، در بعد مسخ شخصیت، پایین و در بعد کفایت شخصی متوسط بود. میزان فرسودگی شغلی افزون بر ارتباط با متغیرهای شغلی و جمعیت شناختی در گروه های شخصیتی مختلف نیز تفاوت داشت. تحقیق حسین شیخی ساری (۱۳۸۹) با عنوان رابطه فرسودگی شغلی و تیپ های شخصیت هم نشان داد که افراد روان رنجور بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۱۶). مرور بیشتر تحقیقات انجام شده در باب ارتباط ویژگی های شخصیتی با تحلیل رفتگی شغلی که تعدادی از آنها را در بند قبل دیدیم، حاکی از این است که بین ویژگی های شخصیتی با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط وجود دارد. اما نوع و شدت این ارتباط در همه تحقیقات یکسان نیست. متغیر نوع شغل و وضعیت سازمان به عنوان عامل مداخله گر در شدت این ارتباط معرفی شده است. مسلش و همکاران (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر می دانند که عبارت اند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، و تضاد ارزشی بین فرد و محیط (۱۷). بنابراین، با توجه به اینکه اکثر پژوهش ها در باب مشاغل انجام گرفته که از لحاظ جسمانی تحرک قابل ملاحظه ای ندارند، در نظر است ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با تحلیل رفتگی شغلی در مربیان ابرویک مطالعه شود که ساعت های متوالی هم از لحاظ جسمی و هم از لحاظ فکری درگیر هستند. پیش فرض پژوهش آن است که فشار ناشی از اجرای تمام حرکات آموزشی توسط خود مربی، با توجه به متوالی بودن ساعت های کلاسی و متعاقب آن به همراه داشتن خستگی جسمی و فکری، دستمزد کم و نداشتن حقوق ثابت، آنان را در معرض ابتلا به عوارض تحلیل رفتگی شغلی قرار می دهد. بنابراین هدف این تحقیق، مطالعه ارتباط بین ویژگی های شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی در مربیان ابرویک است.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و روش آن پیمایشی است.

براساس اطلاعات و آمار هیئت آمادگی جسمانی و ایروبیکی استان اصفهان تعداد مربیان فعال ایروبیکی در سطح شهر اصفهان ۴۰۰ نفر است که جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. از این میان تعداد افراد نمونه از طریق فرمول حجم نمونه کوکران ۱۶۰ نفر برآورد شد که جهت اطمینان بیشتر ۲۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده توزیع شد و ۱۵۷ پرسش‌نامه به صورت کامل تکمیل گردید و در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش دو پرسش‌نامه ابزار اندازه‌گیری بوده‌اند که شامل پرسش‌نامه‌های پنج‌عاملی شخصیت (NEO-FFI)^۱ و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (MBI)^۲ است. در زیر به ترتیب پرسش‌نامه‌های مورد استفاده ارائه می‌شود.

الف) پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت: این پرسش‌نامه فرم کوتاه‌شده پرسش‌نامه NEO-PI^۳ است که کاستا و مک‌کری در سال ۱۹۸۹ تهیه و تدوین کرده‌اند (۱۸). پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت برای به‌دست‌آوردن اندازه مختصر و دقیقی از پنج عامل بنیادی شخصیت ساخته شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۵ حیطه و ۶۰ سؤال دارد. این حیطه‌ها به ترتیب عبارت‌اند از: روان‌رنجوری (N)، برون‌گرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، تطابق‌پذیری (A) و وظیفه‌شناسی (C). سؤال‌های پرسش‌نامه به صورت بسته و شامل پنج‌گزینه (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است که پاسخ‌دهنده یکی از گزینه‌ها را به عنوان پاسخ سؤال انتخاب می‌کند. کیامهر (۱۳۸۱) پایایی این آزمون را با روش بازآزمایی (اجرای مجدد بر روی ۳۳۶ نفر) برای پنج‌عامل بنیادی شخصیت یعنی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرا بودن، توافق و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۶۵ و ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ را برای این عوامل به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۳، ۰/۴۲، ۰/۵۸ و ۰/۷۷ گزارش کرده است (۱۹).

ب) پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلس: این پرسش‌نامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است و سنجش استاندارد طولایی برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده است و از سه مقیاس اندازه‌گیری مستقل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تشکیل شده است که ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها دارد و جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد.

مجموع نمره‌های سؤالات هر مقیاس نشان‌دهنده نمره فرد در آن مقیاس است. در این پرسش‌نامه، گزینه‌های مابین (به‌ندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد و همیشه) معرف نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ هستند و اکتساب نمره بیشتر نشان‌دهنده مشکلات بیشتر است. نظریان در سال ۱۳۷۶ اعتبار پرسش‌نامه فرسودگی شغلی را به این صورت

1- NEO Five Factor Inventory

2 - Maslach Burnout Inventory

3- NEO Personality Inventory

گزارش کرد: ضریب آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای مسخ شخصیت ۰/۵۶، احساس کفایت شخصی ۰/۸۱ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۳ به دست آمده است. (۲۰)

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شده است. تحلیل‌های آماری فوق با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۱۶ انجام شد و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق سطح خطای ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

جدول ۱. نتایج توصیفی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی و پرسش‌نامه تحلیل رفتگی شغلی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	میان	مینوموم	ماکزیمم
روان رنجوری	۲۳/۹۵	۳/۹۰	۱۵/۲۵	۲۴	۱۵	۳۰
برون‌گرایی	۴۰/۱۰	۵/۵۹	۳۱/۲۱	۴۰	۳۱	۵۰
پذیرش تجربه	۳۳/۷۳	۴/۱۰	۱۶/۸۹	۳۴	۲۶	۴۲
تطابق‌پذیری	۳۰/۷۷	۳/۹۰	۱۵/۲۲	۳۱	۲۴	۳۷
وظیفه‌شناسی	۳۷	۵/۰۱	۲۴/۱۷	۳۷	۲۷	۴۷
تحلیل رفتگی شغلی	۶۰/۶۸	۱۵/۲۲	۱۳۱/۸۳	۵۹	۴۲	۸۸

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بزرگ‌ترین و میانگین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری کوچک‌ترین است. بیشترین میزان پراکندگی نمره‌ها نیز در ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری و روان‌رنجوری و کمترین پراکندگی در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون درباره ارتباط ابعاد شخصیت با تحلیل رفتگی شغلی

منبع	فراوانی	r	r ²	سطح معناداری
برون‌گرایی	۱۵۷	-۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۰۷
وظیفه‌شناسی	۱۵۷	-۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۱
روان رنجوری	۱۵۷	۰/۱۷	۰/۰۲۸	۰/۰۴
تجربه‌پذیری	۱۵۷	-۰/۳۳	۰/۱۰	۰/۰۰۱
تطابق‌پذیری	۱۵۷	-۰/۱۸	۰/۰۳	۰/۰۲

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و تجربه‌پذیری با تحلیل رفتگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد، درحالی‌که بین ویژگی روان‌رنجوری با تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین برون گرایی با تحلیل رفتگی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. تحقیق مهاجر (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز" نشان داد که بین سابقه شغلی، میزان حقوق ماهیانه، ابعاد شخصیتی برون گرایی، با وجدان بودن و دلدیر بودن با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد که با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو است. (۲۱)

کیم و همکاران (۲۰۰۸) رابطه تحلیل رفتگی و تعهد شغلی را در تحلیل مقایسه‌ای با در نظر گرفتن پنج بعد شخصیتی درباره کارمندان مترو انجام دادند که نتایج پژوهش ارتباطی بین برون گرایی و تحلیل رفتگی شغلی نشان نداد و با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو نیست. شاید دلیل آن پرسش‌نامه متفاوت در ابعاد شخصیت (گلدبرگ) باشد (۲۲).

در پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان "ارتباط بین شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی" ارتباط معناداری بین برون گرایی و تحلیل رفتگی شغلی به دست نیامد که نتایج پژوهش حاضر را تأیید نمی‌کند. احتمالاً تفاوت در جنسیت جامعه آماری دو تحقیق و اوضاع متفاوت کاری، در به دست آمدن نتایج متفاوت مؤثر بوده است (۲۳).

از آنجاکه افراد برون‌گرا پراورزی، اجتماعی، سهل‌گیر و خوش‌بین هستند و به نقاط روشن هر چیز و نکات مثبت هر کار نگاه می‌کنند، تحت فشار و استرس، عملکرد بهتری نسبت به دیگران دارند (۲۴). شاید معلمان در مدرسه‌ها کمتر از مربیان باشگاه‌ها تحت فشار باشند. بدین دلیل که وضعیت حاکم بر مدرسه‌ها، انتظارات کمتری را از طرف مسئولان، اولیا و دانش‌آموزان متوجه معلمان ورزش می‌کند، ولی مربیان ابرویک، به دلیل انتظارات متفاوت و گوناگون افراد شرکت‌کننده، و نظارت مستقیم مسئولان سالن، فشار بیشتری را متحمل می‌شوند و براساس شواهد، افراد برون‌گرا تحت فشار بهتر عمل می‌کنند و متعاقب آن، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با تحلیل رفتگی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق گارسیا و همکاران (۲۰۰۹) که درباره معلمان انجام شده است؛ نتایج مورگان (۲۰۰۸) درباره دانشجویان، و نتایج مهاجر که درباره دبیران آموزش و پرورش انجام گرفته است، هم‌خوانی دارد (۲۵)(۲۶)، اما با یافته‌های فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوان نیست. در پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) ارتباطی بین وظیفه‌شناسی و تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی به دست نیامده است. شاید بتوان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً معلمان تربیت بدنی با توجه به جو خاصی که در زنگ ورزش حاکم است مانند نبودن استرس به‌خاطر نرساندن درس‌ها یا طرح سؤال برای امتحانات میان‌ترم یا تصحیح ورقه دانش‌آموزان و نظایر آنها، وظیفه‌شناسی در موقعیت شغلی برای آنها چندان نمود پیدا نمی‌کند. در باب وجود ارتباط بین وظیفه‌شناسی و تحلیل رفتگی شغلی در مربیان ابرویک می‌توان نتیجه

گرفت که نظم و ترتیب حرکاتی که مربی انجام می‌دهد و همچنین تعداد تکرار حرکات، صحت انجام حرکات از لحاظ فشارهای وارد بر مفاصل و نظایر آنها اهمیت وظیفه‌شناسی را در این حرفه بیشتر مشخص می‌کند. فرد وظیفه‌شناس سختی‌های کار را می‌پذیرد و با برنامه‌ریزی به انجام آن می‌پردازد؛ در نتیجه بهتر می‌تواند با استرس‌های این عوامل کنار بیاید و کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات باکر و همکاران (۲۰۰۲)، گروپاد و همکارانش (۲۰۰۷)، مورگان (۲۰۰۸)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰) و صفری (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد (۲۷)(۲۸)(۲۹)، ولی با تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی ندارد. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً جو کاری معلمان تربیت‌بدنی در زنگ ورزش به‌گونه‌ای نیست که ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری در تحلیل رفتگی شغلی نمود پیدا کند. چگونگی برگزاری کلاس، فقدان عوامل استرس‌زای تدریس و دلهره و دلوایی از نظارت مسئولان بر شیوه تدریس شاید از عواملی باشد که سبب می‌شود روان‌رنجوری در این معلمان چندان ملموس نباشد. از ارتباط بین روان‌رنجوری و تحلیل رفتگی می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه افراد روان‌رنجور تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، کمرویی، افسردگی و عزت‌نفس پایین دارند، و با توجه به عوامل استرس‌زا در محیط کلاس، از جمله نظارت مسئولان بر شیوه تدریس و نظایر آنها، آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی ایجاد می‌شود. این افراد مستعد دریافت عواطف و منفی هستند، از ثبات و پایداری لازم برخوردار نیستند و آنقدر درگیر مسایل ذهنی خویش 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 کنند همان‌طور که مسلش و جکسون (۱۹۹۸) مطرح می‌کنند، برخی ویژگی‌ها مانند اعتماد به نفس پایین، تکانشی بودن و ناشکیبایی از جمله خصوصیات است که احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد (۳۰). افراد روان‌رنجور معمولاً در محیط کار حال و هوای منفی دارند و عموماً نسبت به کار نگرش منفی دارند. این ویژگی‌ها تحمل محیط کار را دشوار می‌سازد و فرد روان‌رنجور تحلیل رفتگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کند. همچنین روان‌رنجوری از ایجاد انگیزه و خلاقیت که از ویژگی‌های مربی اروپیک است جلوگیری می‌کند، لذا در انتخاب مربیان این ویژگی شخصیتی باید در نظر گرفته شود تا افرادی با درجه روان‌رنجوری پایین‌تر به کار گمارده شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که همبستگی منفی و معناداری بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد. این نتایج با یافته‌های بولیک (۲۰۰۳)، زلارز و همکاران (۲۰۰۶)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰)، مورگان (۲۰۰۸) و فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد (۳۱)(۳۲)، ولی با تحقیق باکر و همکارانش (۲۰۰۶) که مراقبان بیماران سخت‌علاج را بررسی کرده بودند هم‌خوانی ندارد. احتمالاً دلیل آن جامعه آماری متفاوت (۷۵ نفر زن)، پرسش‌نامه متفاوت در ابعاد شخصیت (پرسش‌نامه هیندریکس) و عوامل فرهنگی اجتماعی باشد. افراد با ویژگی تجربه‌پذیری افرادی مایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی،

انعطاف پذیری، روشنفکری و نوآوری هستند؛ زندگی آنها سرشار از تجربه است؛ این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید هستند. مشخص است افرادی که براساس خرد و اندیشه عمل کنند و انعطاف پذیر باشند میزان سازگاری بالاتری با موقعیت های فشارآور محیط دارند. این افراد خلاق و نوآورند، بنابراین دچار یک نواختی و تکرار نمی شوند. این افراد مستقل، سازنده و شجاع هستند و احساس موفقیت فردی و شغلی دارند از این رو کمتر به فرسودگی شغلی گرفتار می شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی شخصیتی تطابق پذیری با تحلیل رفتگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های تحقیق باکر و همکاران (۲۰۰۲)، مورگان (۲۰۰۸)، صفری (۱۳۸۸)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰)، گارسیا و همکاران (۲۰۰۹)، استورم و همکاران (۲۰۰۳) همخوانی دارد، اما با تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد (۳۳) احتمالاً زنگ ورزش به گونه ای نیست که زمینه ساز بروز رفتارهای تطابق پذیری باشد. درباب ارتباط بین ویژگی شخصیتی تطابق پذیری با تحلیل رفتگی شغلی می توان نتیجه گیری کرد که با توجه به اینکه افراد دارای ویژگی شخصیتی تطابق پذیری به گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتمادورزی، فداکاری، همدلی، فرمان برداری و وفاداری تمایل دارند و در کلاس ایرویک افراد با ویژگی های شخصیتی و فرهنگی و سلاقی گوناگون و رده های سنی متفاوت شرکت دارند، چنین خصوصیات شخصیتی به فرد کمک می کند تا ارتباط خود را با محیط تحکیم بخشد و از حمایت لازم برخوردار گردد. این می تواند باعث کاهش فشارهای شغلی ناشی از برخورد با سلیقه ها و افراد متفاوت گردد. پس این افراد مصونیت بیشتری در مقابل ابتلا به فرسودگی شغلی دارند. فرد سازگار اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس هم دردی می کند و مشتاق کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناسازگار خودمحور است و به قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. با توجه به این ویژگی ها منطقی است که فرسودگی در افراد سازگار کمتر باشد. نتایج این تحقیق نشان داد مربیانی که دارای ویژگی های شخصیتی برون گرایی، وظیفه شناسی، تجربه پذیری و تطابق پذیری باشند، در برابر فشارهای شغلی کمتر دچار فرسودگی می شوند. همچنین با توجه به نتایج این تحقیق، افراد روان رنجور آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی دارند؛ از این رو پیشنهاد می شود هنگام انتخاب مربیان با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت ویژگی های شخصیتی مربیان سنجیده شود.

منابع

- ۱- نیری، رمضان، (۱۳۷۹). بررسی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی مشاوران شاغل در مدارس متوسطه شهر یزد از نظر عوامل دموگرافیک آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- 2- Claussen, B. Bgorndal, A. Hjort, P. F. (1993). Health and reemployment in a two yaer follow up of long term unemployad. Journal of Epidemiological community Health. 47(1): 14-18
- ۳- استورا، (۱۹۹۱). تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن. ترجمه دادستان پریخ (۱۳۷۷). تهران: رشد.
- ۴- خلیفه سلطانی، افتخارسادات، (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی مدیران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

- 5- Maslach, c. schaufeli w. b, and leiter, m. p. (2001). job burnout annual revies of revies of psychology. 52. 397-422
- 6- Swider,B.w, Zimmerman, R.D (2010). Born to burnout: Ameta-analytic path model of personality, job burnout, and work out comes, journal of vocational Behavior volume 76, issue3, june 2010, pages 487-506.
- ۷- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۹). روان‌شناسی کار، نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران.
- ۸- شاملو، سعید، (۱۳۸۲). مکاتب و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد.
- ۹- شکری، امید، کدیور، پروین و دانش‌پور، زهره، (۱۳۸۶). نقش صفات شخصیتی و شیوه‌های یادگیری روی دستاوردهای آکادمی دانشجویان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، شماره ۱۳(۳). ۲۸۰-۹.
- 10- Caplan, b. (2003). Stigler-becker versus myers-briggs: why preference-based explanation are scientifically meaning-ful and empirically important. Journal of economic behavior and organization: 50(4). 391_405.
- 11- Pervin, Lawrence, cervone, Daniel. (2010). Personality theory and research, WILEY, elevent edition.
- 12- Maslach, c. (1998). Amulti dimensional theory of burnout in theories of organizational stress, c. l. cooper,pp,85-68. Oxford,uk:oxforduniv. Press.
- 13- Zopiat, a. (2010). investigating the association of burout and personality traits of hotel managers. International CHRIE conference-refereed,track,eve nt11.
- ۱۴- محرم‌زاده، مهرداد، وحدانی، محسن، سیدعامری، حسین، (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. مجله تعلیم و تربیت استثنایی. شماره ۱۱۳. ۱۴-۵.
- ۱۵- رسولیان، مریم، الهی، فاطمه، و افخم ابراهیمی، عزیزه، (۱۳۸۲). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه رفتار). شماره ۹(۴). ۲۴-۱۸.
- ۱۶- شیخی ساری، حسین. اسماعیلی‌فر، ندا. (۱۳۸۹). رابطه فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیت پنج عاملی در بین پرسنل شهرداری تهران. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی(سازمانی). سال اول. شماره ۴. ۵۴-۴۳.
- 17- Maslach, c, Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52,397-422.
- 18- Pytlik, H. L. (2003). What do we assess when we assess a big 5 traits?A content analysis of the affective, behavioral, and cognative peoceaaea pepre sented in Big 5 personality inventores personality and social psychology Bullentin. Vol, 28. Pp: 847-858.
- ۱۹- کیامهر، جواد، (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشکده سنجش و یادگیری. دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۲۰- نظریان، علی، (۱۳۷۸). بررسی سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های روانی و غیرروانی و مکانیسم‌های مقابله با آن. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.
- ۲۱- مهاجر، مهدی، (۱۳۸۵). بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تبریز.
- 22- Kim,k. H., Shin,H. K.,Swanger,N. (2008). Burnout and engagement : Acomparative analysis using the big five personality dimension, international journal of hospitality Management,28(1):96-104
- ۲۳- جلالی فراهانی، مجید، سجادی، نصرالله، علی دوست، ابراهیم، اسلامی، یوسف، (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی شهر زنجان. مجله پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال اول. ۳۷-۴۷.
- ۲۴- عبدلی، بهروز، (۱۳۸۶). مبانی روانی- اجتماعی تربیت‌بدنی و ورزش. تهران: انتشارات بامداد
- 25- Cano-Garsia, F, J.Padilla-Munoz, E. M. & Garrasco-ortiz, m. A. (2009). Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and indivitual differences, www.elsevier.com/locatelpaid
- 26- Morgan, b (2008). The relationship between the big five personality traits and burnout in south African university student. Dissertation. University of Johannesburg.
- 27- Bakker, a, van derzee k. (2002).The relationship between the big five personality factors and burnout: astudy among volunteer counselors. Journal Social psychology. 135(5).

28- Ghorpade,J., Lacktiz,J., singh,G. (2007), Burnout abd personality: Evidence from Academia, journal of career Assessment, 15(2): 240-256

۲۹- صفری، شهربانو، گودرزی، حسینی، (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر. مجله رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار، شماره ۳، ۸۵-۱۰۱.

30- Maslach, c. (1998). Amulti dimensional theory of burnout in theories of organizational stress, c. l. cooper,pp,85-68. Oxford,uk:oxforduniv. Press.

31-Bulik,N. (2003), Perceived job stress, personality traits and burnout syndrome in police officers. Institute of psychology, Lodz: university press, 91-106.

32- Zellars, K. , Perrewew, P. & Hochworter, W. (2006). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. Journal of Applied social Psychology, 30:1570-1598.

33- Storm,K., Rothmann,s.(2003).The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in corporate pharmacevtical group. South African journal of industrial psychology,29:35-420.

The Relationship between the Five Personality factors and Burnout in Female Aerobics Coaches of Esfahan

Kalatian G., M.A. Student, Islamic Azad University, Khorasgan Branch
Badami R., (Ph.D), Islamic Azad University, Khorasgan Branch

Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship between the five personality dimensions and burnout in female aerobics coaches of Esfahan. This was a correlation research performed using survey method. The statistical population included all 400 female aerobics coaches of Esfahan. The sample volume size was estimated 160 using Cochran formula. For more security, a total of 200 questionnaires were distributed among the population using simple random sampling method 157 of which were filled out completely and were used in statistical analysis. The two questionnaires of "Maslach Burnout Inventory", and McCrae and Costa's "NEO Five Personality Inventory" were applied for data measurement. Results indicated a negative significant correlation between burnout with extroversion ($r = -0.21$), conscientiousness ($r = -0.20$), agreeableness ($r = -0.18$), and openness ($r = -0.33$); and a positive significant correlation with neuroticism ($r = 0.17$). Therefore, coaches with extroversion, conscientiousness, agreeableness, and openness personality traits are less likely to become burnout against stressful job factors; and those with neuroticism are at a higher risk to be affected by job burnout.

Keywords: Personality dimensions, Job burnout, Female aerobics instructor