

تأثیر صفات شخصیتی بر فرسودگی شغلی: کاربرد مدل معادلات ساختاری تأثیر صفات شخصیتی بر فرسودگی شغلی

تورج حرمی^۱، طهمورث آقاجانی هاشجین^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

تورج حرمی

toorajharmi@yahoo.com

چکیده

مقدمه: دزدگی مشکلی است که ناشی از تنش‌های محیط کار است. عوامل متعددی می‌توانند بر دزدگی تأثیرگذار باشند. یکی از آنها، ویژگی‌های شخصیتی است.

اهداف: در این مطالعه قصد داریم تأثیر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی متغیر ناشی از عوامل مختلف بر دزدگی شغلی با استفاده از مدل معادلات ساختاری (SEM) بدست آوریم.

روش و ابزارها: این مطالعه در بین معلمان استان هرمزگان (ایران) در سال ۲۰۱۷ انجام شده است. شرکت کنندگان با استفاده از نمونه‌گیری استراتوم انتخاب شده‌اند. ابزار این مطالعه شامل چهار پرسشنامه (پرسشنامه دزدگی ماسلاچ، پرسشنامه ۵ فاکتوره نئو، پرسشنامه عملکرد شغلی، و پرسشنامه عمومی) بودند.

نتایج: ۱۹۸ نفر در این مطالعه شرکت کردند. از این بین ۱۰۹ نفر (۵۵٪) مونث بودند. میانگین سن و تجربه شغلی افراد به ترتیب 36.06 ± 6.76 و 15.83 ± 6.75 بوده است. SEM نشان دهنده فیت مناسب داده‌ها بود ($RMSEA = 0.042$ و $GFI = 0.959$ و $AGFI = 0.90$ و $P = 0.274$). ارتباط غیر مستقیم و مثبتی بین رفتارهای شخصیتی روان رنجوری و دزدگی شغلی وجود داشت اما ارتباط منفی بین رفتارهای وظیفه‌شناسی و تطابق پذیری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: تغییرات در تطابق پذیری، وظیفه‌شناسی و روان رنجوری می‌تواند به صورت غیر مستقیم دزدگی شغلی را کنترل کند. با توجه به مطالعات انجام شده، استفاده از تمرینات فکری، بهبود رضایت روحی و طراوت تجربی می‌تواند تطابق پذیری و وظیفه‌شناسی را افزایش دهد و روان رنجوری را کاهش دهد که در نهایت منجر به دزدگی کمتری خواهد شد.

واژگان کلیدی: دزدگی شغلی، مدلسازی معادلات ساختاری، ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی

مقدمه

هر سازمان نیازمند منابع متعددی برای نیل به اهداف خود است و بدون شک، مهمترین منبع هر سازمان، منابع انسانی آن میباشد (۱). منابع انسانی با رضایت شغلی (۲) و استرس کاری کم (۳) میتوانند عملکرد و تولید هر سازمان را به نحو احسن بهبود بخشند. نارضایتی شغلی و استرس کاری در یک فرد دارای عواقب متعددی من جمله دلزدگی شغلی است (۴، ۵). این سندروم میتواند از نارضایتی‌های مقدماتی و دلزدگی احساسی مشخص شود و ناشی از مواجهه متعدد با نیازهای محیط کار ناشی از تعامل با سایر کارمندان باشد. چنین موقعیت‌های شغلی معمولاً دارای اعتماد به نفس کم، عدم گرایش به محیط کار، و از دست دادن علاقه مواجه هستند و گاهی به این رویدادها، دلزدگی گفته میشود (۶). دلزدگی معمولاً مرتبط با مشکلات جسمی من جمله دیابت نوع ۲، مشکلات قلبی ریوی، چربی خون، دردهای اسکلتی عضلانی، سردرد و مشکلات معده‌ای و روده‌ای و تنفسی خواهند بود (۷). عوامل متعددی میتوانند منجر به دلزدگی شوند (۷، ۸).

مطالعات پیشین نشان داده است که استفاده از تمرینات فکری منجر به کاهش دلزدگی شغلی در بین کارمندان و معلمان شده است (۸). متغیر مهم تاثیرگذار دیگر، ویژگی‌های شخصیتی است (۹). ویژگی‌های شخصیتی که نشان دهنده الگوهای رفتاری، فکری، روحی و باور انسان هستند و معمولاً مرتبط با سطح فکری افراد هستند (۱۰). شخصیت همچنین ارتباط زیادی با عملکرد شغلی دارد (۱۱). علیرغم مطالعات متعدد انجام شده روی شخصیت و دلزدگی و عملکرد شغلی، این مطالعه روی اثرات مستقیم و غیر مستقیم شخصیت روی عملکرد شغلی انجام شده است و چنین مطالعه‌ای، لازم و ضروری به نظر میرسد.

هدف

هدف این مطالعه، بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی روی متغیرهای میانی عملکرد شغلی و دلزدگی شغلی است.

روش تحقیق

این مطالعه روی کارکنان آموزشی در سال ۲۰۱۷ انجام شده است. نمونه‌های با استفاده از نمونه گیری استراتوم در استان هرمزگان (ایران) اخذ شده اند. ملاک انتخاب نمونه ها، استخدام رسمی برای حداقل دو سال و نداشتن هرگونه مشکل فیزیکی و فکری بوده است. در این مطالعه، تمام شرکت کنندگان، برای پاسخ دادن به ۴ پرسشنامه دعوت شده اند: (الف) پرسشنامه دلزدگی ماسلاچ، (ب) پرسشنامه ۵ فاکتوره نئو، (پ) پرسشنامه عملکرد شغلی، و (ت) پرسشنامه عمومی. تیم داوران اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی این مطالعه را مورد تایید قرار داده است و در خصوص اهداف این مطالعه آگاهی یافته اند. آنها اطمینان حاصل کرده اند که محرمانگی اطلاعات مخاطبان حفظ میشود و هر کدام از افراد در صورت تمایل میتوانند از ادامه مطالعه صرفنظر کنند.

یافته ها

داده ها با استفاده از SPSS و AMOS نسخه ۱۵ تحلیل شده اند. آمار توصیفی و تحلیلی مورد استفاده قرار گرفته است. مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) برای تحلیل داده مورد استفاده قرار گرفته است. در این مطالعه، نرمال بودن داده ها با استفاده از تست های K-S، چولگی و کورتوسیس تحلیل شده است. P کمتر از ۰.۰۵ به عنوان محدوده معناداری در نظر گرفته است.

در این مطالعه، تحلیل مسیر برای فیت کردن ضرایب آماره کای ۲ ($P > 0.05$) مورد استفاده قرار گرفته است ($RCS^1 < 2$)، $GFI^2 > 0.9$ ، $AGFI^3 > 0.9$ و $RMSEA^4 < 0.05$ (۲۷). سایر نمونه ۲۰ مورد برای هر متغیر در نظر گرفته شد، در نتیجه ۹ گروه ۲۰ تایی (۱۸۰ مورد) کافی در نظر گرفته شد (۲۸). از آنجا که نویسندگان مایل به حصول اطمینان از سایر نمونه ها هستند، سائز نمونه در ۱۰۱ ضرب شد در نتیجه ۱۸ پرسشنامه اضافی توزیع شد و ۱۹۸ پرسشنامه جمع آوری شد.

ابزار

۱- پرسشنامه دلزدگی ماسلاچ

این پرسشنامه شامل ۲۲ سوال (۷ گزینه ای) است که به سه بخش تقسیم شده است: (۱) اخلاق شخصی (۸ مورد)، (۲) دلزدگی روحی (۹ سوال) و (۳) افسردگی (۵ سوال). نمره بالا در بخش دلزدگی روحی و افسردگی و نمره کم در بخش اخلاق شخصی منجر به حاصل بزرگتر در دلزدگی شغلی میشود (۱۲). ماسلاچ و جکسون اعتماد پذیری این تست را برای دلزدگی روحی ۰.۹، برای افسردگی ۰.۷۹ و برای اخلاق شخصی ۰.۷۱ اندازه گیری کردند. مطالعات پیشین نشان داده است که نسخه فارسی این پرسشنامه نیز دارای صحت و اعتماد پذیری بالایی است (۱۳، ۱۴).

۲- پرسشنامه ۵ فاکتور نئو (شخصیت شناسی)

این پرسشنامه به صورت گسترده به منظور اندازه گیری و سنجش خصوصیت های شخصی و شخصیتی مورد استفاده قرار میگیرد (۲۷). Neo-FFI یک پرسشنامه با ۶۰ سوال است که از ۵ ناحیه تشکیل شده است: N^5 ، E^6 ، O^7 ، A^8 ، C^9 . ۱۲ سوال در هر ناحیه مشخص شده است و از افراد خواسته میشود از ۱ تا ۵، به هر میزان که مایل هستند (کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق، کاملاً موافق) به هر سوال پاسخ دهند. صحت و اعتماد پذیری برای هر کدام از این موارد به صورت زیر است: $N=0.86$ ، $E=0.77$ ، $O=0.73$ ، $A=0.68$ ، $C=0.81$. نسخه فارسی این پرسشنامه نیز پیش از این صحیح تخمین زده شده است (۱۵).

۳- پرسشنامه عملکرد شغلی

این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال خوداظهاری است. هر سوال از ۱ تا ۵ نمره دارد (۵ = همیشه و ۱ = هیچوقت). صحت این پرسشنامه ۰.۹۱ (الفا کرونباخ) و ۰.۸۸ (تست - بازتست) است. صحت محتوای این تست توسط ۱۰ نفر از اعضای کارمند سنجیده شده است ($CVI > 0.78$ و $CVR > 0.80$).

۴- پرسشنامه عمومی

این پرسشنامه شامل سوالاتی در خصوص سن، تجربه شغلی، وضعیت تاهل، و وضعیت تحصیل است.

نتایج

۱۹۸ نفر در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفتند که ۱۰۹ نفر (۵۵٪) از آنها مونث هستند. میانگین سن و تجربه شغلی بین بانوان به ترتیب 36.03 ± 6.76 و 15.83 ± 6.75 سال بود. اکثر افراد دارای مدرک لیسانس یا پایین تر بودند (۱۱.۱٪)، تعداد ۱۷۰ نفر =

¹ Relative Chi Square

² Goodness of Fit Index

³ Adjusted Goodness of Fit Index

⁴ Root Mean Square Error of Approximation

⁵ Neuroticism

⁶ Extraversion

⁷ Openness

⁸ Agreeableness

⁹ Conscientiousness

۸۸). SE، و P تحلیل مسیر در جدول ۱ (شکل ۱) نمایش داده شده است. نتایج نشان دهنده ارتباط معنی دار بین ویژگی های شخصیتی ($\beta = 0.436, P=0.002$) و عملکرد شغلی ($\beta = 0.310, P=0.043$) بر دزدگی شغلی هستند.

نتایج همچنین نشان می دهد که فیت انجام شده از دقت خوبی برخوردار است. تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مورد مطالعه روی فرسودگی شغلی در جدول ۲ نمایش داده شده است. نتایج نشان دهنده ارتباط مثبت بین ویژگی های شخصیتی و دزدگی شغلی است اما ارتباط بین عملکرد شغلی و دزدگی شغلی برعکس است. علاوه بر این، عملکرد شغلی دارای تاثیر مستقیم و کاهشده روی دزدگی شغلی است.

بحث

تعداد زیادی از روان شناسان تایید کرده اند که دزدگی شغلی میتواند روی زندگی فرد تاثیرگذار باشد. مطالعات پیشین نشان دهنده ارتباط بین دزدگی و بیماری های فیزیکی و فکری بوده است (۷). داده های ما نشان می دهد که ارتباط مثبتی بین ویژگی های شخصیتی روان رنجوری و فرسودگی شغلی وجود دارد در حالی که ارتباط منفی (معکوس) بین وظیفه شناسی و تطابق پذیری با دزدگی شغلی مشاهده میشود. نتایج ما همچنین نشان داد که پذیرش و برونگرایی، تاثیر چندانی روی دزدگی شغلی ندارند. در کل، نتایج ما نشان دهنده ضرایب فیت قابل قبول با استفاده از مدل SEM بودند (۲۸). در مطالعاتی مشابه هانگ و همکاران (۱۷)، ژونگوا و همکاران (۱۸) و هارت و همکاران (۱۹) نیز تاثیر مثبتی بین روان رنجوری و دزدگی شغلی پیدا کردند. هارت و همکاران نشان دادند که برون گرایی و وظیفه شناسی نیز تاثیر به سزا (و البته منفی) روی نارضایتی دارند در حالی که ارتباط مثبتی با بازدهی دارند (۱۹). نتایج این مطالعه نیز نشان دهنده ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی و دزدگی شغلی (ارتباط مثبت) است. گزارش های مشابهی نیز در مطالعات پیشین مشاهده شده است (۲۰-۲۳).

با در نظر گرفتن ارتباط بین دزدگی و خستگی مضمّن با برون گرایی، تطابق پذیری، و وجدان کاری (۲۴) سه رویکرد میتواند برای کاهش دزدگی کاری پیشنهاد شود:

(الف) افزایش ارضای شخصی. بلیکو و همکاران نشان دادند که ارتباط مثبت معناداری بین رضایتمندی با تطابق پذیری و پذیرش وجود دارد (۲۵).

(ب) ایجاد طراوت تجربی الزاما به معنی افزایش اوقات فراغت نیست. کارل و همکاران نشان دادند که پایداری احساسی و رفتارهای برون گرایانه به شکل مثبتی سطح طراوت را افزایش میدهند (۲۶) لیکن دزدگی ارتباط معناداری با فعالیت های فوق برنامه ندارد. (پ) استفاده از تمرین فکری. مطالعات پیشین نشان داده است که استفاده از تمرین فکری، منجر به کاهش استرس و دزدگی شغلی در بین معلمان و افراد حرفه ای میشود (۸).

در آخر، دقت و تکرارپذیری این مطالعه با استفاده از روش های مدلسازی آماری پیچیده و قدرتمند برای تحلیل داده ها، حاصل شده است که از نقاط قوت این مطالعه است.

نتیجه گیری

مطالعات ما نشان داد که تغییر در سطح تطابق پذیری، وظیفه شناسی و روان رنجوری میتواند به صورت غیر مستقیم دزدگی شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. علاوه بر این، با توجه به مطالعات انجام شده، استفاده از تمرینات فکری و تمرکز، از طریق افزایش رضایت شغلی و ایجاد طراوت تجربی، میتواند تطابق پذیری و وظیفه شناسی را افزایش دهد و روان رنجوری را کاهش دهد و در نتیجه منجر به کاهش دزدگی شغلی شود.

منابع:

1. Boxall P, Purcell J. Strategy and human resource management: Palgrave Macmillan; 2011.
2. Habibi M, Fesharaki MG, Jamali MJ, Mohamadian M. Factors Affecting on Military Medical Job Satisfaction Staff. Scimetr. 2015;3(2).
3. Azad-Marzabadi E, Fesharaki MG. Job Stress and Related Factors Among Iranian Male Staff Using a Path Analysis Model. Iranian Red Crescent Medical Journal. 2016;18(6).
4. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. Int Nurs Rev. 2017;64(1):91-8.
5. Rossler W. Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci. 2012;262(2):012-0353.
6. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. 1981;2(2):99-113.
7. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, Gonzalez AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLoS One. 2017;12(10).
8. Luken M, Sammons A. Systematic Review of Mindfulness Practice for Reducing Job Burnout. Am J Occup Ther. 2016;70(2):016956.
9. Bagby RM, Quilty LC, Ryder AC. Personality and depression. The Canadian Journal of Psychiatry. 2008;53(1):14-25.
10. Crescentini C, Capurso V. Mindfulness meditation and explicit and implicit indicators of personality and self-concept changes. Frontiers in Psychology. 2015;6:44.
11. Roberts R, Woodman T. Personality and performance: moving beyond the Big 5. Curr Opin Psychol. 2017;16:104-8.
12. Chiu S-F, Tsai M-C. Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. The Journal of Psychology. 2006;140(6):517-30.
13. Ghaniyoun A, Shakeri K, Heidari M. The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of Tehran emergency center. Indian Journal of Critical Care Medicine: Peer-reviewed, Official Publication of Indian Society of Critical Care Medicine. 2017;21(9):563.
14. Najafi M, Forouzbakhsh F. Relationship between staff burnout and mental health in staff of nuclear energy organization, Isfahan. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2000;2(2):34-41.
15. Ghorbani M, Azhari S, Esmaily HA, GhanbariHashemabadi BA. Investigation of the relationship between personality characteristics and vasomotor symptoms in menopausal women. Iranian journal of nursing and midwifery research. 2016;21(4):441.
16. Pimenta F, Leal I, Maroco J, Ramos C. Menopause symptoms' predictors: The influence of lifestyle, health- and menopause-related, and sociodemographic characteristics. Journal of women & aging. 2012;24(2):140-51.
17. Huang L, Zhou D, Yao Y, Lan Y. [Relationship of personality with job burnout and psychological stress risk in clinicians]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 2015;33(2):84-7.
18. Lin QH, Jiang CQ, Liu YM, Guo JY, Lam TH. [Analysis of influential factors for job burnout among managers in a joint venture in Guangzhou, China]. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 2013;31(12):902-5.
19. Hurt AA, Grist CL, Malesky LA, Jr., McCord DM. Personality traits associated with occupational 'burnout' in ABA therapists. J Appl Res Intellect Disabil. 2013;26(4):299-308.
20. Ashtari Z, Farhady Y, Khodaei MR. Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. Afr J Psychiatry. 2009;12(1):71-4.
21. Esfahani MS, Mirzaee M, Boroumandfar K, Abedi MR. Job burnout and its relation with personality traits among the midwives working in Isfahan, Iran. Iran J Nurs Midwifery Res. 2012;17(3):220-4.
22. Mojsa-Kaja J, Golonka K, Marek T. Job burnout and engagement among teachers - Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. Int J Occup Med Environ Health. 2015;28(1):102-19.
23. Zhou Y, Lu J, Liu X, Zhang P, Chen W. Effects of core self-evaluations on the job burnout of nurses: the mediator of organizational commitment. PLoS One. 2014;9(4).

24. Persson R, Osterberg K, Viborg N, Jonsson P, Tenenbaum A. Two Swedish screening instruments for exhaustion disorder: cross-sectional associations with burnout, work stress, private life stress, and personality traits. *Scand J Public Health*. 2017;45(4):381-8.
25. Bellicoso D, Trudeau M, Fitch MI, Ralph MR. Chronobiological factors for compassion satisfaction and fatigue among ambulatory oncology caregivers. *Chronobiol Int*. 2017;34(6):808-18.
26. Karl KA, Peluchette JV, Harland L. Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers' attitudes toward fun. *J Health Hum Serv Adm*. 2007;29(4):409-47.
27. McManus IC, Jonvik H, Richards P, Paice E. Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors. *BMC Med*. 2011;9(100):1741-7015.

Table1: Beta and Standard Beta for fitted model (Figure 1).

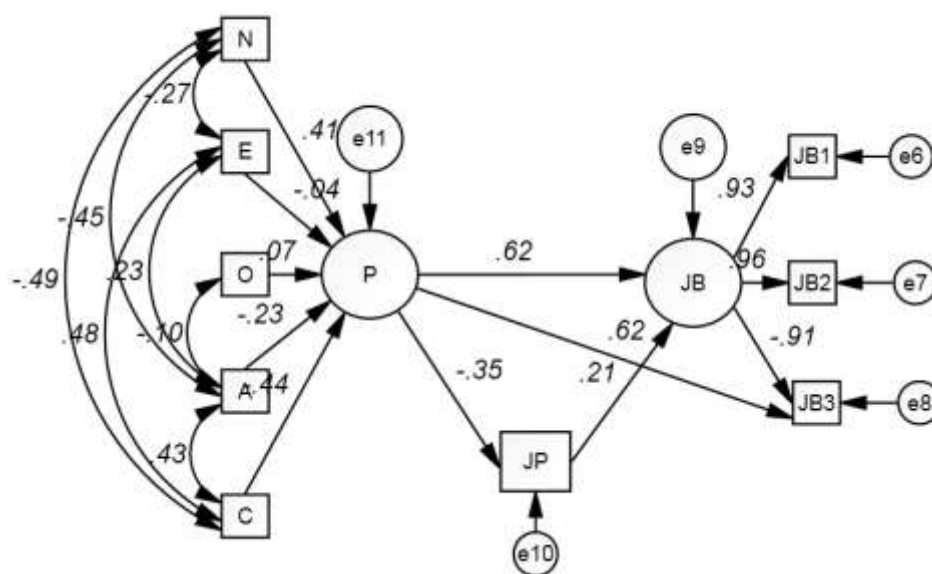
Dependent	Independent	β	S.E.	Standard β	T-value	P-value
Job Performance	Personality Characteristics	-.161	.065	-.345	-2.46	.014
Job Burnout	Personality Characteristics	.436	.138	.623	3.16	.002
Job Burnout	Job Performance	.310	.153	.206	2.03	.043

$\chi^2=19.99$, $df=28$, $P - value=0.274$ (Good>0.05); $\chi^2/df=1.176$ (Good<2); RMSEA=0.042 (Good<0.05); GFI=0.959 (Good>0.90); AGFI=0.90 (Good>0.90).

Table2: Direct and Indirect Effect of variable study on job burnout.

Variables	Direct	Indirect	Total effect
Conscientiousness (C)	0.00	-0.24	-0.24
Agreeableness (A)	0.00	-0.13	-0.13
Openness (O)	0.00	0.04	0.04
Extraversion (E)	0.00	-0.02	-0.02
Neuroticism (N)	0.00	0.23	0.23
Job Performance	0.260	0.00	0.260

Figure 1: Pathway of the relationship between personality characteristics and job burnout by investigating the effect of intermediate variable Job



JP: Job Performance; JB: Job Burnout; P: Personality Characteristics; N: Neuroticism (N); E: Extraversion; O: Openness; A: Agreeableness; C: Conscientiousness ; JB1: Job Burnout item Emotional Exhaustion; JB2: Job Burnout item Depersonalization; JB3: Job Burnout item Personal Competence