

بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج

میر حسن سیدعامری^{۱*} - شیدا سعیدی^۲

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
(تاریخ دریافت: ۲۵ / ۰۳ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۰۸ / ۰۸ / ۱۳۹۲)

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهر سنندج به تعداد ۱۸۰ می‌باشد. حجم نمونه برابر با کل جامعه آماری است. پژوهش از نوع همبستگی بوده، که به شیوه میدانی انجام گرفته است. جهت گردآوری اطلاعات پژوهش، از ۲ پرسشنامه روا و پایا (تحلیل رفتگی شغلی مسلح با پایایی $\alpha=0/81$ و ابعاد شخصیت گلدبرگ با پایایی $\alpha=0/85$) و همچنین پرسشنامه مشخصات فردی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از روش‌های تعیین میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و ترسیم جداول و در بخش آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد برونگرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و همسازی با مولفه‌های تحیل رفتگی شغلی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. بین نوروگرایی با مولفه‌های تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بین معلمان مرد و زن از لحاظ متغیرهای پژوهش تفاوت معناداری وجود ندارد. از میان ابعاد پنج گانه شخصیت وظیفه‌شناسی، همسازی و برونگرایی قادر به پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی هستند. بطور کلی این نتیجه حاصل شد که ابعاد مختلف شخصیت بر میزان تحلیل رفتگی شغلی در معلمان مؤثر است؛ بنابراین با سنجش ویژگی‌های شخصیتی معلمان در بدو استخدام، می‌توان میزان تحلیل رفتگی شغلی آنان را پیش بینی نمود. لذا پیشنهاد می‌شود که به منظور نیل به بهره‌وری بیشتر در سازمان آموزش و پرورش، توجه خاص مسئولان و مدیران ذیربط به فاکتورهای مؤثری مانند عوامل شخصیت، از طریق دانش افزایی برای ارتقاء این عوامل اثرگذار در جهت کاهش معضل تحیلی رفتگی شغلی اقدام اساسی بعمل آید.

واژه‌های کلیدی

برونگرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی، نوروگرایی، فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، نقصان موفقیت فردی.

مقدمه

علائم جسمانی (سردرد، زخم معده) و علائم روانی (افسردگی، خشم) و به صورت علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (۲۰). مسلاچ و همکاران تحلیل رفتگی شغلی را نشانگانی روان شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^۲، مسخ شخصیت^۳ و نقصان موفقیت فردی^۴ می‌باشد (۱۴). انتخاب شغل یک تصمیم‌گیری و رفتار پیچیده است و از میان دهها عامل گوناگون که در انتخاب شغل نقش دارند، عامل شخصیت^۵ از مهم‌ترین آنها می‌باشد. شخصیت فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی وی دارد، زیرا انگیزش و نگرش وی را نسبت به شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (۱۶). از دیدگاه کمپیل^۶ شخصیت یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فردی چه به صورت خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه به عنوان محرک و شیوه زندگی از خود نشان می‌دهد. گوردن آلپورت^۷ به عنوان یکی از برجسته‌ترین روانشناسان حوزه مطالعه شخصیت، تعریف شخصیت را بدین گونه ارائه کرد؛ شخصیت سازمان پویایی از نظام‌های جسمی و روانی در فرد است که رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند (۸). مدل پنج عاملی شخصیت یکی از مسلط‌ترین و تاریخی‌ترین مدل‌های ساختار شخصیت است و بسیاری از روان‌شناسان بیان کرده‌اند که مدل پنج عاملی بسیاری از متغیرهای شخصیت را در بر می‌گیرد. پنج عامل شخصیت عبارتند از نوروزگرایی^۸، برونگرایی^۹، گشودگی به تجربه^{۱۰}،

فشارهای روانی مفید و خوش خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است؛ اما فشارهای روانی مضر بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد (۹). در حیطه شغلی پدیده استرس و فشار روانی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. استرس به میزان کم می‌تواند به عنوان نیروی انگیزشی افراد جهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود. اما به میزان زیاد عواقب معکوس بر جای می‌گذارد. استرس‌های ناشی از شغل باعث بروز نارضایتی فرد شاغل شده و این به نوبه خود باعث تاثیرات منفی بسزایی در سایر زمینه‌های زندگی اعم از اجتماعی و فردی و خانوادگی می‌شود (۱۵). در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه آن گسترش روزافزونی یافته است. از جمله دلایل آن تاثیر استرس شغلی در بروز بیماری‌های روان تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی و هم چنین شیوع استرس شغلی در سطح وسیع در جامعه است. به طوری که سازمان بهداشت جهانی (۱۹۸۳) اعلام کرده است که نصف جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند. ۹۰ درصد آنان معتقدند که شغل‌شان در جهت اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵ درصد کسانی که به دنبال کمک‌های روانپزشکی هستند به دلیل عدم رضایت شغلی و عدم توانایی می‌باشد (۱۱). یکی از مهم‌ترین فشارهای روانی، شغل افراد است و از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف دیده می‌شود، پدیده تحلیل رفتگی شغلی^۱ است. تحلیل رفتگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های مختلف است که تجربه می‌شود و به صورت

- 2 . Emotional exhaustion
- 3 . Depersonalization
- 4 . Loss of sense of personal accomplishment
- 5 . Personality
- 6 . Kampil
- 7 . Golden Alport
- 8 . Neuroticism
- 9 . Extraversion
- 10 . Openness

- 1 . Job dislocation analysis

همسازی^۱ و وظیفه‌شناسی^۲. نوروزگرایی به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، تکانشوری، کمرویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت پائین اطلاق می‌شود. برونگرایی به تمایل برای مثبت بودن، قاطعیت، تحرک، مهربانی و اجتماعی بودن گفته می‌شود. تجربه پذیری عبارت است از تمایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی، انعطاف پذیری، روشنفکری و نوآوری. همسازی به تمایل برای گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتماددورزی، همدلی، فرمانبرداری، فداکاری و وفاداری اطلاق می‌شود. وظیفه‌شناسی عبارت است از تمایل به سازماندهی، کارآمدی، قابلیت اعتماد، خویشتنداری، پیشرفت‌گرایی و تعمق (۱۳،۲۱).

مطالعات نشان داده است که تدریس یک شغل پراسترس می‌باشد و تقریباً یک چهارم معلمان در هنگام تدریس تحت استرس می‌باشند (۱۰). همچنین مطالعه دیگری نشان داده است که درصد بالایی از معلمان (۳۰ تا ۷۵ درصد) مبتلا به درجه متوسط و بالایی از استرس در کارشان هستند (۷). ساعتچی^۳ عوامل شخصیتی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل تحلیل رفتگی شغلی می‌داند؛ زیرا معتقد است این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیر اثربخش باعث تحلیل رفتگی خود می‌شوند (۱۷). مصلح^۴ بیان می‌کند که سازگاری و ناسازگاری بین شخصیت، شغل و سازمان، آثار و تبعات مختلف کارکردی، رفتاری و نگرشی برای فرد و سازمان به دنبال دارد. هر چه تطابق بین شغل و شخصیت بیشتر باشد آثار رفتاری و نگرشی مثبت نیز افزایش خواهد یافت (۱). اکبری و آقا یوسفی^۵ (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان رابطه بین ابعاد شخصیت (برونگرایی، روان رنجوری و روان پریشی) با

موفقیت تحصیلی دانش آموزان مقطع دبیرستان به این نتایج دست یافتند که موفقیت تحصیلی با درون فردی و انطباق پذیری ارتباط مثبت اما روان پریشی با موفقیت تحصیلی ارتباط منفی دارد (۲). فراهانی^۶ و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان "ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان" به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد شخصی (برونگرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی، همسازی و پایداری هیجانی) و مؤلفه‌های تحلیل رفتگی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی)، بین فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه، همچنین بین مسخ شخصیت و برونگرایی و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ارتباط معناداری وجود داشت. در سایر موارد، ارتباط معناداری مشاهده نشد (۶). ناصح^۷ و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی پرستاران" نتیجه گرفتند که خصوصیات شخصیتی برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه گرایی و گشودگی به تجارب با ابعاد تحلیل رفتگی پرستاران (فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت، نقصان موفقیت فرد) ارتباط منفی و معنی‌داری داشت. همچنین بعد روان رنجوری شخصیت با دو بعد فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت از تحلیل رفتگی ارتباط مثبت و معنی‌داری نشان داد. بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه، گشودگی به تجارب، وظیفه گرایی و آزمون توافق پذیری می‌تواند میزان تحلیل رفتگی را پیش بینی کند (۱۲). شیمی‌زوتانی^۸ و همکاران (۲۰۰۸) در بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی پرستاران و شخصیت آنان به این نتایج دست یافتند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برونگرایی ارتباط بیشتری با تحلیل

۱ . Agreeableness
 2 . Conscientiousness
 3 . Saatchi
 4 . Mosleh
 5 . Akbari & Aqhyosefi

رفتگی شغلی مرتبط با شغل دارد (۱۸). در تحقیق آزم^۱ (۲۰۱۱) با عنوان انواع شخصیت، درگیری شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه مشخص شد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی باعث تحلیل رفتگی مدرسان می‌شود (۴). سوی در^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با استفاده از روش متاآنالیز با ارائه مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و تحلیل رفتگی نشان دادند که سطوح بالاتر ویژگی برونگرایی با سطوح پائین‌تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در ارتباط است ولی با بعد زوال شخصیت که از ابعاد تحلیل رفتگی است ارتباطی ندارد؛ در تحقیق ایشان ویژگی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط معنی‌داری نداشت؛ در حالی که ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب به همه ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط منفی و معنی‌داری نشان داد (۱۹).

الموهنادی^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، به این نتیجه رسیدند که استرس به دلیل عوامل شخصی یا محیطی افزایش نمی‌یابد، بلکه بیشتر به دلیل تعامل فرد با محیط اطرافش ایجاد می‌شود. آنها عوامل استرس‌زای مرتبط با محیط کار را عبارت از جو سازمانی نامطلوب، کمبود احترام به معلمان، سبک مدیریت، ارتباط با همکاران، عدم حمایت از طرف همکاران، تضاد و ابهام نقش و غیره می‌دانستند (۳).

مطالعات انجام شده در خصوص تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی و شخصیت در کشور ما محدود نیست ولی با بررسی‌هایی که محقق صورت داده، محققان به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی در تحلیل رفتگی شغلی معلمان نپرداخته‌اند و خلاء چنین پژوهشی کاملاً احساس می‌شد. به همین دلیل در پژوهش حاضر تلاش

شد ابعاد شخصیتی معلمان تربیت‌بدنی را شناسایی کرده و از بین پنج مولفه ابعاد شخصیت، بعدهایی که با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط کمتری (در صورت داشتن ارتباط) داشتند را مشخص سازد تا در آزمون‌های گزینش و استخدام معلمان به عنوان یکی از متغیرها مورد توجه قرار گیرد. ضمن این که با بررسی و شناسایی وضعیت موجود معلمان تربیت بدنی از لحاظ بعد قالب شخصیتی و میزان تحلیل رفتگی شغلی، اطلاعات مفیدی در اختیار مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد تا آنها بتوانند در برنامه‌ریزی‌های آتی خود با لحاظ کردن این اطلاعات زمینه پویایی و ارتقاء سیستم تعلیم و تربیت را فراهم آورند و موجبات تحقق بیش از پیش این اهداف را فراهم آورند. اهمیت و نقش ابعاد شخصیت و ارتباط آن با بهبود عملکرد شغلی با در نظر گرفتن این موضوع که بررسی ابعاد شخصیت^۴ و ارتباط آن با تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند راهکارهایی را برای دست‌اندرکاران نظام تعلیم و تربیت کشور در امر تربیت و گزینش معلمان ورزش بدهد، بر کسی پوشیده نیست. لذا محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال کلی است که چه ارتباطی بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج وجود دارد؟ تا با پاسخ به این سوال نظر برنامه‌ریزان نظام تعلیم و تربیت را به ابعاد شخصیت به عنوان یک متغیر در جذب و استخدام معلمان تربیت بدنی و همچنین بهبود عملکرد شغلی آن‌ها جلب کند.

روش تحقیق

پژوهش از نوع توصیفی - کاربردی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. کلیه معلمان (معلمان رسمی و پیمانی و قراردادی و شرکتی با حداقل مدرک دیپلم در سه مقطع ابتدائی، راهنمایی و متوسطه) تربیت بدنی زن و مرد شهر سنندج به تعداد ۱۸۰ نفر جامعه آماری پژوهش

1 . Azeem

2 . Soweeder

3 . Almohannadi

4 . Character Personality

گشودگی به تجربه $\alpha=0/83$ محاسبه گردید. روایی پرسشنامه مذکور در تحقیق بانیاری (۱۳۸۴) $\alpha=0/85$ گزارش شده است. سومین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه مشخصات فردی که اطلاعاتی از جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و سابقه خدمت پاسخگویان را می‌سنجد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از روش‌های تعیین میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و ترسیم جداول و در بخش آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات به دست آمده در زمینه مشخصات فردی تحقیق حاضر، نشانگر این است که ۳۳/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۶۶/۳ درصد زن، متوسط سن پاسخگویان ۴۰ سال، تحصیلات ۴/۷ درصد دیپلم، ۲۵/۶ درصد فوق دیپلم، ۶۴ درصد لیسانس، ۵/۸ درصد فوق لیسانس می‌باشد. ۱۵/۱ درصد پاسخگویان مجرد و ۸۴/۹ درصد متأهل هستند. ۳۴/۹ درصد پاسخگویان زیر ۱۰ سال، ۳۳/۷ درصد بین ۱۰-۱۹ سال و ۳۱/۴ درصد بین ۲۰-۲۹ سال سابقه خدمت دارند.

را تشکیل می‌دهند. با توجه به حجم جامعه آماری، نمونه آماری پژوهش برابر با کل جامعه آماری است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل: پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۹۸) با ۲۲ سوال در سه مؤلفه: فرسودگی هیجانی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و نقصان موفقیت فردی (۸ سؤال) که بر اساس مقیاس ۷ ارزشی لیکرت (هرگز (۰)، خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، متوسط به بالا (۴)، زیاد (۵) و خیلی زیاد (۶)) نمره‌گذاری می‌شود. روایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ $\alpha=0/83$ (مؤلفه‌های فرسودگی هیجانی $\alpha=0/90$ ، مسخ شخصیت $\alpha=0/83$ و نقصان موفقیت فردی $\alpha=0/83$) محاسبه گردید. روایی پرسشنامه مذکور توسط کشتکاران (۱۳۸۵) $\alpha=0/87$ گزارش شده است. دومین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ابعاد شخصیت گلدبرگ (۱۹۹۶) با ۵۰ گویه برای سنجش پنج بعد شخصیت (برونگرایی، همسازی، نوروگرایی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه) که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (عمدتا درست ۵، تا حدودی درست ۴، نه درست نه نادرست ۳، تا حدودی نادرست ۲ و عمدتا نادرست ۱) ارزش‌گذاری می‌شود. روایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ $\alpha=0/79$ (برونگرایی $\alpha=0/78$ ، همسازی $\alpha=0/76$ و نوروگرایی $\alpha=0/80$ وظیفه شناسی $\alpha=0/79$ و

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره‌های پاسخگویان بر حسب ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی

متغیر	شاخص		مرد	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی هیجانی	۱۱۴/۸۲	۱۶/۵۸	۱۰۸/۳۳	۱۲/۱۰
مسخ شخصیت	۱۱۶/۰۲	۱۹/۹۷	۱۱۲/۲۲	۱۴/۲۵
فقدان موفقیت فردی	۱۱۰/۵۹	۲۰/۶۷	۱۱۲/۵۰	۲۰/۷۰
برونگرایی	۱۱۹/۰۳	۲۴/۱۹	۱۲۱/۰۲	۲۳/۶۳
همسازی	۱۱۹/۲۸	۱۷/۸۰	۱۱۷/۵۵	۱۸/۳۵
نوروگرایی	۱۱۵/۸۲	۱۹/۸۶	۱۱۳/۴۱	۲۰/۵۲
وظیفه شناسی	۱۱۸/۲۳	۱۹/۸۲	۱۱۷	۲۰/۳۳
گشودگی به تجربه	۱۱۰/۶۲	۲۰/۷۱	۱۰۶/۰۵	۱۱/۶۶

رفتگی شغلی خود را به مسخ شخصیت و کمترین میزان تحلیل رفتگی شغلی خود را به فرسودگی هیجانی اعلام دادند. در میان ابعاد شخصیت در میان زنان میانگین بعد گشودگی به تجربه در پائین‌ترین سطح و میانگین بعد همسازی در بالاترین سطح قرار دارد. در میان مردان میانگین بعد نوروگرایی در پائین‌ترین سطح و میانگین بعد برونگرایی در بالاترین سطح قرار دارد. به طور کلی نمره پاسخگویان زن در مورد بعد شخصیت بیشتر از مردان می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۱)، مشخص است که در میان ابعاد تحلیل رفتگی شغلی در میان زنان میانگین بعد فقدان موفقیت فردی در پائین‌ترین سطح و میانگین بعد مسخ شخصیت در بالاترین سطح قرار دارد. در میان ابعاد تحلیل رفتگی شغلی در میان مردان میانگین بعد فرسودگی هیجانی در پائین‌ترین سطح و میانگین بعد فقدان موفقیت فردی در بالاترین سطح قرار دارد. و به طور کلی نمره پاسخگویان زن در مورد متغیر فرسودگی شغلی بیشتر از مردان می‌باشد. بنابراین به طور کلی آزمودنی‌های پژوهش حاضر، بیشترین میزان تحلیل

جدول ۲. آزمون t مستقل برای مقایسه معلمان زن و مرد بر حسب متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی و ابعاد شخصیت

متغیر	شاخص	M	SD	Dr	t	P
برونگرایی	زن	۱۱۹/۰۳	۲۴/۱۹	۴۴۱	-۰/۸۷	۰/۳۸
	مرد	۱۲۱/۰۲	۲۳/۶۳			
همسازی	زن	۱۱۹/۲۸	۱۷/۸۰	۴۴۱	۱/۰۰	۰/۳۱
	مرد	۱۱۷/۵۵	۱۸/۳۵			
نوروگرایی	زن	۱۱۵/۸۲	۲۰/۵۲	۴۴۱	۱/۲۵	۰/۲۱
	مرد	۱۱۳/۴۱	۱۹/۸۶			
وظیفه شناسی	زن	۱۱۸/۲۳	۱۹/۸۳	۴۴۱	۰/۶۴	۰/۵۲
	مرد	۱۱۷/۰۰	۲۰/۳۳			
گشودگی به تجربه	زن	۱۰۶/۰۵	۱۱/۶۶	۴۴۱	۰/۸۹	۰/۴۱
	مرد	۱۱۰/۶۲	۲۰/۷۱			
فرسودگی هیجانی	زن	۱۱۴/۸۲	۱۶/۵۸	۴۴۱	۰/۸۸	۰/۵۲
	مرد	۱۰۸/۳۳	۱۶/۱۰			
مسخ شخصیت	زن	۱۱۶/۰۲	۱۹/۹۷	۴۴۱	-۰/۵۹	۰/۵۵
	مرد	۱۱۲/۲۲	۱۴/۲۵			
فقدان موفقیت فردی	زن	۱۱۲/۵۰	۲۰/۷۰	۴۴۱	-۰/۹۶	۰/۳۳
	مرد	۱۱۰/۵۹	۲۰/۶۷			

تفاوت میانگین نمره‌های معلمان زن و مرد در مورد هیچ یک از متغیرها معنی‌دار نبود. به همین دلیل برای محاسبه ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در مورد آزمودنی‌های زن و مرد روی هم انجام شد.

برای تحلیل داده‌ها و بررسی آماری رابطه ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی، ابتدا نتایج آزمون T مستقل (جدول ۲) برای مقایسه آزمودنی‌های زن و مرد در مورد نمره‌های ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی محاسبه شد. خلاصه نتایج آزمون t مستقل نشان داد که

جدول ۳. ضریب همبستگی بین ابعاد شخصیت و مولفه‌های تحلیل رفتگی شغلی

متغیر	شاخص	برونگرایی	همسازی	نوروز گرای	وظیفه شناسی	گشودگی به تجربه
فرسودگی هیجانی	R	-۰/۴۹۲	-۰/۴۷۷	۰/۴۶۹	-۰/۲۹۶	-۰/۳۷۶
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
مسخ شخصیت	R	-۰/۲۷۸	-۰/۵۷۲	۰/۳۹۹	-۰/۳۸۶	-۰/۴۸۶
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
فقدان موفقیت فردی	R	-۰/۳۲۲	-۰/۴۸۸	۰/۴۲۱	-۰/۲۸۲	-۰/۳۶۹
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰

$\alpha=0/005$ I ضریب همبستگی P سطح معنی داری

بر اساس نتایج حاصل از جدول (۳) در بعد فرسودگی هیجانی بین برونگرایی و فرسودگی هیجانی با ضریب همبستگی $-0/492$ ، بین فرسودگی هیجانی و همسازی با ضریب همبستگی $-0/477$ ، فرسودگی هیجانی و وظیفه شناسی با ضریب همبستگی $-0/296$ و فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه با ضریب همبستگی $-0/376$ ، همچنین در بعد مسخ شخصیت بین مسخ شخصیت و برونگرایی با ضریب همبستگی $-0/278$ ، بین مسخ شخصیت و همسازی با ضریب همبستگی $-0/572$ ، بین مسخ شخصیت و وظیفه شناسی با ضریب همبستگی $-0/386$ ، بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه با ضریب همبستگی $-0/486$ ، و در بعد فقدان موفقیت فردی بین فقدان موفقیت فردی و برونگرایی با ضریب همبستگی $-0/322$ ، بین فقدان موفقیت فردی و همسازی با ضریب همبستگی $-0/488$ ، بین فقدان موفقیت فردی و وظیفه‌شناسی با ضریب همبستگی $-0/282$ بین فقدان

موفقیت فردی و گشودگی به تجربه با ضریب همبستگی $-0/369$ ، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. بین فرسودگی هیجانی و نوروزگرایی با ضریب همبستگی $0/469$ ، بین مسخ شخصیت و نوروزگرایی با ضریب همبستگی $0/399$ ، بین فقدان موفقیت فردی و نوروزگرایی با ضریب همبستگی $0/421$ ، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. شدت رابطه بین فرسودگی شغلی با همسازی در حد متوسط و با ابعاد وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه در حد ضعیفی قرار دارد. شدت رابطه بین فقدان موفقیت فردی با همسازی و ثبات هیجانی در حد متوسط و با ابعاد وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه در حد ضعیفی قرار دارد. کمترین همبستگی بین مسخ شخصیت و برونگرایی با ضریب همبستگی $-0/278$ و بیشترین همبستگی بین مسخ شخصیت و همسازی با ضریب همبستگی $-0/572$ می‌باشد.

جدول ۴. نتایج نهایی تحلیل رگرسیون

سطح معنی داری	F	مقدار افزوده شده R^2 نسبت به مرحله قبل	R^2	r	
۰/۰۰۱	۶۴/۴۵	-	۰/۳۵۰	۰/۵۹۴	۱ وظیفه‌شناسی
۰/۰۰۱	۴۴/۸۸	۰/۱۶۴	۰/۵۳۷	۰/۷۸۹	۲ وظیفه‌شناسی، همسازی
۰/۰۰۱	۷/۶۳	۰/۰۳۵	۰/۵۵۲	۰/۷۴۶	۳ وظیفه‌شناسی، همسازی، برونگرایی
۰/۳۱	۲/۸۵	۰/۰۰۲	۰/۵۵۳	۰/۸۴۶	۴ وظیفه‌شناسی، همسازی، برونگرایی، گشودگی به تجربه،
۰/۳۱	۲/۸۵	۰/۰۰۲	۰/۵۵۳	۰/۷۴۶	۵ وظیفه‌شناسی، همسازی، برونگرایی، گشودگی به تجربه، نوروزگرایی

بینی کند. این ویژگی‌های شخصیتی توانستند حدود ۵۵ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند (جدول ۴). بنابراین پس از حذف متغیرهای غیرمعنی‌دار (گشودگی به تجربه و نروزرگرای) جدول آزمون رگرسیون به صورت جدول (۵) می‌باشد.

به منظور پیش بینی میزان تحلیل رفتگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت، از آزمون رگرسیون چندگانه (به روش گام به گام) استفاده شد. از میان ابعاد پنج گانه شخصیت، ویژگی‌های وظیفه شناسی، همسازی و برونگرایی می‌تواند میزان تحلیل رفتگی شغلی را پیش

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی تحلیل رفتگی پس از حذف متغیرهای غیر معنی‌دار

مولفه	ضرایب غیر استاندارد بتا	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	مقدار t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۵/۷۰۷	۱/۴۴۴	-	۳/۹۵۳	۰/۰۰۱
وظیفه شناسی	۳/۳۹۱	۰/۵۵۹	-۰/۴۱۲	-۶/۰۷۲	۰/۰۰۱
همسازی	۱/۹۵۴	۰/۵۶۰	-۰/۳۸	-۳/۴۹۰	۰/۰۰۱
برونگرایی	۲/۱۰۹	۰/۶۶۶	-۰/۲۳۴	-۲/۱۶۹	۰/۰۰۲

شناسایی این عوامل و بکارگیری تسهیلات لازم بر تاثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند. یکی از این عوامل تحلیل رفتگی شغلی است که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارآئی آن‌ها می‌کاهد. در مشاغلی مانند کارآئی آن‌ها می‌کاهد. در مشاغلی مانند شغل معلمی که فرد شاغل ارتباط تنگاتنگی با گیرندگان خدمت دارند، فشارهای زیادی به شخص ارائه کننده خدمات وارد می‌شود و از این رو شخص را دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌نماید. عاملی که به عنوان یک فاکتور تعیین کننده در تحلیل رفتگی شغلی موثر است تفاوت‌های فردی مانند ویژگی‌های شخصیتی فرد است (۵).

یافته‌های پژوهش نشان داد که ارتباط منفی و معنی‌داری بین برونگرایی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج وجود دارد. که با نتایج تحقیقات ناصح (۱۳۹۱)، فراهانی (۱۳۹۰) و زوتانی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. افراد برون‌گرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند؛ این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه با عملکرد کاری آینده‌شان امیدوار سازد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد برون‌گرا از سطوح

همانطور در جدول (۵) مشاهده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام نهایی پنج ابعاد شخصیت برونگرایی، همسازی، ثبات هیجانی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه برای پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی معلمان وارد معادله رگرسیون شده‌اند. که به ترتیب عوامل وظیفه‌شناسی با ضریب استاندارد بتا ۰/۴۱۲، همسازی با ضریب استاندارد بتا ۰/۳۸ و برونگرایی با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۳۴ توان پیش‌بینی معنی‌داری را در جهت منفی برای متغیر تحلیل رفتگی شغلی داشته‌اند. این ضرایب استاندارد بتا بدین معنی است که به ازای یک واحد تغییر در هر کدام از ابعاد شخصیت، به میزان ضریب استاندارد بتای همان بعد، تغییر در متغیر تحلیل رفتگی شغلی رخ می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه معلمان به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان آموزش و پرورش، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبه رو هستند. کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کاهش کارآیی معلمان تاثیر می‌گذارد معطوف داشته و تلاش می‌کنند با

آنان می‌شود. میان گشودگی به تجارب و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. که با نتایج تحقیقات ناصح (۱۳۹۱) همخوانی دارد. افراد با گشودگی به تجارب بالا، تلاش در کار را به عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه فرصتی برای رشد شخصی در نظر می‌گیرند؛ بنابراین در کارها، نیل به موفقیت شخصی دارند؛ از آنجا که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجربه دارای ویژگی‌هایی مانند ایده پردازی، عمل‌گرایی و زیباگرایی هستند؛ به دلیل استقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص از سطوح کمتری از مسخ شخصیت برخوردار خواهند بود.

میان ویژگی نوروگرایی با ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی فقدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت) که از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی است، ارتباط مثبت و معنی داری دیده شد که با نتایج تحقیقات مشابه همخوانی دارد. به دلیل وجود علائمی مانند اضطراب، ناامنی و عصبانیت در افراد با سطوح بالای نوروگرایی، انتظار می‌رود این افراد، دارای سطوح بالاتری از تحلیل رفتگی شغلی نیز باشند؛ بنابراین با توجه به گرایش این افراد به احساسات منفی، پیش‌بینی می‌شود که افراد نوروگرا، از سطوح بالاتری از فرسودگی هیجانی نیز برخوردار باشند؛ این افراد معمولاً تمایل دارند که بر جنبه‌های منفی یک موقعیت تمرکز کنند و یادآور اطلاعات منفی حاصله شوند؛ در نتیجه می‌توان گفت که افراد نوروگرا از سطح بالاتری از مسخ شخصیت به عنوان یکی از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی برخوردار هستند؛ از طرف دیگر دیدگاه منفی و نامطمئن این افراد باعث می‌شود که ارزیابی‌های منفی از سطح اختیاراتشان داشته باشند که موجب کاهش و نقصان موفقیت‌های فردی در آنان می‌شود؛ بنابراین وجود سطح بالای نوروگرایی در معلمان قطعاً می‌تواند اثرات روانی منفی در برخورد با

پایین‌تری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند؛ همچنین با توجه به دیدگاه مثبت آنان از اثربخشی مرتبط با شغل خود، می‌توان گفت این افراد بیشتر در کارشان موفق هستند؛ در نتیجه سطوح کمتری از تحلیل رفتگی شغلی را تجربه خواهند کرد؛ همچنین بین همسازی با ابعاد تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج، ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. که با نتایج تحقیقات ناصح (۱۳۹۱)، فراهانی (۱۳۹۰) و زوتانی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. افراد همساز (توافق‌پذیر) دارای روحیه همکاری و قابل اعتمادند؛ بنابراین ادراک آنها از عملکرد کاری آینده‌شان نباید عامل به وجود آوردن شرایط روان‌شناختی منفی مانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت شود؛ در نتیجه این ارتباط به صورت معکوس خواهد بود. ضمن این که افراد توافق‌پذیر دیدگاه مثبتی از کارشان دارند؛ زیرا حتی با جنبه‌های منفی محیط کار به تفاهم رسیده‌اند؛ در نتیجه در کار خود احساس صلاحیت و لیاقت دارند که خود انگیزه کافی و لازم را در جهت موفقیت‌های فردی به وجود می‌آورد.

بین ویژگی وظیفه‌شناسی با تمامی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر سنندج ارتباط منفی و معنی‌داری دیده شد. که با نتایج تحقیقات ناصح (۱۳۹۱)، فراهانی (۱۳۹۰) و زوتانی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. چون بعد وظیفه‌شناسی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت می‌کند و از آنجا که این افراد با وجدان و مسؤولیت‌پذیر هستند؛ بنابراین سخت‌کوش و با پشتکار فراوان نیز می‌باشند و جای هیچ‌گونه شبه‌ای نیست که افراد سخت‌کوش و وظیفه‌شناس موفقیت فردی بیشتری خواهند داشت. بهره‌گیری از تلاش و پشتکار و انگیزه مثبت کاری در کارکنان، شرایطی را برای آنان فراهم کرده که شخصیت خود را به گونه‌ای قابل اعتماد و با وجدان بشناسانند و در نتیجه باعث کاهش سطوح زوال شخصیتی

از شخصیت می‌تواند از بروز مسخ شخصیت، فرسودگی هیجانی و فقدان موفقیت فردی جلوگیری کند. بعد همسازی و برونگرایی معلمان باعث می‌شود که افرادی پراثرتری، نوع دوست، اعتمادورز، مثبت و صمیمی در محیط کار باشند، در نتیجه این خصوصیات مثبت مانع از بروز تحلیل رفتگی شغلی در میان معلمان می‌شود.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان تحلیل رفتگی شغلی مؤثر می‌باشد؛ بنابراین اگر سازمان‌های آموزش و پرورش از یک ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل پنج عاملی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند استخدام، انتخاب و سازماندهی استفاده نمایند، می‌توانند معلمانی را که احتمالاً در آینده دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد را شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب‌تری به منظور شناسایی عامل‌های تحلیل رفتگی شغلی و بررسی دقیق آن با نیازهای معلمان می‌توان امیدوار بود که سطح سلامتی، جسمی و روانی معلمان تربیت بدنی افزایش یابد. که این امر منجر به اثرات مثبت در ساختار و فرایند ورزش کشور می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود که به منظور نیل به بهره‌وری بیشتر در سازمان آموزش و پرورش، توجه خاص مسئولان و مدیران ذیربط به فاکتورهای موثری مانند عوامل شخصیت، از طریق دانش‌افزایی برای ارتقاء این عوامل اثرگذار اقدام اساسی در جهت کاهش معضل تحلیلی رفتگی شغلی بعمل آید.

دانش‌آموزان داشته باشد؛ ضمن این که با افزایش تحلیل رفتگی در معلمان (ناشی از بعد نوروگرایی شخصیت) باعث کسالت، خستگی، افسردگی، بی‌علاقگی، درماندگی و در نهایت کاهش بازدهی کاری در معلمان می‌شود.

نتایج آزمون t مستقل در پژوهش حاضر نشان داد که بین معلمان زن و مرد از لحاظ متغیرهای پژوهش تفاوتی وجود ندارد. در تبیین این یافته باید گفت که تفاوت‌های جنسی در مطالعه شخصیت نسبتاً بی‌اهمیت هستند و تفاوت‌هایی که گاهی در تحقیقات مشاهده می‌شود صرفاً مربوط به جنسیت نیست بلکه به سایر متغیرهای مرتبط با جنس مانند سابقه‌ی شغلی یا تحصیلی فرد مربوط می‌باشد. و زمانی که این متغیرها کنترل می‌شوند، تفاوت‌های جنسی هم از بین می‌روند.

نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که سه متغیر وظیفه‌شناسی، همسازی و برونگرایی به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات تحلیل رفتگی شغلی (متغیر ملاک) را دارا هستند. نتیجه حاصله بیانگر این نکته است که در بین ابعاد مختلف شخصیت وظیفه‌شناسی، همسازی و برونگرایی بیشترین تاثیر را در تحلیل رفتگی شغلی دارند. این نتیجه با نتایج تحقیق ناصح (۱۳۹۱) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان با بعد شخصیتی وظیفه‌شناسی دارای برنامه‌های هدفمند و پی‌گیر به سطوح بالایی از موفقیت می‌رسند در نتیجه در محل کار هیچ وقت دچار تحلیل رفتگی شغلی نمی‌شوند و این بعد

منابع و مآخذ

1. Abdolhamidi, N, (2007), **The relationship between personality and job satisfaction according to job specifications, Master's thesis**, , Tehran Tarbiyat moalem university [Persian]PP: 183-198.
2. Akbari, M & Aghayousefi, A.R. (2010) , **Correlation between fluid intelligence, dimensions of personality, (extroversion, neurosis and psychosis) and emotional**

- intelligence with academic, success in high school students**, Journal of Applied Psychology, Vol. 4, No. 2(14), Summer 2010, 44-50[Persian]
3. Al-Mohannadi, A, Capel. S, (2012). “**Stress in physical education teachers in Qatar**”, Social Psychology of Education, 10(1) : PP:55-75.
 4. Azeem SM (2012), **Personality hardiness job involvement and job burnout among teachers**, International Journal of Vocational and Technical Education. 2010; 2 (3): 36-40.
 5. Colangelo, T.M, (2004).**Teacher stress and burnout and the role of physical activity and parent involvement**”, A thesis of master of art in psychology department of psychology, N (2), PP:240-280.
 6. Farahani, M& Sajadi, N & Qahafakhi, A& Eslami, Y (2010), **relationship between personality dimension and job dislocation analysis of physical education men teachers of Zanjan city**, Movement Science and Sport Management Research, NOV 1, summer 2010, [Persian], 37-48.
 7. Garcia, F. J., Munoz, E. M., Pandoritz, M.A. (2005), **personality and contextual variables in teacher burnout**, personality and individual differences. 38:929-940.
 8. Ghorpade J, Lackritz J, Singh G(2007), **Burnout and personality: evidence from academia**. Journal of Career Assessment, 2007; 15 (2): 240-560.
 9. Goudarzi M, Keshtidar M (2002), **The correlation between personal characteristics and burn-out among managers in faculties of physical education universities**, Harakat, 2002; 13: 45-53 [Persian].
 10. Heaven, P.C. L, Mak, A., Barry, J, & Ciarrochi, J, (2002). **Personality and family influences on adolescent attitudes to school and self-rated academic performance**, Personality and Individual Differences, 32: 453–462
 11. Koçani H, Arslan S, Topaloglu I, (2009), **Differentiation of Burnout Syndrome by Profession and Job: Burnout Inventory**. Review of Economic and Business Studies (REBS), 2009; (4): 149-62.
 12. Nasseh, M. & J. Jalilvand, M. Vahdani (2012), **Relationship between personality dimensions and job burnout of Nurses**, Original Article, Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2012; 9 (2): 87-94[Persian]
 13. Macare, R (2000), **Validation on the five factor model of personality across instruments and observers**, Journal of personality and social psychology 52, 81-90
 14. Maslach, C., Jackson, S. E. (1986), **The Burnout Inventory**. Palo Alto: Manual Consulting Psychologists Press, PP: 322-350.
 15. Rahim, B.G, (2000), **Teacher burnout syndrome and psychological coping mechanisms**, Master's thesis, Tehran Tarbiyat moalem university [Persian], PP: 130-140.
 16. Rammstedt B, John OP (2005), **Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the big five inventory in English and German**. J Res. 2007; 41(1): 203-12.

17. Saatchi, M (2003), **Work Psychology: Applying Psychology in Organization and management**; 2003 [Persian], PP:37-46 .
18. Shimizutani M, Odagiri Y, Ohya Y, Shimomitsu T, Kristensen TS, Maruta T, et al(2008), **Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors**. In health. 2008; 46 (4): 326-350.
19. Swider BW, Zimmerman RD (2012), **Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes**. Journal of Vocational Behavior.2012;76 (3): 487-506.
20. Verdinejad F, Hasanzadeh R (2005), **Survey relationship between organizational factors and job burnout in employees**. J Human and Social Science, 2005; 23: 129-50,[Persian].
21. Watson. D, Clarc. L & Carey. G (1998), **positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders**, Journal of abnormal psychology, 97, 346-353.