
ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵عاملی) و تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی

دکتر مهرداد محرم زاده^{۱*}، محسن وحدانی^۲، دکتر میرحسین سیدعامری^۳

ص ص: ۳۳-۵۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۸

تاریخ تصویب: ۹۳/۱۱/۱۲

چکیده

هدف از این مطالعه، توضیح ارتباط بین ابعاد ۵ گانه شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی می باشد. ۵۸ کارمند پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی مسلج (MBI) و مدل ۵عاملی شخصیت (BFI) را تکمیل نمودند. MBI با ۲۲ سوال، سه بعد تحلیل رفتگی شغلی و BFI با ۴۴ آیتم پنج بعد شخصیتی را ارزیابی می کند. ثبات درونی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون‌های پارامتریک (همبستگی پیرسون، ANOVA، رگرسیون چندگانه و...) در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ استفاده شد. نتایج نشان داد که افراد با سطوح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین تر برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب بیشتر در معرض تحلیل رفتگی شغلی قرار می گیرند. بنابراین اگر سازمان‌ها از یک ارزشیابی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، استفاده نمایند، می توانند کارمندی که احتمالاً دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد، را شناسایی کنند و برنامه ریزی و سازماندهی دقیق تری در جهت ایفای تعهد کارکنان از موقعیت کاری آینده شان داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، تحلیل رفتگی شغلی، اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی

۱- استاد مدیریت ورزشی دانشگاه محقق اردبیلی

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۳- عضو هیات علمی دانشگاه ارومیه

* نویسنده مسئول: mohsen.vahdani@gmail.com

مقدمه

کارکنان سازمان‌ها از جنبه‌های مختلف رفتار و شرایط جسمانی، با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. آشکارترین تفاوت‌های موجود بین کارکنان هر سازمان در خصوصیات بدنی آنها قابل مشاهده می‌باشد، اما جنبه‌های دیگر شخصیت فرد که پنهان هستند، هنگامی آشکار می‌شوند که از روش‌های خاص روانشناسی آنان را ارزیابی کنیم (۲).

ارزیابی شخصیت، زمینه‌ی عمده‌ی کاربرد روان‌شناسی در مورد مسائل دنیای عملی است (۴). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی اش دارد زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند. مطالعه شخصیت سنت طولانی در علوم سازمانی دارد (۱۳). پروین^۱ (۲۰۱۰) معتقد است شخصیت الگویی است از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با مکانیسم‌های روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد (۲). شاملو شخصیت را اینگونه تعریف می‌کند: مجموعه‌ای سازمان یافته و واحد متشکلی از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که مجموعاً یک شخص را از اشخاص دیگر متمایز می‌سازد (۲).

در بحث از شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد (۲). در سال‌های گذشته تحقیقات شخصیت مانند یک چارچوب قابل قبول در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت بوده و در خصوص خصیصه‌های شخصی میان محققین اختلاف نظر وجود داشته است (۵). با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل ۵عاملی شخصیت (Big five) که توسط گلدبرگ^۲ معرفی شده، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت

1- Pervin

2- Goldberg

افراد مورد استفاده قرار گیرد (۳). ابعاد ۵ عاملی شخصیت شامل برون گرایی^۱، توافق پذیری^۲، وظیفه شناسی^۳، روان رنجوری^۴ و گشودگی^۵ به تجارب است. برون گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی بودن یک شخص است. توافق پذیری، میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می دهد. وظیفه شناسی، بعدی است که میزان مسوولیت پذیری، سخت کوشی و هدفگرا بودن را در جهت رفتارهای سازمان توصیف می کند. روان رنجوری شامل خصوصیات مانند اضطراب، افسردگی، پر خاشگری و هر گونه هیجان های تند و ناخوشایند می شود. و گشودگی نسبت به تجربه (تجربه پذیری) قوهی تخیل، زیبایی شناسی، احساسات، ایده ها، عمل ها و ارزش ها را توصیف می کند (۱۹).

از طرفی فشارهای روانی و آثار آن در سازمان ها، در دهه ی اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. فشارهای روانی مفید و خوش خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است، اما فشارهای روانی مضر بازدهی نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه های سازمان را متزلزل می سازد (۶). فشارهای مختلف و از ابعاد مختلف بر انسان های امروزی وارد می شود. یکی از مهم ترین منابع این فشار، شغل افراد است. یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولا به شکل واکنش در برابر تنیدگی های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان های مختلف دیده می شود، پدیده ی ”تحلیل رفتگی شغلی“ است (۷). در طول ۳ دهه گذشته اگر چه محققان در رابطه با تحلیل رفتگی شغلی پژوهش هایی انجام داده اند، اما هنوز بحث هایی وجود دارد که تحلیل رفتگی دقیقا شامل چه چیزهایی است؟ برای مثال برخی ها به اشتباه تحلیل رفتگی را به عنوان فشار یا افسردگی می دانند؛ تحلیل رفتگی در حقیقت الگوهای شخصی از پاسخ به عوامل

1 - Extraversion

2 - Agreeableness

3 - Conscientiousness

4 - Neuroticism

5 - Openness

فشارزای کاری است. همچنین تحلیل رفتگی متفاوت از افسردگی است. زیرا تحلیل رفتگی مخصوص محتوای کار است، اما افسردگی در میان همه‌ی منظرهای زندگی شخصی قرار دارد. (۲۳) برای اولین بار هربرت فرودنبرگ^۶ به این پدیده اشاره کرد که آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست (وردی نژاد، ۱۳۸۵). مسلج و جکسون^۷ (۱۹۸۱) تحلیل رفتگی شغلی را نشانگانی روان شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^۸، مسخ شخصیت^۹ و نقصان موفقیت فردی^{۱۰} می‌باشد (۱۳).

مفهوم تحلیل رفتگی شغلی از حدود ۳ دهه پیش تاکنون اشاعه یافته و نظریات و رویکردهای مختلفی پیرامون آن ارائه شده است. کپنر^{۱۱} (۱۹۹۳) در مدل خود بیان می‌کند که بین دو متغیر فشارها و آشفتگی روانی رابطه‌ی مثبت وجود دارد. در مدل چرنیس^{۱۲} (۱۹۸۰) بین دو متغیر فشار روانی و آشفتگی روانی و متغیر درجات و تعداد مکانیسم‌های مقابله‌ی دفاعی و همچنین بین میزان آشفتگی روانی و احساس شکست رابطه وجود دارد. در مدل درماندگی آموخته شده (سلیگمن^{۱۳}، ۱۹۷۵) و نشانگان تطابق عمومی (هانس سلیه^{۱۴}، ۱۹۷۶) بین سنخ شخصیت A (فرد دارای فشار زمانی است و نیاز مفرط به کنترل دارد) و عوامل فشارزای ادراکی به وسیله افراد نوعی رابطه مثبت و بین سنخ شخصیت A و حمایت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج مقایسه این مدل‌ها آن است که حمایت اجتماعی (به عنوان یک میانجی و واسطه) موجب می‌گردد فشارهای روانی، کمتر باعث تحلیل رفتگی شغلی شوند. در رویکرد روانشناختی اجتماعی، مسلج و جکسون (۱۹۸۱) سعی می‌کنند شرایطی را که منجر

6 - Herbert Freudenberger

7 - Maslach and Jackson

8 - emotional exhaustion

9 - depersonalization

10 - loss of a sense of personal accomplishment

11 - Cappner

12 - Chemis

13 - seligman

14 - Hans seley

به تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند، روشن سازند. در رویکرد بالینی فرودنبیگر (۱۹۷۹) تحلیل رفتگی شغلی را نوعی حالت خستگی و تحلیل رفتگی می‌داند که از کار سخت و بدون انگیزه ناشی می‌شود (۲).

تحقیقات نشان داده است افرادی که از تحلیل رفتگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که بطور مستقیم بر سازمان نیز تاثیر می‌گذارد (۱). هاکان کوک^۱ (۲۰۰۹) معتقد است علائم تحلیل رفتگی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منتهی می‌شود (۱۵). بر اساس اطلاعات موجود در اتحادیه‌ی اروپایی همه ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از تنیدگی و تحلیل رفتگی اختصاص داده می‌شود (۷). موضوع تحلیل رفتگی شغلی در حال حاضر یک مشکل شایع در مشاغل خدماتی است؛ به طوری که طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می‌شود (۱۵).

مطالعات زیادی تا دهه‌ی ۱۹۸۰ در مورد تنیدگی و به دنبال آن تحلیل رفتگی شغلی به عنوان عامل پس از وقوع تنیدگی صورت گرفته است، ولی ریزفاکتورهای تحلیل رفتگی و عوامل ایجادکننده‌ی آن در محیط کار در دهه‌ی ۱۹۹۰ بیشتر مد نظر محققین بهداشت روانی محیط کار بوده است. این در حالی است که گروهی تاثیر شدت محرک‌های بیرونی (درون سازمانی و برون سازمانی) را بر جنبه‌های مختلف تحلیل رفتگی، عامل اساسی در بروز شدت تحلیل رفتگی می‌دانند و گروهی دیگر تفاوت‌های فردی و نوع شخصیت افراد را در شدت بروز این عارضه مهم قلمداد می‌کنند (۷). اسویدر^۲ (۲۰۱۰) پیشینه تحلیل رفتگی را در ۳ گروه طبقه بندی می‌کنند: سازمانی، شغلی و شخصی؛ در سطح سازمانی محققان اثر محیط روانی سازمانها بر روی تحلیل رفتگی شغلی کارمندان مورد بررسی قرار می‌دهند. در سطح شغلی بر روی خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می‌کنند. در سطح شخصی بر

1 - Hakan koc

2 - Swider

روی تفاوت‌های شخصی بحث می‌کنند (۲۳). ساعتچی عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل تحلیل رفتگی شغلی می‌داند. زیرا معتقد است که این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیراثربخش، باعث تحلیل رفتگی خود می‌شوند (۲).

برای شناسایی افرادی که بیشتر مستعد تحلیل رفتگی شغلی هستند، صفات شخصیتی متعددی مورد مطالعه قرار گرفته است. ساعتچی در پژوهش‌های مکرر خود به این نتیجه رسید که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری بیشتر مستعد تحلیل رفتگی می‌باشند. بعد خستگی عاطفی با سنخ شخصیتی A در رابطه می‌باشد (۲).

مسلج^۱ و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که میزان تحلیل رفتگی در جنسیت‌های مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین بعد روان رنجوری شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۷).

گروپاد^۲ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رفتگی و شخصیت؛ بر روی ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه‌های آمریکا نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی برون‌گرایی ارتباط منفی و با ویژگی‌های روان رنجوری و گشودگی به تجارب ارتباط مثبتی وجود دارد. بین مسخ شخصیت با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی وجود دارد. و در نهایت بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (۱۴).

شیمیزوتانی^۳ و همکارانش (۲۰۰۸) در بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیشتری با تحلیل رفتگی شغلی مرتبط با شغل و

1 - Maslach

2 - Ghorpade

3 - Shimizutani

مرتبط با مشتری دارد (۲۲).

کانتاس (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان "علائم تحلیل رفتگی در پزشکان عمومی" نتیجه‌گیری نمود که شرایط کار بر روی تحلیل رفتگی شغلی موثر بوده و بر روی کسانی که مسوولیت بیشتری داشتند، تاثیر بیشتری داشت. رابطه‌ی سن و میزان درآمد و فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی معنی‌دار نبود. نتایج همچنین نشان داد که بین فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی همبستگی قوی تری وجود دارد. در صورتی که هر دوی آنها با کاهش بازده عملکرد همبستگی منفی داشتند (۱۶).

گودرزی (۱۳۸۱) در پژوهش خود تحت عنوان "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور" به این نتیجه رسید که، بین تحلیل رفتگی و سن مدیران دانشگاه‌ها و مدیران دانشکده‌های غیر تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، لیکن ارتباط معنی‌داری بین سن و تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی وجود ندارد. بین سطح تحصیلات و میزان تحلیل رفتگی مدیران جوامع تحت بررسی ارتباط مثبت اما غیرمعنادار وجود دارد. بین سابقه خدمت و تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارتباط معناداری مشاهده شد. بین تحلیل رفتگی جوامع تحت بررسی تفاوت معناداری وجود دارد به طوری که میزان تحلیل رفتگی بالا به ترتیب در مدیران دانشگاه‌ها، مدیران غیر تربیت بدنی و مدیران تربیت بدنی مشاهده شده است (۶).

اسویدر (۲۰۱۰) در پژوهشی با استفاده از روش متاآنالیز به ارائه مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و تحلیل رفتگی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که سطوح بالاتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح پایین‌تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در ارتباط است ولی با بعد زوال شخصیت از تحلیل رفتگی ارتباطی ندارد. هم‌چنین ویژگی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباط مثبت و معناداری

وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با همه ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط منفی و معناداری دارند (۲۳).

عظیم^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان "انواع شخصیت، درگیری شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه" نشان داد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی، باعث تحلیل رفتگی مدرسان شده است. درگیری شغلی یک ارتباط منفی و معناداری با مسخ شخصیت و ارتباط مثبتی با ابعاد موفقیت شخصی تحلیل رفتگی دارد. تعهد و ابعاد مختلف شخصیتی شامل برون‌گرایی، ثبات عاطفی (\neq روان رنجوری)، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب ارتباط معکوسی با فرسودگی عاطفی دارند. همچنین تعهد و اقسام شخصیت ارتباط منفی با زوال شخصیت داشتند (۱۳).

اخوان انوری^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش خود تحت عنوان "چطور شخصیت بر فرسودگی شغلی اثر می‌گذارد" بر روی ۲۴۸ نفر از کارکنان بیمارستان عطیه تهران به این نتیجه رسید که ابعاد روان رنجوری و وظیفه‌شناسی اثر مثبت و ابعاد برون‌گرایی، توافق‌پذیری و گشودگی به تجارب اثر منفی بر فرسودگی شغلی دارند (۱۰).

از آنجا که شناخت شخصیت کارکنان علاوه بر اینکه می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های کاری سازمانی را (بین مدیر-کارمند، کارمندان با یکدیگر و کارمندان با ارباب رجوع) افزایش دهد، این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیمات لازم در خصوص استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان را بهبود بخشند و به این ترتیب می‌توانند باعث بهبود عملکرد و افزایش بازدهی سازمان شوند.

آنچه که از ادبیات پژوهشی و مدل‌ها و نظریات ارائه شده در زمینه تحلیل رفتگی

1 - Azim

2 - Akhavan anvari

می‌آید، می‌توان پی به این نکته برد که اولاً سطح بالای تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصی و سازمانی زیادی منتهی شود، ثانیاً با توجه به مدل‌های ارائه شده، شخصیت‌های افراد یک پیش‌بینی‌کننده قوی از سطح تحلیل رفتگی افراد هستند و ثالثاً با توجه به اهمیت و نقش اداره کل تربیت بدنی در پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه‌ی سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش، هماهنگ کردن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم و فراهم کردن امکانات و تسهیلات جهت ارتقا و ورزش در سطح استان، در این پژوهش به بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی می‌پردازیم.

روش‌شناسی:

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی با دارای حداقل مدرک تحصیلی دیپلم هستند. روش نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار و غیرتصادفی هدفمند می‌باشد. از میان پرسشنامه‌های پخش شده تعداد ۵۸ پرسشنامه بازگشت داده شد ($n=58$).

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه اطلاعات عمومی (شامل سن، جنس، رشته‌ی تحصیلی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی)، پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران (Big Five inventory, BFI John et al, 1991) و پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی مسلچ و جکسون (۱۹۸۵) می‌باشد. پرسشنامه ۵ عاملی شخصیت جان و همکاران (Big Five Model) که در مقیاس لیکرت و شامل ۴۴ سوال و ۵ گزینه (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. این پرسشنامه ابعاد مختلف شخصیت برون‌گرایی (۸ سوال)، توافق‌پذیری (۹ سوال)، وظیفه‌شناسی (۹ سوال)،

روانرنجوری (۸ سوال) و گشودگی به تجارب (۱۰ سوال) را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلج و جکسون (۱۹۸۵) نیز دارای ۲۲ سوال است که سه بعد تحلیل رفتگی شامل فرسودگی عاطفی (۹ سوال)، مسخ شخصیت (۵ سوال) و نقصان موفقیت فردی (۸ سوال) را در مقیاس لیکرت با ۷ گزینه (هرگز=۰ تا هرروز=۶) ارزیابی می‌کند. روایی پرسشنامه‌های حاضر، بارها توسط صاحب‌نظران و اساتید مورد تایید قرار گرفته‌اند. ثبات درونی پرسشنامه ابعاد شخصیت با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۷۵ به دست آمد (عظیم زاده، ۱۳۸۷). پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی نیز توسط کشتکاران (۱۳۷۵) در سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ به دست آمده است. (کشتکاران، ۱۳۷۵)

جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل جدول فراوانی‌ها، درصد میانگین، انحراف استاندارد و... استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده‌ها در بعد آمار استنباطی از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت و تحلیل رفتگی، از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌های مکرر) و آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ویژگی‌های مختلف شخصیتی در کارکنان، و در نهایت از آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش بینی میزان تحلیل رفتگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت استفاده گردید. کلیه فرضیه‌ها در سطح معناداری $p \leq 0.05$ و با استفاده از نرم افزار spss ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها:

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌گردد که بیشتر کارکنان دارای سن ۳۰-۳۹،

مدرک کارشناسی، و رشته‌ی غیر تربیت بدنی بودند. ضمن اینکه ۶۷/۲٪ از نمونه را مردان و ۳۲/۸٪ نمونه را زنان تشکیل می‌دهند. (جدول ۱)

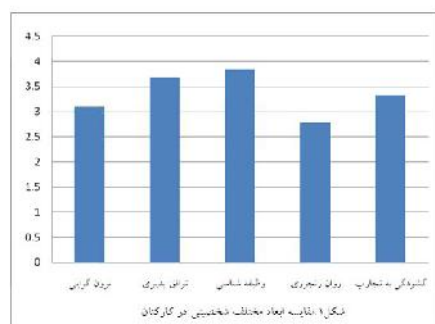
جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه به تفکیک سن، مدرک، و رشته تحصیلی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۲
	۳۰-۳۹	۳۳
	۴۰-۵۰	۱۳
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۴
	فوق دیپلم	۱۲
	لیسانس	۲۹
	فوق لیسانس	۳
	تربیت بدنی	۱۰
رشته	غیر تربیت بدنی	۴۸
		۸۲/۸

با استفاده از نتایج آزمون کالموگراف- اسمیرنوف، فرض عدم طبیعی بودن توزیع طبیعی داده‌ها رد شد. نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌گیری‌های مکرر) نشان داد بین ویژگی‌های مختلف شخصیتی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۲)، و کارکنان بیشتر دارای شخصیت وظیفه‌شناسی و کمتر دارای شخصیت روان رنجوری هستند (شکل ۱).

جدول ۲. آزمون تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه ابعاد شخصیتی

P	df	F	M±SD	سبک رهبری
			3.11±0.47	برون گرایی
			3.69±0.52	توافق پذیری
0.05*	4	37.68	3.84±0.64	وظیفه شناسی
			2.78±0.64	روان رنجوری
			3.32±0.36	گشودگی به تجارب



نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که تفاوت معنی داری در ویژگی‌های برون گرایی با توافق پذیری، وظیفه شناسی، و گشودگی به تجارب وجود داشت. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی توافق پذیری با روان رنجوری و گشودگی به تجارب، همچنین بین ویژگی‌های وظیفه شناسی با روان رنجوری و گشودگی به تجارب و روان رنجوری با گشودگی به تجارب تفاوت معناداری وجود داشت. در حالیکه بین ویژگی شخصیتی برون گرایی با روان رنجوری و توافق پذیری با وظیفه شناسی تفاوت معناداری مشاهده نگردید. (جدول ۳)

جدول ۳، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ابعاد شخصیتی کارکنان

P	Mean Differences	مقایسه ابعاد شخصیت
۰/۰۵*	-۰/۵۸	توافق پذیری
۰/۰۵*	-۰/۷۳	وظیفه شناسی
۰/۱۲	۰/۳۲	روان رنجوری
۰/۰۵*	-۰/۲۱	گشودگی به تجارب
۰/۷۸	-۰/۱۴	وظیفه شناسی
۰/۰۵*	۰/۹۱	روان رنجوری
۰/۰۵*	۰/۳۷	گشودگی به تجارب
۰/۰۵*	۱/۰۶	روان رنجوری
۰/۰۵*	۰/۵۱	گشودگی به تجارب
۰/۰۵*	-۰/۵۴	گشودگی به تجارب

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که اگر چه ضریب همبستگی بین ویژگی برون گرایی شخصیت با ابعاد تحلیل رفتگی (فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت) منفی بود، اما این ارتباط معنادار نبود. همچنین بین ویژگی توافق پذیری با نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت ارتباط منفی و معناداری وجود داشت اما بین توافق پذیری با فرسودگی عاطفی ارتباط معنادار نبود. بین وظیفه شناسی و نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت ارتباط منفی و معنادار اما با فرسودگی عاطفی ارتباط غیرمعناداری وجود داشت. ویژگی شخصیتی روان رنجوری با همه ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط مثبت و معناداری داشت. و در نهایت بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجارب با همه ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط معکوس و معناداری مشاهده گردید. (جدول ۴)

جدول ۴. ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و تحلیل رفتگی

گشودگی به تجارب	روان رنجوری	وظیفه شناسی	توافق پذیری	برونگرایی	ویژگی شخصیتی تحلیل رفتگی شغلی
-۰/۲۸*	۰/۳۵**	-۰/۱۴	-۰/۱۲	-۰/۱۰	فرسودگی عاطفی
-۰/۲۶*	۰/۲۸*	-۰/۲۶*	-۰/۲۷*	-۰/۱۳	نقصان موفقیت فردی
-۰/۳۱*	۰/۴۱**	-۰/۳۷**	-۰/۲۰	-۰/۲۰	مسخ شخصیت
-۰/۳۱*	۰/۴۶**	-۰/۳۴**	-۰/۲۸*	-۰/۱۹	تحلیل رفتگی (مجموع)

برای پیش بینی میزان تحلیل رفتگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کردیم. نتایج نشان داد از میان ابعاد ۵ گانه شخصیت، ویژگی‌های روان رنجوری و گشودگی به تجارب می‌تواند میزان تحلیل رفتگی را پیش بینی کند. (جدول ۵)

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی تحلیل رفتگی

sig	T	Beta	ابعاد شخصیت
۰/۲۱	۱/۲۵	۰/۱۷	برون گرایی
۰/۵۴	-۰/۶	-۰/۰۷	توافق پذیری
۰/۳۳	-۰/۹۷	-۰/۱۲	وظیفه شناسی
۰/۰۰۲*	۳/۲۵	۰/۴۴	روان رنجوری
۰/۰۳*	-۲/۲۱	-۰/۲۷	گشودگی به تجارب

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط میان ابعاد شخصیتی کارکنان با میزان تحلیل رفتگی در اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی است. نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (اندازه‌های مکرر) و آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که شخصیت کارکنان بیشتر دارای ویژگی وظیفه شناسی و کمتر دارای ویژگی روان رنجوری می‌باشد. این بدین معنا می‌باشد که اکثر کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان افراد

باوجدان مسئولیت پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینانی هستند. از سوی مقابل سطوح کمتر ویژگی روان رنجوری در کارکنان نشان می‌دهد که کارکنان اغلب دارای ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام هستند و میزان عصبانیت و افسردگی و اضطراب در آنان پایین می‌باشد.

ارتباط بعد برون گرایی با تحلیل رفتگی شغلی

یافته‌های پژوهش نشان داد که اگر چه ضریب همبستگی بین ویژگی برون گرایی و ابعاد تحلیل رفتگی منفی می‌باشد، اما این ارتباط از لحاظ آماری معنادار نیست. می‌توان گفت که این یافته‌ها تا حدودی با یافته‌های شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، عظیم (۲۰۱۰) و اخوان انوری (۲۰۱۱) همخوانی دارد. اسویدر و عظیم ارتباط معکوسی را میان برون گرایی و تحلیل رفتگی اعلام کردند. افراد برون گرا نسبت به افراد درون گرا تجربه‌ی بیشتری از احساسات مثبت دارند، این احساسات مثبت می‌تواند آنان را در رابطه با عملکرد کاری آینده شان امیدوار سازد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد برون گرا از سطوح پایین تری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. همچنین با توجه به دیدگاه مثبتشان از اثربخشی مرتبط با شغلشان، می‌توان گفت این افراد بیشتر در کارشان موفق هستند، و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از تحلیل رفتگی شغلی را تجربه خواهند کرد. در مقابل سایر ویژگی‌های شخصیتی، کارمندان نسبتاً کمتر از ویژگی برون گرایی برخوردار بودند. آنچه در مورد عدم معناداری این فرضیه می‌توان بیان نمود این است که احتمالاً جو سازمانی حاکم بر اداره کل و محل کار کارکنان به گونه‌ای نیست که خصوصیت برون‌گرایی آنان در حین فعالیت آنان که باید و شاید، ظاهر شود و شاید هم دلیلی برای درگیر کردن این خصوصیات در شرایط کاری نمی‌بینند تا ارتباطی معنادار بین

این خصوصیات و استرس‌های ناشی از شغل که منجر به فرسودگی عاطفی و تحلیل رفتگی می‌شود، ایجاد شود.

البته این مساله را نیز باید مدنظر قرار دهیم که اگر چه به دلیل احساسات مثبت بیرون گرایان، سطح تحلیل رفتگی در آنان کمتر مشاهده شده است اما سطوح بیش از حد بیرون گرایی ممکن است عامل به وجود آورنده‌ی استرس‌ورهای بیش از حد و طولانی مدت باشد و در نهایت باعث مسخ شخصیتی و تحلیل رفتگی بیشتر در کارکنان شود.

ارتباط بعد توافق پذیری با تحلیل رفتگی شغلی

نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی توافق پذیری با نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین توافق پذیری با فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط منفی اما غیرمعنادار وجود داشت. افراد توافق پذیر دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین ادراک آنها از عملکرد کاری آینده شان نباید عامل به وجود آوردن شرایط روان شناختی منفی مانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت شود. در نتیجه این ارتباط بصورت معکوس خواهد بود که تا حدودی با نتایج اخوان انوری (۲۰۱۱)، گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰)، عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ضمن اینکه افراد توافق پذیر دیدگاه مثبتی از کارشان دارند، زیرا حتی با جنبه‌های منفی محیط کار به تفاهم رسیده اند. در نتیجه معتقدند که در کار خود دارای صلاحیت و لیاقت دارند که خود انگیزه کافی و لازم را در جهت موفقیت‌های فردی به وجود می‌آورد.

ارتباط بعد وظیفه شناسی با تحلیل رفتگی شغلی

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ویژگی وظیفه شناسی با تمامی ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط منفی داشت، این ارتباط در ابعاد نقصان موفقیت فردی و

مسخ شخصیت معنادار ولی در بعد فرسودگی عاطفی غیرمعنادار مشاهده گردید. بعد وظیفه شناسی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت می‌کند. از آنجا که این افراد با وجدان و مسئولیت پذیر هستند، دارای سخت کوشی و پشتکار فراوان نیز می‌باشند که ممکن است در بعد فرسودگی عاطفی اندکی در جهت ارتباط مثبت میل کند و رابطه‌ی معناداری را به وجود نیاورد. اما اینکه افراد سخت کوش و وظیفه شناس موفقیت فردی بیشتری خواهند داشت جای هیچ گونه شبه‌ای نیست، از طرف دیگر بهره‌گیری فراوان از تلاش و پشتکار و انگیزه مثبت کاری در کارکنان شرایطی را برای آنان فراهم کرده است که شخصیت خود را به گونه‌ای قابل اعتماد و با وجدان بشناسانند و در نتیجه باعث کاهش سطوح مسخ شخصیتی آنان شود که تا حدود زیادی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) در ارتباط است.

ارتباط بعد روان رنجوری با تحلیل رفتگی شغلی

اگر چه کارکنان اداره کل تربیت بدنی از سطوح پایین تری از ویژگی روان رنجوری برخوردار بودند، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که یک ارتباط نسبتاً قوی، مثبت و معناداری میان ویژگی روان رنجوری و تمامی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد که با نتایج مسلج (۲۰۰۱)، اخوان انوری (۲۰۱۱)، گروپاد (۲۰۰۷)، شیمیزوتا نی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. به خاطر وجود علائمی مانند اضطراب، نا مطمئنی، ناامنی و عصبانیت در شرایط کاری و غیر کاری افراد با سطوح بالای روان رنجوری، می‌شود انتظار داشت که این افراد دارای سطوح بالاتری از تحلیل رفتگی شغلی باشند. بنابراین با توجه به گرایش این افراد به احساسات منفی، می‌شود پیش بینی کرد که افراد روان رنجور از سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. این افراد معمولاً تمایل دارند که به جنبه‌های منفی یک موقعیت

تمرکز کنند و بیشتر دوست دارند پس از آن موقعیت یادآور اطلاعات منفی حاصله شوند. در نتیجه می‌توان گفت که افراد روان رنجور از سطح بالاتری از زوال 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 و این موجب کاهش و نقصان موفقیت‌های فردی در آنان می‌شود. از سوی دیگر نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که ویژگی شخصیتی روان رنجوری یک پیش بینی کننده قوی از میزان تحلیل رفتگی شغلی می‌باشد. بنابراین آنچه که از یافته‌های این پژوهش و نتایج پژوهش‌های گذشته می‌توان فهمید این است که سطوح بالای روان رنجوری می‌تواند میزان تحلیل رفتگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد که این نیز می‌تواند مشکلات شخصی و سازمانی زیادی را به همراه آورد. بنابراین با توجه به اینکه شخصیت افراد بر پایه دو عامل محیط و ژنتیک شکل می‌گیرد، می‌توان پیشنهاد داد که مدیران می‌توانند افراد با این ویژگی شخصیتی را در زمان استخدام یا سازماندهی مد نظر داشته باشند. ضمن اینکه با فراهم کردن شرایط محیطی مساعد و جو سازمانی مناسب برای کارکنان روان رنجور خود، بتوانند سطح روان رنجوری آنان را کاهش داده و گام مهمی در کاهش تحلیل رفتگی شغلی در آنان ایجاد کنند.

ارتباط بعد گشودگی به تجارب با تحلیل رفتگی

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجارب، از سطوح پایین تری از تحلیل رفتگی برخوردارند. نتایج نشان داد که میان گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج اخوان انوری (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد، ولی با نتایج گروپاد (۲۰۰۷) همخوانی ندارد. گروپاد در پژوهش خود بر روی اساتید

دانشگاه به این نتیجه رسیده بود که بین گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط مثبتی وجود دارد. افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی هستند، تمایل دارند با کنجکاوی و خلاقیت بیشتر با محیطشان در ارتباط باشند. بنابراین در رابطه با کارشان هیچ گونه عدم اطمینان یا ابهام مخفی و در نتیجه پریشانی و اضطراب نخواهند داشت. بنابراین اشخاص با گشودگی به تجارب بالا کمتر دارای فرسودگی ناشی از اضطراب خواهند شد. زمانی که آنان تفکر می‌کنند آنان بخوبی قادر خواهند بود از موقعیت‌های کاری آینده شان ایفای تعهد کنند.

میان گشودگی به تجارب و نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج اخوان انوری (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، گروپ اد (۲۰۰۷) و اسویدر (۲۰۱۰) موافق است. افراد با گشودگی به تجارب بالا تلاششان در کار را به عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه فرصتی برای رشد شخصی در نظر می‌گیرند. بنابراین در امورات خود نیل به موفقیت شخصی دارند.

از طرف دیگر میان گشودگی به تجارب و مسخ شخصیت نیز ارتباط منفی و معناداری وجود داشت که با نتایج اخوان انوری (۲۰۱۱)، شیمیزوتانی (۲۰۰۸)، اسویدر (۲۰۱۰)، گروپاد (۲۰۰۷) و عظیم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. از آنجا که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجربه دارای ویژگی‌هایی مانند ایده پردازی، عمل گرایی، و زیبایی گرایی هستند، و به دلیل اسقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص از سطوح کمتری از مسخ شخصیت برخوردار خواهند بود.

با توجه به اینکه نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که سطوح تحلیل رفتگی بر اساس بعد گشودگی به تجارب قابلیت پیش بینی دارد، می‌توان به مدیران سطوح بالا و میانی پیشنهاد داد که در زمینه استخدام و سازماندهی کارکنان این بعد از شخصیت را بیشتر مد نظر قرار بگیرند.

در نهایت آنچه که از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های گذشته می‌توان نتیجه گرفت این است که عوامل به وجودآورنده تحلیل رفتگی شغلی بطور کلی در ۳ دسته عوامل سازمانی، مرتبط با شغل و عوامل فردی تقسیم می‌شود. اگر چه ما در این پژوهش اثر ابعاد مختلف شخصیتی را بر روی تحلیل رفتگی شغلی بررسی می‌کنیم، لیکن به نظر می‌رسد عوامل فردی دیگر مانند ارزش‌ها، توانایی ذهنی عمومی، و... نیز می‌تواند به عنوان عوامل فردی بر روی تحلیل رفتگی شغلی اثر بگذارد که می‌توان آن را جز محدودیت‌های تحقیق در نظر گرفت. این پژوهش و اکثر پژوهش‌های صورت گرفته نشان داده است که ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان موثر هستند. بنابراین اگر سازمان‌ها از یک ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل ۵ عاملی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیعات و سازماندهی استفاده نمایند، می‌توانند کارمندی را که احتمالاً دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد شناسایی کنند و برنامه ریزی و سازماندهی مناسب تری داشته باشند.

منابع

- ۱- بختیاری، عاطفه؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ و محمدحسین قربانی (۱۳۸۸)، ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران، نشریه‌ی مدیریت ورزشی، شماره ۳، ص ۱۳۵ تا ۱۵۰
- ۲- ساعتچی، محمود (۱۳۸۹)، روانشناسی کار، نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران
- ۳- شمسایی، محمد مهدی؛ یوسف کریمی؛ محسن جدیدی؛ و حمیدرضا نیکخواه (۱۳۸۸)، هم‌نویسی: همبسته‌های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تاهل، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸، ص ۸۲-۶۷
- ۴- شولتز، دوان پی، شولتز، سیدنی الن؛ (۱۳۸۶)، نظریه‌های شخصیت، ترجمه‌ی یحیی سید محمدی، نشر ویرایش، چاپ دهم، ویرایش هشتم
- ۵- قلی پور، آراین؛ (۱۳۸۸)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات سمت، تهران
- ۶- گودرزی، محمود، کشتی دار، محمد؛ (۱۳۸۱)، ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۳، ص ۴۵ تا ۵۳
- ۷- وردی نژاد، فریدون، و حسن زاده زهرا؛ (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان. مطالعه موردی: سازمان بنادر و کشتیرانی بندر انزلی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۱۲۹ تا ۱۵۰
- 8- Ahola K, Honkonen T ,(2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists, Journal of Affective Disorders 104 , 103–110
- 9- Ahola K, Honkonen T, Isomets E, Kalimo R, Nykyri E, Aromaa A, Lo" nnqvist J,(2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders— results from the Finnish Health 2000 Study, Journal of Affective Disorders 88 , 55–62
- 10- Akhavan Anvari M, Seyed Kalali N, and Gholipour A(2011). “How does Personality Affect on Job Burnout?,” International Journal of Trade, Economics and

Fiance vol. 2, no. 2, pp. 115-119.

11- Alarcon G., Eschleman K. J., & Bowling N. A. (2009). Relationship between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work & Stress*, Vol. 23, No. 3, July-September, 244-263.

12- Alarcon G.M.(2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007.

13- Azeem,Seyed mohammad.(2010).personality hardiness. job involvement and job burnout among teachers, *international journal of vocational and technical education vol,pp 36-40*

14- Ghorpade,J.,Lackritz,J,Singh,G.(2007),Burnout and Personality:Evidence from Academia,*Journal of Career Assessment*,15(2):240-256

15- Hakan koç, Siddik arslan, g. Topaloglu(2009), differentiation of burnout syndrome by profession and job: gazi burnout inventory

16- Kantas,c.(2008).The burnout syndrome in physician of the public health Area *Rev-clin-ESP* , volume 194

17- Maslach,c, Schaufeli,W.B, Leiter,M.B(2001), *JOB BURNOUT*, *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397–422

18- Perrewé, P.L. (2010), The role of personality in human resource management, *Human Resource Management Review*, doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.009

19- Pervin , Lawrence, Cervone, Daniel.(2010). *Personality Theory and research* ,WILEY, eleventh edition

20- Polikandrioti M,(2009). Burnout syndrome, *Health Science Journal*, VOLUME 3, ISSUE 4

21- Rammstedt B, John O P.(2007). Measuring personality in one minute or

ارتباط بين ابعاد شخصيت (مناح ٥ عاملية) و تعلق رفقك شغلي ... ©

less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German, Journal of Research in Personality 41 (2007) 203–212.

22- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomisu, T., Maruta, T. & Limori, M. (2008), relationship of nurse Burnout with personality characteristics and coping behaviors. Industrial health, 46: 326-335

23- Swider, B.w, Zimmerman, R.D (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes, Journal of Vocational Behavior Volume 76, Issue 3, June 2010, Pages 487-506

