مقاله اصیل پژوهشی

ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران

مهتاب ناصح[1]، جمشید جلیلوند[2]، محسن وحدانی[2]

چکیده

زمینه و هدف: عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف دیده می‌شود، پدیده "تحلیل‌رفتگی شغلی" است. مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران انجام شد.

روش تحقیق: در این پژوهش (از نوع همبستگی)، ۳۱۸ نفر از پرستاران شاغل در شهر زاهدان، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی انتخاب شدند. برای ارزیابی ابعاد مختلف شخصیت، از پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی Maslash و همکاران و پرسشنامه مدل پنج عاملی شخصیت John و همکاران استفاده گردید. ضریب پایایی هر دو پرسشنامه بیش از r=۰/۷۰ بود. داده‌ها با استفاده نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های کلموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، آنالیز واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرّر و آزمون تعقیبی بونفرونی در سطح معنی‌داری $\alpha<۰/۰۵$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: خصوصیات شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی و گشودگی به تجارب با ابعاد تحلیل‌رفتگی پرستاران (فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت، نقصان موفقیت فردی) ارتباط منفی و معنی‌داری داشت ($P<۰/۰۵$)؛ همچنین بعد روان‌رنجوری شخصیت با دو بعد فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت از تحلیل‌رفتگی ارتباط مثبت و معنی‌داری نشان داد ($P<۰/۰۵$). بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه، توافق‌پذیری ($\beta=-۰/۳۶$، $P<۰/۰۵$)، وظیفه‌گرایی ($\beta=-۰/۴۳$، $P<۰/۰۵$) و گشودگی به تجارب ($\beta=-۰/۲۰$، $P<۰/۰۵$) می‌تواند میزان تحلیل‌رفتگی را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری: ابعاد مختلف شخصیت بر میزان تحلیل‌رفتگی شغلی در پرستاران مؤثر است؛ بنابراین با سنجش ویژگی‌های شخصیتی پرستاران در بدو استخدام، می‌توان میزان تحلیل‌رفتگی شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، شخصیت، پرستاران

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم‌پزشکی بیرجند. ۱۳۹۱؛ ۹ (۲): ۸۷-۹۴

دریافت: ۱۳۹۱/۰۳/۱۶ اصلاح نهایی: ۱۳۹۱/۰۶/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۷/۰۵

[1] نویسنده مسؤول، کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران
آدرس: زاهدان- دانشگاه سیستان و بلوچستان- اداره آموزش کل دانشگاه
تلفن: ۸۰۵۲۲۰۹ -۰۵۴۱ و ۸۰۵۲۳۱۲ -۰۵۴۱ پست الکترونیکی: mahtabnasseh@yahoo.com
[2] کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

مقدمه

فشارهای روانی مفید و خوش‌خیم برای تحرّک و تلاش انسان ضروری است؛ اما فشارهای روانی مضرّ، بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد (۱).

یکی از مهم‌ترین منابع 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 "تحلیل‌رفتگی شغلی" است (۲).

در طول سه دهه گذشته، اگر چه محققان در رابطه با تحلیل‌رفتگی شغلی پژوهش‌هایی انجام داده‌اند، اما هنوز در مورد این که تحلیل‌رفتگی دقیقاً شامل چه چیزهایی است، بحث‌هایی وجود دارد (۳).

Maslach و همکاران، تحلیل‌رفتگی شغلی را نشانگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی[۱]، مسخ شخصیت[۲] و نقصان موفقیت فردی[۳] می‌باشد (۴). تحقیقات نشان داده است بهره‌وری و کارایی در افرادی که از تحلیل‌رفتگی در شغل خود رنج می‌برند، کاهش می‌یابد و این افراد مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به طور مستقیم در سازمان تأثیر می‌گذارد (۵).

به عقیده برخی محققان، علائم تحلیل‌رفتگی ممکن است به مشکلات شخصی و سازمانی منتهی شود (۶). ساعتچی عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل تحلیل‌رفتگی شغلی می‌داند؛ زیرا معتقد است این افراد هستند به دلیل عملکرد غیراثربخش، باعث تحلیل‌رفتگی خود می‌شوند (۷).

شخصیت فرد، نقش مهمّی در عملکرد شغلی وی دارد؛ زیرا انگیزش و نگرش وی را نسبت به شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (۸). به عقیده Pervin و Cervone، شخصیت الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با سازوکارهای روانی پنهان یا آشکار است که در پس آن الگوها قرار دارد (۹). در بحث از شخصیت تأکید بر آن است که چگونه تفاوت‌های شخصیتی افراد در عملکرد و رفتار شغلی آنان اثر می‌گذارد (۷). 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 (۱۰)؛ با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل پنج عاملی شخصیت (Big Five) که توسط Goldberg معرفی شده، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد مورد استفاده قرار گیرد (۱۱). ابعاد پنج عاملی شخصیت شامل: برون‌گرایی[۴]، توافق‌پذیری[۵]، وظیفه‌شناسی[۶]، روان‌رنجوری[۷] و گشودگی[۸] به تجارب است.

برای شناسایی افرادی که بیشتر مستعد تحلیل‌رفتگی شغلی هستند، صفات شخصیتی متعدّدی مورد مطالعه قرار گرفته است. ساعتچی در پژوهش‌های مکرّر خود به این نتیجه رسید که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری، بیشتر مستعد تحلیل‌رفتگی می‌باشند (۷).

محققان در ارتباط میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت و متغیرهای فردی در میان ۲۳۶ پرستار به این نتیجه دست یافتند که ابعاد مختلف شخصیت با متغیرهای سن و جنس ارتباط بالایی دارد (۱۲). Garrosa و همکاران، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین متغیرهای فردی، عوامل تنش‌زای شغلی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران پرداختند و نشان دادند که متغیرهای سن، وضعیت کاری، عوامل تنش‌زای شغلی (حجم کاری، تعامل ناسازگار و ...) به طور معنی‌داری قابلیت پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند (۱۳).

Shimizutani و همکاران، در بررسی ارتباط بین تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیشتری با تحلیل‌رفتگی شغلی مرتبط با شغل و مرتبط با مشتری دارد (۱۴).

در مطالعه‌ای با عنوان علائم تحلیل‌رفتگی در پزشکان عمومی گزارش شد که شرایط کار بر روی تحلیل‌رفتگی شغلی مؤثر است و در کسانی که مسؤولیت بیشتری دارند، تأثیر

---

۱ *Emotional exhaustion*
۲ *Depersonalization*
۳ *Loss of a sense of personal accomplishment*
۴ *Extraversion*
۵ *Agreeableness*
۶ *Conscientiousness*
۷ *Neuroticism*
۸ *Openness*

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

بیشتری دارد؛ در این پژوهش رابطه سن و میزان درآمد و فعالیت بدنی با تحلیل‌رفتگی شغلی معنی‌دار نبود؛ همچنین بین فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصیتی، همبستگی بالایی وجود داشت؛ در صورتی که هر دوی آنها با بازده عملکرد، همبستگی منفی داشتند (۱۵).

Swider و Zimmerman در پژوهشی با استفاده از روش متاآنالیز با ارائه مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و تحلیل‌رفتگی نشان دادند که سطوح بالاتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح پایین‌تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در ارتباط است ولی با بُعد زوال شخصیت که از ابعاد تحلیل‌رفتگی 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، با همه ابعاد تحلیل‌رفتگی ارتباط منفی و معنی‌داری نشان داد (۳). در تحقیق Azeem با عنوان انواع شخصیت، درگیری شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه، مشخص شد که اقسام شخصیت و درگیری شغلی، باعث تحلیل‌رفتگی مدرسان می‌شود (۱۶).

از آنجا که شناخت شخصیت پرستاران علاوه بر این که می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های کاری سازمانی را (بین مدیر- پرستار، پرستاران با یکدیگر و پرستاران با بیماران) افزایش دهد، به مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی، بیمارستان‌ها و بخش‌ها کمک می‌کند تا با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی پرستاران در بدو استخدام، با توجه به اثر ابعاد شخصیت بر تحلیل‌رفتگی شغلی و اثر تحلیل‌رفتگی بر سلامت پرستاران و بازدهی کاری آنان، اثرات منفی تحلیل‌رفتگی شغلی را کاهش دهند؛ از طرفی با توجه به این که هم ویژگی‌های شخصیتی و هم تحلیل‌رفتگی شغلی تحت تأثیر عوامل محیطی، می‌توانند تغییر کنند، مدیران مربوطه می‌توانند با برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب و فراهم‌کردن شرایط کاری و محیطی مناسب سعی در کاهش تحلیل رفتگی در پرستاران بنمایند؛ بنابراین تشخیص و پیشگیری و یافتن روش‌های مقابله و درمان آن لازم و ضروری به نظر می‌رسد. سطح بالای تحلیل‌رفتگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصیتی و سازمانی زیادی منتهی شود؛ علاوه بر این با توجه به اهمیت و نقش پرستاران در مراکز بهداشتی، درمانی و تقویت روحیه سالم در بیماران این پژوهش، به منظور تعیین رابطه بین ابعاد شخصیت با تحلیل‌رفتگی شغلی در پرستاران انجام شد.

روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. نمونه آماری این پژوهش ۳۱۸ نفر پرستار از تعداد ۱۴۹۰ نفر از پرستاران شهر زاهدان است که با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی مشخص شدند؛ بدین ترتیب که با توجه به نوع جنس در جامعه مورد نظر، نمونه‌گیری به صورت طبقاتی (۲۱٪ مرد و ۷۹٪ زن) صورت پذیرفت. به منظور ارزیابی سطح تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران، از پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی Maslach و همکاران (۱۹۸۶) با ۲۲ عنوان در سه مؤلفه: فرسودگی عاطفی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و نقصان موفقیت فردی (۸ سؤال) در مقیاس لیکرت با ۷ گزینه از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۷) استفاده گردید (۱۷)؛ همچنین برای سنجش ابعاد شخصیت پرسشنامه مدل پنج عاملی شخصیت John و همکاران (۱۹۹۱) شامل ۴۴ سؤال، در مقیاس لیکرت پنج ارزشی (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) که پنج بعد مختلف شخصیت شامل: برون‌گرایی (۸ سؤال)، توافق‌پذیری (۹ سؤال)، وظیفه‌شناسی (۹ سؤال)، روان‌رنجوری (۸ سؤال) و گشودگی به تجارب (۱۰ سؤال) را ارزیابی می‌کرد، به کار گرفته شد (۱۸). به منظور تعیین مشخصات جامعه آماری، از پرسشنامه‌ای حاوی مشخصات فردی (شامل سن، جنس، رشته تحصیلی، نوع استخدام و مدرک تحصیلی) نیز استفاده گردید. Fossati و همکاران، بر روی نمونه‌های ایتالیایی، روایی پرسشنامه شخصیت و روایی پرسشنامه تحلیل‌رفتگی را تأیید کرده‌اند (۱۹). ثبات درونی پرسشنامه ابعاد شخصیت با استفاده از آلفای کرونباخ در تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۷۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی نیز توسط کشتکاران، در سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ گزارش شده است (۲۰).

به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های، کلموگروف اسمیرنوف و برای تعیین طبیعی‌بودن توزیع داده‌ها، آزمون ضریب همبستگی

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

پیرسون (با توجه به نرمال‌بودن توزیع داده‌ها و فاصله‌ای بودن مقیاس مورد نظر) برای تعیین ارتباط بین ابعاد مختلف شخصیت و تحلیل‌رفتگی، آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرّر و آزمون تعقیبی بونفرونی (مقایسه چند متغیر در یک گروه) برای مقایسه ویژگی‌های مختلف شخصیتی در کارکنان و نیز از آزمون رگرسیون چندگانه (به روش گام به گام) برای پیش‌بینی میزان تحلیل‌رفتگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت استفاده گردید. در این روش پس از محاسبه ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته، متغیر مستقلی که بیشترین واریانس را تبیین می‌کند، وارد مدل می‌گردد و به همین ترتیب متغیرهای مستقل تک به تک وارد مدل می‌شوند؛ در صورتی که اضافه‌شدن متغیر، سهمی در تبیین واریانس متغیر وابسته نداشته باشد، از مدل حذف می‌شود. تمامی آزمون‌ها در سطح معنی‌داری P<۰/۰۵ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS (ویرایش ۱۷) تحلیل شدند.

یافته‌ها

از ۳۱۸ پرستار مورد آزمون، ۲۵۱ نفر زن (۷۹٪) و ۶۷ نفر مرد (۲۱٪) بودند. از این تعداد، ۴۳/۷٪ کمتر از ۳۰ سال، ۴۳/۴٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۲/۹٪ بیشتر از ۴۱ سال سن داشتند؛ ۷۶/۴٪ از این افراد متأهل و ۲۳/۶٪ مجرّد بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۳/۹٪ دیپلم و فوق‌دیپلم و ۷۴/۲٪ لیسانس و ۱/۹٪ فوق لیسانس و دکتری بودند.

نتایج آزمون آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرّر نشان داد که بین ویژگی‌های مختلف شخصیتی در پرستاران تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱). بر اساس آزمون تعقیبی بونفرونی، میانگین نمره برون‌گرایی از توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به طور معنی‌داری کمتر و از روان‌رنجوری به طور معنی‌داری بیشتر بود؛ همچنین میانگین نمره توافق‌پذیری از روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب و میانگین نمره وظیفه‌شناسی از روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب و میانگین نمره گشودگی به تجارب از روان‌رنجوری به طور معنی‌داری بیشتر بود؛ در حالی که بین میانگین نمرات برون‌گرایی با گشودگی به تجارب و بین میانگین نمرات توافق‌پذیری با وظیفه‌شناسی تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید (جدول ۲).

بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی (فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و زوال شخصیت) ارتباط منفی و معنی‌داری وجود داشت؛ در حالی که بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی (P=۰/۳۱) و روان‌رنجوری و زوال شخصیت (P=۰/۳۸) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت؛ بین روان‌رنجوری با نقصان موفقیت فردی ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید (P=۰/۱۱) (جدول ۳).

به منظور پیش‌بینی میزان تحلیل‌رفتگی بر اساس ابعاد مختلف شخصیت، از آزمون رگرسیون چندگانه (به روش گام به گام) استفاده شد. از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت، ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب، می‌تواند میزان تحلیل‌رفتگی را پیش‌بینی کند (جدول ۴)؛ بنابراین پس از حذف متغیرهای غیرمعنی‌دار (برون‌گرایی و روان‌رنجوری) جدول آزمون رگرسیون به صورت جدول ۵ شد.

جدول ۱- مقایسه میانگین نمره ابعاد مختلف شخصیت در افراد مورد مطالعه

ابعاد شخصیت	میانگین و انحراف معیار	سطح معنی‌داری
برون گرایی	۳/۲۳±۰/۴۳	P<۰/۰۰۱
توافق پذیری	۳/۷۱±۰/۳۹	
وظیفه شناسی	۳/۶۸±۰/۴۷	
روان رنجوری	۲/۵۶±۰/۵۷	
گشودگی به تجارب	۳/۳۲±۰/۶۹	

جدول ۲- نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه ابعاد شخصیتی پرستاران

ابعاد شخصیت		تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری
برون‌گرایی:	توافق‌پذیری	-۰/۴۸	P<۰/۰۰۱
	وظیفه‌شناسی	-۰/۴۵	P<۰/۰۰۱
	روان‌رنجوری	۰/۶۷	P<۰/۰۰۱
	گشودگی به تجارب	-۰/۰۹	P=۰/۲۱
توافق‌پذیری:	وظیفه‌شناسی	۰/۰۳	P=۰/۳۲
	روان‌رنجوری	۱/۱۵	P<۰/۰۰۱
	گشودگی به تجارب	۰/۳۹	P<۰/۰۰۱
وظیفه‌شناسی:	روان‌رنجوری	۱/۱۲	P<۰/۰۰۱
	گشودگی به تجارب	۰/۳۶	P<۰/۰۰۱
روان‌رنجوری:	گشودگی به تجارب	-۰/۷۶	P<۰/۰۰۱

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

جدول۳- ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی پرستاران

تحلیل‌رفتگی / ابعاد شخصیت	فرسودگی عاطفی r	زوال شخصیت r	نقصان موفقیت فردی r
برون گرایی	-۰/۲۷*	-۰/۴۱*	-۰/۲۱*
توافق‌پذیری	-۰/۴۲*	-۰/۵۹*	-۰/۳۱*
وظیفه‌شناسی	-۰/۶۰*	-۰/۶۴*	-۰/۳۸*
گشودگی به تجارب	-۰/۴۱*	-۰/۴۱*	-۰/۴۰*
روان‌رنجوری	۰/۳۱*	۰/۳۸*	۰/۱۱

* در سطح P<۰/۰۵ معنی‌دار است.

جدول ٤- نتایج نهایی تحلیل رگرسیون

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	r	R^2	مقدار افزوده شده به R^2 نسبت به مرحله قبل	F	سطح معنی‌داری
۱	وظیفه‌شناسی	۰/۵۹۴	۰/۳۵۳	-	۶۴/۴۰۵	۰/۰۰۱
۲	وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری	۰/۷۲۶	۰/۵۲۷	۰/۱۷۴	۴۲/۸۸۱	۰/۰۰۱
۳	وظیفه‌شناسی،توافق‌پذیری، گشودگی به تجارب	۰/۷۴۳	۰/۵۵۲	۰/۰۲۵	۶/۶۳۴	۰/۰۱۱
۴	وظیفه‌شناسی،توافق‌پذیری، گشودگی به تجارب، برون‌گرایی	۰/۷۴۴	۰/۵۵۳	۰/۰۰۱	۲/۸۵۵	۰/۳۱
۵	وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجارب، روان‌رنجوری	۰/۷۴۴	۰/۵۵۳	۰/۰۰۱	۲/۸۵۵	۰/۳۱

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی پس از حذف متغیرهای غیرمعنی‌دار

ابعاد شخصیت	Beta	T	سطح معنی‌داری
وظیفه‌شناسی	-۰/۴۳	-۴/۶۴	۰/۰۰*
توافق‌پذیری	-۰/۳۶	-۳/۸۳	۰/۰۰*
گشودگی به تجارب	-۰/۲۰	-۲/۳۹	۰/۰۱*

* در سطح P<۰/۰۵ معنی‌دار است.

بحث

در این پژوهش بین ویژگی برون‌گرایی و ابعاد تحلیل‌رفتگی ارتباطی منفی و معنی‌دار وجود دارد که با برخی مطالعات مشابه همخوانی دارد (۱۶،۱۴،۳).

افراد برون‌گرا نسبت به افراد درون‌گرا تجربه 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 برون‌گرا از سطوح 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 تحلیل‌رفتگی شغلی را تجربه خواهند کرد؛ همچنین بین ویژگی توافق‌پذیری با ابعاد تحلیل‌رفتگی، ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. افراد 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 که تا حدودی با نتایج Ghorpade و همکاران (۲۱)، Swider و Zimmerman (۳) و Azeem (۱۶) همخوانی دارد؛ 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 تحلیل‌رفتگی ارتباط منفی و معنی‌داری دیده شد. 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 شبهه‌ای 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

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

و با وجدان بشناسانند و در نتیجه باعث کاهش سطوح زوال شخصیتی آنان می‌شود که تا حدود زیادی با نتایج تحقیقات مشابه Ghorpade و همکاران (۲۱)، Swider و Zimmerman (۳) و Azeem (۱۶) همسو می‌باشد.

میان ویژگی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت که از ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی است، ارتباط مثبت و معنی‌داری دیده شد که با نتایج تحقیقات مشابه همخوانی دارد (۲۱،۱۶،۱۴،۳). به دلیل وجود علائمی مانند اضطراب، ناامنی و عصبانیت در افراد با سطوح بالای روان‌رنجوری، انتظار می‌رود این افراد، دارای سطوح بالاتری از تحلیل‌رفتگی شغلی نیز باشند؛ بنابراین با توجه به گرایش این افراد به احساسات منفی، پیش‌بینی می‌شود که افراد روان‌رنجور، از سطوح بالاتری از فرسودگی عاطفی 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 روان‌رنجور از سطح بالاتری از زوال شخصیت به عنوان یکی از ابعاد تحلیل‌رفتگی 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 روان‌رنجوری در کارکنان قطعاً می‌تواند اثرات روانی منفی در برخورد با ارباب رجوع و بیماران داشته باشد؛ ضمن این که با افزایش تحلیل‌رفتگی در پرستاران (ناشی از بعد روان‌رنجوری شخصیت) باعث کسالت، خستگی، افسردگی، بی‌علاقگی، درماندگی و در نهایت کاهش بازدهی کاری در پرستاران می‌شود. میان گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط منفی و معنی‌داری دیده شد که با گزارش Shimizutani و همکاران (۱۴)، Swider و Zimmerman (۳) Azeem (۱۶) همخوانی دارد ولی با نتایج Ghorpade و همکاران (۲۱) همخوانی ندارد.

Ghorpade و همکاران، در پژوهش خود بر روی اساتید دانشگاه به این نتیجه رسید که بین گشودگی به تجارب و فرسودگی عاطفی ارتباط مثبتی وجود دارد (۲۱). افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجارب هستند، تمایل دارند با کنجکاوی و خلاقیت بیشتر با محیط‌شان در ارتباط باشند؛ بنابراین در رابطه با کارشان هیچ‌گونه عدم اطمینان یا ابهام مخفی و در نتیجه پریشانی و اضطراب نخواهند داشت و می‌توان انتظار داشت اشخاص با گشودگی به تجارب بالا، کمتر دچار فرسودگی ناشی از اضطراب شوند. میان گشودگی به تجارب و نقصان موفقیت فردی ارتباط منفی و معنی‌داری به دست آمد که با نتایج تحقیقات مشابه همخوانی دارد (۲۱،۱۴،۳).

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 طرف دیگر میان گشودگی به تجارب و زوال شخصیت نیز ارتباط منفی و معنی‌داری دیده شد که با گزارش تحقیقات مشابه همخوانی دارد (۲۱،۱۶،۱۴،۳)؛ از آنجا که افراد با سطوح بالای گشودگی به تجربه دارای ویژگی‌هایی مانند ایده‌پردازی، عمل‌گرایی و زیباگرایی هستند؛ به دلیل استقبال از تجربیات جدید و داشتن اهداف مشخص از سطوح کمتری از مسخ شخصیت برخوردار خواهند بود.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ابعاد مختلف شخصیتی بر میزان تحلیل‌رفتگی شغلی مؤثر می‌باشد؛ بنابراین اگر سازمان‌های علوم پزشکی از یک ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل پنج عاملی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند استخدام، انتخاب و سازماندهی استفاده نمایند، می‌توانند پرستارانی را که احتمالاً در آینده دچار تحلیل‌رفتگی شغلی خواهند شد را شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب‌تری به منظور کاهش این تحلیل‌رفتگی داشته باشند؛ این برنامه‌ریزی و سازماندهی می‌تواند به صورت تغییر ساعات کاری مطابق با میل پرستاران، سازماندهی مکانی و موقعیتی متعادل در بخش‌های مختلف بیمارستان با توجه به خصوصیات شخصیتی آنان باشد.

تقدیر و تشکر

از تمامی مسؤولین محترم دانشگاه علوم پزشکی زاهدان و پرستاران گرامی که ما را در انجام این تحقیق همراهی کردند، تشکر و قدردانی می‌نماید.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

منابع:

1- Goudarzi M, Keshtidar M. The correlation between personal characteristics and burn-out among managers in faculties of physical education universities. Harakat. 2002; 13: 45-53. [Persian]

2- Verdinejad F, Hasanzadeh R. Survey relationship between organizational factors and job burnout in employees. J Human and Social Science. 2005; 23: 129-50. [Persian]

3- Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior. 2010; 76 (3): 487-506.

4- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. 3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1996.

5- Bakhtiari A, Goudarzi M, Hamidi M, Ghorbani MH. The relationship between motivation- hygiene factors and job burnout among experts of physical education in Tehran State Universities. J Sport Management. 2009; 1 (3): 135-50. [Persian]

6- Koç H, Arslan S, Topaloglu I. Differentiation of Burnout Syndrome by Profession and Job: Gazi Burnout Inventory. Review of Economic and Business Studies (REBS). 2009; (4): 149-62.

7- Saatchi M. Work Psychology: Applying Psychology in Organization and Management. 2nd ed. Tehran: Virayesh; 2003. [Persian]

8- Rammstedt B, John OP. Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the big five inventory in English and German. J Res Pers. 2007; 41 (1): 203-12.

9- Cervone D, Pervin LA. Personality: theory and research. 11th ed. Hoboken, NJ: Wiley; 2010. pp: 1-40.

10- Gholipor A. Organizational behavior management. 5th ed. Tehran: Samt; 2009. pp: 50-150. [Persian]

11- Shamsaee MM, Karimi Y, Jadidi M, Nikkhah HR. Conformity: its correlations with NEO big five, gender and marital status. Journal of Applied Psychology. 2009; 1(9) :67-82. [Persian]

12- González Gutiérrez JL, Jiménez BM, Hernández EG, Puente CP. Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables. Personality and Individual Differences. 2005; 38 (7): 1561-69.

13- Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Liang Y, González JL. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. Int J Nurs Stud. 2008; 45 (3): 418-27.

14- Shimizutani M, Odagiri Y, Ohya Y, Shimomitsu T, Kristensen TS, Maruta T, et al. Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. Ind Health. 2008; 46 (4): 326-35.

15- Diaz Gonzalez RJ, Hidalgo Rodrigo I. The burn-out syndrome in physicians of the public health system of a health area. Rev Clin Esp. 1994; 194 (9): 670-76. [Spanish]

16-Azeem SM. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. International Journal of Vocational and Technical Education. 2010; 2 (3): 36-40.

17- Maslach C, Jackson SE. The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: Manual Consulting Psychologists Press. 1986.

18- John OP, Donahue EM, Kentle RL. The big five inventory. version 4a and 54. Berkeley, CA: University of California. 1991.

19- Fossati A, Borroni S, Marchione D, Maffei C. The Big Five Inventory (BFI). European Journal of Psychological Assessment. 2011; 27 (1): 50-58.

20- Keshtkaran A. Burn Out and it's Measuring Methods. Management Knowledge. 1996; (33, 34): 82-96. [Persian]

21- Ghorpade J, Lackritz J, Singh G. Burnout and personality: evidence from academia. Journal of Career Assessment. 2007; 15 (2): 240-56.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

Abstract *Original Article*

Relationship between personality dimensions and job burnout of Nurses

M. Nasseh[1], J. Jalilvand[2], M. Vahdani[2]

Background and Aim: The most significant job problem, which is usually diagnosed in the form of a reaction against employmental and organizational involvement in various staff of different organizations, is job burnout. The present research aimed at determining the relationship between personality dimensions and job burnout in nurses.

Materials and Methods: In this correlational study, 318 nurses in Zahedan were selected through randomized sampling. In order to evaluate different personality traits Maslach burnout inventory (MBI et al., 1981) and John Big Five Inventory (BFI, John et al., 1991) were used. Internal reliability of both questionnaires was more than 0.70 ($r>0.70$). The obtained data was analyzed by means of SPSS software kolmogrov-smirnov tests, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression, and ANOVA (through repeating of measures and Bunfferoni post hoc test) and $P\leq0.05$ was taken as the significant level.

Results: Findings showed that personality characteristics of employees such as extraversion, agreeableness, dutifulness, and openness to experience were all negatively and significantly correlated with job burnout dimensions (e.g. emotional burnout, personality deficiency, and modest personal success) ($P<0.05$). But neuroticism was positively correlated with the two dimensions "emotional exhaustion" and "depersonalization of job burnout" ($P<0.05$). Moreover, multiple linear regression results, agreeableness ($P<0.05$, $\beta=-0.36$), dutifulness ($P<0.05$, $\beta=-0.43$), and openness to experience ($P<0.05$, $\beta=-0.20$) can predict job burnout.

Conclusion: Different personality dimensions are decisive in job burnout in nurses. Thus, in case personality traits of nurses are assessed prior to their employment it can predict future amount of job burnout in them.

Keywords: Burnout, Professional; Personality; Nurses; Nursing Staff, Hospital

Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2012; 9 (2): 87-94

Received: June 5, 2012 Last Revised: September 16, 2012 Accepted: September 26, 2012

[1] *Corresponding Author, MSc Student of Sport Management, Shahid Bahonar University of Kerman. Kerman, Iran mahtabnasseh@yahoo.com*
[2] *MSc of Sport Management*

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]