MEJDS. 2024; 14:135

Published online 2025 Feb. **Original Article**

Prediction of Job Burnout Based on Personality Type Among Employees of Yazd Electricity Industry, Yazd City, Iran

*Chaboki Nezhad Z[1], Taghavi H[2]

Author Address
1. PhD in Family Counseling, Assistant Professor of the Faculty of Literature and Human Sciences, Hazrat Narjes Faculty of Vali Asr University, Rafsanjan, Iran;
2. MSc in Yazd Thermal-Solar Power Plant, Yazd Power Generation Management Company, Yazd, Iran.
Corresponding Author Email: z.chabokinezhad@vru.ac.ir

Received: 2020 December 12; **Accepted:** 2021 April 20

Abstract

Background & Objectives: One of the most important prerequisites of community growth is providing physical and mental health to individuals in the community. From the perspective of the World Health Organization, health is not just the absence of disease; instead, health is having physical, mental, and social balance. The human environment includes physical, social, and psychological factors affecting human health. Workplace stresses can have detrimental effects on employees, causing burnout and affecting all aspects of a person's life. One of the consequences of these factors is the phenomenon of job burnout. Job burnout is physical, emotional, and mental fatigue after being in a difficult position for a long time. This syndrome is a state in which people's strength and ability are low, and their desire to do work and activities is reduced. One of the influential factors in employees' job burnout is their personality. Personality is the exclusive characteristics of people that separate them from others and predict human behavior in specific situations. Neglecting the selection of employees based on personality traits can lead to unfortunate consequences such as lack of motivation, job stress, job burnout, etc. Therefore, the current research was conducted to predict job burnout based on personality type (introversion and extroversion) among the electrical industry employees in Yazd City, Iran.
Methods: The research method was descriptive–correlational. The study's statistical population included all employees of the electricity industry in Yazd City, Iran, in 2019. A total of 160 employees were selected using the convenience sampling method. The inclusion criterion was their willingness to participate in the research. The ethical considerations observed in this study were as follows: all participants' information was collected in accordance with ethical principles, including the fact that the questionnaires were anonymous and coded, and confidentiality was observed. Participants also cooperated in this study with their consent. For data collection, the Job Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986) and dimensions of introversion and extroversion of the Eysenck Personality Type Questionnaire (Eysenck & Eysenck, 1975). The descriptive statistics section used the mean, standard deviation, minimum, and maximum for data analysis. The inferential statistics section used the Pearson correlation coefficient and regression analysis at a significance level 0.01 in SPSS software.
Results: The results showed no significant relationship between extroverted personality type and job burnout in both men and women ($p>0.01$). However, a positive, direct, and significant relationship was seen between introverted personality type and total job burnout ($p<0.001$, $r=0.268$) and in men ($p=0.004$, $r=0.510$). Also, no significant relationship was observed between introverted personality type and job burnout in women ($p>0.01$). Also, in fitting the regression model in the whole sample, it was observed that the introverted personality type significantly predicted job burnout ($p<0.001$, $\beta=0.268$), and this variable explained 7.2% of the changes in job burnout. In fitting the regression model in men, it was observed that the introverted personality type significantly predicted job burnout ($p=0.004$, $\beta=0.510$), and this variable explained 23% of the changes in job burnout.
Conclusion: According to the research findings, the introverted personality type can be considered one of the predictors of job burnout among employees of the electrical industry in Yazd.
Keywords: Burnout, Personality type (introversion and extroversion), Electricity industry employees.

Copyright © 2024, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۴۰۳؛ (۱۴):۱۳۵

انتشار برخط بهمن ۱۴۰۳ مقاله پژوهشی اصیل

پیش‌بینی فرسودگی شغلی برمبنای تیپ شخصیتی در بین کارکنان صنعت برق شهر یزد

*زهرا چابکی‌نژاد[۱]، حمید تقوی[۲]

توضیحات نویسندگان

۱. دکتری مشاورهٔ خانواده، استادیار دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشکدهٔ حضرت نرجس دانشگاه ولی‌عصر(ع)، رفسنجان، ایران؛

۲. کارشناس‌ارشد نیروگاه حرارتی_ خورشیدی یزد، شرکت مدیریت تولید برق یزد، یزد، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** z.chabokinezhad@vru.ac.ir

تاریخ دریافت: ۲۲آذر۱۳۹۹؛ **تاریخ پذیرش:** ۳۱فروردین۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: تنش‌های ناشی‌از محیط کاری می‌تواند اثرات زیانباری بر شاغلان داشته باشد و نه‌تنها می‌تواند موجب فرسودگی شغلی می‌شود، بلکه بر جنبه‌های دیگر زندگی فرد نیز تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس تیپ شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا در بین کارکنان صنعت برق صورت گرفت.

روش‌بررسی: روش تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی کارکنان صنعت برق شهر یزد در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. نمونه شامل ۱۶۰ نفر از این کارکنان بود که به‌روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۶) و ابعاد درون‌گرایی و برون‌گرایی پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی آیزنک (آیزنک و آیزنک، ۱۹۷۵) بود. به‌منظور تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در سطح معناداری ۰/۰۱ ازطریق نرم‌افزار SPSS به‌کار رفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، بین تیپ شخصیتی برون‌گرا با فرسودگی شغلی چه در مردان و چه در زنان رابطهٔ معناداری وجود نداشت (p>۰/۰۱)؛ اما بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با فرسودگی شغلی کل (p<۰/۰۰۱، r=۰/۲۶۸) و در مردان (p=۰/۰۰۴، r=۰/۵۱۰) رابطهٔ مثبت، مستقیم و معنادار دیده شد؛ اما بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی در زنان رابطهٔ معناداری مشاهده نشد (p>۰/۰۱). همچنین در برازش مدل رگرسیون در کل نمونه مشاهده شد، تیپ شخصیتی درون‌گرا به‌طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی‌کرد (p<۰/۰۰۱، β=۰/۲۶۸) و این متغیر ۷/۲درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کرد. در برازش مدل رگرسیون در مردان نیز ملاحظه شد، تیپ شخصیتی درون‌گرا به‌طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی‌کرد (p=۰/۰۰۴، β=۰/۵۱۰) و این متغیر ۲۳درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کرد.

نتیجه‌گیری: باتوجه به یافته‌های پژوهش، تیپ شخصیتی درون‌گرا می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کنندهٔ فرسودگی شغلی کارکنان صنعت برق شهر یزد مدنظر قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، تیپ شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی)، کارکنان صنعت برق.

حق انتشار محفوظ است © ۱۴۰۳، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_ غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

۱ مقدمه

از شاخص‌های بسیار مهم رشد جوامع فراهم‌کردن سلامت جسمانی و روانی افراد جامعه است. از دیدگاه سازمان جهانی بهداشت[1] تنها نداشتن بیماری، سلامتی نیست؛ بلکه سلامتی، داشتن تعادل جسمی، روانی و اجتماعی است (۱). آسیب‌های روانی به‌اندازهٔ مشکلات جسمانی اهمیت دارد؛ اما به‌دلیل مشهودنبودن مستقیم آن‌ها بیشتر به آسیب‌های جسمانی توجه می‌شود؛ بنابراین حفظ سلامت روان همراه با مراقبت‌های جسمانی از اهمیت زیادی برخوردار است. شغل یکی از عوامل مهم در تشکیل هویت اجتماعی[2]، منبع درآمد و ایجاد روابط اجتماعی و نیز از عوامل تنش (استرس) است. استرس[3] باعث کاهش کارایی و بهره‌وری در صنعت می‌شود و علاوه‌بر آن می‌تواند منجربه ایجاد اختلال در روابط خانوادگی شود. پیامد رایج‌تر تنش حاصل از محیط کار را می‌توان نشانه‌های فرسودگی شغلی نامید که توسط فرویدنبرگ و ریچلسون[4] بیان شد (۱).

مفهوم استرس و تنش روانی بخش جدایی‌ناپذیر زندگی شغلی است و استرس از نظر انگیزشی تأثیر کمی بر بهبود و اثربخشی شغلی دارد؛ اما به مقدار درخورتوجهی اثرات منفی به‌جا می‌گذارد. استرس و نبود رضایتمندی شغلی موجب بروز خستگی شغلی در کارکنان می‌شود و این مسئله نه‌تنها شغل فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سایر جنبه‌های زندگی او را همچون مسائل فردی، خانوادگی و اجتماعی متحول می‌سازد. اگرچه کارکردن وسیله‌ای برای رفع هزینه‌های زندگی و کسب موقعیت اجتماعی است، می‌تواند به ناراحتی و کاهش نیروی جسمی و ذهنی افراد منجر شود؛ زیرا محرک‌های موجود در محیط کاری ازجمله محرک فیزیکی، روانی و اجتماعی هرکدام ممکن است باعث مشکلات روحی و روانی کارکنان شود (۲). فرسودگی شغلی[5] پاسخ شرطی فرد به استرس‌های شغلی است (۳). تاکنون پژوهش‌های زیادی دربارهٔ ارتباط استرس با بیماری‌های جسمی و روانی انجام شده است و بیشتر آن‌ها همبستگی زیادی را بین استرس و بیماری‌ها نشان داده‌اند؛ اما افرادی وجود دارند که هرچند در شرایط پراسترس قرار گرفته‌اند، بیمار نمی‌شوند (۴). تعریف رایج‌تر فرسودگی شغلی توسط مسلش و جکسون مطرح شد و آن‌ها نشانه‌های فرسودگی را این‌چنین ارائه دادند: کاهش اثربخشی و پیشرفت فردی که با ارزیابی منفی خواسته‌های شغلی شخص به‌خصوص در ارتباط با مشتری تعیین می‌شود و همچنین خستگی عاطفی و بدبینی و به‌طورکلی داشتن نگرش منفی دربارهٔ ارباب‌رجوع توصیف می‌شود (به‌نقل از ۵). فشار ناشی‌از حجم کاری زیاد، تسلط‌نداشتن بر کار، نبود تقویت‌کننده‌ها، مشکل ارتباطی با همکاران و مدیران و تضاد ارزش‌های فردی با شغل را می‌توان از عوامل فرسودگی شغلی دانست (۶). صابری و همکاران در پژوهش خود با بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان به این نتایج دست یافتند که فرسودگی شغلی در مؤلفه‌های خستگی عاطفی، تزلزل شخصیت و کاهش عملکرد مؤثر است؛ همچنین با افزایش تجربهٔ کاری فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و افزایش تحصیلات، اختلالات روانی و مشکلات زناشویی در مردان به‌طور درخورتوجهی موجب تشدید فرسودگی شغلی می‌شود (۷).

امروزه شخصیت[6] یکی از عوامل پیش‌بینی‌کنندهٔ کارکرد شغلی[7] به‌شمار می‌آید و نقش مهمی را در آن ایفا می‌کند؛ زیرا شخصیت افراد، گرایش‌ها و تمایلات آن‌ها به شغل معین، روش پاسخ‌دادن در محیط کاری و نحوهٔ تعاملات آن‌ها را مشخص می‌کند (۸). تفاوت‌های شخصیتی منجربه واکنش‌های متفاوت به استرس می‌شود و درعین‌حال می‌تواند عامل مشکلات فردی، اجتماعی و شغلی باشد (۹). از عوامل تأثیرگذار در فرسودگی شغلی کارمندان شخصیت آنان است. شخصیت عبارت است از ویژگی‌های انحصاری افراد که آن‌ها را از دیگران جدا می‌کند و پیش‌بینی‌کنندهٔ رفتار آدمی در موقعیت‌های مشخص است (۱۰). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است، همبستگی درخورتوجهی بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی وجود دارد (۱۱). وقتی فرد با عوامل استرس‌زای محیطی روبه‌رو می‌شود سعی می‌کند با آن شرایط سازگار شود. پاسخ افراد در این مواقع متفاوت است که به شخصیت، درک فرد از عامل استرس‌زا و قدرت سازگاری بستگی دارد. موبیلی[8] فرسودگی شغلی را با ازهم‌پاشیدگی شخصیت[9] مرتبط می‌داند و بیان می‌کند که افراد دچار فرسودگی شغلی ممکن است دربارهٔ امور زندگی بی‌تفاوت شوند و فعالیت‌های خود را کاهش دهند و در صورت ادامهٔ این شرایط زوال شخصیت اتفاق می‌افتد و کارمند به‌جای اینکه وظایف خود را با انگیزه و علاقه انجام دهد، خود را مجبور به انجام آن‌ها می‌داند. همچنین فرسودگی شغلی می‌تواند سبب بی‌نظمی‌های مکرر، غیبت از کار و برخورد و تنش افراد با دیگران شود (به‌نقل از ۱۲).

گروپاد و همکاران در پژوهشی با بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی نشان دادند، بین فرسودگی شغلی (عاطفی) با ویژگی شخصیتی برون‌گرایی[10] همبستگی منفی و با روان‌نژندی[11] و گشودگی نسبت به تجارب[12] همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین مسخ شخصیت[13] و روان‌نژندی همبستگی مثبت و بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناس[14] و توافق‌پذیر[15] با مسخ شخصیت همبستگی منفی مشاهده می‌شود (۱۳). سوئیدر و زیمر در پژوهشی با استفاده از روش فراتحلیل به بیان مدلی در زمینهٔ بررسی رابطهٔ شخصیت با فرسودگی شغلی پرداختند. نتایج پژوهش مشخص کرد، افرادی که نمرهٔ بیشتری در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی کسب می‌کنند، از نظر فرسودگی عاطفی نمرهٔ کمتری دارند و موفقیت فردی بیشتری را به‌دست می‌آورند. همچنین آن‌ها به این یافته رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیر، وظیفه‌شناس و گشودگی نسبت به تجارب با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد (۱۴). چن در پژوهشی با هدف

---

1. World Health Organization
2. Social identity
3. Stress
4. Freudenberger & Richelson
5. Job burnout
6. Personality
7. Job function
8. Mobili
9. Disintegration of character
10. Extroverted
11. Neuroticism
12. Openness to experiences
13. Depersonalization
14. Conscientious personality trait
15. Agreeable

بررسی رابطهٔ صفات شخصیتی دانشجویان باکارآفرینی در دانشگاه‌های تایوان، درمجموع ۵۵۰ پرسش‌نامه را در هفت دانشگاه توزیع کرد. پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص و نامعتبر، ۳۹۳ نمونه بررسی شد. نتایج مشخص کرد، ویژگی‌های شخصیتی «تجربه‌گرایی»، «برون‌گرایی» و «وجدان» رابطهٔ مثبتی با کارآفرینی دارند؛ اما ویژگی «روان‌رنجوری» باکارآفرینی دارای رابطهٔ منفی است (۱۵). در پژوهشی حاتمیان و حاتمیان به بررسی رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی پرداختند که روی ۱۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت. نتایج نشان داد، بین تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی همبستگی مثبت وجود دارد؛ همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد، اما بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژند و تجربه‌پذیر با رضایت شغلی همبستگی منفی مشاهده می‌شود (۱۶). مگنانو و همکاران در مطالعهٔ مقطعی روی ۱۴۴ نفر، به این نتایج رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، موافق و وظیفه‌شناسی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمی‌کنند؛ اما گشودگی نسبت به تجربه و ثبات عاطفی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند (۱۷). آنگ و همکاران از پرستاران بیمارستانی در سنگاپور نظرسنجی کردند و دریافتند، پرستاران با سن کمتر از سی سال، با نمرهٔ روان‌رنجوری زیاد احتمالاً دچار فرسودگی شغلی، شخصی‌سازی زیاد و پیشرفت شخصی کمی می‌شوند (۱۸).

باتوجه به آنچه گفته شد به‌نظر می‌رسد، بی‌توجهی به گزینش افراد و انتخاب‌نکردن کارکنان براساس ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند عواقب ناگواری را همچون بی‌انگیزگی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و غیره به‌دنبال داشته باشد؛ بنابراین بعضی از مشاغل برای افراد درون‌گرا و برخی دیگر برای افراد برون‌گرا مناسب‌تر است. صفات شخصیتی کارکنان سهم بزرگی در فرسودگی شغلی دارد؛ درنتیجه باتوجه به استراتژیک بودن و اهمیت چشمگیر برخی از مشاغل و همچنین استرس‌زابودن آن‌ها، افرادی در این مشاغل موفق‌تر و کارآمدتر هستند که از نظر ویژگی شخصیتی با شغل خود همخوان‌تر و منطبق‌تر باشند؛ ازاین‌رو هدف از انجام‌شدن پژوهش حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی برمبنای تیپ شخصیتی در بین کارکنان صنعت برق شهر یزد بود.

۲ روش‌بررسی

روش پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری تحقیق را تمامی کارکنان صنعت برق شهر یزد در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. از بین آن‌ها تعداد ۱۶۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. معیار ورود شرکت‌کنندگان به پژوهش تمایل‌داشتن به شرکت در پژوهش بود. ملاحظات اخلاقی رعایت‌شده در این پژوهش عبارت بود از: اطلاعات تمامی شرکت‌کنندگان با رعایت اصول اخلاقی ازجمله اینکه پرسش‌نامه‌ها بدون نام و با کد مشخص شد و رازداری رعایت شد. همچنین مشارکت‌کنندگان با رضایت خود در این تحقیق همکاری کردند.

برای جمع‌آوری داده‌ها ابزارهای زیر در پژوهش به‌کار رفت.

ـ پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی[1]: این پرسش‌نامه توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۶ ساخته شد که ۲۲ سؤال دارد (۱۹). در ابتدا این پرسش‌نامه ۴۷ سؤال داشت؛ اما در تحلیل عاملی بعدی این تعداد به ۲۵ سؤال کاهش یافت. درنهایت تعداد سؤالات پرسش‌نامه به ۲۲ سؤال رسید و نسخهٔ نهایی ارائه شد. این پرسش‌نامه سه زیرمقیاس دارد که عبارت است از: فرسایش احساسی[2]؛ زوال شخصیتی[3]؛ مشکلات شخصی[4]. همچنین در این پرسش‌نامه نشانگان فرسودگی شغلی براساس شدت علائم و فراوانی علائم سنجیده می‌شود. نحوهٔ نمره‌گذاری سؤال‌های پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، تاحدی موافقم=۳، مخالفم=۲، کاملاً مخالفم=۱) صورت می‌گیرد. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۲ و حداکثر ۱۱۰ است. برخی گویه‌ها به‌صورت مستقیم و برخی معکوس نمره‌گذاری می‌شود (۱۹). در مطالعهٔ مسلش و جکسون، به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه، آلفای کرونباخ برای فرسایش احساسی، زوال شخصیتی و مشکلات شخصی، به‌ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۶ و ۰/۷۶ گزارش شد (۱۹). عزیزی و همکاران به بررسی پایایی سه زیرمقیاس موجود در این پرسش‌نامه پرداختند. آن‌ها ضریب آلفای فرسودگی احساسی را ۰/۸۸، زوال شخصیتی را ۰/۶۲ و مشکلات فردی را ۰/۷۷ به‌دست آوردند. همچنین عزیزی و همکاران با انجام تحلیل عاملی تأییدی روایی این پرسش‌نامه را تأیید کردند (۲۰).

ـ پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی آیزنک[5]: این پرسش‌نامه توسط آیزنک و آیزنک در سال ۱۹۷۵ تدوین شد (۲۱). فرم‌های متفاوتی از پرسش‌نامهٔ شخصیتی آیزنک وجود دارد که ازجملهٔ آن‌ها فرم کودکان و نوجوانان و فرم تجدیدنظرشدهٔ (فرم حاضر) بزرگسالان است. پرسش‌نامهٔ شخصیتی آیزنک شامل نود عبارت و برای سنین بیشتر از شانزده سال است و چهار عامل درون‌گرایی[6]، برون‌گرایی[7]، روان‌رنجورخویی[8] و روان‌پریشی‌گرایی[9] را می‌سنجد. این ابزار، یک پرسش‌نامهٔ خودارزیابی شخصیتی است که سه بُعد بنیادی شخصیت را اندازه‌گیری می‌کند. آیزنک این ابعاد را با روش تحلیل عاملی کشف کرد. در نمره‌گذاری برای هریک از عبارات دو گزینهٔ بلی و خیر وجود دارد. در گزینه‌های ۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۱، ۲۴، ۲۸، ۲۹، ۳۷، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۸، ۵۱، ۵۳، ۵۷، ۵۹، ۶۱، ۶۳، ۶۹، ۷۱، ۷۳، ۸۱، ۸۵ و ۹۰ به جواب‌های بلی نمرهٔ صفر و به جواب‌های خیر نمرهٔ یک تعلق می‌گیرد و برای سایر عبارت‌ها به‌صورت معکوس است. برای به‌دست‌آوردن نمرهٔ هر مؤلفه نمرهٔ عبارات مربوط به آن مؤلفه باهم جمع می‌شود. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های مختلفی در خارج و داخل به‌کار گرفته شد و پایایی و روایی آن به تأیید متخصصان رسید (۲۱). در نسخهٔ فارسی پرسش‌نامه، همسانی درونی پرسش‌نامه کاملاً رضایت‌بخش است.

---

1. Job Burnout Inventory
2. Emotional erosion
3. Decline in personality
4. Personal problems
5. Eysenck Personality Type Questionnaire (EPQ)
6. Introversion
7. Extraversion
8. Psychiatry
9. Psychopathy

ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی و دروغ‌پردازی از ۰/۷۹تا۰/۸۵ و برای مؤلفهٔ روان‌پریشی‌گرایی از ۰/۶۸تا۰/۷۴ بود. پایایی پرسش‌نامه ازطریق بازآزمون در فاصلهٔ یک ماه برای افراد عادی در مؤلفه‌های برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی و دروغ‌پردازی از ۰/۸ تا ۰/۹ و برای مؤلفهٔ روان‌پریشی‌گرایی از ۰/۷۱تا۰/۸۳ بود (۲۲).

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در سطح معناداری ۰/۰۱ در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

۳ یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
فرسودگی شغلی	۶۱/۷۲	۱۶/۶۴	۲۲	۸۳
تیپ شخصیتی درون‌گرا	۲۱/۷۵	۶/۰۴	۱۱	۳۴
تیپ شخصیتی برون‌گرا	۳۰/۰۲	۷/۹۰	۱۲	۴۴

در این بخش به‌منظور بررسی هدف پژوهش، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی رابطهٔ بین تیپ‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در کل و به‌تفکیک جنسیت

ماتریس همبستگی		فرسودگی شغلی (کل)	فرسودگی شغلی مردان	فرسودگی شغلی زنان
	r	-۰/۱۴۴	-۰/۳۵۲	-۰/۰۱۱
تیپ شخصیتی برون‌گرا	مقدار *p*	۰/۰۷۰	۰/۰۵۷	۰/۹۳۹
	N	۱۶۰	۶۰	۱۰۰
	r	**۰/۲۶۸	**۰/۵۱۰	۰/۱۰۷
تیپ شخصیتی درون‌گرا	مقدار *p*	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۴۵۹
	N	۱۶۰	۶۰	۱۰۰

** $p<۰/۰۱$

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، بین تیپ شخصیتی برون‌گرا با فرسودگی شغلی چه در مردان و چه در زنان رابطهٔ معناداری وجود نداشت ($p>۰/۰۱$)؛ اما بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با فرسودگی شغلی کل ($p<۰/۰۰۱$، r=۰/۲۶۸) و در مردان ($p=۰/۰۰۴$، r=۰/۵۱۰) رابطهٔ مثبت، مستقیم و معنادار دیده شد؛ بدین‌معنا که هرچه نمرهٔ تیپ شخصیتی درون‌گرای فرد فرد در پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی آیزنک بیشتر باشد، وی بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شود و برعکس؛ اما بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی در زنان رابطهٔ معناداری مشاهده نشد ($p>۰/۰۱$).

جدول ۳. نتایج برازش مدل رگرسیون بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با فرسودگی شغلی

	مدل	R^2	F	Beta	B	خطای معیار	T	مقدار *p*
در کل نمونه	مقدار ثابت				۳۹/۸۹۳	۳/۸۱۵		<۰/۰۰۱
	تیپ شخصیتی درون‌گرا	۰/۰۷۲	۱۲/۲۳۹	۰/۲۶۸	۲/۹۹۱	۰/۰۲۳	۳/۴۹۸	<۰/۰۰۱
در مردان	مقدار ثابت				۱/۲۰۴	۰/۰۴۷		۰/۹۶۳
	تیپ شخصیتی درون‌گرا	۰/۲۳۴	۹/۸۴۸	۰/۵۱۰	۶/۴۹۴	۰/۰۷۴	۳/۱۳۸	۰/۰۰۴

در برازش مدل رگرسیون در کل نمونه مشاهده شد، تیپ شخصیتی درون‌گرا به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کنندهٔ فرسودگی شغلی است ($p<۰/۰۰۱$، β=۰/۲۶۸) و این متغیر ۷/۲درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. در برازش مدل رگرسیون در مردان نیز ملاحظه شد، تیپ شخصیتی درون‌گرا به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کنندهٔ فرسودگی شغلی است ($p=۰/۰۰۴$، β=۰/۵۱۰) و این متغیر ۲۳درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند.

۴ بحث

این پژوهش با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی برمبنای تیپ شخصیتی کارکنان صنعت برق شهر یزد انجام گرفت. باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت، بین تیپ شخصیتی برون‌گرا با فرسودگی شغلی چه در مردان و چه در زنان رابطهٔ معناداری وجود نداشت؛ همچنین بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با فرسودگی شغلی در نمرهٔ کلی و در مردان رابطهٔ

معنادار مشاهده شد که این رابطه مثبت و مستقیم بود؛ بدین‌معنا که هرچه نمرهٔ تیپ شخصیتی فرد در پرسش‌نامهٔ تیپ شخصیتی آیزنک بیشتر باشد، وی بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شود و برعکس؛ اما بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی در زنان رابطهٔ معناداری گزارش نشد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های زیر همسوست: صابری و همکاران در پژوهش خود با بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶ دریافتند، فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی حائز اهمیت است؛ همچنین با افزایش سن و سابقهٔ کاری فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. افزایش مدرک تحصیلی، اختلالات روان‌پزشکی، نوع مسکن و نارضایتی از زندگی زناشویی در مردان به‌طور معناداری باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود (۷). سوئیدر و زیمر در پژوهشی با استفاده از روش فراتحلیل به ارائهٔ مدلی در زمینهٔ ارتباط بین شخصیت و فرسودگی شغلی پرداختند. نتایج نشان داد، سطوح بیشتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح کمتر فرسودگی عاطفی و سطوح بیشتر موفقیت فردی در ارتباط است؛ همچنین ویژگی روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و نبود موفقیت دارای ارتباط مثبت و معناداری است. ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با همهٔ ابعاد فرسودگی ارتباط منفی و معناداری دارند (۱۴). پژوهش حاتمیان و حاتمیان با هدف بررسی رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه با روش توصیفی‌همبستگی روی ۱۵۰ نفر به‌روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت. نتایج نشان داد، بین تاب‌آوری و رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت؛ همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، همسازی و وظیفه‌شناسی همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد؛ درحالی‌که بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژند و تجربه‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنادار بود (۱۶). مگنانو و همکاران در مطالعه‌ای مقطعی بر ۱۴۴ کارگر کمک‌حرفه‌ای گزارش دادند که برون‌گرایی، موافقت و وظیفه‌شناسی هیچ عامل فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمی‌کنند و ثبات عاطفی و گشودگی برای تجربه از عوامل فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌شده است (۱۷). آنگ و همکاران از پرستاران یک بیمارستان مراقبت‌های عالی در سنگاپور نظرسنجی کردند و به این نتیجه رسیدند که پرستاران با سن کمتر از سی سال با روان‌رنجوریسم زیاد تا بسیار زیاد، احتمالاً دچار فرسودگی عاطفی، شخصی‌سازی زیاد و موفقیت فردی کم می‌شوند (۱۸).

باتوجه به یافته‌های به‌دست‌آمده می‌توان گفت، افراد برون‌گرا در مواجه‌شدن و مقابله با فرسودگی شغلی بهتر می‌توانند عکس‌العمل نشان دهند و احساس رضایت شغلی و متعاقباً فرسودگی شغلی کمتری درمقایسه با درون‌گراها داشته باشند. افراد برون‌گرا در واکنش به موقعیت‌های استرس‌زا از اعتمادبه‌نفس کافی برخوردار هستند و از سبک‌های دفاعی مناسبی (مانند حل منطقی مسئله، بررسی مجدد مشکل و بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی) استفاده می‌کنند. شخصیت، عاملی مهم در رابطه با استرس و سلامت شغلی است. از این لحاظ می‌توان تصور کرد که استرس، شخصیت و فرسودگی شغلی متغیرهای کاملاً همبسته‌ای هستند که در شرایط گوناگون باهم تعامل دارند. با استناد به پژوهش سوئیدر و زیمر، افرادی که برون‌گرایی آن‌ها زیاد است، علاوه‌بر حوادث استرس‌زا، حوادث لذت‌بخش بیشتری را تجربه می‌کنند. آمادگی برای تجربهٔ حوادث لذت‌بخش، افراد برون‌گرا را در مقابله با رویدادهای استرس‌زای زندگی تقویت می‌کند و زمینه را برای استفاده از سبک‌های مقابلهٔ کارآمد با استرس مهیا می‌سازد و فرد با به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای فعال و سازنده به حل مشکل و کاهش استرس می‌پردازد. این امر بدان‌معنا است که درون‌گرایان نقطهٔ مقابل برون‌گرایان هستند و دربرابر موقعیت‌های استرس‌زا به‌احتمال زیاد ضعف نشان می‌دهند. درنهایت می‌توان گفت، خصیصه‌های شخصیتی بر راهبردهایی که فرد در مقابله با استرس‌های زندگی ازجمله فرسودگی شغلی به‌کار می‌گیرد، تأثیرگذار است. در این رابطه به‌طور مشخص اشاره می‌شود، درون‌گرایان دربرابر موقعیت‌های استرس‌زا آسیب‌پذیر بوده و مستعد فرسودگی شغلی هستند (۱۴).

نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان منبعی اطلاعاتی و آماری درجهت برنامه‌ریزی مشاوران در مراکز مشاوره استفاده شود. همچنین مطالعهٔ حاضر می‌تواند بستری را برای انجام مطالعات آتی و اثربخشی مداخلات روان‌شناسی در کاهش و جلوگیری از فرسودگی شغلی فراهم سازد و این امکان مهیا شود که افراد شناخت بهتری از ویژگی‌های شخصیتی خود و فرسودگی شغلی داشته باشند و شرایط بهتری برای سلامت روانی آن‌ها فراهم آید.

۵ نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های پژوهش، تیپ شخصیتی درون‌گرا می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کنندهٔ فرسودگی شغلی کارکنان صنعت برق شهر یزد مدنظر قرار گیرد.

۶ تشکروقدردانی

از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش نویسندگان را همراهی کردند، کمال تشکر را داریم.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیهٔ اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

ملاحظات اخلاقی رعایت‌شده در این پژوهش عبارت بود از: اطلاعات تمامی شرکت‌کنندگان با رعایت اصول اخلاقی ازجمله اینکه پرسش‌نامه‌ها بدون نام و با کد مشخص شد و رازداری رعایت شد. همچنین مشارکت‌کنندگان با رضایت خود در این تحقیق همکاری کردند.

رضایت برای انتشار

این امر غیر قابل اجرا است.

در دسترس بودن داده‌ها و مواد

داده‌های این پژوهش به‌صورت فایل اکسل در فضای ذخیره‌ای هارددرایو نزد نویسندهٔ مسئول حفظ شده است؛ همچنین به‌صورت ایمیل بین نویسندگان دیگر به اشتراک گذاشته شده است.

تضاد منافع

منابع مالی پژوهش توسط نویسندهٔ اول مقاله تأمین شده است.

منابع مالی
تمامی هزینه‌های انجام پژوهش بر عهدهٔ نویسندهٔ اول مقاله بوده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندهٔ اول پژوهش ارائهٔ ایدهٔ پژوهشی، مسئولیت طراحی مطالعه و اجرای پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها و نگارش مقاله را انجام داد. نویسندهٔ دوم در تمامی مراحل انجام پژوهش ازقبیل تدوین پژوهش، آنالیز و تحلیل داده‌ها، بازبینی و مرور مقاله همکاری داشت. نویسندگان نسخهٔ دست‌نوشتهٔ نهایی را مطالعه و تأیید کردند.

References

1. World Health Organization Report. Mental health: new understanding, new hope. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2001.
2. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout how organizations cause personal stress and what to do about it. New York: John Wiley & Sons; 2008.
3. Sh. Zeighami Mohammadi, M.Sc., S. Asgharzadeh Haghighi, B.Sc.. Relation between Job Stress and Burnout among Nursing Staff. Avicenna J Nurs Midwifery Care. 2011;19(2):42-52. http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-1099-fa.html
4. Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. J Pers Soc Psychol. 1979;37(1):1–11. https://doi.org/10.1037//0022-3514.37.1.1
5. Jafari Nodooshan M. Barrasiye farsoodegi shoghli karkonan edare omoore maliyati ostane Yazd ba tavajoh be tasvire zehni edare va khosousiyaat aan [Investigation of burnout of employees of the tax administration of yazd province according to the personal image of the office and its characteristics] [Thesis for MSc]. [Yazd, Iran]: Faculty of management and economics, Azad University; 2013. [Persian]
6. Torabi Parizi M, Eskandarizadeh A, Karimi Afshar M, Asadi Shekaari M, Jangjoo A. The frequency of job burnout among dentists of Kerman City. Journal of Health and Development. 2015;3(4):333–40. [Persian]
7. Saberi H, Moraveji A, Naseh J. Occupational burnout among school teachers and some related factors in Kashan 2007. Iran South Med J. 2011;14(1):41–50. [Persian] http://ismj.bpums.ac.ir/article-1-243-en.html
8. Moharamzadeh M, Vahdani M, Ghahremani J, Mir Ameri H. The relationship between employees' personality characteristics and job burnout in ministry of sport and youth. Sport Management. 2015;6(4):697–711. [Persian] https://jsm.ut.ac.ir/article_53124.html?lang=en
9. Rahnama Nehzami N, Rezaei S, Jomehri F, Ahadi H. Personality characteristics and stress in peptic ulcer patients and healthy individuals: a comparative study considering sex differences. Journal of Shahed University. 2012;19(99):1–15. [Persian]
10. Nasrollahi A, Dadfar R, Ahmadi V, Ghisarbigi F, Rostami S, Vaisi H, et al. Investigating the relationship of job exhaustion with personality types(A&B) and job satisfaction among kindergarten educators of Ilam City. Journal of Ilam University. 2013;21(6):208–14. [Persian] http://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-1323-en.html
11. Jalali Farahani M, Sajjadi SN, Ali Doost Ghahfarokhi E, Eslami Y. The relationship between personality dimensions and job burnout in physical education men teachers of Zanjan. Contemporary Studies on Sport Management. 2012;1(1):37–48. [Persian] https://smms.basu.ac.ir/article_25.html?lang=en
12. Khalili F, Dashgarzadeh Kh. Tanidegi shoghli va farsoodegi karkonan omoore edari [Occupational stress and burnout of administration staff]. Journal of Business Management. 2010;2(7):182–204. [Persian]
13. Ghorpade J, Lackritz J, Singh G. Burnout and personality: evidence from academia. J Career Assess. 2007;15(2):240–56. https://doi.org/10.1177/1069072706298156
14. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. J Vocat Behav. 2010;76(3):487–506. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003
15. Chen SC. University students' personality traits and entrepreneurial intention: using entrepreneurship and entrepreneurial attitude as mediating variable. Int J Eco Res. 2012;3i3:76 – 82.
16. Hatamian P, Hatamian P. Predict job satisfaction personnel of based personality traits and resiliency. Rooyesh-e-Ravanshenasi. 2019;8(2):3–8. [Persian] http://frooyesh.ir/article-1-397-en.html
17. Magnano P, Paolillo A, Barrano C. Relationships between personality and burn-out: an empirical study with helping professions' workers. J Human Soc Sci Res. 2015;1:10–9. https://doi.org/10.6000/2371-1655.2015.01.02
18. Ang SY, Dhaliwal SS, Ayre TC, Uthaman T, Fong KY, Tien CE, et al. Demographics and personality factors associated with burnout among nurses in a Singapore tertiary hospital. BioMed Res Int. 2016;2016:1–12. https://doi.org/10.1155/2016/6960184
19. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory: manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986.
20. Azizi L, Feizabadi Z, Salehi M. Tahlile ameli ekteshafi va tayidi porseshname farsoodegi shoghli Maslach dar karkonan deneshgah Tehran [Exploratory and confirmatory factor analysis of mazlach burnout questionnaire among employees of university of Tehran]. Quarterly Journal of Psychological Studies, Al-Zahra University. 2008;4(3):73–92. [Persian]
21. Eysenck HJ, Eysenck SBG. Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (adult and junior). London: Hodder& Stoughton; 1975.
22. Ahmadiyan, N. Relationship between personality factors and locus of control with test anxiety in birjand's high school students. Journal of Educational Psychology Studies. 2014;10(18):1-20. doi: 10.22111/JEPS.2014.1845