



سومین کنفرانس بین‌المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری

The 3rd International Conference on Entrepreneurship, Creativity, and Innovation

۳۰ شهریور ماه ۱۳۹۶

شیراز - سالن همایش های فرهنگیان



W W W . E N C O N F . I K H A R A Z M I . C O

ارتباط ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی کارکنان

دکتر مهران مولوی^۱، حیدر داندن^۲

^۱*استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، dr_molavi1967@yahoo.com

^۲ دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد

چکیده

هدف از این تحقیق رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی مهاباد بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان ادارات دولتی شهر استان مهاباد بود که تعداد آنها برابر ۳۵۶۲ نفر بود، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۶ نفر به دست آمد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو کاستا و مک کری (۱۹۹۲) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلیج و جکسون (۱۹۸۱) استفاده گردید. به منظور تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی مهاباد رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: شخصیت، فرسودگی شغلی، روان رنجوری.

مقدمه

صفات شخصیتی در سازمان های امروزی می توانند پیش بین معناداری برای رشد ابعاد سازمانی باشند. شخصیت از نظر دنولت^۱ و همکاران (۲۰۰۵) اشاره به ساختارها و فرایندهایی دارد که زمینه ساز تجربه و رفتار فردی است و با توجه به ساختار شخصیتی هر فردی رفتار و هیجان ویژه ایی را هنگام مواجهه با رویدادها از خود نشان می دهند.

از دیدگاه دنولت (۲۰۰۵) تیپ شخصیتی در طبقه بندی ابعاد شخصیتی آدمی بوده که دارای دو مؤلفه عاطفه منفی و بازداری اجتماعی اند و به عنوان عامل تعیین کننده رشد شخصیت یا آشفستگی هیجانی در افراد مورد تأیید قرار گرفته است. افراد دارای بعد منفی شخصیتی، بیشتر تمایل به تجارب عاطفه منفی در همه اوقات، صرفنظر از موقعیت دارند. همچنین بازداری اجتماعی با

تمایل پایدار به بازداری تجربیات هیجانی و رفتاری در تعاملات اجتماعی دارند. افراد دارای ابعاد شخصیتی مثبت نیز ارتباط اجتماعی بالا و بیشتر تمایل دارند که از طریق ابراز، تصریح عقاید و خصوصیات خود واکنش نشان دهند (هاشمی و پیمان نیا، ۱۳۹۲).

ویژگی های شخصیتی با توجه به تاثیرش بر رشد شناختی می تواند زمینه ساز خلاقیت شود. مزایا و دستاوردهای درخشان متکی به وجود ویژگی های متعالی در انسان های توانمند، متعهد، خودباور و مسئولیت پذیر است که واجد مختصات گرانی همچون پیشگامی، نوآوری و خلاقیت، آینده نگری، تعهد، اعتماد به نفس بالا، استقلال طلبی و تعالی جویی شخصیت باشند (لازارو^۲، ۲۰۱۴).

ویژگی های شخصیتی می توانند با فرسودگی شغلی رابطه متقابلی داشته باشند. به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی از تعامل عوامل مختلفی بوجود می آید که یکی دیگر از مهمترین آنها ویژگی های شخصیتی افراد است. تئوری های بسیاری تلاش کرده اند تا رابطه بین مشاغل و ویژگیهای شخصیتی را مورد بررسی قرار دهند، باکر و همکاران (۲۰۰۶) طی چندین بررسی تعدادی از عوامل شخصیتی مهم از جمله منبع کنترل، اعتماد به نفس، انگیزه پیشرفت و سرسختی را در ارتباط با فرسودگی شغلی معرفی کردند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به جای آن از معادلهایی چون تنیدگی، تحلیل رفتگی، بی رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی شدگی و فرسایش روانی میتوان استفاده کرد. بین روانشناسان بر سر تعریف فرسودگی شغلی اتفاق نظر وجود ندارد. گروهی فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یکی می دانند، پاینس و ارونسون^۳ در سال ۱۹۸۱ فرسودگی شغلی را از

²- Lazaro-Capones & Antonette R.

³-Pines & Aronson

¹- Denollet