ارتباط عوامل پنج‌گانه شخصیت با تحلیل‌رفتگی شغلی در مربیان زن ایروبیک شهر اصفهان

گلارا کلاتیان*، رخساره بادامی**

* کارشناس‌ارشد تربیت‌بدنی – دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

** استادیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۱۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر سنجش رابطه ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی مربیان زن ایروبیک شهر اصفهان بود. این تحقیق از نوع همبستگی بود و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را مربیان ایروبیک زن شهر اصفهان تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بود. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعداد افراد نمونه ۱۶۰ نفر برآورد شد که جهت اطمینان بیشتر ۲۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده توزیع شد و ۱۵۷ پرسش‌نامه تکمیل گردید و در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. برای اندازه‌گیری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش و پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت مک‌کری و کوستا. نتایج تحقیق نشان داد که تحلیل‌رفتگی شغلی با مؤلفه‌های برون‌گرایی(۰/۲۱- =r)، وظیفه‌شناسی (۰/۲۰ -=r)، تطابق‌پذیری (۰/۱۸- =r)، و تجربه‌پذیری (۰/۳۳- =r) همبستگی منفی و معنادار و با مؤلفه روان‌رنجوری (۰/۱۷ =r) همبستگی مثبت و معنادار دارد. بنابراین طبق این نتایج، مربیانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و تطابق‌پذیری باشند، دربرابر عوامل استرس‌زای شغلی کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. افراد روان‌رنجور آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی دارند.

واژگان کلیدی: ابعاد شخصیت، تحلیل‌رفتگی شغلی. مربیان زن ایروبیک.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است؛ زیرا شغل علاوه‌بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد (۱). به‌عبارت دیگر، اگرچه شغل خود به سلامت روانی و جسمی کمک می‌کند و به کاهش ۴ تا ۱۰درصدی شیوع افسردگی، اضطراب و بیماری‌های جسمی در شاغلان نسبت به بیکاران منجر می‌شود (۲)، خود می‌تواند به واکنش‌های روانی مختلفی منتهی شود که فرسودگی شغلی یکی از آنها قلمداد می‌شود (۳).

فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد درمقابل عوامل تنیدگی‌زاست و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی،[1] مسخ شخصیت[2] و کاهش موفقیت فردی[3] است که می‌تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند اتفاق افتد. براساس شواهد، کارکنان مشاغل خدمات اجتماعی ازجمله مدیران، معلمان، مربیان، پزشکان و افراد پلیس به‌دلیل قرارگرفتن در موقعیت‌های فشارزای محیط کار درمعرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۴).

نظریه‌پردازی‌های جدید عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرده‌اند. عوامل فردی متغیرهایی همچون جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی‌های شغل، انگیزه و منابع شغلی را دربرمی‌گیرند (۵). اسویدر (۲۰۱۰) نیز پیشینه تحقیق در زمینه فرسودگی شغلی را به سه دسته سازمانی، شغلی و شخصی طبقه‌بندی کرده است (۶). در سطح سازمانی، پژوهشگران اثر محیط روانی سازمان‌ها را بر فرسودگی شغلی کارمندان تحت بررسی قرار می‌دهند. در سطح شغلی، بر خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می‌کنند و در سطح شخصی درباره تفاوت‌های شخصی بحث می‌کنند. ساعتچی عوامل شخصی را مهم‌ترین عامل فرسودگی شغلی می‌داند؛ زیرا معتقد است این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیراثربخش باعث فرسودگی خود می‌شوند (۷).

شخصیت عبارت است از مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحدی متشکل از ویژگی‌های نسبتاً ثابت و پایدار که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد (۸). درباره شخصیت نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز مطرح شده است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج‌عاملی شخصیت رابرت مک‌کری و پل کوستا صورتی غالب پیدا کرده است. این دو با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می‌توان بین ویژگی‌های شخصیتی پنج‌بعد مهم منظور کرد (۹). تحقیقات در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که این پنج‌بعد شخصیت، مبنا و اساس ویژگی‌های دیگر هستند. پنج ویژگی غالب شناخته‌شده عبارت‌اند از: برون‌گرایی،[4] تطابق‌پذیری،[5] وظیفه‌شناسی،[6] روان‌رنجوری[7] و تجربه‌اندوزی[8] (۱۰). بعد روان‌رنجوری ویژگی‌هایی ازقبیل

1- Emotional exhaustion
2- Depersonalization
3-Loss of a sense of personal accomplishment
4- Extrovesion
5- Agreeableness
6- Conscientiousness
7- Neuroticism
8- Openness

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

ترس، زودرنجی، عزت‌نفس پایین، اضطراب اجتماعی و احساس درماندگی را دربرمی‌گیرد. برون‌گرایی ویژگی‌ای است که با اجتماعی‌بودن شناخته می‌شود. از ویژگی‌های افراد در بعد تطابق می‌توان به اعتماد و هم‌دلی در برخوردهای اجتماعی اشاره کرد. گشودگی به تجربه با خلاقیت، تنوع‌طلبی و روشنفکری مشخص می‌شود و نهایتاً، وظیفه‌شناسی بعدی است که میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدف‌گرابودن را درجهت رفتارهای سازمان توصیف می‌کند (۱۱).

مسلش (۱۹۹۸) در مطالعات خود دریافت که صفت‌ها و ابعاد شخصیتی می‌توانند توجیه‌کنندهٔ فرسودگی شغلی باشند (۱۲). او به این نتیجه رسید که بعد شخصیتی روان‌رنجوری می‌تواند توجیه‌کنندهٔ فرسودگی باشد. زوپیاتیس (۲۰۱۰) ارتباط بین صفات شخصیتی و تحلیل‌رفتگی در مدیران هتل را سنجید و به این نتیجه رسید که بین صفت‌های شخصیتی و تحلیل‌رفتگی ارتباط وجود دارد (۱۳). وحدانی، محرم‌زاده و سیدعامری (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی با عنوان ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی به این نتیجه رسید که افراد با سطح بالاتر روان‌رنجوری و سطوح پایین‌تر برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بیشتر درمعرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (۱۴). رسولیان (۱۳۸۳) نیز پژوهشی را با عنوان رابطه فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی پرستاران انجام داد (۱۵). نتایج تحقیق او نشان داد که میزان کلی فرسودگی در پرستاران در بعد خستگی هیجانی، متوسط، در بعد مسخ شخصیت، پایین و در بعد کفایت شخصی متوسط بود. میزان فرسودگی شغلی افزون بر ارتباط با متغیرهای شغلی و جمعیت‌شناختی در گروه‌های شخصیتی مختلف نیز تفاوت داشت. تحقیق حسین شیخی‌ساری (۱۳۸۹) با عنوان رابطه فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیت هم نشان داد که افراد روان‌رنجور بیشتر درمعرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۱۶). مرور بیشتر تحقیقات انجام‌شده درباب ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با تحلیل‌رفتگی شغلی که تعدادی از آنها را در بند قبل دیدیم، حاکی از این است که بین ویژگی‌های شخصیتی با تحلیل‌رفتگی شغلی ارتباط وجود دارد. اما نوع و شدت این ارتباط در همه تحقیقات یکسان نیست. متغیر نوع شغل و وضعیت سازمان به‌عنوان عامل مداخله‌گر در شدت این ارتباط معرفی شده است. مسلش و همکاران (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر می‌دانند که عبارت‌اند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، و تضاد ارزشی بین فرد و محیط (۱۷). بنابراین، باتوجه به اینکه اکثر پژوهش‌ها درباب مشاغلی انجام گرفته که ازلحاظ جسمانی تحرک قابل ملاحظه ای ندارند، در نظر است ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با تحلیل‌رفتگی شغلی در مربیان ایروبیک مطالعه شود که ساعت‌های متوالی هم از لحاظ جسمی و هم از لحاظ فکری درگیر هستند. پیش‌فرض پژوهش آن است که فشار ناشی از اجرای تمام حرکات آموزشی توسط خود مربی، با توجه به متوالی‌بودن ساعت‌های کلاسی و متعاقب آن به‌همراه‌داشتن خستگی جسمی و فکری، دستمزد کم و نداشتن حقوق ثابت، آنان را درمعرض ابتلا به عوارض تحلیل‌رفتگی شغلی قرار می‌دهد. بنابراین هدف این تحقیق، مطالعه ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی در مربیان ایروبیک است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و روش آن پیمایشی است.

براساس اطلاعات و آمار هیئت آمادگی جسمانی و ایروبیک استان اصفهان تعداد مربیان فعال ایروبیک در سطح شهر اصفهان ۴۰۰ نفر است که جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. از این میان تعداد افراد نمونه ازطریق فرمول حجم نمونه کوکران ۱۶۰ نفر برآورد شد که جهت اطمینان بیشتر ۲۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده توزیع شد و ۱۵۷ پرسش‌نامه به صورت کامل تکمیل گردید و در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت..

در این پژوهش دو پرسش‌نامه ابزار اندازه‌گیری بوده‌اند که شامل پرسشنامه‌های پنج‌عاملی شخصیت (NEO-FFI[1]) و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI [2]) است. در زیر به ترتیب پرسش‌نامه‌های مورد استفاده ارائه می‌شود.

الف)پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت: این پرسش‌نامه فرم کوتاه‌شدهٔ پرسش‌نامه NEO-PI[3] است که کاستا و مک‌کری در سال ۱۹۸۹ تهیه و تدوین کرده‌اند (۱۸). پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت برای به‌دست‌آوردن اندازهٔ مختصر و دقیقی از پنج عامل بنیادی شخصیت ساخته شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۵ حیطه و ۶۰ سؤال دارد. این حیطه‌ها به‌ترتیب عبارت‌اند از: روان‌رنجوری (N)، برون‌گرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، تطابق‌پذیری (A) و وظیفه‌شناسی (C). سؤال‌های پرسش‌نامه به صورت بسته و شامل پنج‌گزینه (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است که پاسخ‌دهنده یکی از گزینه‌ها را به‌عنوان پاسخ سؤال انتخاب می‌کند. کیامهر (۱۳۸۱) پایایی این آزمون را با روش بازآزمایی (اجرای مجدد بر روی ۳۳۶ نفر) برای پنج‌عامل بنیادی شخصیت یعنی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرابودن، توافق و وظیفه‌شناسی به‌ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۶۵ و ۰/۸۶و آلفای کرونباخ را برای این عوامل به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۳، ۰/۴۲، ۰/۵۸ و ۰/۷۷ گزارش کرده است (۱۹).

ب) پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش: این پرسش‌نامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است و سنجش استاندارد طلایی برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده است و از سه مقیاس اندازه‌گیری مستقل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تشکیل شده است که ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها دارد و جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد.

مجموع نمره‌های سؤالات هر مقیاس نشان‌دهنده نمره فرد در آن مقیاس است. در این پرسش‌نامه، گزینه‌های مابین (به‌ندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد و همیشه) معرف نمرات ۱،۲،۳،۴،۵ هستند و اکتساب نمره بیشتر نشان‌دهنده مشکلات بیشتر است. نظریان در سال ۱۳۷۶ اعتبار پرسش‌نامه فرسودگی شغلی را به این صورت

1 -NEO Five Factor Inventory
2 - Maslach Burnout Inventory
3-NEO Personality Inventoty

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

گزارش کرد: ضریب آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای مسخ شخصیت ۰/۵۶، احساس کفایت شخصی ۰/۸۱ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۳ به دست آمده است. (۲۰)

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شده است. تحلیل‌های آماری فوق با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۱۶ انجام شد و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق سطح خطای ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

جدول۱. نتایج توصیفی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی و پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	میانه	مینیموم	ماکزیمم
روان‌رنجوری	۲۳/۹۵	۳/۹۰	۱۵/۲۵	۲۴	۱۵	۳۰
برون‌گرایی	۴۰/۱۰	۵/۵۹	۳۱/۲۱	۴۰	۳۱	۵۰
پذیرش تجربه	۳۳/۷۳	۴/۱۰	۱۶/۸۹	۳۴	۲۶	۴۲
تطابق‌پذیری	۳۰/۷۷	۳/۹۰	۱۵/۲۲	۳۱	۲۴	۳۷
وظیفه‌شناسی	۳۷	۵/۰۱	۲۴/۱۷	۳۷	۲۷	۴۷
تحلیل‌رفتگی شغلی	۶۰/۶۸	۱۵/۲۲	۱۳۱/۷۳	۵۹	۴۲	۸۸

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بزرگ‌ترین و میانگین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری کوچک‌ترین است. بیشترین میزان پراکندگی نمره‌ها نیز در ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری و روان‌رنجوری و کمترین پراکندگی در ویژگی شخصیتی برون‌گرایی وجود دارد.

جدول۳. ضریب همبستگی پیرسون درباره ارتباط ابعاد شخصیت با تحلیل‌رفتگی شغلی

منبع	فراوانی	r	r^2	سطح معناداری
برون‌گرایی	۱۵۷	-۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۰۷
وظیفه‌شناسی	۱۵۷	-۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۱
روان‌رنجوری	۱۵۷	۰/۱۷	۰/۰۲۸	۰/۰۴
تجربه‌پذیری	۱۵۷	-۰/۳۳	۰/۱۰	۰/۰۰۱
تطابق‌پذیری	۱۵۷	-۰/۱۸	۰/۰۳	۰/۰۲

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و تجربه‌پذیری با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد، درحالی‌که بین ویژگی روان‌رنجوری با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین برون‌گرایی با تحلیل‌رفتگی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. تحقیق مهاجر (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز" نشان داد که بین سابقه شغلی، میزان حقوق ماهیانه، ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، باوجدان‌بودن و دلپذیربودن با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد که با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو است.(۲۱)

کیم و همکاران (۲۰۰۸) رابطه تحلیل‌رفتگی و تعهد شغلی را در تحلیل مقایسه‌ای با درنظرگرفتن پنج‌بعد شخصیتی درباره کارمندان مترو انجام دادند که نتایج پژوهش ارتباطی بین برون‌گرایی و تحلیل‌رفتگی شغلی نشان نداد و با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو نیست. شاید دلیل آن پرسش‌نامه متفاوت در ابعاد شخصیت (گلدبرگ) باشد (۲۲).

در پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان "ارتباط بین شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی" ارتباط معناداری بین برون‌گرایی و تحلیل‌رفتگی شغلی به دست نیامد که نتایج پژوهش حاضر را تأیید نمی‌کند.احتمالاً تفاوت در جنسیت جامعه آماری دو تحقیق و اوضاع متفاوت کاری، در به‌دست‌آمدن نتایج متفاوت مؤثر بوده است (۲۳).

ازآنجاکه افراد برون‌گرا پرانرژی، اجتماعی، سهل‌گیر و خوش‌بین هستند و به نقاط روشن هر چیز و نکات مثبت هر کار نگاه می‌کنند، تحت فشار و استرس، عملکرد بهتری نسبت به دیگران دارند (۲۴). شاید معلمان در مدرسه‌ها کمتر از مربیان باشگاه‌ها تحت فشار باشند. بدین‌دلیل که وضعیت حاکم بر مدرسه‌ها، انتظارات کمتری را ازطرف مسئولان، اولیا و دانش‌آموزان متوجه معلمان ورزش می‌کند، ولی مربیان ایروبیک، به‌دلیل انتظارات متفاوت و گوناگون افراد شرکت‌کننده، و نظارت مستقیم مسئولان سالن، فشار بیشتری را متحمل می‌شوند و براساس شواهد، افراد برون‌گرا تحت فشار بهتر عمل می‌کنند و متعاقب آن، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با تحلیل‌رفتگی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق گارسیا و همکاران (۲۰۰۹) که درباره معلمان انجام شده است؛ نتایج مورگان (۲۰۰۸) درباره دانشجویان، و نتایج مهاجر که درباره دبیران آموزش و پرورش انجام گرفته است، هم‌خوانی دارد (۲۵)(۲۶)، اما با یافته‌های فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوان نیست. در پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) ارتباطی بین وظیفه‌شناسی و تحلیل‌رفتگی شغلی در دبیران تربیت‌بدنی به‌دست نیامده است. شاید بتوان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً معلمان تربیت‌بدنی با توجه به جو خاصی که در زنگ ورزش حاکم است مانند نبودن استرس به‌خاطر نرساندن درس‌ها یا طرح سؤال برای امتحانات میان‌ترم یا تصحیح ورقه دانش‌آموزان و نظایر آنها، وظیفه‌شناسی در موقعیت شغلی برای آنها چندان نمود پیدا نمی‌کند. درباب وجود ارتباط بین وظیفه‌شناسی و تحلیل‌رفتگی شغلی در مربیان ایروبیک می‌توان نتیجه

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

گرفت که نظم و ترتیب حرکاتی که مربی انجام می‌دهد و هم‌چنین تعداد تکرار حرکات، صحت انجام حرکات از لحاظ فشارهای وارد بر مفاصل و نظایر آنها اهمیت وظیفه‌شناسی را در این حرفه بیشتر مشخص می‌کند. فرد وظیفه‌شناس سختی‌های کار را می‌پذیرد و با برنامه‌ریزی به انجام آن می‌پردازد؛ درنتیجه بهتر می‌تواند با استرس‌های این عوامل کنار بیاید و کمتر دچار تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات باکر و همکاران (۲۰۰۲)، گروپاد و همکارانش (۲۰۰۷)، مورگان (۲۰۰۸)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰) و صفری (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد (۲۷)(۲۸)(۲۹)، ولی با تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی ندارد. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً جو کاری معلمان تربیت‌بدنی در زنگ ورزش به‌گونه‌ای نیست که ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری در تحلیل‌رفتگی شغلی نمود پیدا کند. چگونگی برگزاری کلاس، فقدان عوامل استرس‌زای تدریس و دلهره و دلواپسی از نظارت مسئولان بر شیوه تدریس شاید از عواملی باشد که سبب می‌شود روان‌رنجوری در این معلمان چندان ملموس نباشد. از ارتباط بین روان‌رنجوری و تحلیل‌رفتگی می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه افراد روان‌رنجور تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، کمرویی، افسردگی و عزت‌نفس پایین دارند، و با توجه به عوامل استرس‌زا در محیط کلاس، ازجمله نظارت مسئولان بر شیوه تدریس و نظایر آنها، آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی ایجاد می‌شود. این افراد مستعد دریافت عواطف و منفی هستند، از ثبات و پایداری لازم برخوردار نیستند و آنقدر درگیر مسایل ذهنی خویش هستند که از رویدادها و محرک‌های محیط خود غافل می‌شوند و این بی‌توجهی باعث می‌شود انتظارات سازمان خود را برآورده نسازند و در کار خود احساس ناکامی کنند همان‌طورکه مسلش و جکسون (۱۹۹۸) مطرح می‌کنند، برخی ویژگی‌ها مانند اعتماد به نفس پایین، تکانشی‌بودن و ناشکیبایی ازجمله خصوصیاتی است که احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد (۳۰). افراد روان‌رنجور معمولاً در محیط کار حال و هوای منفی دارند و عموماً نسبت به کار نگرش منفی دارند. این ویژگی‌ها تحمل محیط کار را دشوار می‌سازد و فرد روان‌رنجور تحلیل‌رفتگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کند. همچنین روان‌رنجوری از ایجاد انگیزه و خلاقیت که از ویژگی‌های مربی ایروبیک است جلوگیری می‌کند، لذا در انتخاب مربیان این ویژگی شخصیتی باید در نظر گرفته شود تا افرادی با درجه روان‌رنجوری پایین‌تر به‌کار گمارده شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که همبستگی منفی و معناداری بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و تحلیل‌رفتگی شغلی وجود دارد. این نتایج با یافته‌های بولیک (۲۰۰۳)، زلارز و همکاران (۲۰۰۶)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰)، مورگان (۲۰۰۸) و فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد (۳۱)(۳۲)، ولی با تحقیق باکر و همکارانش (۲۰۰۶) که مراقبان بیماران سخت‌علاج را بررسی کرده بودند هم‌خوانی ندارد. احتمالاً دلیل آن جامعه آماری متفاوت (۷۵ نفر زن)، پرسش‌نامه متفاوت در ابعاد شخصیت (پرسش‌نامه هیندریکس) و عوامل فرهنگی اجتماعی باشد. افراد با ویژگی تجربه‌پذیری افرادی مایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی،

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

انعطاف‌پذیری، روشنفکری و نوآوری هستند؛ زندگی آنها سرشار از تجربه است؛ این افراد طالب لذت‌بردن از نظریه‌های جدید هستند. مشخص است افرادی که براساس خرد و اندیشه عمل کنند و انعطاف‌پذیر باشند میزان سازگاری بالاتری با موقعیت‌های فشارآور محیط دارند. این افراد خلاق و نوآورند، بنابراین دچار یک‌نواختی و تکرار نمی‌شوند. این افراد مستقل، سازنده و شجاع هستند و احساس موفقیت فردی و شغلی دارند از این‌رو کمتر به فرسودگی شغلی گرفتار می‌شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته‌های تحقیق باکر و همکاران (۲۰۰۲)، مورگان (۲۰۰۸)، صفری (۱۳۸۸)، زوپیتاس و همکاران (۲۰۱۰)، گارسیا و همکاران (۲۰۰۹)، استورم و همکاران (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد، اما با تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد (۳۳) احتمالاً زنگ ورزش به‌گونه‌ای نیست که زمینه‌ساز بروز رفتارهای تطابق‌پذیری باشد. درباب ارتباط بین ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری با تحلیل‌رفتگی شغلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به اینکه افراد دارای ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری به گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتمادورزی، فداکاری، همدلی، فرمان‌برداری و وفاداری تمایل دارند و در کلاس ایروبیک افراد با ویژگی‌های شخصیتی و فرهنگی و سلایق گوناگون و رده‌های سنی متفاوت شرکت دارند، چنین خصوصیات شخصیتی به فرد کمک می‌کند تا ارتباط خود را با محیط تحکیم بخشد و از حمایت لازم برخوردار گردد. این می‌تواند باعث کاهش فشارهای شغلی ناشی از برخورد با سلیقه‌ها و افراد متفاوت گردد. پس این افراد مصونیت بیشتری در مقابل ابتلا به فرسودگی شغلی دارند. فرد سازگار اساساً نوع‌دوست است، با دیگران احساس هم‌دردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناسازگار خودمحور است و به قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. با توجه به این ویژگی‌ها منطقی است که فرسودگی در افراد سازگار کمتر باشد. نتایج این تحقیق نشان داد مربیانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و تطابق‌پذیری باشند، دربرابر فشارهای شغلی کمتر دچار فرسودگی می‌شوند. همچنین با توجه به نتایج این تحقیق، افراد روان‌رنجور آمادگی بیشتری برای ابتلا به فرسودگی شغلی دارند؛ از این‌رو پیشنهاد می‌شود هنگام انتخاب مربیان با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت ویژگی‌های شخصیتی مربیان سنجیده شود.

منابع

۱- نیری، رمضان، (۱۳۷۹). بررسی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی مشاوران شاغل در مدارس متوسطه شهر یزد از نظر عوامل دموگرافیک آنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

2- Claussen, B. Bgorndal, A. Hjort, P. F. (1993). Health and reemployment in a two yaer follow up of long term unemployad. Journal of Epidemiological community Health. 47(1) :14-18

۳- استورا، (۱۹۹۱). تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن. ترجمه دادستان پریرخ (۱۳۷۷). تهران: رشد.

۴- خلیفه سلطانی، افتخارسادات، (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی مدیران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

5- Maslach, c. schaufeli w. b, and leiter, m. p. (2001). job burnout annual revies of revies of psychology. 52. 397-422

6- Swider,B.w, Zimmerman, R.D (2010). Born to burnout: Ameta-analytic path model of personality, job burnout, and work out comes, journal of vocational Behavior volume 76, issue3, june 2010, pages 487-506.

۷- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۹). روان‌شناسی کار، نشر ویرایش، چاپ هفدهم، تهران.

۸- شاملو، سعید، (۱۳۸۲). مکاتب و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت. تهران؛ انتشارات رشد.

۹- شکری، امید، کدیور، پروین و دانشورپور، زهره، (۱۳۸۶). نقش صفات شخصیتی و شیوه‌های یادگیری روی دستاوردهای آکادمی دانشجویان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، شماره ۱۳(۳). ۲۸۰-۹.

10- Caplan, b. (2003). Stigler-becker versus myers-briggs: why preference-basedexplanation are scientifically meaning-ful and empirically important. Journal of economic behavior and organization: 50(4). 391_405.

11- Pervin, Lawrence, cervone, Daniel. (2010). Personality theory and research, WILEY, elevent edition.

12- Maslach, c. (1998). Amulti dimensional theory of burnout in theories of organizational stress, c. l. cooper,pp,85-68. Oxford,uk:oxforduniv. Press.

13- Zopiatis, a. (2010). investigating the association of burout and personality traits of hotel managers. International CHRIE conference-refereed,track,eve nt11.

۱۴- محرم‌زاده، مهرداد، وحدانی، محسن، سیدعامری، حسین، (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. مجله تعلیم و تربیت استثنایی. شماره ۱۱۳. ۱۴-۵

۱۵- رسولیان، مریم، الهی، فاطمه، و افخم ابراهیمی، عزیزه، (۱۳۸۲). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه ورفتار). شماره ۹(۴).۲۴-۱۸.

۱۶- شیخی ساری، حسین. اسماعیلی‌فر، ندا. (۱۳۸۹). رابطه فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیت پنج عاملی در بین پرسنل شهرداری تهران. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی(سازمانی). سال اول. شماره ۴. ۵۴-۴۳

17- Maslach, c, Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52,397-422.

18- Pytlik, H. L. (2003). What do we assess when we assess a big 5 traits?A content analysis of the affective, behavioral, and cognative peoceaaea pepre sented in Big 5 personality inventores personality and social psychology Bullentin. Vol, 28. Pp: 847-858.

۱۹- کیامهر، جواد، (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسش‌نامهٔ پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامهٔ کارشناسی‌ارشد. دانشکده سنجش و یادگیری. دانشگاه علامه طباطبایی.

۲۰- نظریان، علی، (۱۳۷۸). بررسی سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های روانی و غیرروانی و مکانیسم‌های مقابله با آن. پایانامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.

۲۱- مهاجر، مهدی، (۱۳۸۵). بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تبریز.

22- Kim,k. H., Shin,H. K.,Swanger,N. (2008). Burnout and engagement : Acomparative analysis using the big five personality dimension, international journal of hospitality Management,28(1):96-104

۲۳- جلالی فراهانی، مجید، سجادی، نصرالله، علی دوست، ابراهیم، اسلامی، یوسف، (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی شهر زنجان. مجله پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال اول. ۳۷-۴۷.

۲۴- عبدلی، بهروز، (۱۳۸۶). مبانی روانی- اجتماعی تربیت‌بدنی و ورزش. تهران: انتشارات بامداد

25- Cano-Garsia, F, J.Padilla-Munoz, E. M. & Garrasco-ortiz, m. A. (2009). Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and indivitual differences, www.elsevier.com/locatelpaid

.26- Morgan, b (2008). The relationship between the big five personality traits and burnout in south African university student. Dissertation. University of Johannesburg.

27- Bakker, a، van derzee k. (2002).The relationship between the big five personality factors and burnout: astudy among volunteer counselors. Journal Social psychology. 135(5).

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

28- Ghorpade,J., Lacktiz,J., singh,G. (2007), Burnout abd personality: Evidence from Academia, journal of career Assessment, 15(2): 240-256

۲۹- صفری، شهربانو، گودرزی، حسنیه، (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر. مجله رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار، شماره ۳، ۱۰۱-۸۵.

30- Maslach, c. (1998). Amulti dimensional theory of burnout in theories of organizational stress, c. l. cooper,pp,85-68. Oxford,uk:oxforduniv. Press.

31-Bulik,N. (2003), Perceived job stress, personality traits and burnout syndrome in police officers. Institute of psychology, Lodz: university press, 91-106.

32- Zellars, K. , Perrewe, P. & Hochworter, W. (2006). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. Journal of Applied social Psychology, 30:1570-1598.

33- Storm,K., Rothmann,s.(2003).The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in corporate pharmacevtical group. South African journal of industrial psychology,29:35-420.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]

The Relationship between the Five Personality factors and Burnout in Female Aerobics Coaches of Esfahan

Kalatian G., M.A. Student, Islamic Azad University, Khorasgan Branch
Badami R., (Ph.D), Islamic Azad University, Khorasgan Branch

Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship between the five personality dimensions and burnout in female aerobics coaches of Esfahan. This was a correlation research performed using survey method. The statistical population included all 400 female aerobics coaches of Esfahan. The sample volume size was estimated 160 using Cochran formula. For more security, a total of 200 questionnaires were distributed among the population using simple random sampling method 157 of which were filled out completely and were used in statistical analysis. The two questionnaires of "Maslach Burnout Inventory", and McCrae and Costa's "NEO Five Personality Inventory" were applied for data measurement. Results indicated a negative significant correlation between burnout with extroversion (r = -0.21), conscientiousness (r = -0.20), agreeableness (r = -0.18), and openness (r = -0.33); and a positive significant correlation with neuroticism (r = 0.17). Therefore, coaches with extroversion, conscientiousness, agreeableness, and openness personality traits are less likely to become burnout against stressful job factors; and those with neuroticism are at a higher risk to be affected by job burnout.

Keywords: Personality dimensions, Job burnout, Female aerobics instructor

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-02]