

تحلیل رابطه بین نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان‌های زاهدان و خاش

یاسر شهنازی^۱ و مهدی نوری پور^۲

۱- دانش آموخته کارشناس ارشد توسعه روستایی، دانشگاه یاسوج.
۲- دانشیار ترویج کشاورزی و توسعه روستایی، گروه مدیریت توسعه روستایی، دانشگاه یاسوج.

چکیده

هدف این پژوهش، تحلیل رابطه بین نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی کارکنان کشاورزی شهرستان‌های زاهدان و خاش بود. با توجه به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان از ۲۱۲ نفر، ۱۶۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. تکنیک نمونه‌گیری از نوع طبقه‌بندی تصادفی بود. برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی مسلج و پنج عاملی شخصیتی کاستا و مک کری استفاده شد که روایی صوری به وسیله پنل متخصصان و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد کارکنان جهاد کشاورزی هر دو شهرستان مورد ارزیابی از نظر آماری دچار فرسودگی شغلی بودند. آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که پاسخ‌گویان افراد وظیفه‌شناس، توافق‌ناپذیر، ناپذیرا در تجربه‌ها و دارای ثبات احساسی بودند. همچنین، نتایج رگرسیون ترتیبی نشان داد، متغیرهای روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی و پذیرا بودن توانایی تبیین ۳۵/۴ درصد از تغییرهای واریانس متغیر فرسودگی شغلی کارمندان جهاد کشاورزی را تبیین کنند. افزون بر آن، از بین مؤلفه تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی متغیر وظیفه‌شناسی دارای بیش‌ترین اهمیت بود.

نمایه واژگان: شخصیت فردی، فرسودگی شغلی، سازمان جهاد کشاورزی.

نویسنده مسئول: مهدی نوری پور

رایانامه: mnooripoor@yu.ac.ir

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۳۰

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۱

مقدمه

عامل‌های مورد توافق همگان می‌باشد زیرا منبع‌های انسانی تنها منبعی است که توانایی به کار گرفتن عامل‌های دیگر را برای موفقیت در تحقق اهداف سازمان دارا است (قشلاقی و خلیل زاده، ۱۳۹۱؛ طبرسا و معینی کربکندی، ۱۳۹۳).

شغل هر فرد چیزی بیش از کارها و فعالیت‌های مشخصی هم‌چون، ماشین نویسی، رانندگی، ارایه گزارش و غیره است و باید وی با همکاران، بالادست‌ها، ارباب رجوع و غیره تعامل داشته باشد و قوانین و آیین نامه‌های سازمان را رعایت کند. حتی ممکن است فرد در شرایط کاری یا محیطی که چندان هم مطلوب نباشد کار کند، این بدان معنی است که عامل‌های موجود در محیط کار به طور گسترده‌ای با سلامت یا بیماری افراد شاغل در ارتباط‌اند. بنابراین توجه به بهداشت روانی در همه عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه در محیط کاری توانایی انجام کارها به روشنی، یک ضرورت و پیش شرط است که بعضی از افراد به خوبی از عهده آن برآمده و برخی دیگر قادر به انجام آن نیستند (گنجویی، ۱۳۹۲). هم‌چنین محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این موارد می‌تواند عامل ایجاد تنیدگی به شمار آیند. شغل یک منبع مهم برای امرار معاش و احراز موفقیت اجتماعی است و در صورتی که بر وفق خواست فرد و در راستای رفع نیازهای اجتماعی وی نباشد می‌تواند به نارضایتی، تحلیل قوای جسمی و روحی منجر شود (مصیب زاده و همکاران، ۱۳۹۳). هرچند روان‌شناسان میزان معینی از فشارهای عصبی را حالت طبیعی و لازمه زندگی سالم می‌دانند ولی اگر انسان به مدت زمان زیادی در این فشارها قرار گیرد که خارج از تحمل او باشد زندگی‌اش مختل می‌شود (قربانی و همکاران، ۱۳۹۳). گروهی از صاحب‌نظران این مسئله را بیماری شایع این سده می‌نامند و شاید هم دوران ما دوران تنش است زیرا در این دوران، بیش از هر دوران دیگر انسان در معرض عامل‌های تنش‌زا قرار گرفته است که در نهایت عامل‌های تنش‌زا منجر به سندرمی به

بررسی زندگی بشر در همه دوران‌ها، نشان دهنده گرایش به بهبود وضعیت و رفاه بوده است و در نتیجه این گرایش و نگرش، بشر فشار زیادی به شکل‌های مختلف بر زندگی خویش تحمیل نموده است. با افزایش آگاهی انسان از کاربرد ابزار و مواد مختلف در زندگی، راه برای پیشرفت صنعتی به سرعت گشوده شد، آن گونه که با آغاز انقلاب صنعتی در اروپا، زندگی انسان‌ها آن چنان دست خوش دگرگون‌های بسیار قرار گرفت که روند آهسته و یکنواخت زندگی بشر آن روز را به چرخ شتابان مبدل ساخته و این روند نه تنها متوقف نشد، بلکه روز به روز بر سرعتش افزوده شد (سینا و همکاران، ۱۳۹۳). زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار، ایجاد و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و رابطه اجتماعی انسان‌ها را در قالب ایجاد سازمان‌ها، نهادها، مؤسسه‌ها و واحدهای کم و بیش تخصصی شکل داده است (محمدی پارسایی و همکاران، ۱۳۹۱). جامعه‌های امروزی سازمان یافته هستند. بسیاری از دانشمندان بر این باورند که ماهیت جامعه‌های کنونی به وسیله‌ی سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و با هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شود، اما بدون تردید همه آن‌ها بر پایه تلاش‌های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می‌شوند و به طور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (کرد تمینی و کوهی، ۱۳۹۰). در فضای پر شتاب و سرشار از رقابت جهان امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شود نیروی انسانی با کیفیت، سالم و پویاست. امروزه بیش‌تر سازمان‌ها به اهمیت حفظ سلامت روان کارکنان خود پی برده‌اند و آن را جزء هدف‌های خود قرار داده‌اند. یکی از چالش‌هایی که سلامت روان، بهره‌وری فردی و سازمانی را تهدید می‌کند، سندرم فرسودگی است (صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۳). به همین علت توجه به منبع‌های انسانی در هر سازمانی از جمله

نام فرسودگی شغلی می‌شود (مصیب زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

کارمندی که دچار فرسودگی شغلی می‌شود، رغبت و علاقه خود را به انجام امور محول شده به خود را از دست داده و با تحلیل قوای فیزیکی و عاطفی‌اش نمی‌تواند کارایی مثبتی داشته باشد و در مقیاس گسترده‌تر سازمان جهاد کشاورزی که دارای چنین کارمندانی است بسیار ناکارآمد و ناموفق خواهد بود. از این رو این پژوهش به بررسی میزان فرسودگی شغلی کارشناسان کشاورزی پرداخته است و در پایان راه کارهایی به منظور کاهش فرسودگی شغلی در بین کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی ارائه می‌شود تا بهره‌وری و کارایی مدیریت جهاد کشاورزی مناطق مورد ارزیابی افزایش یابد. با توجه به توضیح‌های یاد شده، هدف کلی از این تحلیل رابطه‌ی بین نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان‌های زاهدان و خاش بود. بنابراین، پرسش این پژوهش این است که وضعیت فرسودگی شغلی در بین کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان‌های زاهدان و خاش چگونه است و چه رابطه‌ای بین نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی وجود دارد؟ و همچنین، این پرسش نیز مطرح است که این رابطه برای کارکنانی که در سطح مرکز استان فعال هستند نسبت به آنان که در شهرستان‌ها مشغول به فعالیت می‌باشند چه تفاوتی دارد؟

به منظور شناخت مفاهیم اصلی پژوهش لازم است در آغاز مفاهیم نظری و آن‌گاه پیشینه پژوهش مورد بررسی قرار بگیرد. از همین رو در ادامه به این دو مبحث پرداخته شده است.

فرسودگی شغلی یکی از پدیده‌های سده اخیر است. استفاده فنی و تخصصی از واژه تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) در اصل به فریدنبرگر، کسی که نخستین مطالب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر درآورد، بر می‌گردد. واژه فرسودگی شغلی اصطلاحی است که از بین معادل‌های فارسی مختلف پیشنهاد شده است که به واژه "burnout" نزدیک‌ترین معنی و بیش‌ترین پذیرش را دارد (ملک آرا، ۱۳۸۸). بسیاری از مردم

دست کم یک بار فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند، اما نمی‌توانند تعریف دقیقی از آن ارائه دهند. امروز فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم شناخته می‌شود (هاکانکو و دینسرلو، ۲۰۱۳). فرسودگی شغلی موجب کاهش عملکرد فرد شده و در نهایت می‌تواند منجر به کاهش کیفی ارائه خدمات به مراجعین شود و باعث کاهش بازده در رابطه با بخش کشاورزی می‌شود. در همین راستا شواهد نشان داده‌اند که تنش‌های شغلی بر سلامت کارکنان اثر منفی دارد و موجب ایجاد نگرانی در آنان می‌شود (ستاکیارینی و تراکولی، ۲۰۰۴). فرسودگی شغلی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارض‌های بین فردی با همکاران، مشکلات جسمی - روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت می‌شود. ترک خدمت هزینه‌های زیادی برای سازمان به دنبال دارد (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). مسلح، فرسودگی شغلی را دارای سه بعد احساس خستگی عاطفی، زوال شخصیت و نداشتن موفقیت فردی معرفی کرده است (ابراهیم آبادی و دعایی، ۱۳۹۱).

شمار فراوانی از این پژوهش‌ها از سوی سازمان‌ها و در جامعه‌ها گوناگون روی جنبه‌های مختلف نیروی انسانی صورت گرفته است که بخش عمده‌ای از آن‌ها پژوهش‌هایی است که پیرامون فراسنجه‌های روان شناختی همچون رضایت شغلی، خلاقیت، نگرش و سبک‌های شناختی، هوش و غیره انجام شده است. یکی از مهم‌ترین این متغیرها شخصیت فردی و ویژگی‌های آن است که به عنوان عاملی برای پیش‌بینی میزان عملکرد شغلی و موفقیت کاری افراد مورد ارزیابی قرار گرفته است (حیدریان و همکاران، ۱۳۹۳). شخصیت فردی عبارت از مجموع ویژگی‌های جسمانی، عقلانی، هیجانی و ارادی فرد و تعامل با این عامل‌ها است که به وسیله ظاهر، رفتار، عادت‌های و رابطه با دیگران آشکار می‌شود. این ویژگی‌ها باعث می‌شوند هر شخص به عنوان موجودی به کلی متمایز، شناخته شود (تولایی، ۱۳۹۳). همچنین نجارپور و همکاران (۱۳۸۹) به نقل از مدی بیان می‌کنند که شخصیت مجموعه‌ای با ثبات از گرایش‌ها و ویژگی‌هاست که جنبه‌ها و

نقش، گرانباری کیفی نقش و کم باری نقش در فرسودگی شغلی مؤثر بودند.

نتایج پژوهش ابراهیم آبادی و دعایی (۱۳۹۱) نشان داد، بین وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و ثبات احساسی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین سازگاری و آمادگی تجربه کردن با فرسودگی شغلی رابطه معناداری یافت نشد و به طور کلی، بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

عظیم (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان انواع شخصیت، درگیری شغلی و فرسودگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه‌ها در هند به این نتیجه رسید که انواع شخصیت و درگیری شغلی، سبب فرسودگی مدرسان در دانشگاه‌ها شده است. ابعاد موفقیت شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری با درگیری شغلی دارد و ارتباط منفی با مسخ شخصیت دارد. زوال شخصیت ارتباط منفی با تعهد و نوع شخصیت فردی دارد و همچنین فرسودگی عاطفی رابطه معنادار و منفی با ابعاد مختلف شخصیت مانند برون‌گرایی، ثبات عاطفی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه‌ها دارد. همچنین ناروتو و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سلامت عمومی و نوع شخصیت فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیش‌تری با فرسودگی شغلی و فرسودگی مرتبط با پرستاران دارد.

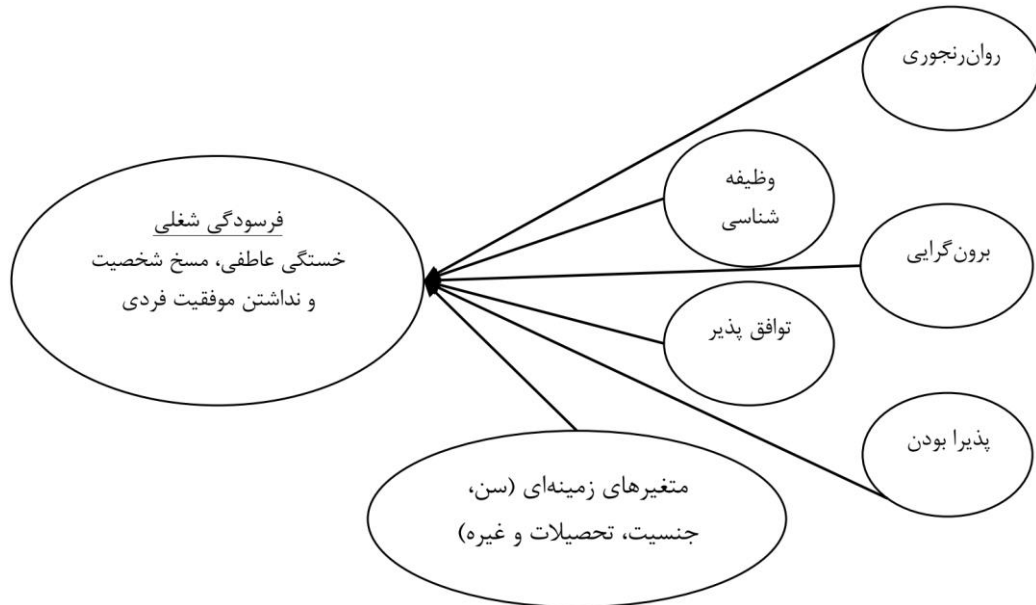
با توجه به مرور ادبیات می‌توان این گونه نتیجه گرفت که نوع شخصیت فردی از پنج سویه و فرسودگی شغلی از سه سویه تشکیل شدند. بنابر این چارچوب مفهومی پژوهش که نشان دهنده متغیرها و روابط بین آنهاست تدوین شد. در این چارچوب متغیر وابسته فرسودگی شغلی و متغیرهای مستقل سویه‌های شخصیتی هستند (شکل ۱).

تفاوت‌های رفتاری- روان شناختی (افکار، احساسات و اعمال) افراد را تعیین می‌کند و ممکن است به آسانی، به عنوان نتیجه فشارهای زیست شناختی و اجتماعی زمان، قابل درک نباشد. شخصیت، الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر است که چگونگی سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کنند (تولایی، ۱۳۹۳). یانگ، شخصیت را مجموعه‌ای از عادت‌ها، ویژگی‌ها، گرایش‌ها و افکار فرد می‌داند که از نظر ظاهر به صورت نقش‌ها، پایگاه‌ها و موفقیت‌ها و از لحاظ درونی به صورت انگیزه‌ها، هدف‌ها و جنبه‌های مختلف خودپرستی است. بر حسب این نظریه شخصیت دو جنبه دارد: ۱- جنبه خارجی و اجتماعی که سازش اجتماعی فرد را سبب شده و رفتار وی را با اعضای گروه هماهنگ می‌سازد. ۲- جنبه درونی و زیستی که موجب تعارض رفتار فرد با همگان می‌شود (معمار زاده و مهرنیا، ۱۳۸۹). همچنین کاستا و مک کری شخصیت را دارای پنج بعد توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، روان‌رنجوری و پذیرا بودن در تجربه‌ها می‌دانند (ابراهیم آبادی و دعایی، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهش سعدی و اصفهانی (۱۳۹۳) نشان داد که فرسودگی شغلی متأثر از پیشینه کاری و تقاضاهای شغلی است. بدین گونه که پیشینه کاری تأثیر منفی و تقاضاهای شغلی اثر مثبت بر فرسودگی شغلی داشت.

نتایج پژوهش محرم زاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که افراد با سطح‌های بالاتر روان‌رنجوری و پایین‌تر برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه‌ها، بیش‌تر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. لذا آنان پیشنهاد کرده‌اند که اگر سازمان‌ها از ارزشیابی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و نظام استخدام استفاده کنند، می‌توانند کارمندان را که به احتمال دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی کنند.

نتایج پژوهش باسامی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد، متغیرهای رضایت شغلی، پیشینه کاری، ابهام



نگاره ۱- چارچوب مفهومی

خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نداشتن موفقیت فردی در چهار چوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. چگونگی نمره‌گذاری در این پرسش‌نامه بر مبنای مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز (۰) تا خیلی زیاد (۶) مشخص شده است که به هنگام بررسی این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های در اختیار بیان می‌کند. هم‌چنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج، ابراهیم آبادی و دعایی (۱۳۹۱) به نقل از مسلج بیان می‌دارند که وی پایایی درونی را برای خستگی عاطفی $\alpha = 0/91$ ، مسخ شخصیت $\alpha = 0/79$ ، و احساس ناکار آمدی $\alpha = 0/71$ گزارش داده است. در این پژوهش از $0/71$ تا $0/85$ می‌باشد.

ب) پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیتی کاستا و مک کری: این پرسش‌نامه، توسط کاستا و مک کری در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و در شکل اولیه آن سه مقیاس اصلی روان‌رنجوری، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی مورد پژوهش قرار گرفت. در سال ۱۹۹۱ مورد تجدید نظر قرار گرفت و مقیاس‌های سازگاری و وظیفه‌شناسی به آن اضافه شد. در این پرسش‌نامه، پاسخ به پرسش‌ها به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً موافق (۰) تا کاملاً مخالف

روش‌شناسی

با توجه به این که این پژوهش به تحلیل موضوع مورد مطالعه بین کارکنان دو شهرستان می‌پردازد. لذا جامعه آماری پژوهش نیز شامل دو گروه بودند. از این رو کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان‌های زاهدان و خاش، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. ۱۰۰ نفر کارمند در مدیریت جهاد کشاورزی خاش و ۱۱۲ نفر در زاهدان مشغول به کار هستند، به طور جداگانه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان (حافظ نیا، ۱۳۸۹) ۸۰ نفر برای شهرستان خاش و ۸۶ نفر برای شهرستان زاهدان انتخاب شدند. بنابراین، روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌بندی تصادفی بود. روایی پرسش‌نامه از طریق پنل متخصصان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که در ادامه مقادیرهای ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها بیان شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج: این آزمون توسط مسلج در سال ۱۹۸۱ ساخته شده است و برآورد جدیدی از فرسودگی، مبتنی است. این پرسش‌نامه شامل ۲۲ گویه می‌باشد که به سنجش

جدول ۱- ویژگی‌های افراد مورد ارزیابی

متغیر	سطح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار
جنس	مرد	۱۰۰	۶۹/۴	-	-
	زن	۴۴	۳۰/۶	-	-
سن	کمتر از ۳۰	۶۵	۴۵/۱	۳۵/۶۹	۱۱/۰۶
	بین ۳۱ تا ۴۵	۵۶	۳۸/۸		
	بیشتر از ۴۵	۲۳	۱۵/۹		
وضعیت تأهل	مجرد	۲۹	۲۰/۱	-	-
	متأهل	۱۱۵	۷۹/۹	-	-
تحصیلات	راهنمایی	۱	۰/۷	-	-
	دیپلم	۶	۴/۲	-	-
	کاردانی	۱۷	۱۱/۸	-	-
	کارشناسی	۹۷	۶۷/۴	-	-
	کارشناسی ارشد	۲۳	۱۶	-	-
پیشینه کاری	-	-	-	۹/۹۷	۸/۲۸
پیشینه مدیریت	بلی	۲۲	۱۵/۳	-	-
	خیر	۱۲۲	۸۴/۷	-	-

داشتن نشان داد که ۲۲ نفر از ۱۴۴ نفر پاسخ‌گو دارای تجربه مدیریت بودند.

برای سنجش وضعیت هر یک از متغیرهای پژوهش با مقدار مورد انتظار از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد، که مقدار (مجموع مقدار گویه‌ها) خستگی عاطفی برابر ۳۷/۹۹ بود که با مقدار قابل انتظار ۲۷ تفاوت معنی‌داری دارد، این تفاوت در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار شده است. یعنی کارمندان دچار خستگی عاطفی بودند. همچنین از نظر بعد مسخ شخصیت و بدبینی مقدار کسب شده در بین کارمندان ۲۱/۴۳ و مقدار قابل انتظار ۱۵ در سطح ۰/۰۱ برای پاسخ‌گویان تفاوت معنی‌داری وجود دارد که می‌توان نتیجه گرفت کارمندان دچار مسخ شخصیت و بدبینی می‌باشند. در نهایت نتایج آزمون تک نمونه‌ای مقایسه مقدار احساس ناکارآمدی و بی‌فایده بودن، برای پاسخ‌گویان ۲۶/۸۲ به دست آمد که بیش‌تر از مقدار قابل انتظار ۲۴ بود. با توجه به نتایج بالا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که کارمندان دچار خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و بدبینی و احساس ناکارآمدی هستند. به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی در بین کارمندان وجود دارد.

(۴) می‌باشد و هر عامل با ۱۲ پرسش سنجیده شد. پرسش‌نامه دارای روایی و پایایی لازم است. کاستا و مک کری در سال ۱۹۹۲ برای برآورد پایایی این آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس‌های روان‌رنجوری، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی را به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۱، ۰/۵۷، ۰/۷۱، ۰/۸۱ گزارش دادند (ابراهیم آبادی و دعایی، ۱۳۹۱: ۴). در این پژوهش از ۰/۷۰ تا ۰/۸۶ می‌باشد.

یافته‌ها

بنابر جدول شماره ۱، یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین ۱۴۴ نفر پاسخ‌گو ۱۰۰ نفر (۶۹/۴ درصد) مرد و ۴۴ نفر معادل ۳۰/۶ درصد افراد زن بودند. وضعیت تأهل افراد مورد ارزیابی نشان از متأهل بودن بیش‌تر این افراد است به طوری که ۱۱۵ نفر از آنان متأهل بودند. میانگین سنی ۳۵/۶۹ سال به دست آمد. همچنین، به لحاظ میزان تحصیلات، افراد مورد ارزیابی بیش‌تر مدرک کارشناسی داشتند. میانگین پیشینه کار، حدود ۱۰ سال خورشیدی به دست آمد و در آخر وضعیت نمونه‌ها به لحاظ تجربه مدیریت

جدول ۲- وضعیت‌سنجی فرسودگی شغلی

متغیر	جمع	انحراف معیار	مقدار انتظار	t	Sig.
خستگی عاطفی	۳۷/۹۹	۱۰/۵۲	۲۷	۱۲/۵۳	۰/۰۰۰۱
مسخ شخصیت و بدبینی	۲۱/۴۳	۶/۲۷	۱۵	۱۲/۲۸	۰/۰۰۰۱
احساس ناکارآمدی	۲۶/۸۲	۱۱/۱۴	۲۴	۳/۰۴	۰/۰۰۳
فرسودگی شغلی	۸۶/۲۵	۲۳/۰۳	۶۶	۱۰/۵۴	۰/۰۰۰۱

جدول ۳- وضعیت‌سنجی نوع شخصیت فردی

متغیر	جمع	انحراف معیار	مقدار انتظار	t	Sig.
وظیفه‌شناسی	۳۲/۲۳	۷/۰۹	۳۶	-۶/۳۶	۰/۰۰۱
توافق‌پذیری	۳۶/۱۹	۳۶/۱۹	۳۶	۰/۲۲۵	۰/۸۲۲
برون‌گرایی	۲۸/۸۸	۱۰/۲۲	۳۶	-۸/۳۴	۰/۰۰۱
پذیرا بودن تجربه‌ها	۳۰/۶۷	۵/۵۸	۳۶	-۱۱/۴۱	۰/۰۰۱
روان‌رنجوری	۳۷/۸۵	۷/۲۵	۳۶	۳/۰۶	۰/۰۰۳

جدول ۴- طبقه‌بندی کارمندان بر اساس فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
کم	۲۵	۱۷/۴
متوسط	۸۹	۶۱/۸
زیاد	۳۰	۲۰/۸

کارمندان است. به صورت کلی می‌توان نتیجه گرفت که کارمندان جهاد کشاورزی در مجموع، افرادی وظیفه‌شناس، توافق‌پذیر، درون‌گرا، ناپذیرا در تجربه‌ها و روان‌رنجور هستند.

در ادامه، کارمندان با استفاده از روش انحراف معیار از میانگین (ISDM) به لحاظ فرسودگی شغلی تفکیک شدند که حاصل آن در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

در این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی از آزمون‌های هم‌بستگی بهره گرفته شد، نتایج به دست آمده در مورد رابطه بین ابعاد نوع شخصیت فردی با فرسودگی شغلی در بین کل پاسخ‌گویان نشان داد از بین بعدهای نوع شخصیت فردی، بعد وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۰۰۱ دارای رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین بعدهای توافق‌پذیری، پذیرا بودن در تجربه‌ها و روان‌رنجوری با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود

در ادامه پژوهش، بررسی نوع شخصیت فردی پاسخ‌گویان با کمک آزمون تک نمونه‌ای نشان داد که مقدار به دست آمده از بعد وظیفه‌شناسی ۳۲/۲۳ بود که بیش‌تر از مقدار قابل انتظار ۳۶ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود که نشان داد پاسخ‌گویان افراد وظیفه‌شناسی نیستند. مقدار به دست آمده از آزمون تک نمونه‌ای در مورد بعد توافق‌پذیری ۳۶/۱۹ به دست آمد که نشان از توافق‌پذیری در افراد مورد ارزیابی است. همچنین مقدار به دست آمده در مورد بعد برون‌گرایی با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای ۲۸/۸۸ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ نشان داد که کارمندان جهاد کشاورزی افرادی درون‌گرا هستند. در ادامه آزمون تک نمونه‌ای نشان داد بعد پذیرا بودن تجربه‌ها به مقدار ۳۰/۶۷ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ کمتر از مقدار قابل انتظار ۳۶ بود که نشان دهنده ناپذیرا بودن پاسخ‌گویان است. در نهایت، در مورد بعد روان‌رنجوری مقدار به دست آمده ۳۷/۸۵ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۳ نشان از روان‌رنجور بودن

جدول ۵- نتایج همبستگی ابعاد نوع شخصیت فردی و فرسودگی شغلی

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	نوع همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرسودگی شغلی	جنسیت	اسپیرمن	-۰/۰۶۴	۰/۴۴۸
	سطح تحصیلات	اسپیرمن	۰/۰۴۰	۰/۶۳۲
	وضعیت تأهل	اسپیرمن	۰/۱۴۰	۰/۰۹۵
	شغل دوم	اسپیرمن	-۰/۰۲۶	۰/۷۵۶
	پیشینه مدیریت	اسپیرمن	-۰/۱۳۴	۰/۱۰۹
	محل کار	اسپیرمن	۰/۰۳۰	۰/۷۲۱
	محل زندگی	اسپیرمن	-۰/۰۱۶	۰/۸۴۶
	سن	اسپیرمن	۰/۰۹۶	۰/۲۵۲
	تعداد اعضای خانوار	اسپیرمن	-۰/۱۷۰	۰/۰۴۲*
	فرزند چندم خانواده	اسپیرمن	-۰/۰۰۱	۰/۹۹۴
	پیشینه کار	اسپیرمن	۰/۰۹۴	۰/۲۶۰
	توافق پذیری	اسپیرمن	۰/۴۶۴	۰/۰۰۱**
	برون‌گرایی	اسپیرمن	۰/۱۴۵	۰/۰۸۲
	پذیرا بودن تجربه‌ها	اسپیرمن	۰/۴۰۱	۰/۰۰۱**
	روان‌رنجوری	اسپیرمن	۰/۴۱۷	۰/۰۰۱**
وظیفه‌شناسی	اسپیرمن	-۰/۶۱۹	۰/۰۰۱**	

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

پذیرا بودن تجربه‌ها و روان‌رنجوری قرار گرفتند. ضریب تعیین مک فادن نیز نشان می‌دهد که رگرسیون ترتیبی توانسته است ۳۵/۴ دصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. با توجه به ضرایب رگرسیونی بدست آمده می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای فرسودگی شغلی در نظر گرفت.

$$Y = 263/778 - 0/256 X_1 + 0/103 X_2 + 0/076 X_3$$

که در آن وظیفه‌شناسی (X_1)، پذیرا بودن تجربه‌ها (X_2) و روان‌رنجوری (X_3) می‌باشند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش میانگین سنی ۳۴/۸ سال پاسخ‌گویان نشان دهنده این است که بیش‌تر کارمندان جهاد کشاورزی خاش و زاهدان را افراد به نسبت جوان تشکیل داده‌اند. میانگین مربوط به پیشینه کار حدود ۱۰ سال به دست آمد که نشان دهنده پیشینه کم بیش‌تر پاسخ‌گویان بود. در ادامه، بررسی زیر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با توجه به

داری، ولی بین بعد برون‌گرایی با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۵). همچنین بالا بودن تعداد اعضای خانوار رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد. بقیه متغیرها رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی ندارند.

در ادامه به منظور بررسی تأثیر نوع شخصیت فردی و عوامل دیگر بر فرسودگی شغلی از آزمون رگرسیون ترتیبی استفاده شد. لازم به یادآوری است که تنها متغیرهایی که در آزمون همبستگی رابطه معنی‌دار با فرسودگی شغلی برقرار کردند، اجازه ورود به مدل رگرسیونی را کسب کردند. نتایج رگرسیون ترتیبی نشان داد، که مدل با توجه به معنی‌دار شدن کای اسکور ($X_2 = 93/313$; $P = 0/001$) دارای برازش مناسبی است. متغیرهای وظیفه‌شناسی با اثر منفی و پذیرا بودن تجربه‌ها و روان‌رنجوری با اثر مثبت بر فرسودگی شغلی می‌گذارند. در بین متغیرهای معنی‌دار شده، متغیر وظیفه‌شناسی با بالاترین ضریب بتا با اهمیت‌ترین متغیر تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی شناخته شد و و پس از آن از حیث اهمیت به ترتیب

جدول ۶- خلاصه رگرسیون ترتیبی متغیرهای مستقل بر فرسودگی شغلی

مدل	برآورد	Std. Error	Wald	Sig.
وظیفه‌شناسی (X _۱)	-.۰۲۵۶	.۰/۰۲۱	۳۴/۲۸۵	.۰/۰۰۱
توافق‌پذیری	.۰/۰۰۳	.۰/۰۲۱	.۰/۰۱۶	.۰/۹۰۰
پذیرا بودن تجربه‌ها (X _۲)	.۰/۱۰۳	.۰/۰۴۲	۶/۰۸۹	.۰/۰۱۴
روان‌رنجوری (X _۳)	.۰/۰۷۶	.۰/۰۲۳	۵/۱۹۱	.۰/۰۲۳
اعضای خانوار	-.۰/۰۰۷	.۰/۰۰۶	۱/۵۶۷	.۰/۲۸۶

R² McFadden=.۰/۳۵۴, R² Cox and=. ۰/۴۷۹, R² Nagelkerk=.۰/۵۶۹

توجه به نتایج، وظیفه‌شناسی افراد بر فرسودگی شغلی تأثیر عکس دارد. لذا تأکید می‌شود سازمان‌ها کارمندان خود را به وظیفه‌شناسی تشویق و ترغیب کنند. و در هنگام استخدام، با استفاده از آزمون‌های شناخت نوع شخصیت افراد وظیفه‌شناس را استخدام کنند. همچنین با توجه به نتایج پژوهش بایستی مرکزهای مشاوره در محیط‌های شغلی برای کارکنان راه‌اندازی شود. تا از طریق این گونه مرکزها حس وظیفه‌شناسی افراد افزایش یابد. با توجه به نتایج رگرسیون ترتیبی، متغیرهای تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی کارمندان عبارت بودند از: وظیفه‌شناسی، پذیرا بودن و روان‌رنجوری. با توجه به نتیجه به دست آمده تأکید بر این است که در جهاد کشاورزی در زمینه جنبه‌های روانی و ایجاد فضای آرامش بخش برای کارمندان تمهیدهای لازم صورت بگیرد تا از این طریق بر مشکل فرسودگی شغلی حاکم بر کارمندان این ارگان کاسته شود. علاوه بر این می‌توان از طریق آشنا ساختن کارمندان با مفهوم فرسودگی شغلی و رابطه آن با نوع شخصیت فردی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با موضوع چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی و آشنا ساختن کارمندان با عامل‌های بروز دهنده فرسودگی شغلی بر فرسودگی شغلی در بین آن‌ها غلبه نمود.

نتایج آزمون تک نمونه‌ای نشان داد که کارمندان در هر سه بعد فرسودگی شغلی اعم از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و بدبینی و احساس ناکارآمدی در وضعیت نامناسبی به سر می‌برند و در نتیجه دچار فرسودگی شغلی هستند. نتایج نشان می‌دهد که سازمان جهاد کشاورزی هر دو شهرستان در ارضای نیازهای انگیزشی کارمندان خود به نسبت ناموفق بودن و کارمندان از شغل خود رضایت چندانی ندارند. این نداشتن رضایت تنها به ماهیت کار آنان بر نمی‌گردد بلکه بیش‌تر به دلیل نداشتن امکانات موجود است. همچنین، آزمون تک نمونه‌ای نشان داد که پاسخ‌گویان افراد وظیفه‌شناس، توافق‌ناپذیر، ناپذیرا در تجربه‌ها و دارای ثبات احساسی بودند. محقق بر این باور است که در جهاد کشاورزی امکانات و شرایط رفاهی وضعیت مناسبی ندارد. در نتیجه، کارمندان دغدغه فکری برای بهبود معیشت و فراهم کردن امکانات دارند که می‌تواند بر میزان تنش و فرسودگی تأثیرگذار باشد.

به طور کلی نوع شخصیت فردی بر فرسودگی شغلی اثر گذار بود که نتایج پژوهش کنونی با نتایج پژوهش‌های گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، عظیم (۲۰۱۰)، ابراهیم آبادی و دعایی (۱۳۹۱) و محرم زاده و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. همچنین، با

منبع‌ها

- ابراهیم آبادی، ف. و دعایی، ح. (۱۳۹۲) بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی، نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین استان گلستان. گرگان، صفحه ۹ - ۱.
- اشرف گنجویی، س. (۱۳۹۲) بررسی رابطه فرسودگی شغلی با هوش هیجانی در کارمندان اداره بهزیستی شهر کرمان، مددکاری اجتماعی، صفحه ۲۱ - ۱۷.

- امیری، م.، اسدی، م. ر. و دلبری راغب، ف. (۱۳۹۰) بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارایه راهکارهای بهبود وضعیت آن، مدیریت بازرگانی، جلد ۳، شماره ۷، صفحه ۵۶ - ۳۷.
- باسامی، الف.، چیدری، م. و عباسی، ع. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. جلد ۴۵، شماره ۲، صفحه ۲۹۳-۳۰۳.
- تولایی، ر. (۱۳۹۳). تناسب شخصیت با شغل، جزوه روان‌شناسی کار، شماره ۲، صفحه ۱۱-۱.
- حافظ نیا، م. ر. (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- حیدریان؛ الف.، نسیمی، م. و فروهر، ا. (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیت مایرز - بریگز و میزان بهره‌وری در بین کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، پژوهش‌های مشاوره، جلد ۱۳، شماره ۴۹، صفحه ۵۶ - ۴۱.
- تطهیری مقدم، ز.، بزازیان، س. و فتحی اقدم، ق. (۱۳۹۳) نقش تعدیل‌کننده راهبردهای مقابله با استرس در رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد خانواده، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، جلد ۴، شماره ۴، صفحه ۴۹-۶۹.
- سعدی، ح. و اصفهانی، م. ج. (۱۳۹۳). فرسودگی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خراسان جنوبی کاربرد مدل تقاضا، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. جلد ۴۶، شماره ۳، صفحه ۶۰۸-۵۹۹.
- سینا، ح.، کریم زاده، ص.، ناظم، ف. و احمدی، ع. (۱۳۹۳) ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی براساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش مدیران زن دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، زن و جامعه، جلد ۵، شماره ۲، صفحه ۱۸ - ۱.
- صلاحیان، الف.، متینی صدر، م. ر.، نوری، م. ر. و ملک‌پور، ن. (۱۳۹۳) فرسودگی شغلی و عوامل پیش روی آن، طب کار، جلد ۶، شماره ۴، صفحه ۲۰ - ۱۹.
- طبرسا، غ. ح. و معینی کربکندی، م. (۱۳۹۳) بررسی رابطه مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی، بهبود و تحول، جلد ۲۳، شماره ۷۶، صفحه ۱۸۶ - ۱۵۷.
- قربانی، م.، خسروی قره چه، ح.، خسروی قره چه، ص. و بابایی، الف. (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین کیفیت محیط زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل زندان‌های استان خراسان شمالی، اصلاح و تربیت، جلد ۱۲، شماره ۵۲، صفحه ۲۸ - ۲۳.
- قشلاقی، س. و خلیل زاده، س. (۱۳۹۱) بررسی رابطه فرسودگی شغلی با عوامل شخصیتی در کارمندان دانشگاه‌های تبریز، نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنجان، صفحه ۱۹ - ۱.
- کردتیمینی، ب. و کوهی، م. (۱۳۹۰) بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، جلد ۴، شماره ۱۴، صفحه ۱۴۴-۱۲۹.
- محرم زاده، م.، وحدانی، م.، قهرمانی، ج. و سیدعامری، ح. (۱۳۹۳) رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان، مدیریت ورزشی، جلد ۶، شماره ۴، صفحه ۶۹۷-۶۷۱.
- محمدی پارسایی، پ.، زارع فراشبندی، ف.، علوی، س.، پاپی، الف. و امرایی، م. (۱۳۹۱) بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، شماره ۹، صفحه ۸۸ - ۶۹.

مصیب زاده، ش.، غفاری، س. و بیگلو، م. ح. (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل، پژوهشات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، جلد ۲، شماره ۱، صفحه ۶۷-۵۳.

معمارزاده، غ. ر. و مهرنیا، الف. (۱۳۸۹). بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، جلد ۱۴، شماره ۳، صفحه ۲۴۹-۲۲۷.

ملک آرا، ب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶، تخصصی مالیات، شماره ۵۲، صفحه ۹۸-۸۱.

نجا ریور استادی، س.، اسمخانی، ه. و لیوار جانی، ش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی، فراسوی مدیریت، دوره ۴، شماره ۱۳، صفحه ۸۵-۳۵.

Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness: job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 1: 36 – 4.

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6 (5), 587-597.

Hakan koc, S. and Dincerol, C. (2013). A Study of Professional and Job Burnout on Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (13): 26 – 38.

Narumoto, J., Nakamura, K., Kitabayashi, Y., Nakamae, T., Shibata, K. and Fukui, K. (2008). Relationship among burnout, coping style and personality: study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry and Neurosciences*, 62 (2): 174-186.

Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomisu, T., Maruta, T. and Limori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial Health*, 46: 326-335.

Stacciarini, J. and Troccoli, B. (2004). Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 46: 480 – 487.

The Relationship between Individual Personality type and Job Burnout of Zahedan and Khash Agriculture Organization Staff

Y. Shahnnavazi¹ and M. Nooripoor²

1- Graduated M. S. student of Rural Development, Yasouj University.

2- Associate Professor, Department of Rural Development Management, Faculty of Agriculture, Yasouj University.

Abstract

The aim of this research was to analyze the relationship between personality type and job burnout of agriculture organization staff in Zahedan and Khash Counties. According to the Krejcie and Morgan sampling table of 212 individuals, 166 individuals were selected as the study sample. The sampling technique was stratified random sampling. To collect data, standard questionnaires of Maslach's Burnout and five-factor Costa and McCrae personality factors were used. Face validity was evaluated by a panel of experts and reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient. The findings showed that respondents in both studied cities had a statistically significant job burnout. One-sample t-test showed that the respondents were conscientious, non-agreeable, unstable in experience, and emotionally stable. The results of ordinal regression showed that the variables of neuroticism, conscientiousness, and receptivity were able to explain 35.4% of the variance in the variables of job burnout in agricultural Jihad staff. In addition, the most important factor affecting burnout was conscientiousness.

IndexTerms: personality, job burnout, agricultural jihad organization.

CorrespondingAuthor: M. Nooripoor

Email: mnooripoor@yu.ac.ir

Received: 12/11/2019

Accepted: 21/12/2019