



ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان

دکتر مجید جلالی فراهانی^۱، دکتر سید نصرالله سجادی^۲، دکتر ابراهیم علی دوست قهفرخی^۳، یوسف اسلامی^۴

تاریخ تصویب: ۹۰/۵/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۰/۳/۱۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان تشکیل می داد که همه ۵۹ نفر آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شده و از این تعداد ۵۳ نفر به پرسشنامه ها پاسخ داده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود که اطلاعات آن به صورت میدانی و کتابخانه ای جمع آوری شد. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه مسلج برای تحلیل رفتگی شغلی و پرسشنامه گلدبرگ برای ابعاد شخصیت استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد، حدود ۸۵ درصد افراد (۴۵ نفر) متأهل بودند. بیشتر معلمان در سنین بین ۴۰ تا ۴۹ سال بوده (۴۵ درصد)، اغلب دارای مدرک کارشناسی (۵۸ درصد)، و دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال (۵۱ درصد) بودند.

نتایج آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیت (برون گرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی، همسازی و پایداری هیجانی) و مؤلفه های تحلیل رفتگی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) نشان داد، بین فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه ($P=0/01$)، همچنین بین مسخ شخصیت و برون گرایی ($P=0/08$) و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ($P=0/019$) ارتباط معناداری وجود داشت. در سایر موارد، ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P\geq 0/05$).

با توجه به اینکه بیشترین مقدار تحلیل رفتگی شغلی در این معلمان در بعد فقدان موفقیت فردی بود، پیشنهاد می شود برنامه هایی برای ارتقای موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی مرد، در گرفته شود.

واژگان کلیدی: ابعاد شخصیت، تحلیل رفتگی شغلی، معلمان مرد تربیت بدنی

۱- استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

۲- دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

۳- استادیار دانشگاه تهران

۴- کارشناس ارشد تربیت بدنی، دانشگاه تهران

*E-mail: e_alidoust@yahoo.com

مقدمه

شخصیت نقش تعیین کننده‌ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد. آلپورت^۱ شخصیت را سازمان پویای نظام‌های روانی - فیزیولوژیکی درون فرد تعریف می‌کند که سازگاری منحصر به فرد او را نسبت به جهان تعیین می‌کند. هیلگار^۲ شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می‌کند که سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند.

مدل پنج عاملی شخصیت یکی از مسلط‌ترین و تاریخی‌ترین مدل‌های ساختار شخصیت است و بسیاری از روان‌شناسان بیان کرده‌اند که مدل پنج عاملی بسیاری از متغیرهای شخصیت را در برمی‌گیرد. مطابق نظر مک دونالد^۳ (۱۹۹۹)، این مدل ابتدا توسط گالتن^۴ (۱۸۸۴) مطرح شد. پنج عاملی که در مطالعات انجام شده به وفور آمده‌اند، عبارتند از: ثبات هیجانی، برونگرایی، گشودگی به تجربه، همسازی و وظیفه‌شناسی^۵.

در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی^۶ و مطالعه آن گسترش روز افزونی یافته است. از جمله دلایل آن تاثیر استرس شغلی در بروز بیماری‌های روان‌تنی^۷ مانند فشار خون و مشکلات گوارشی و هم چنین شیوع استرس شغلی در سطح وسیع در جامعه است به طوری که سازمان بهداشت جهانی^۸ (۱۹۸۷) اعلام کرده است که نصف جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند. ۹۰ درصد آنان معتقدند شغل‌شان در جهت اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵ درصد کسانی که به دنبال کمک‌های روانپزشکی هستند به دلیل عدم رضایت شغلی و عدم توانایی است.

با افزایش مطالعات در زمینه تحلیل رفتگی شغلی پیشرفت‌های زیادی در این زمینه به دست آمده است و تعداد زیادی از این مطالعات اهمیت این عارضه را در رابطه با تولید و اثربخشی شغلی، کارگریزی، علل بیماری‌ها و آسیب شناسی روانی و نیز ارتباطات نامناسب اجتماعی و خانوادگی نشان داده‌اند.

فریدنبرگر^۹ و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند که تحلیل رفتگی شغلی یک مفهوم سه بعدی است که بعد مرکزی و آشکار آن فرسودگی هیجانی^{۱۰} است، وقتی افراد در مورد تحلیل رفتگی خود سخن می‌گویند بیشتر به بعد خستگی تاکید دارند، درشرایطی که بین ارائه دهنده خدمت و گیرنده آن فاصله ایجاد به آن مسخ شخصیت^{۱۱} می‌گویند که بعد دوم تحلیل رفتگی است، بعد فقدان موفقیت فردی^{۱۲} بعد سوم تحلیل رفتگی است که در شرایط تحلیل رفتگی کاهش می‌یابد.

در مشاغلی مانند شغل معلمی که فرد شاغل ارتباط تنگاتنگی با گیرندگان خدمت دارند، فشارهای زیادی به شخص ارائه کننده خدمات وارد می‌شود و از این رو شخص را دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌نماید. عامل دیگری که به عنوان یک فاکتور تعیین کننده در تحلیل رفتگی شغلی است تفاوت‌های فردی مانند ویژگی‌های شخصیتی فرد است.

مطالعات انجام شده در خصوص تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی و شخصیت در کشور ما محدود نیست ولی با بررسی‌هایی که محقق صورت داده، محققان به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی در تحلیل رفتگی شغلی معلمان پرداخته‌اند و

1. Alport

2. Hillgar

3. Taylor, A. & Macdonald, D.

4. Gallton

5. Emotional stability, Extroversion, Openness to experience, Agreeableness & Conscientiousness

6. Occupational stress

7. Psychosomatic

8. WHO

9. Freudenberg, H. J.

10. Emotional exhaustion

11. Depersonalization

12. Reduced personal accomplishment

خلاء چنین پژوهشی کاملاً احساس می شد. به همین دلیل در پژوهش حاضر تلاش شد ابعاد شخصیتی معلمان تربیت بدنی را شناسایی کرده و از بین پنج مولفه ابعاد شخصیت، بعدهایی که با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط کمتری (در صورت داشتن ارتباط) داشتند را مشخص سازد تا در آزمون های گزینش و استخدام معلمان به عنوان یکی از متغیرها مورد توجه قرار گیرد. ضمن این که با بررسی و شناسایی وضعیت موجود معلمان تربیت بدنی از لحاظ بعد قالب شخصیتی و میزان تحلیل رفتگی شغلی، اطلاعات مفیدی در اختیار مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار می گیرد تا آنها بتوانند در برنامه ریزی های آتی خود با لحاظ کردن این اطلاعات زمینه پویایی و ارتقاء سیستم تعلیم و تربیت را فراهم آورند و موجبات تحقق بیش از بیش این اهداف را فراهم آورند.

مطالعات نشان داده اند که تدریس یک شغل پر استرس است و تقریباً یک چهارم معلمان در هنگام تدریس تحت استرس می باشند. همچنین، مطالعه دیگری نشان داده است که درصد بالایی از معلمان (۳۰ تا ۷۵ درصد) مبتلا به درجه متوسط و بالایی از استرس در کارشان هستند. مطالعه ای دیگر نشان داده است که در کشورهای غربی و شرق اروپا حدود ۱۰ تا ۴۰ درصد از معلمان تحت استرس زیاد و تحلیل رفتگی شغلی هستند و این درصدها به طور قابل ملاحظه ای به ۵۰ تا ۷۰ درصد در کشورهای آسیایی مانند ژاپن و تایوان می رسد.

زارعیان (۱۳۸۵) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس شهر شیراز» به این نتیجه رسید که میزان فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز در سطح پایین و فقدان موفقیت فردی در معلمان تربیت بدنی شهر شیراز در سطح متوسط است.

بختیاری (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی مرد و زن پرداخت که نتایج زیر بدست آمد. بررسی تفاوت بین میزان تحلیل رفتگی زنان و مردان مورد مطالعه نشان داد که بین فرسودگی عاطفی زنان و مردان مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود نداشت. بین مسخ شخصیت در زنان و مردان مورد مطالعه تفاوت های معنی دار وجود نداشت. و بین کاهش عملکرد شخصی در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود نداشت. این پژوهش نشان داد که بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی آزمودنی ها ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین، بین عامل انگیزشی و فقدان موفقیت فردی ارتباط معناداری وجود داشت بین عامل انگیزشی و مسخ شخصیت ارتباط معناداری وجود نداشت. این پژوهش همچنین نشان داد، عامل بهداشتی فقط با بعد فقدان موفقیت فردی آزمودنی ها ارتباط معناداری داشت.

تسیگیلیز^۱ و همکارانش (۲۰۰۶) به بررسی پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان ابتدایی ابتدایی آلمان: مقایسه بین کارمندان بخش خصوصی و دولتی» پرداختند. نتایج نشان داد که معلمان ابتدایی سطح متوسطی از تحلیل رفتگی را تجربه می کنند. معلمان بخش دولتی بسیار رضایتمندتر از شغل و ناظر مستقیم خود در مقایسه با همکاران خود در بخش خصوصی بودند. افزایش سطح رضایت از ماهیت شغل و ناظر مستقیم با کاهش سطح خستگی عاطفی معلمان ابتدایی بخش خصوصی همراه بود.

اردم^۲ و همکارانش (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رضایت شغلی و سطوح تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان و همچنین تاثیر رضایت شغلی روی سطوح تحلیل رفتگی پرداختند و نتیجه گرفتند متغیرهای گوناگون مرتبط با رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی کارمندان متفاوتند. رضایت شغلی پرستاران از همه کارمندان کمتر و تحلیل رفتگی شغلی آنها بیشتر بود. در این پژوهش ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی بدست آمد.

1. Tsigillis, N.

2. Erdem, R.

نظر به اینکه تحقیقات داخلی در مورد ارتباط بین این دو متغیر انجام نشده است و از طرف دیگر برخی از تحقیقات خارجی انجام شده در خصوص ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط آماری بین این دو متغیر را بیان کرده‌اند. محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که چه رابطه‌ای بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی شهر زنجان وجود دارد؟ تا با پاسخ به این سؤال، نظر برنامه‌ریزان نظام تعلیم تربیت را به ابعاد شخصیت به عنوان یک متغیر در جذب و استخدام معلمان تربیت بدنی و همچنین بهبود عملکرد شغلی آنها جلب کند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف پژوهش از نوع کاربردی، با توجه روش پژوهش توصیفی و به لحاظ آماری از نوع همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۵۹ نفر بود. تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه در نظر گرفته شد و از بین جامعه آماری مذکور ۵۳ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

در این پژوهش ابعاد شخصیت (برون‌گرایی، همسازی، ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه) به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. همچنین، تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد.

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مسلج برای تحلیل رفتگی شغلی و گلدبرگ برای ابعاد شخصیت استفاده شد. پرسش نامه فرسودگی مسلج، رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است که از ۲۲ گزاره تشکیل شده و هر سه جنبه فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ گزاره آن در مورد خستگی هیجانی، ۵ گزاره در مورد مسخ شخصیت و ۸ گزاره در مورد احساس کفایت شخصی است. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) سنجیده می‌شود. نمرات به دست آمده در هر یک از این سه جنبه بر اساس نمره مرجع در دسته‌های کم، متوسط و بالا قرار می‌گیرد. نمره بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره کم احساس کفایت شخصی، منعکس‌کننده فرسودگی شغلی‌اند. اعتبار و پایایی علمی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تایید قرار گرفت. وی برای تعیین پایایی علی پرسشنامه از روش آزمون مجدد استفاده کرد و ضریب پایایی آن را ۰/۷۸ گزارش کرد.

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت توسط گلدبرگ (۱۹۹۶) ساخته شده است و دارای ۵۰ گویه است که هر یک از پنج بعد بزرگ شخصیت را توسط ۱۰ گویه می‌سنجد. برای هر یک از گویه‌ها آزمودنی‌ها خود را روی مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای شامل گزینه‌های عمدتاً نادرست، تاحدودی نادرست، نه درست و نه نادرست، تا حدودی درست و عمدتاً درست، از ۱ تا ۵ درجه بندی می‌کنند. در پژوهشی که توسط مرادی (۱۳۸۴) انجام شد، ضریب قابلیت اعتماد برای این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمد.

به منظور اطمینان بیشتر از مطابقت پرسشنامه‌های مزبور با جامعه آماری پژوهش، محقق نیز اقدام به به بررسی روایی صوری با بهره‌گیری از نظرات ۱۰ نفر از اساتید و صاحب‌نظران کرد. ضمن این که پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد که در آن ضریب پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی برای فرسودگی هیجانی ۰/۸۶، برای مسخ شخصیت ۰/۷۵ و برای موفقیت فردی ۰/۷۳ بدست آمد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه مولفه‌های ابعاد شخصیت نیز بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۳ شد که میزان قابل قبولی بود.

در این پژوهش علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی استفاده شد. عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ انجام شد.

یافته ها و نتایج پژوهش

جدول شماره ۱، فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه را به تفکیک سن، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس نشان می دهد. لازم به ذکر است، حدود ۸۵ درصد افراد (۴۵ نفر) متأهل بودند. همانطور که مشاهده می شود، بیشتر معلمان در سنین بین ۴۰ تا ۴۹ سال بوده، اغلب دارای مدرک کارشناسی، و دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال بوده اند. همچنین، میانگین و انحراف معیار مولفه های تحلیل رفتگی شغلی در جدول شماره ۲، نشان داده شده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه را به تفکیک سن، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس

وضعیت سنی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت سنی	زیر ۳۰ سال	۱	۲
	۳۰ تا ۳۹ سال	۲۳	۴۳
	۴۰ تا ۴۹ سال	۲۴	۴۵
	بالای ۵۰ سال	۵	۱۰
میزان تحصیلات	دیپلم	۵	۱۰
	کاردانی	۱۳	۲۵
	کارشناسی	۳۱	۵۸
	کارشناسی ارشد	۴	۷
سابقه تدریس	زیر ۱۰ سال	۲	۳
	۱۰ تا ۱۹ سال	۱۹	۳۶
	۲۰ تا ۲۹ سال	۲۷	۵۱
	۳۰ سال به بالا	۵	۱۰

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار مولفه های تحلیل رفتگی شغلی

میانگین	انحراف معیار	مولفه تحلیل رفتگی
۶/۶۴	۷/۷۵	فرسودگی هیجانی
۲/۳۰	۲/۹۳	مسخ شخصیت
۲۹/۸۹	۹	فقدان موفقیت فردی
میانگین	انحراف معیار	ابعاد شخصیت
۲۹/۸۱	۳/۷۷	برونگرایی



همسازی	۳۱/۶۶	۴/۵۲
پایداری هیجانی	۲۸/۴۹	۴/۱۹
وظیفه شناسی	۲۸/۳۶	۳/۷۶
گشودگی به تجربه	۳۵/۰۸	۳/۵۸

در بررسی میانگین نمرات تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها ملاحظه می‌شود که در فرسودگی هیجانی میانگین نمره افراد در این بعد ۶/۶۴ بود. از آن جایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنی‌ها از صفر تا ۵۴ متغیر است، نتیجه می‌گیریم، نمره میانگین آزمودنی‌ها در این بعد در سطح پایین (کمتر از ۱۷) قرار داشته و این را می‌توان یک نتیجه خوب محسوب کرد. در مسخ شخصیت ملاحظه شد، میانگین نمره افراد در این بعد ۲/۳۰ بود. از آن جایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنی‌ها از صفر تا ۳۰ متغیر است، نتیجه می‌گیریم، نمره میانگین آزمودنی‌ها در این بعد در سطح پایین (کمتر از ۶) قرار داشته و این یک نتیجه خوب محسوب می‌شود. همچنین، بررسی میانگین نمرات آزمودنی‌ها در فقدان موفقیت فردی نشان داد، میانگین نمره افراد در این بعد ۲۹/۸۹ بود. از آن جایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنی‌ها از صفر تا ۴۲ متغیر است، نتیجه می‌گیریم، نمره میانگین افراد در سطح متوسط (بین ۳۴ تا ۳۹) قرار دارد. در این بعد هرچه نمره بالاتر باشد عدم موفقیت فردی کمتر و تمایل به موفقیت بیشتر است.

در بررسی توصیفی میانگین نمرات آزمودنی‌ها در ابعاد شخصیت می‌توان گفت، نمونه‌ها در بعد گشودگی به تجربه نمرات بالایی دارند ولی میانگین نمرات آنها در سایر ابعاد مختلف شخصیت به هم نزدیک بوده و تفاوت قابل ملاحظه‌ای در آنها احساس نمی‌شود. ضمن اینکه هر آزمودنی در هریک از این ابعاد می‌تواند نمره حداقل ۱۰ و حداکثر ۵۰ را کسب کند که نمرات میانگین آزمودنی‌ها در هریک از ابعاد از متوسط بالاتر است.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون درمورد ارتباط فرسودگی هیجانی و ابعاد شخصیت

متغیر		برونگرایی	همسازی	پایداری	وظیفه‌شناسی	گشودگی
هیجانی فرسودگی	ضریب پیرسون	۰/۱۹۸	۰/۱۳۴	-۰/۰۰۷	۰/۱۸۰	۰/۴۳۱
	میزان P	۰/۱۵۶	۰/۳۳۷	۰/۹۶۱	۰/۱۹۷	۰/۰۰۱
مسخ شخصیت	ضریب پیرسون	۰/۳۵۹	۰/۱۵۰	۰/۰۴۷	۰/۰۰۴	۰/۳۲۲
	میزان P	۰/۰۰۸	۰/۲۸۴	۰/۷۳۷	۰/۹۷۸	۰/۰۱۹
موفقیت عدم	ضریب پیرسون	-۰/۰۴۰	۰/۰۹۳	-۰/۱۵۶	۰/۲۲۳	-۰/۰۹۲
	میزان P	۰/۷۷۵	۰/۵۰۸	۰/۲۶۵	۰/۱۰۸	۰/۵۱۲

همانطور که نتایج آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۳ نشان می دهد، بین فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه ($P=0/001$)، همچنین بین مسخ شخصیت و برونگرایی ($P=0/008$) و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ($P=0/019$) ارتباط معناداری وجود داشت. در سایر موارد ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P \geq 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

الف) رابطه بین فرسودگی هیجانی و ابعاد شخصیت

نتایج پژوهش حاضر (جدول ۳) نشان داد، از بین ابعاد مختلف شخصیت تنها بین فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه ($P=0/001$)، ارتباط معناداری وجود داشت و در سایر موارد ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P \geq 0/05$).

باکر^۱ و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط بین پنج بعد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی که روی ۸۰ نفر از مراقبان بیماران سخت علاج انجام دادند، نشان دادند، فرسودگی هیجانی فقط از طریق ثبات هیجانی پیش بینی می شود (۹). بنابراین بین گشودگی به تجربه و فرسودگی هیجانی ارتباطی وجود ندارد که نتایج پژوهش حاضر را تایید نمی کند. احتمالاً دلیل آن جامعه آماری متفاوت (۷۵ نفر زن)، پرسشنامه متفاوت در ابعاد شخصیت (پرسشنامه هیندریکس) و عوامل فرهنگی اجتماعی باشد. در مورد ارتباط بین گشودگی به تجربه و فرسودگی هیجانی می توان چنین نتیجه گیری کرد که معلمان تربیت بدنی وقت لازم برای تجربه امورات مختلف را دارند این معلمان نیاز دارند از تجربیات مسابقات مختلف استفاده کنند و روش های مختلف و غیرمتعارف در تمرینات داشته باشند، ضمن اینکه تجربه ترکیبات مختلف تیم های ورزشی را داشته باشند و همچنین نیاز دارند تا تجربه رشته های مختلف ورزشی را کسب کنند. بنابراین، شاید استرس های این عوامل سبب بروز فرسودگی هیجانی در آنها شود.

کیم^۲ و همکاران (۲۰۰۸) رابطه تحلیل رفتگی و تعهد شغلی را در یک تحلیل مقایسه ای با در نظر گرفتن پنج بعد شخصیت، انجام دادند. در این پژوهش ۱۸۷ نفر از کارمندان مترو در شمال غربی آمریکا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند برای اندازه گیری ابعاد شخصیت از پرسشنامه IPIP گلدبرگ و برای تحلیل رفتگی از پرسشنامه مسلج استفاده شد. نتایج پژوهش ارتباطی بین برونگرایی و تحلیل رفتگی شغلی به دست نداد. که نتایج تحقیقات فوق با نتیجه پژوهش حاضر همسو است.

در پژوهش گروپاد^۳ و همکارانش (۲۰۰۷) که تحت عنوان تحلیل رفتگی شغلی و شخصیت روی ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه های سواحل غربی در آمریکا مورد بررسی قرار گرفت، پرسشنامه مورد استفاده برای تحلیل رفتگی شغلی، پرسشنامه مسلج و برای ابعاد شخصیت پرسشنامه مینی مارکرز (۱۹۹۶) بود. نتیجه پژوهش نشان داد که فرسودگی هیجانی ارتباط منفی با برونگرایی و ثبات هیجانی و ارتباط مثبت با گشودگی به تجربه دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش حاضر همخوانی ندارد. آنچه در مورد ارتباط برونگرایی و فرسودگی هیجانی در بین معلمان تربیت بدنی شهر زنجان می توان گفت این است که احتمالاً شرایط محیط کاری آنها در مدارس به گونه ای نیست که خصوصیات برون گرایی آنها در حین فعالیت در کلاس ظاهر شود درحالت کلی کلاس ورزش به خاطر شرایط حاکم در مدارس انتظارات کمتری را چه از طرف مسئولان، چه از طرف اولیا و چه از طرف دانش

1 . Bakker, A.B.

2 . Kim, K. H.

3 . Ghorpade, J.

آموزان متوجه معلمان ورزش می‌کند، شاید آنها هم دلیلی برای درگیر کردن این خصوصیات در شرایط کاری نمی‌بینند. تا ارتباطی بین این خصوصیات و استرس‌های ناشی شغل که منجر به فرسودگی هیجانی می‌شود ایجاد شود.

گارسیا^۱ و همکارانش (۲۰۰۵) نیز پژوهشی تحت عنوان شخصیت و متغیرهای منشی در تحلیل رفتگی شغلی معلمان انجام دادند و ارتباط مثبت بین فرسودگی هیجانی و بی‌ثباتی هیجانی به دست آمد. استورم^۲ و همکارانش (۲۰۰۳) نیز، پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی، شخصیت، و روش‌های مقابله‌ای در یک گروه داروساز، روی ۱۳۱ نفر از کارمندان انجام دادند که نتایج پژوهش نشان داد؛ ثبات هیجانی، برونگرایی، همسازی، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی با نمرات پایین در فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت و با نمرات بالا در موفقیت فردی ارتباط دارد. نتایج این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر ناهمسو است. در مورد همسازی و فرسودگی هیجانی معلمان تربیت بدنی می‌توان گفت، از آنجایی که همسازی با خصوصیتی مانند یاری رساندن، همدری کردن، مشتاق بودن برای کمک به دیگران و سازش پذیر بودن مشخص می‌شود احتمالاً معلمان تربیت بدنی در زنگ ورزش که بیشتر وقت کاری آنها را تشکیل می‌دهد دلیلی برای بروز دادن خصوصیات همسازی خود نمی‌بینند، شاید در زنگ ورزش نیاز به این خصوصیات چندان محسوس نیست و استرس‌های ناشی از رفتارهای این خصوصیات در معلمان تأثیر ندارد و فرسودگی هیجانی را حادث نمی‌کند.

در مورد عدم ارتباط فرسودگی شغلی و ابعاد شخصیت نیز، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً شرایط کاری معلمان تربیت بدنی به گونه‌ای نیست حالت ثبات یا بی‌ثباتی هیجانی را در اثر شغل به آنها تحمیل کند. چگونگی برگزاری کلاس، عدم وجود عوامل استرس‌زای تدریس، عدم وجود دانش‌آموزان درس‌نخوان، عدم نیاز به استفاده از امتحان و تصحیح اوراق امتحانی و دلهره و دلبازی از نظارت مسئولان بر شیوه تدریس شاید از عواملی باشند که سبب می‌شوند ثبات هیجانی ناشی از شغل در آنها چندان ملموس نباشد؛ بنابراین، استرس‌های شغلی بر ثبات هیجانی آنها وجود نداشته باشد.

ب) رابطه بین مسخ شخصیت و ابعاد شخصیت

نتایج پژوهش حاضر (جدول ۳) نشان داد، بین مسخ شخصیت و برون‌گرایی ($P=0/008$) و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ($P=0/019$) ارتباط معناداری وجود داشت ولی در سایر ابعاد شخصیت ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P \geq 0/05$).

بولیک^۳ (۲۰۰۳) پژوهشی تحت عنوان استرس شغلی درک شده، ویژگی‌های شخصیتی و سندرم تحلیل رفتگی شغلی در بین ۱۰۰ نفر از افسران پلیس انجام داد. پرسشنامه مورد استفاده برای ابعاد شخصیت مک‌گری و کوستا، برای تحلیل رفتگی شغلی مسلح و برای استرس شغلی پرسشنامه دودک مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که هر چه استرس زیادتر باشد فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت بیشتر می‌شود. در این پژوهش بین سطح متوسطی از برون‌گرایی و مسخ شخصیت ارتباط بدست آمد. همچنین برون‌گرایی بالا سبب افزایش رضایت شغلی و کاهش تحلیل رفتگی شد. که نتایج این پژوهش نیز با پژوهش حاضر همسو نیست. در رابطه با عدم وجود ارتباط بین برون‌گرایی و مسخ شخصیت می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً از آنجایی که مسخ شخصیت در اثر استرس‌های طولانی مدت بوجود می‌آید، خصوصیات استرس‌آور برون‌گرایی مانند انجام ریسک‌های بزرگ یا ایجاد گرد همایی‌های بزرگ و خصوصیات مشابه در زمینه شغلی معلمان تربیت بدنی چندان بروز پیدا نمی‌کند تا زمینه مسخ شخصیت را فراهم آورد.

1 . Garcia, F. J.

2 . Storm, K.

3. Bulik, O. N.

در پژوهش استورم و همکارانش (۲۰۰۳) نشان داده شد بین گشودگی به تجربه و برونگرایی با مسخ شخصیت ارتباط وجود دارد (۲۲). نتایج پژوهش باکر و همکارانش (۲۰۰۶) نیز نشان داد، مسخ شخصیت بوسیله ثبات هیجانی و برونگرایی و گشودگی به تجربه پیش بینی می شود و ارتباطی بین مسخ شخصیت و وظیفه شناسی به دست نیاورد که با پژوهش حاضر همخوانی دارند. در پژوهش کیم و همکارانش (۲۰۰۸)، این نتیجه بدست آمد که همسازی بر مسخ شخصیت آزمودنی ها تاثیر ندارد. همچنین، نتایج پژوهش گروپاد و همکارانش (۲۰۰۷) نشان داد که مسخ شخصیت همبستگی منفی با وظیفه شناسی، همسازی و ثبات هیجانی دارد. نتایج پژوهش های فوق با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در مورد عدم ارتباط بین همسازی و مسخ شخصیت می توان چنین نتیجه گیری کرد که از آنجایی که از خصوصیات همسازی این است که به دیگران کمک کند و یار و یاور دیگران و با آنها همدردی کند. احتمالاً زنگ ورزش که بیشترین وقت شغلی معلمان در آن سپری می شود، به گونه ای نیست که زمینه ساز بروز رفتار های همسازی شود چنانچه در درس مثلاً ریاضی چنین خصوصیات بروز پیدا می کند. همچنین، در مورد عدم وجود ارتباط بین ثبات هیجانی و مسخ شخصیت می توان چنین نتیجه گیری کرد از آنجایی که افزایش یا کاهش ثبات هیجانی در افراد نیاز به عوامل تاثیرگذار مهمی دارد. احتمالاً شرایط و محیط کاری معلمان تربیت بدنی این عوامل را ایجاد نمی کند و شاید بتوان گفت حالت هایی مانند دستپاچگی، غم و اندوه و یا خوشحالی زیاد با توجه به شرایط کاری این معلمان ایجاد نمی شود. بنابراین، استرس های طولانی مدت آن نیز کمتر بوده و ارتباطی با مسخ شخصیت پیدا نمی کند.

ج) رابطه بین فقدان موفقیت فردی و ابعاد شخصیت

نتایج پژوهش حاضر (جدول ۳) نشان داد، بین فقدان موفقیت فردی و هیچ یک از ابعاد مختلف شخصیت ارتباط معناداری مشاهده نشد ($P \geq 0.05$).

لانگلان^۱ و همکارانش (۲۰۰۵) تفاوت های فردی را در رابطه با فرسودگی شغلی و تعهد شغلی روی ۵۷۲ نفر از سه گروه مختلف یک شرکت (مدیران، کارمندان و کارگران) بررسی کردند. برای سنجش تحلیل رفتگی شغلی از پرسشنامه مسلج و برای سنجش ابعاد شخصیت از پرسشنامه مک کری و کوستا استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، برون گرایی و متغیرهای منشی بطور معناداری باهم رابطه دارند. همچنین، در این پژوهش در مورد ارتباط بین بی ثباتی هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دو دلیل عنوان شد؛ اول اینکه بی ثباتی هیجانی به عنوان یک عامل آسیب زای منجر به افزایش استرس می شود. بنابراین، افرادی که بی ثباتی بالایی دارند، در محیط خود بیشتر احساس تهدید می کنند. دوم اینکه بی ثباتی تاثیر نیازهای شغلی بر تحلیل رفتگی را تشدید می کند.

در مورد عدم ارتباط بین برون گرایی و فقدان موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی می توان چنین نتیجه گیری کرد احتمالاً از آنجایی که با توجه به شرایط شغلی این معلمان پیشرفت در کار به منظور کسب موفقیت بیشتر در مدارس چندان به عنوان یک عاملی انگیزشی مطرح نیست و این که معلمان با افزایش سابقه کاری خیلی راحت فعالیت های تدریس خود را انجام می دهند و در مهارت های مختلف به حالت خودکاری می رسند. ولی از آنجایی که تقریباً چیزی به نام موفقیت بیشتر نظیر آنچه که در دانشگاه ها و یا مشاغل دیگر وجود دارد به طور رسمی وجود ندارد؛ شاید این عوامل سبب می شود خصوصیات برون گرایی در آنها در زمینه شغلی بروز نکند و ارتباطی با موفقیت فردی برقرار ننماید.

درخصوص ارتباط بین موفقیت فردی و ثبات هیجانی شاید بتوان به این نتیجه رسید که معلمان تربیت بدنی در کلاس تدریس سختی ندارند، دانش آموزان مشتاق به آنها هستند، دانش آموزان به درس علاقه مند می باشند و زنگ ورزش حالتی از

نشاط و شادمانی را در خود دارد احتمالاً مجموعه این عوامل سبب می شود که آنها ثبات هیجانی بالایی داشته و عملکرد شغلی بهتری را تجربه کنند. در مورد عدم وجود ارتباط بین گشودگی به تجربه و فقدان موفقیت فردی نیز، شاید بتوان چنین نتیجه گیری کرد، معلمان تربیت بدنی ممکن است که خصوصیات مرتبط با گشودگی به تجربه به منظور پیشرفت در رشته های مختلف ورزشی، کسب تجربه به منظور شرکت در مسابقات مختلف، دریافت مقام های مختلف به منظور کسب پاداش های درونی استفاده کنند اما شاید این ویژگی ها برای کسب موفقیت در عملکرد شغلی آنها در مدارس نمی باشد به این معنی که حتی اگر این خصوصیات را نداشته باشند نیز در عملکرد شغلی خود در مدارس دچار مشکل نمی شوند. لذا شاید بتوان چنین نتیجه گیری کرد که خصوصیات گشودگی به تجربه برای کسب موفقیت های است که فراتر از آنچه در مدارس بر عهده آنها می باشد. لذا ارتباطی بین گشودگی به تجربه و فقدان موفقیت فردی بدست نمی آید.

گروپاد و همکارانش (۲۰۰۷) نیز نشان دادند، موفقیت فردی ارتباط مثبتی با برونگرایی، وظیفه شناسی، همسازی و ثبات هیجانی دارد که با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی ندارد. در مورد عدم ارتباط بین همسازی و فقدان موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی شاید بتوان چنین نتیجه گیری کرد که؛ احتمالاً موفقیت فردی در شرایط کاری معلمان تربیت بدنی چندان تاثیرگذار نیست به این معنی که در شرایط کاری معلمان، موفقیت فردی به عنوان یک هدف مهم نیست و معلمان تربیت بدنی به راحتی می توانند مهارت های مورد نیاز تدریس را انجام دهند و انگیزه های برای تخصصی تر کردن و پیچیده تر کردن مهارت های خود به دلیل عدم نیاز به آنها در مدارس و عدم تاثیر این مهارت ها در پیشرفت شغلی آنها ندارند. بنابراین، نیازی برای بروز خصوصیات همسازی در خود برای موفقیت فردی نمی بینند. همچنین، شرایط کار بازم به گونه ای است که نیازی برای خصوصیات مانند احساس دلسوزی و یا یاری رساندن در آن احساس نمی شود.

همچنین، درباره عدم وجود ارتباط بین وظیفه شناسی و موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی شاید بتوان چنین نتیجه گیری کرد که؛ وظیفه شناسی خصوصیتی است که در کارهایی که به نظم و ترتیب زیاد نیاز دارد بیشتر نمود پیدا می کند. احتمالاً معلمان تربیت بدنی با توجه به شرایط خاصی که در زنگ ورزش در مدارس حاکم است مانند عدم وجود استرس به خاطر نرساندن درس ها یا طرح سؤال برای امتحانات میانترم یا تصحیح ورقه دانش آموزان و نظایر آنها، نتیجه می گیریم که وظیفه شناسی در شرایط شغلی برای آنها چندان نمود پیدا نمی کند و موفقیت شغلی آنها چندان نیازی به وظیفه شناسی نداشته باشد.

در مجموع، از آنجایی که نتایج پژوهش نشان داد، نمرات آزمودنی ها در ابعاد مختلف شخصیت اختلاف چندانی با هم ندارند، بنابراین در برنامه ریزی های مختلف سازمان آموزش و پرورش این موضوع باید مد نظر قرار گیرد که معلمان تربیت بدنی مرد در شهر زنجان، بعد قالب شخصیتی ندارند. همچنین با توجه به اینکه، بیشترین مقدار تحلیل رفتگی شغلی در این معلمان در بعد فقدان موفقیت فردی بود، پیشنهاد می شود که برنامه هایی برای ارتقاء موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی مرد، در گرفته شود.

۱. بختیاری، عاطفه، (۱۳۸۷). ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی مرد و زن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۲. زارعیان جهرمی، زهرا، (۱۳۸۵). بررسی میزان تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۳. شمالی اسکویی، آرزو، (۱۳۸۴). بررسی میزان موفقیت در درمان افراد وابسته به مواد افیونی بر حسب ابعاد شخصیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۴. طلایی، علی؛ محمدنژاد، مریم؛ ثمری، علی اکبر، (۱۳۸۶). فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی مشهد. فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال نهم، شماره ۳۵ و ۳۶، ص ۱۳۶-۱۴۴.
۵. فیلیان، عماد، (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روشهای مقابله ای پرستاران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس.
۶. لارنس ا. جان، الیور، پی، (۱۳۸۱). شخصیت، نظریه‌ها و پژوهش. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: انتشارات آبیژ.
۷. محمدی، شهناز، (۱۳۸۶). "مقایسه مکانیسم‌های مقابله، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند". فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۶، ص ۵۹-۹۶.
۸. مرادی بانیاری، آسیه، (۱۳۸۴). رابطه سبک‌های یادگیری (مطابق نظریه کلب و فرای) و ابعاد شخصیت در دانشجویان دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
9. Bakker, A.B., Vanderzee, K., Lewig, K. A., Dollard, M.F. (2006), The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. The Journal of psychology, 146(1):31-50.
10. Barsade, S. G., Ramarajan, L., Burack, O. (2008), The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services. The Journal of Positive Psychology, 3: 4-18.
11. Bulik, N. (2003), Perceived job stress, personality traits and burnout syndrome in police officers. Institute of psychology, Łódź: University Press, 91-106.
12. Erddem, R., Rahman, S., Goktas, B., Senoglu, B., Firat, G. (2008), Investigation Job satisfaction and burnout levels of person working for the hospitals at city center of Elazig Turkey, Journal of applied sciences Research, 4(2): 188-201.
13. Garcia, F. J., Munoz, E. M., Pandoritz, M.A. (2005), personality and contextual variables in teacher burnout, personality and individual differences. 38:929-940.
14. Ghorpade, J., Lackritz, J., Singh, G. (2007), Burnout and personality: Evidence from Academia, Journal of Career Assessment, 15(2): 240-256.
15. Goldberg. L. R. (1993), The structure of phenotypic personality Triats. American psych. 48(1):26-34.

16. Howard, S., Johnson, B. (2004). Resilient teacher: Resisting stress and burnout. *Social psychology of education*. 7: 399-420.
17. Huebner, E.S., Gilligan, T.D. & Cobb, H. (2002). Best practices in preventing and managing stress and burnout. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.) *Best Practices in School Psychology IV* (P: 173-182). Bethesda, MD: NASP Publications.
18. Ioannou, I & Kyriakides, L. (2007). Structuring a model for the determinants of vocational teacher burnout. Department of Education, University of Cyprus. <http://www.topkinisis.com/conference/CCEAM/wib/index/outline/PDF/IOANNOU%20Ioannis.pdf>
19. Kim, K. H., Shin, H. K., Swanger, N. (2008), Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimension, *International Journal of hospitality Management*, 28(1): 96-104.
20. Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40: 521-532.
21. Maslach, C., Jackson, S. E. (1986), *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Manual Consulting Psychologists Press.
22. Storm, K., Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in corporate pharmaceutical group. *South African Journal of industrial psychology*, 29:35-42.
23. Tsigilis, N., Zacho, P. E., Grammati, k. V. (2006), job satisfaction and burnout among Greek early educators. *Educational Research and Review*. 1(18):250-261.
24. Zhang, L. F. (2003), Does the big five predict learning approaches? *Personality and individual differences*, 34:1431-1446.