



The relationship between personality traits, basic psychological needs satisfaction, work-related psychological flexibility and job burnout

① **Atefeh Homayooni**, (*Corresponding author) PhD candidate in Health Education and Health Promotion, Hormozgan Medical Science University, Iran. atefeh_0913@yahoo.com.

Fereshteh Homayooni, MSc in Clinical Psychology, Islamic Azad University, NajafAbad Branch, Isfahan, Iran

Sedigheh Homayooni, MSc in Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract

Background and aims: Job burnout is a prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressors on the job. Energy depletion (exhaustion), depersonalization and reduced professional efficacy are considered to be characteristic components of burnout. Emotional exhaustion is the central dimension of burnout and refers to feelings of being emotionally depleted due to over-extension. Cynicism or depersonalization, is the interpersonal dimension of burnout that develops as a protection against feelings of exhaustion. When the exhaustion becomes too overwhelming for the individual, he or she detaches from the work and becomes cynical and disconnected from clients and co-workers. Reduced personal accomplishment refers to the feeling of loss of efficiency and productivity at work (also termed loss of professional efficacy). Maslach and Goldberg (1998) propose that the interrelationship between emotional exhaustion and depersonalization is a causal one whereby feelings of emotional exhaustion lead to depersonalization. The third dimension, reduced personal accomplishment, is posited to develop separately. A considerable body of research has examined the negative effects of job burnout on employees and their organizations. The consequences, or costs of burnout are seen most consistently in various forms of job withdrawal (decreased commitment, job dissatisfaction, turnover, and absenteeism), with the implication of a deterioration in the quality of care or service provided to clients or patients. As such, it has been recognized as a major problem worldwide. Studies emphasize the importance of the identification of predictive factors of this phenomenon for the purposes of prevention and intervention. There are a number of studies detailing factors related to job burnout. These factors can be categorized into professional traits, social organization traits, and personal traits. Maslach (1988) found that personality traits and dimensions could justify burnout. He concludes that job burnout is associated with neuroticism and psychological profile of work-related fatigue. In addition to personality traits, basic psychological needs satisfaction is essential for the growth and well-being of employees in the workplace. Social determinant theory emphasizes the needs for autonomy, competence and relatedness. Autonomy refers to the experience of volition and self-endorsement of one's behavior, competence refers to the desire to master one's environment and attain valued outcomes within it and the need for belongingness or relatedness is defined as the human striving for close and intimate relationships and the desire to achieve a sense of communion and belongingness. Several empirical studies have found basic need satisfaction to associate positively with individual's optimal functioning in terms of well-being, attitudes and behavior, employees' well-being, job satisfaction, intrinsic and autonomous work motivation, time spent voluntarily at work, performance evaluations, vigour and dedication, whereas it has associated negatively with emotional exhaustion. Psychological flexibility, a key construct of Acceptance and Commitment Therapy (ACT), has recently been found to be an important determinant of mental health and behavioral effectiveness in the workplace. It refers to people's ability to focus on their current situation and based upon the opportunities afforded by that situation, take appropriate action towards achieving their goals and values, even in the presence of challenging or unwanted psychological events (e.g., thoughts, feelings, physiological sensations, images, and memories). Psychological flexibility has been found to enhance employees' ability to handle work strain and to reduce employee burnout. In line with these findings and the mentioned arguments, this research was conducted with the aim of studying the relationship between personality traits, work-related basic psychological needs satisfaction, work-related psychological flexibility with job burnout.

Methods: This is a practical descriptive- correlation research. Its statistical population consisted of all staff who worked in Islamic Azad University branch of NajafAbad, from whom 200 employees (144 men and 56 women) were selected randomly by cluster sampling method. Data were collected using Neo Personality Scale (NEO-FFI-R) (Costa and MacCrae, 1991); Work-related Basic Need Satisfaction Scale (Van den Broeck, 2010); Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ) (Bond et al, 2013) and Job Burnout scale (Maslach & Jackson, 1981). The 60-item NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) was developed to provide a concise measure of the five basic personality factors (neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience). For each scale, 12 items were selected from the pool of 180 NEO Personality Inventory (NEO-PI) items. The items are rated on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (completely agree) to 5 (completely

Keywords

Personality traits,
Basic psychological
needs,
Psychological flexibility,
Job burnout.

Received: 11/05/2018

Accepted: 16/06/2019

disagree). Higher scores in every personality factor indicate greater levels of that personality factor. Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ) is a 7-item scale that measures psychological flexibility in relation to the workplace. The items reflect the extent to which people can take goal-directed action in the presence of difficult internal experiences (e.g., "I am able to work effectively in spite of any personal worries that I have," "I can still work very effectively, even if I am nervous about something," "I can work effectively, even when I doubt myself"). The items are rated on a 7-point Likert-type scale ranging from 1 (never true) to 7 (always true). Higher scores indicate greater levels of work-related psychological flexibility. Work-Related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS) was developed by Van den Broeck et al. (2013). The scale contains 16 items, and is a 5-point Likert-type (from 1 = completely disagree to 5 = completely agree). W-BNS has three sub-dimensions: competency need, relatedness need and autonomy need. The "competency need" sub-dimension implies individual's feeling himself/ herself competent at work (Sample Item: I feel competent in my job). The "relatedness need" sub-dimension implies individual's need to build relationships with others and to avoid loneliness and isolation at work (Sample Item: At work I feel part of a group). The "autonomy need" sub-dimension is related to individual's initiating activities, making decisions and choices independently at work (Sample Item: I feel free to do my job the way I think it could best be done). The Maslach burnout index (MBI) is designed to assess the three components of the burnout syndrome: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. There are 22 items, which are divided into three subscales. The items are written in the form of statements about personal feelings or attitudes (e.g; "I feel burned out from my work", "I don't really care what happens to some recipients"). The items are answered in terms of the frequency with which the respondent experiences these feelings, on a 7-point scale, ranging from "never having those feelings" (0) to "having those feelings every day" (6). The nine items in the emotional exhaustion subscales assess feelings of being emotionally overextended and exhausted by one's work. The five items in the depersonalization subscale measure an unfeeling and impersonal response toward recipients of one's service, care, treatment, or instruction. For both the emotional exhaustion and depersonalization subscales, higher mean scores correspond to higher degrees of experienced burnout. The eight items in the personal accomplishment subscale assess feelings of competence and successful achievement in one's work with people. In contrast, to the other two subscales, lower mean scores on this subscale correspond to higher degrees of experienced burnout. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation), Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis (stepwise method) with SPSS software (v. 21).

Results: Mean and (standard deviation) scores for research variables were: neuroticism = 32.20 (6.78), extraversion = 42.38 (5.74), agreeableness = 44.11 (5.10), conscientiousness = 48.36 (5.64), openness to experience = 35.95 (4.25), autonomy = 17.65 (3.69), competence = 15.97 (2.43), relatedness = 21.43 (4.16), psychological flexibility = 33.74 (6.96), emotional exhaustion = 14.46 (11.93), depersonalization = 3.95 (4.95), reduced personal achievement = 10.8 (9.11) and job burnout = 33.22 (18.15). Pearson correlation analysis results indicated that there is a negative relationship between autonomy ($r=-0.49$, $p<0.01$), competence ($r=-0.36$, $p<0.01$) and relatedness ($r=-0.46$, $p<0.01$) with job burnout. Also there is a significant negative relationship between work-related psychological flexibility with job burnout ($r=-0.38$, $p<0.01$), emotional exhaustion ($r=-0.26$, $p<0.01$), depersonalization ($r=-0.28$, $p<0.01$), and decreased personal achievement ($r=-0.26$, $p<0.01$). Among personality traits, extraversion ($r=-0.51$, $p<0.01$), conscientiousness ($r=-0.35$, $p<0.01$) and agreeableness ($r=-0.29$, $p<0.01$) were negatively and significantly related to job burnout. There was a positive and significant relationship between neuroticism and job burnout ($r=0.43$, $p<0.01$). Moreover, stepwise regression analysis results revealed that extraversion, autonomy, conscientiousness, relatedness and psychological flexibility with negative relationship have a significant role in predicting staff job burnout ($p<0.05$). In total 45% of job burnout variance was explained by these variables. Emotional exhaustion was predictable respectively via autonomy and relatedness. These variables can predict 44% of emotional exhaustion variance significantly ($p<0.001$). Results also showed that extraversion and conscientiousness can predict 25% of decreased personal achievement ($p<0.001$). Finally, conscientiousness and psychological flexibility can predict 12.1% of depersonalization variance significantly ($p<0.001$).

Conclusion: According to the results of the current study, it can be concluded that Psychological flexibility, basic psychological needs satisfaction and personality traits, particularly extraversion have a key role in job burnout development, and thus should regularly be considered in burnout research and therapy. Based on the results of this study, it is suggested that managers choose staff with high level of extraversion, agreeableness, conscientiousness and flexibility and low level of neuroticism. They also should change the working environment conditions so that the basic needs of employees be met.

Conflicts of interest: None

Funding: None

How to cite this article:

Homayooni A, Homayooni F, Homayooni S. The relationship between personality traits, basic psychological needs satisfaction, work-related psychological flexibility and job burnout. *Iran Occupational Health*. 2020 (Feb-Mar);16(6):27-39.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence



بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی و انعطاف‌پذیری روانشناختی در کار با فرسودگی شغلی

© **عاطفه همایونی:** (*نویسنده مسئول) دانشجوی دکترای تخصصی آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، ایران. atefeh_0913@yahoo.com

فرشته همایونی: کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد، اصفهان، ایران

صدیقه همایونی: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

ویژگی‌های شخصیتی،
نیازهای بنیادین روانشناختی،
انعطاف‌پذیری روانشناختی،
فرسودگی شغلی

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی واکنشی طولانی مدت به محرک‌های تنش‌زای عاطفی و میان فردی مزمن در شغل است، و توسط سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش پیشرفت فردی تعریف می‌شود. پژوهش‌های متعددی به بررسی تأثیرات منفی فرسودگی شغلی بر کارکنان و سازمان‌هایشان پرداخته‌اند. این مطالعات بر اهمیت شناسایی عوامل پیش‌بین این پدیده با اهداف پیشگیری و مداخله تأکید می‌کنند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار و انعطاف‌پذیری روانشناختی در کار با فرسودگی شغلی انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد بود که از میان آنان ۲۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس شخصیت پنج عاملی نتو (NEO-FFI-R)؛ کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۱)، مقیاس نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار؛ ون‌دن بروک و همکاران (۲۰۱۰)، پرسشنامه پذیرش و عمل مرتبط با کار (WAAQ)؛ باوند و همکاران (۲۰۱۳) و پرسشنامه فرسودگی شغلی ملسل و جکسون (۱۹۸۱) جمع‌آوری شد. داده‌ها بوسیله آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین نیاز به خودمختاری ($r = -0.49, p < 0.01$)، شایستگی ($r = -0.36, p < 0.01$)، و ارتباط ($r = -0.46, p < 0.01$) با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین بین انعطاف‌پذیری روانشناختی در محل کار با فرسودگی شغلی ($r = -0.38, p < 0.01$) و ابعاد خستگی عاطفی ($r = -0.26, p < 0.01$)، مسخ شخصیت ($r = -0.28, p < 0.01$) و عدم موفقیت فردی ($r = -0.26, p < 0.01$) رابطه منفی معنادار وجود دارد. از بین ابعاد شخصیت، برون‌گرایی ($r = -0.51, p < 0.01$)، وظیفه‌شناسی ($r = -0.35, p < 0.01$)، و توافق‌پذیری ($r = -0.29, p < 0.01$) با رابطه منفی و روان‌رنجورخویی با رابطه مثبت ($r = 0.43, p < 0.01$) با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارند. علاوه‌براین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که برون‌گرایی، خودمختاری، وظیفه‌شناسی، ارتباط و انعطاف‌پذیری با رابطه منفی نقش معناداری ($p < 0.05$) در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان دارند. این متغیرها قادرند در مجموع ۴۵٪ از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. خستگی عاطفی، به ترتیب از طریق خودمختاری و ارتباط قابل پیش‌بینی است. این متغیرها می‌توانند ۴۴٪ از پراکندگی‌های خستگی عاطفی را به صورت معنادار پیش‌بینی نمایند ($p < 0.01$). نتایج همچنین نشان داد که برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی قادر هستند ۲۵٪ از پراکندگی‌های عدم موفقیت فردی را پیش‌بینی نمایند ($p < 0.01$). سرانجام، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری می‌توانند ۱۲/۱٪ از پراکندگی‌های مسخ شخصیت را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($p < 0.01$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که انعطاف‌پذیری روانشناختی، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی، خصوصاً برون‌گرایی نقشی کلیدی در توسعه فرسودگی شغلی دارند، و بنابراین باید به طور منظم در پژوهش و درمان فرسودگی در نظر گرفته شوند. بر اساس نتایج این مطالعه به مدیران پیشنهاد می‌شود که در خصوص استخدام کارکنان، کارکنانی را با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری بالا و روان‌رنجورخویی پایین انتخاب کنند. همچنین شرایط محیط کاری را به گونه‌ای تغییر دهند که نیازهای بنیادی کارکنان ارضاء شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله:

Homayooni A, Homayooni F, Homayooni S. The relationship between personality traits, basic psychological needs satisfaction, work-related psychological flexibility and job burnout. Iran Occupational Health. 2020 (Feb-Mar);16(6):27-39.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 3.0** صورت گرفته است

مقدمه

یکی از موقعیت‌های ایجادکننده فشار روانی و استرس، شغل و محیط کاری اشخاص می‌باشد. نوع و عرصه حرفه، تقاضاهای مفرط برای کار سخت و دشوار، خطر جسمانی، و سایر انواع ناسازگاری طولانی مدت با حوزه‌ی کاری شخص تحت عنوان "محرک‌های تنش‌زا"^۱ یا "تنش‌های شغلی"^۲ مطرح شده‌اند. یکی از جنبه‌های عمده استرس شغلی، پدیده "فرسودگی شغلی"^۳ است (۱). فریدنبرگر^۴ در سال ۱۹۷۴ اصطلاح فرسودگی را معرفی و بر ارزیابی، پیشگیری و درمان آن تمرکز کرد، هرچند مسلسلش و همکارانش در توسعه مفهوم فرسودگی شغلی نقش موثری داشتند (۲). فرسودگی شغلی را می‌توان به عنوان واکنش فرد به عوامل فشارزای بین فردی در محل کار و یک حالت خستگی مفرط تعریف کرد که از کار سخت و بدون انگیزه و علاقه ناشی می‌شود. فرسودگی شغلی همچنین حالتی از خستگی عاطفی و جسمانی است که برخاسته از شرایط موجود در محل کار می‌باشد (۳). فرسودگی شامل سه بعد خستگی عاطفی^۵، مسخ شخصیت^۶ و کاهش پیشرفت فردی^۷ است (۴). خستگی عاطفی، بعد مرکزی فرسودگی و نشان‌دهنده بعد فردی آن است. منظور از خستگی عاطفی تجربه احساس‌های تنش، مخصوصاً احساس خستگی مزمن ناشی از کار بیش از اندازه است (۳). مسلسلش و گلدبرگ (۱۹۹۸) اشاره می‌کنند که گرانباری کاری و تعارضات شخصی در محل کار از منابع اصلی خستگی هستند. مسخ شخصیت، بعد بین فردی فرسودگی است که به عنوان یک حفاظ در برابر احساسات خستگی ایجاد می‌شود. هنگامی که خستگی، برای شخص بسیار طاقت‌فرسا می‌شود، او از کار جدا شده و نسبت به مراجعان و همکارانش بدگمان و از آنها جدا می‌شود (۵). کاهش پیشرفت فردی به احساس از دست دادن کارایی و بهره‌وری در کار اشاره می‌کند. بنابراین، علاوه بر کاهش انرژی هیجانی، فرسودگی بر جداسازی میان فردی و نیز

جداسازی فردی از کار دلالت دارد (۶). شخصی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برد، اغلب احساس خستگی جسمانی و هیجانی، ناخشنودی شغلی با کاهش بهره‌وری کرده و احساس می‌کند با همکارانش غریبه است (۱، ۷). چنین احساساتی موجب ایجاد نگرش‌های منفی در فرد نسبت به خودش، کارش و در مجموع زندگی‌اش می‌شود (۸).

در اهمیت عوامل موثر بر فرسودگی شغلی بین پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد. برخی از آنها معتقدند که اگرچه فشارهای شغلی ناشی از ماهیت کار و سازمان مانند حجم کار، یکنواختی، کمی درآمد، عدم امنیت شغلی و غیره از عوامل تعیین‌کننده بروز شکایات ناشی از فرسودگی شغلی است، ولی این عوامل شرط لازم محسوب می‌شوند اما شرط کافی نیستند. این پژوهشگران صفات شخصیتی فرد را توجیه‌کننده فرسودگی شغلی می‌دانند (۹). مسلسلش (۱۹۸۸) در مطالعات خود دریافت که صفات و ابعاد شخصیتی می‌توانند توجیه‌کننده فرسودگی باشند. او به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی با بعد شخصیتی روان‌رنجورخویی^۸ و نیمرخ روانی خستگی ناشی از کار مرتبط است. در تلاش به منظور کشف این موضوع که چه افرادی ممکن است بیشتر در معرض خطر تجربه فرسودگی شغلی قرار داشته باشند، چندین صفت شخصیتی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند (۱۰). مدل پنج عاملی^۹ صفات شخصیت (FFM) در حال حاضر پارادایم غالب در مطالعات شخصیت است و نشان‌دهنده پنج حوزه وسیع است: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی^{۱۰}، توافق‌پذیری^{۱۱}، وجدانی بودن^{۱۲}، و باز بودن به تجربه^{۱۳}. روان‌رنجورخویی به تمایل یک فرد به تجربه پریشانی و عاطفه منفی اشاره می‌کند. برون‌گرایی نشان می‌دهد که افراد تا چه حد فعال، مشتاق و مایل به تجربه هیجانانگیز مثبت هستند. وجدانی بودن توسط ویژگی‌هایی همچون مسئولیت و پشتکار تعریف می‌شود. توافق‌پذیری به اندازه‌ای اشاره می‌کند که یک شخص نسبت به دیگران

1. Stressors

2. Job Tensions

3. Job Burnout

4. Freudenberg

5. Emotional Fatigue

6. Depersonalization

7. Reduce Personal Achievement

8. Neuroticism

9. The Five-Factor Model

10. Extraversion

11. Agreeableness

12. Conscientiousness

13. Openness To Experience

روانشناختی^{۱۹}، مفهوم اصلی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد^{۲۰} (ACT)، تعیین‌کننده مهم سلامت روان و اثربخشی رفتاری در محل کار می‌باشد (۱۴). انعطاف‌پذیری روانشناختی به توانایی افراد در تمرکز بر موقعیت فعلی و استفاده از فرصت‌های آن موقعیت برای گام برداشتن در جهت اهداف و ارزش‌های درونی به‌رغم حضور رویدادهای روانشناختی چالش‌انگیز یا ناخواسته (همچون؛ افکار، احساسات، احساسات فیزیولوژیایی، تصاویر ذهنی و خاطرات) اشاره دارد (۱۷-۱۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری روانشناختی با پیامدهای کاری متعدد همچون سلامت روان بهتر، عملکرد شغلی بهتر، افزایش ظرفیت یادگیری مهارت‌ها در محل کار، بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی و خطاهای شغلی همبسته بوده و به صورت طولی آنها را پیش‌بینی می‌کند (۱۸، ۱۹). انعطاف‌پذیری روانشناختی همچنین می‌تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشار کاری را افزایش داده و فرسودگی آنان را کاهش دهد (۲۰).

از آنچه که از ادبیات پژوهشی و مدل‌ها و نظریات ارائه‌شده در زمینه فرسودگی شغلی به‌دست می‌آید، می‌توان به این نکته پی برد که سطوح بالای فرسودگی شغلی می‌تواند به مشکلات شخصی و سازمانی بیشماری منتهی شود. با توجه به اهمیت مساله فرسودگی شغلی و پیامدهای منفی آن، شناخت پیش‌بین‌های این پدیده به مدیران سازمان کمک می‌کند تا با برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب و فراهم کردن شرایط کاری و محیطی مناسب در جهت کاهش تاثیرات منفی فرسودگی شغلی، ارتقاء سلامت روانی و جسمانی کارکنان و افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان اقدام کنند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی جنبه‌های محیط کار و جنبه‌های شخصیتی موثر بر فرسودگی شغلی کارمندان سازمان‌های آموزشی به صورت همزمان صورت گرفت.

روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی و همبستگی است که از لحاظ هدف در چارچوب پژوهش‌های کاربردی

دلسوز است و با آنها همکاری و همدلی می‌کند. سرانجام، باز بودن به تجربه نشان‌دهنده اندازه‌ای است که یک شخص، خلاق و از لحاظ عقلانی کنجکاو است (۱۱).

علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی^{۱۴} برای رشد و بهزیستی کارکنان در محیط کار ضروری است. مطالعات تجربی متعدد نشان داده‌اند که ارضاء نیاز بنیادین به طور مثبت با بهزیستی کارکنان، انگیزش شغلی درونی، ارزیابی‌های عملکرد، قدرت و فداکاری، خشنودی شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی و به طور منفی با فرسودگی هیجانی و اختلال در سلامت روانشناختی مرتبط است (۶، ۱۲). مطابق با نظریه خودتعیینی^{۱۵} (SDT) افراد طبعاً فعال و رشدگرا هستند. آنها متمایل به کاوش در جهان، جمع‌آوری دانش و پیگیری فعالانه چالش‌ها و منافع هستند. برای وقوع این امر ضروری است که سه نیاز روانشناختی ذاتی برآورده شوند: نیاز به خودمختاری^{۱۶}، شایستگی^{۱۷} و ارتباط^{۱۸} (۱۱). خودمختاری به تجربه اراده و خودتاییدی رفتار فرد اشاره دارد (۶). این حس اراده می‌تواند از طریق داشتن فرصت برای انتخاب‌هایی شخصی و نیز از طریق تایید کامل یک درخواست ترغیب‌شده بیرونی بدست آید (۱۲). شایستگی به میل بر تسلط یافتن بر محیط فرد و بدست آوردن پیامدهای ارزشمند در آن اشاره دارد. مفهوم شایستگی تا حدی به سازه خودکارآمدی مربوط می‌باشد، اما در برخی جنبه‌ها با آن متفاوت است (۶، ۱۲). نیاز به تعلق‌پذیری یا ارتباط به عنوان کوشش انسانی برای روابط نزدیک و صمیمی و میل به دستیابی به حسی از صمیمیت و همدلی و تعلق‌پذیری تعریف شده است. کارکنانی که احساس می‌کنند بخشی از یک تیم هستند و برای بیان مشکلات شخصی و مرتبط با کارشان احساس آزادی می‌کنند نسبت به کارکنانی که در کار احساس تنهایی و فقدان رازداری می‌کنند، به احتمال بیشتری نیازشان به تعلق‌پذیری برآورده می‌شود (۱۲، ۱۳).

مطالعات اخیر نشان می‌دهند که انعطاف‌پذیری

¹⁴. Basic Psychological Need Satisfaction

¹⁵. Self-Determination Theory

¹⁶. Autonomy

¹⁷. Competence

¹⁸. Relatedness

¹⁹. Psychological Flexibility

²⁰. Acceptance and Commitment Therapy (ACT)

نشان می‌دهند. همسانی درونی این آزمون، در نمونه ایالات متحده برای عوامل N، E، O، A و C به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ بوده است (۲۴). در ایران نیز گروسی ساختار ۵ عاملی این پرسش‌نامه را به صورت کلی تأیید کرده و ضرایب همسانی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ برای عوامل اصلی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده است (۲۵).

مقیاس نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار: در این پژوهش برای ارزیابی ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محیط کار از مقیاس نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار (The Work-Related Basic Need Satisfaction scale) (۲۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ پرسش با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم ۵ و کاملاً مخالفم ۱) برای سنجش ارضاء سه نیاز بنیادین روان‌شناختی شایستگی، خودمختاری و ارتباط در محیط کار ساخته شده است. ضریب آلفای این پرسش‌نامه برای بعد شایستگی ۰/۸۸، بعد خودمختاری ۰/۸۳ و برای بعد ارتباط ۰/۸۴ بدست آمده است (۲۶).

پرسشنامه پذیرش و عمل مرتبط با کار (WAAQ): این پرسش‌نامه توسط باوند و همکاران (۱۹) به منظور سنجش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در محیط کار تدوین شده است. پرسش‌نامه پذیرش و عمل مرتبط با کار یک مقیاس ۷ ماده‌ای است که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی را راجع به محل کار اندازه‌گیری می‌کند. ماده‌ها میزانی که افراد می‌توانند در حضور تجارب درونی دشوار به صورت هدف‌گرا اقدام کنند را منعکس می‌کند (برای نمونه؛ "به رغم هر گونه نگرانی شخصی که ممکن است داشته باشم، می‌توانم به شکل اثربخشی کار کنم"). ماده‌ها بر روی یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز صحت ندارد) تا ۷ (همیشه صحت دارد) نمره‌گذاری می‌شوند. نمرات بالاتر سطوح بالاتری از انعطاف‌پذیری روان‌شناختی مرتبط با کار را نشان می‌دهند. WAAQ یک ساختار تک عاملی، با ضریب پایایی ۰/۸۳ است و اعتبار پیش‌بین، بیرونی، همگرا و همزمان رضایت‌بخشی را نشان داده است (۱۹).

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی که توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) ساخته شده است ۲۲ ماده دارد و به سنجش خستگی عاطفی،

جای می‌گیرد. متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در کار، نقش پیش‌بینی-کننده متغیر ملاک یعنی فرسودگی شغلی را داشتند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد تشکیل داده است که با توجه به آخرین آمار موجود، حجم جامعه آماری برابر با ۳۸۶ نفر می‌باشد. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از این جامعه تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب و به عنوان گروه نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. محقق پس از کسب مجوزهای لازم، به دانشگاه مراجعه و پس از دسترسی به نمونه به معرفی خود و ارائه توضیحات مختصری در مورد اهداف پژوهش پرداخت. به منظور رعایت موازین اخلاقی، به شرکت‌کنندگان اجازه داده شد تا در صورت عدم تمایل از تکمیل پرسشنامه‌ها انصراف دهند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات ثبت‌شده در پرسشنامه‌ها بدون نام و محرمانه خواهند بود.

ابزارهای پژوهش

مقیاس پنج عاملی نئو (NEO-FFI-R): در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری پنج عامل بزرگ شخصیت از پرسش‌نامه پنج عاملی نئو (۲۱) استفاده شد. این پرسشنامه فرم کوتاه پرسشنامه تجدید نظر شده پنج عامل بزرگ شخصیت [مقیاس پنج عاملی نئو (NEO-FFI-R)] است که از لحاظ روایی و پایایی، هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند. پرسش‌نامه پنج عاملی نئو بیشترین وسیع‌ترین کاربرد را در زمینه سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت داشته و از حمایت‌های تجربی گسترده برخوردار است (۲۲، ۲۳). مزیت استفاده از این پرسشنامه در این است که اجرای آن به زمان کمتری نیاز دارد و همچنین آزمودنی‌ها برای پاسخ به این پرسشنامه احساس خستگی زیادی نمی‌کنند. این پرسشنامه از ۶۰ گویه بر اساس مقیاس لیکرت (۱، کاملاً موافقم و ۵، کاملاً مخالفم) تشکیل شده است که هر ۱۲ گویه آن یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت (برون‌گرایی، E، توافق‌پذیری، A، وظیفه‌شناسی، C، روان‌رنجوری، N و تجربه‌پذیری، O) را اندازه می‌گیرد. نمرات هر عامل جداگانه محاسبه می‌شود و در نهایت پنج نمره بدست می‌آید. نمرات بالاتر در هر عامل شخصیتی، سطوح بالاتری از آن ویژگی شخصیتی را

استفاده گردید.

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده از حجم نمونه مورد مطالعه نشان داد که حدود ۷۲ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۲۸ درصد زن بودند. از سوی دیگر حدود ۸ درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم، ۱۲ درصد کاردانی، ۴۸ درصد کارشناسی و ۳۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

به منظور نشان دادن ارتباط بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ۱، شاخص‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های افراد نمونه و همچنین ماتریس همبستگی متغیرهای اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد.

در جدول شماره ۱ نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین نیاز به خودمختاری ($r=-0/49$)، شایستگی ($r=-0/36$) و ارتباط ($r=-0/46$) با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد ($p<0/01$). همچنین بین انعطاف‌پذیری روانشناختی در محل کار با

مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد. این پرسشنامه به ویژه برای سنجش و پیشگیری از پدیده فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مختلف مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود. در دو خرده مقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، بالا بودن نمرات نشان‌دهنده فرسودگی شغلی و در خرده مقیاس عملکرد شخصی، پایین بودن نمرات نشان‌دهنده فرسودگی شغلی می‌باشد. مسلسل و جکسون اعتبار درونی زیر مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی را به ترتیب ۰/۹، ۰/۷۹، ۰/۷۱ گزارش کردند (۲۷). بایرن نیز در پژوهش خود با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی ساختار سه عاملی این پرسشنامه را تأیید کرده است (۲۸).

در پایان، اطلاعات حاصل، توسط نرم افزار آماری SPSS21 و با محدوده اطمینان ۹۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها متناسب با اهداف مورد نظر مطالعه، از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه

جدول ۱- ماتریس همبستگی ارضاء نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، انعطاف‌پذیری روانشناختی در کار و ویژگی‌های شخصیت با ابعاد فرسودگی شغلی

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
روانشناختی بنیادین	۱- خودمختاری	۱۷/۶۵	۳/۶۹	۱											
	۲- شایستگی	۱۵/۹۷	۲/۴۳	۰/۳۴**	۱										
	۳- ارتباط	۲۱/۴۳	۴/۱۶	۰/۴۵**	۰/۴**	۱									
شخصیت	۴- انعطاف‌پذیری روانشناختی	۳۳/۷۴	۶/۹۶	۰/۳۱**	۰/۳۸**	۰/۳۴**	۱								
	۵- بیرونگرایی	۴۲/۳۸	۵/۷۴	۰/۳۶**	۰/۴۳**	۰/۳۲**	۰/۳۲**	۱							
	۶- روان-رنجوری	۳۲/۲۰	۶/۷۸	۰/۳۸**	۰/۲۶**	۰/۳۳**	۰/۲۱*	۰/۴۹**	۱						
	۷- تجربه-پذیری	۳۵/۹۵	۴/۲۵	۰/۱۲	۰/۲	۰/۴	۰/۴	۰/۱۷	۰/۵**	۱					
	۸- وظیفه-شناسی	۴۸/۳۶	۵/۶۴	۰/۰۱	۰/۴۸**	۰/۲*	۰/۳۵**	۰/۵۷**	۰/۳۲**	۰/۳۶**	۱				
	۹- توافق‌پذیری	۴۴/۱۱	۵/۱۰	۰/۰۸	۰/۲۸**	۰/۳۸**	۰/۰۹	۰/۵۱**	۰/۵**	۰/۱	۰/۳۹**	۱			
	۱۰- خستگی عاطفی	۱۴/۴۶	۱۱/۹۳	۰/۶۱**	۰/۲۲*	۰/۴۹**	۰/۲۶**	۰/۳۳**	۰/۳۸**	۰/۱۶	۰/۰۸	۰/۱۳	۱		
	۱۱- مسخ شخصیت	۳/۹۵	۴/۹۵	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۲۸**	۰/۱۹*	۰/۲۶**	۰/۰۵	۰/۲۹**	۰/۱۹*	۰/۲۳*	۱	
فرسودگی شغلی	۱۲- عدم موفقیت فردی	۱۰/۸	۹/۱۱	۰/۱۳	۰/۳۷**	۰/۲۳**	۰/۲۶**	۰/۴۵**	۰/۰۷	۰/۴۳**	۰/۲۹**	۰/۱۲	۰/۲۹**	۱	
	۱۳- فرسودگی شغلی	۳۲/۲۲	۱۸/۱۵	۰/۴۹**	۰/۳۶**	۰/۴۶**	۰/۲۸**	۰/۵۱**	۰/۰۶	۰/۴۳**	۰/۲۹**	۰/۷۸**	۰/۵۷**	۰/۶۶**	۱

*P < 0/05 **P < 0/01

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق متغیرهای پیش‌بین

مدل	r	r مجذور	r مجذور تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد	B	Beta	t	p
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی	۰/۵	۰/۲۵	۰/۲۴	۱۵/۸۶	-۱/۶۵	-۰/۵	-۶/۲۱	۰/۰۰۰
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی و خودمختاری	۰/۶	۰/۳۶	۰/۳۵	۱۴/۷	-۱/۲۳	-۰/۳۷	-۴/۶۷	۰/۰۰۰
گام سوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی، خودمختاری و وظیفه‌شناسی	۰/۶۳	۰/۴	۰/۳۸	۱۴/۳۵	-۰/۷۶	-۰/۲۳	-۴/۴۶	۰/۰۰۰
گام چهارم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی، خودمختاری، و وظیفه‌شناسی و ارتباط	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۴۱	۱۴/۰۱	-۰/۵۵	-۰/۱۷	-۱/۷۳	۰/۰۸۷
گام پنجم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی، خودمختاری، و وظیفه‌شناسی، ارتباط و انعطاف-پذیری	۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۴۳	۱۳/۸۲	-۰/۵۳	-۰/۱۶	-۱/۶۹	۰/۰۹۴
					-۱/۴۱	-۰/۲۸	-۳/۳	۰/۰۰۱
					-۰/۵۹	-۰/۱۸	-۲/۰۱	۰/۰۴۷
					-۰/۹۶	-۰/۲۲	-۲/۶۳	۰/۰۱
					-۰/۴۳	-۰/۱۶	-۲/۰۴	۰/۰۴۴

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی خستگی عاطفی از طریق متغیرهای پیش‌بین

مدل	r	r مجذور	r مجذور تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد	B	Beta	t	p
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۳۷	۹/۶۱	-۲/۰۱	-۰/۶۱	-۸/۳۱	۰/۰۰۰
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، خودمختاری و ارتباط	۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۴۳	۹/۱۲	-۱/۵۸	-۰/۴۸	-۶/۱۱	۰/۰۰۰
					-۰/۸۵	-۰/۲۹	-۳/۷۱	۰/۰۰۰

تعیین سهم تفکیکی هر یک از متغیرهای پیش‌بین (خودمختاری، ارتباط، شایستگی، روان‌رنجورخویی، توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری روانشناختی) در پیش‌بینی پراکندگی‌های متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که برون‌گرایی، خودمختاری، وظیفه‌شناسی، ارتباط و انعطاف‌پذیری هر یک به ترتیب با ضرایب بتای $-۰/۱۶$ ، $-۰/۲۸$ ، $-۰/۱۸$ ، $-۰/۲۲$ و $-۰/۱۶$ قادر هستند فرسودگی شغلی را تبیین نمایند. مقادیر t به ترتیب برای هر کدام برابر با $-۱/۶۹$ ، $-۳/۳$ ، $-۲/۰۱$ ، $-۲/۶۳$ و $-۲/۰۴$ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است ($p < ۰/۰۵$).

در جدول ۳ قابل مشاهده است که خودمختاری و ارتباط می‌توانند ۴۴% از پراکندگی‌های خستگی عاطفی را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($p < ۰/۰۰۱$). برای تعیین سهم تفکیکی هر یک از متغیرهای پیش‌بین (خودمختاری، ارتباط، شایستگی، روان‌رنجورخویی، توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری روانشناختی) در پیش‌بینی پراکندگی‌های

فرسودگی شغلی ($r = -۰/۳۸$) و ابعاد خستگی عاطفی ($r = -۰/۲۶$)، مسخ شخصیت ($r = -۰/۲۸$) و عدم موفقیت فردی ($r = -۰/۲۶$) رابطه منفی معنادار وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). از بین ابعاد شخصیت، برون‌گرایی ($r = -۰/۵۱$)، وظیفه‌شناسی ($r = -۰/۳۵$)، و توافق‌پذیری ($r = -۰/۲۹$) با رابطه منفی و روان‌رنجورخویی با رابطه مثبت ($r = ۰/۴۳$) با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارند ($p < ۰/۰۱$).

برای تعیین سهم هر یک از نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار، انعطاف‌پذیری روانشناختی در محل کار و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی فرسودگی شغلی و هر یک از ابعاد آن از آزمون آماری ضریب رگرسیون چندگانه، روش گام به گام و ضرایب بتا استفاده شد که نتایج آن در جداول ۲، ۳، ۴ و ۵ ارائه شده است.

در جدول ۲ قابل مشاهده است که برون‌گرایی، خودمختاری، وظیفه‌شناسی، ارتباط و انعطاف‌پذیری می‌توانند ۴۵% از پراکندگی‌های فرسودگی شغلی را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($p < ۰/۰۵$). برای

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی عدم موفقیت فردی از طریق متغیرهای پیش‌بین

مدل	r	r مجذور	r مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	B	Beta	t	p
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۲	۸/۱۴	-۰/۷۳	-۰/۴۵	-۵/۶۶	۰/۰۰۰
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی	۰/۵	۰/۲۵	۰/۲۴	۷/۹۴	-۰/۴۹	-۰/۳۱	-۳/۲۱۱	۰/۰۰۲
					-۰/۴۲	-۰/۲۶	-۲/۷۲۵	۰/۰۰۷

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی مسخ شخصیت از طریق متغیرهای پیش‌بین

مدل	r	r مجذور	r مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	B	Beta	t	p
گام اول، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، وظیفه‌شناسی	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲	۰/۰۷۵	۴/۷۶	-۰/۲۵۲	-۰/۲۸۷	-۳/۳۲	۰/۰۰۱
گام دوم، متغیر پیش‌بین: (ثابت)، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری	۰/۳۴۸	۰/۱۲۱	۰/۱۰۷	۴/۶۷	-۰/۱۸۸	-۰/۲۱۴	-۲/۳۷	۰/۰۱۹
					-۰/۱۴۹	-۰/۲۱	-۲/۳۲	۰/۰۲۲

ترتیب برای هر کدام برابر با $-۲/۳۷$ و $-۲/۳۲$ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است ($p < ۰/۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت، ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار و انعطاف‌پذیری روانشناختی در کار با فرسودگی شغلی بود. طبق نتایج به‌دست آمده بین ارضاء هر سه نیاز بنیادین روانشناختی (خودمختاری، ارتباط و شایستگی)، انعطاف‌پذیری روانشناختی، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار و بین روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

نتایج پژوهش نشان داد که بین روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات امیلیا و همکاران (۲۹)، کیم و همکاران (۳۰)، ناصح و همکاران (۳۱) و سولنا و همکاران (۳۲) هم‌راستا می‌باشد. کیم و همکارانش در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان فست فود (مدیران، سرپرستان و کارکنان عادی) انجام دادند نشان دادند که مهم‌ترین ویژگی شخصیتی تاثیرگذار بر فرسودگی، روان‌رنجورخویی است. آنها همچنین دریافتند که برجسته‌ترین ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی بودند. در تبیین رابطه مثبت بین روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی با ابعاد آن می‌توان بیان داشت که روان-

متغیر ملاک (خستگی عاطفی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که خودمختاری با ضریب بتای $(-۰/۴۸)$ و ارتباط با ضریب بتای $(-۰/۲۹)$ قادر هستند خستگی عاطفی را تبیین نمایند. مقادیر t به ترتیب برای هر کدام برابر با $-۶/۱۱$ و $-۳/۷۱$ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است ($p < ۰/۰۱$).

در جدول ۴ قابل مشاهده است که برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی می‌توانند ۲۵% از پراکندگی‌های عدم موفقیت فردی را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($p < ۰/۰۰۱$). برای تعیین سهم تفکیکی هر یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی پراکندگی‌های متغیر ملاک (عدم موفقیت فردی) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که برون‌گرایی با ضریب بتای $(-۰/۳۱)$ و وظیفه‌شناسی با ضریب بتای $(-۰/۲۶)$ قادر هستند عدم موفقیت فردی را تبیین نمایند. مقادیر t به ترتیب برای هر کدام برابر با $-۳/۲۱۱$ و $-۲/۷۲۵$ است که نشان‌گر معنی‌داری ضرایب بتا است ($p < ۰/۰۱$).

در جدول ۵ قابل مشاهده است که وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری می‌توانند $۱۲/۱\%$ از پراکندگی‌های مسخ شخصیت را بصورت معنی‌دار پیش‌بینی نمایند ($p < ۰/۰۰۱$). برای تعیین سهم تفکیکی هر یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی پراکندگی‌های متغیر ملاک (مسخ شخصیت) از ضریب بتا استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که وظیفه‌شناسی با ضریب بتای $(-۰/۲۱۴)$ و انعطاف‌پذیری با ضریب بتای $(-۰/۲۱)$ قادر هستند مسخ شخصیت را تبیین نمایند. مقادیر t به

شخص از همکاران و مراجعان است (۳۳، ۳۴). یافته‌ی دیگر پژوهش نشان داد که وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد. این یافته با نتایج تحقیقات مختلف همچون امیلیا و همکاران (۲۹) و ناصح و همکاران (۳۱) همسو می‌باشد. وظیفه‌شناسی با ویژگی‌هایی مانند مسئولیت، استقامت و پشتکار تعیین می‌شود. افراد با وظیفه‌شناسی بالا به سبب ویژگی‌هایشان، احساس آمادگی بیشتری برای مواجه شدن با تقاضاها دارند و کمتر در معرض آسیب خستگی و فرسودگی قرار دارند (۱۱، ۳۵). افراد وظیفه‌شناس موفقیت‌گرا هستند. تمایل افراد وظیفه‌شناس به داشتن اصول اخلاقی کاری نیرومند و موفقیت‌گرا بودن، آنها را از فاصله گرفتن هدفمند از کارشان باز می‌دارد، بطوری که بر به انجام رساندن هدف‌های مرتبط با کارشان تمرکز می‌کنند. موفقیت‌گرا بودن آنها همچنین سبب می‌شود از احساسات کاهش موفقیت شخصی اجتناب کرده، زیرا بعید است که آنها خود را بصورت غیرمولد درک کنند (۳۳).

از سوی دیگر نتایج نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار منفی بین توافق‌پذیری با فرسودگی شغلی بود که این یافته با نتایج مطالعات امیلیا و همکاران (۲۹)، ناصح و همکاران (۳۱) و کیم و همکاران (۳۵) همسو می‌باشد. امیلیا و همکارانش در مطالعه‌ای که بر روی پرستاران آنکولوژی انجام دادند دریافتند که خستگی عاطفی و مسخ شخصیت به طور مثبت با روان‌رنجورخویی و به طور منفی با توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری همبسته هستند. در تبیین رابطه منفی بین توافق‌پذیری با فرسودگی شغلی می‌توان گفت افراد سازگار و توافق‌پذیر، گرم، حمایتی، مهربان و خوش‌طینت هستند. افرادی که در توافق‌پذیری بالاتر هستند، به دلیل وفق‌پذیری و انطباق، دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود دارند. در نتیجه، خود ارزیابی‌هایشان نباید با افکار بی‌کفایتی و کاهش موفقیت شخصی در نوسان باشد. افراد سازگار به احتمال بیشتری روابط میان‌فردی موفق دارند زیرا نسبت به احساسات محبت و ملایمت گرایش دارند. موفقیت این روابط میان‌فردی، همراه با نگرانی آنها نسبت به دیگران، بین آنها و سایرین در کار واسطه شده و منجر به مسخ شخصیت کمتر می‌شود (۳۳، ۳۶). یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که بین ارضاء

رنجورخویی اشاره به تمایل فرد به تجربه پریشانی و عاطفه منفی دارد. افراد روان‌رنجور به عنوان افرادی مضطرب، نایمن، افسرده، بیمناک و عصبی توصیف می‌شوند. از آنجایی که این نشانگرهای روان‌رنجوری به خوبی با اجزای فرسودگی شغلی همخوانی دارند نباید جای تعجب باشد که روان‌رنجوری، ویژگی‌ای است که بیشترین توجه را از سوی محققان فرسودگی پذیرفته است. روان‌رنجورخویی، حساسیت بالا نسبت به استرس را منعکس می‌کند. از این‌رو افرادی که در روان‌رنجورخویی بالا هستند ممکن است محیطشان را تهدیدکننده تجربه کرده و به نوبه خود، هیجانات منفی و فرسودگی را تجربه کنند (۱۱). این افراد در کار و به دور از آن مضطرب و بیمناک هستند. در نتیجه، انتظار می‌رود سطوح بالایی از خستگی عاطفی را نشان دهند. علاوه بر این، انتظارات و چشم‌داشت‌های نایمن و منفی توسط افراد نوروتیک سبب می‌شود آنها میزان شایستگی و پیشرفت‌های شخصی‌شان در محل کار را بصورت منفی ارزیابی کنند (۳۳).

نتیجه دیگر تحقیق حاکی از این بود که برون‌گرایی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن رابطه منفی دارد. این یافته با نتایج یافته‌های امیلیا و همکاران (۲۹)، ناصح و همکاران (۳۱) و سولئا و همکاران (۳۲) هم‌راستا می‌باشد. نتایج مطالعه سولئا و همکارانش که بر روی ۲۲۵ دانش‌آموز انجام شد نشان داد که فرسودگی به طور مثبت با روان‌رنجورخویی و به طور منفی با برون‌گرایی و توافق‌پذیری همبسته بود. در مقایسه با درون‌گراها، برون‌گراها بیشتر احتمال دارد هیجانات مثبت از قبیل خوشی، اشتیاق و خوش‌بینی را تجربه کنند. این هیجانات مثبت، برون‌گراها را در مورد عملکرد شغلی آینده‌شان امیدوار کرده و منجر به سطوح پایین‌تری از خستگی عاطفی می‌شود. در مقایسه با درون‌گراها که تمایل به تجربه احساسات بیشتری از درماندگی و سطوح پایین‌تری از جاه‌طلبی دارند، برون‌گراها دیدگاه مطلوب‌تر و مثبت‌تری نسبت به میزان خودکارآمدی مرتبط با شغل و دستاوردهای شخصی‌شان دارند. علاوه بر این، برون‌گراها در جستجوی پیوستگی و لذت از روابط بین‌فردی‌ای که ایجاد می‌کنند هستند. به نظر می‌رسد که مسخ شخصیت در برون‌گراها غیرمحمتمل باشد، زیرا لذت و برخورداری آنها از روابط میان‌فردی در تضاد مستقیم با فاصله گرفتن

روانشناختی، یک پیش‌بین مهم فرسودگی شغلی باشد. در مطالعه بایرن و همکاران (۲۰) نیز آن دسته از کارکنان صنعت خدمات که انعطاف‌پذیری روانشناختی بیشتری داشتند، نه تنها سطوح پایین‌تری از خستگی عاطفی را در پایان روز کاری گزارش کردند، بلکه گزارش کردند که توانایی کاهش میزان خستگی در طول روزهای کاری پر از استرس را نیز دارند. درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد فرض می‌کند که انعطاف‌پذیری روانشناختی مکانیسم یا میانجی‌ای تشکیل می‌دهد که از این طریق مداخلات روانشناختی، سلامت روانی و عملکرد را افزایش می‌دهد (۱۹). انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان به پذیرش سالم تنش میان فردی و هیجانات ناخوشایند و مایوس‌کننده در کار، در عین تعهد به ارائه خدمات بهینه کمک می‌کند (۱۸).

با تکیه بر نتایج این مطالعه می‌توان ادعا کرد که ارضاء نیازهای بنیادی کارکنان به خودمختاری، شایستگی و ارتباط و همچنین انعطاف‌پذیری روانشناختی و ویژگی‌های شخصی آنها (روان‌رنجور‌خویی، برونگرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) نقشی کلیدی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی‌شان دارند. نتایج این مطالعه اهمیت و لزوم توجه به مسأله شناسایی و اصلاح شرایط کار را می‌رساند. در امر گزینش کارکنان، توجه به ویژگی‌های شخصیتی باید از سوی مدیران مدنظر قرار گیرد، چرا که از بدو ورود یک کارمند، سازمان هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند تا در قبال آن از دانش و تجربیات کارمند استفاده کند و راهبردها و اهداف سازمانی خود را تحقق بخشد. بر اساس نتایج این مطالعه به مدیران پیشنهاد می‌شود که در خصوص استخدام کارکنان، کارکنانی را با ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری بالا و روان‌رنجور‌خویی پایین انتخاب کنند. همچنین شرایط محیط کاری را به گونه‌ای تغییر دهند که نیازهای بنیادی کارکنان ارضاء شود. زیرا چنانچه ارضاء این نیازها بواسطه حضور شرایط طاقت‌فرسا یا غیاب شرایط چاره‌ساز به تاخیر افتد، ممکن است نسبت به فرسودگی آسیب‌پذیرتر شوند. لازم به ذکر است با توجه به این که انتخاب نمونه تنها از یک واحد دانشگاهی صورت گرفته لازم است در

نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) با فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد. وان دن بروئک و همکاران (۱۲) در پژوهش خود دریافتند که ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی با فرسودگی هیجانی و نیرومندی، که به ترتیب مولفه‌های فرسودگی و اشتیاق را تشکیل می‌دهند، مرتبط می‌باشد. بویژه، نتایج آنها نشان داد که نیازهای روانشناختی بنیادی کارکنان نقشی واسطه‌ای نه تنها بین منابع شغلی و فرسودگی (و اشتیاق)، بلکه همچنین بین تقاضاهای شغلی و فرسودگی هیجانی بازی می‌کنند. ارضاء هر سه نیاز بنیادی سوخت‌انگیزی لازم است که از طریق آن افراد می‌توانند پیشرفت کرده و به طور کامل خودشان را در وظایفشان منصوب کنند (یعنی اشتیاق شغلی). به طور معکوس، هنگامی که چنین نیازهایی ارضاء نمی‌شوند، رشد و بهزیستی کم خواهد شد (یعنی، فرسودگی) (۳۷). در زمینه منابع شغلی موثر در رابطه با فرسودگی شغلی اخیراً نظریه خودتعیینی پژوهش‌هایی را به خود اختصاص داده است. بر طبق این نظریه، اشخاص یک گرایش فطری نسبت به عملکرد درست و اثربخش دارند تا جایی که نیازهای روانشناختی بنیادی‌شان ارضاء می‌شود (۳۸). نیازهای بنیادی را می‌توان به عنوان "خوراک‌های روانشناختی فطری که برای رشد، کمال و بهزیستی روانشناختی مداوم ضروری هستند" در نظر گرفت (۳۹). ارضاء این نیازهای روانشناختی منابعی روانشناختی هستند که رفتارهای انسانی را نیرو می‌بخشند، هدایت و حمایت می‌کنند (۶). چنانچه این نیازهای بنیادی ارضاء نشوند، پیامدهای روانشناختی نامطلوب پدیدار می‌شوند (همچون رشد و بهزیستی روانشناختی کمتر). در محل کار، ارضاء نیازهای روانشناختی بنیادی کارکنان به طور مثبت با خشنودی شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی و به طور منفی با اختلال در سلامت روانشناختی (همچون فرسودگی) مرتبط می‌باشد (۳۷).

نتیجه دیگر تحقیق حاکی از آن بود که بین انعطاف‌پذیری روانشناختی در محل کار با فرسودگی شغلی و هر سه بعد آن رابطه منفی معنادار وجود دارد. ویلاردجا و همکاران (۴۰) در پژوهش خود نشان دادند که داشتن سطوح پایین‌تری از انعطاف‌پذیری

2016;13(3):89-98. [Persian]

10. Ghorbani F, Parafkand, B, Heydari, E, Almaradani Some'eh S. A Study of the Relationship between Emotional Intelligence and Personality Traits and Police Staff's Job Burnout. *J Person Indiv Differ*. 2016;5(11):71-89. [Persian]

11. Sulea C, Van Beek I, Sarbescu P, Virga D, Schaufeli WB. Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learn Indiv Differ*. 2015;42:132-8.

12. Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Lens W. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work Stress*. 2008;22(3):277-94.

13. Baumeister RF, Leary MR. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol Bullet*. 1995;117(3):497.

14. Ruiz FJ, Odriozola-González P. The Spanish version of the work-related acceptance and action questionnaire (WAAQ). *Psicothema*. 2014;26(1).

15. Hayes SC, Luoma JB, Bond FW, Masuda A, Lillis J. Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behav Res Ther*. 2006;44(1):1-25.

16. Hayes SC. Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the Third Wave of Behavioral and Cognitive Therapies—Republished Article. *Behav Ther*. 2016;47(6):869-85.

17. Hayes SC, Levin ME, Plumb-Villardaga J, Villatte JL, Pistorello J. Acceptance and commitment therapy and contextual behavioral science: Examining the progress of a distinctive model of behavioral and cognitive therapy. *Behav Ther*. 2013;44(2):180-98.

18. Moran DJ. Acceptance and Commitment Training in the workplace. *Curr Opin Psychol*. 2015;2:26-31.

19. Bond FW, Lloyd J, Guenole N. The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *J Occup Organiz Psychol*. 2013;86(3):331-47.

20. Biron M, van Veldhoven M. Emotional labour in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. *Hum Relat*. 2012;65(10):1259-82.

21. Costa PT, McCrae RR. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychol Assess*. 1992;4(1):5.

22. John OP, Naumann LP, Soto CJ. Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. *Handbook of personality: theory and research*. 3 ed. New York: Guilford Press; 2008:58-114.

23. McCrae RR, Costa Jr PT. The Five-Factor

تعمیم نتایج، جانب احتیاط را رعایت کرد. تکرار این پژوهش در سایر بخش‌های تخصصی و موقعیت‌های کاری متفاوت برای آگاهی از این که آیا همبستگی‌های بدست‌آمده در این پژوهش در موقعیت‌های دیگر نیز صادق است، ضرورت دارد. و در آخر لازم به ذکر است که با توجه به این که این پژوهش یک مطالعه همبستگی است، بنابراین استنباط علت و معلولی از رابطه بین متغیرها چندان منطقی نیست.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از مسئولان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

References

1. Ashtari Z, Farhady Y, Khodae M. Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *Afr J Psychiatry*. 2009;12(1):71-4.

2. Schwarzkopf K, Straus D, Porschke H, Znoj H, Conrad N, Schmidt-Trucksäss A, et al. Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Res*. 2016;3(2):25-33.

3. Shahbaziyanikhonig A, Mesrabadi J, Eftekharifar N. The role of occupational motivation and job procrastination in predicting job burnout the employees of Ahar city hospital. *Iran Occup Health*. 2017;14(5):27-35. [Persian]

4. Maslach C. Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr Direct Psychol Sci*. 2003;12(5):92-189.

5. Lizano EL, Barak MM. Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Child Youth Serv Rev*. 2015;18:28-55.

6. Fernet C, Austin S, Trépanier SG, Dussault M. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *Eur J Work Organiz Psychol*. 2013;22(2):123-37.

7. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Ann Rev Psychol*. 2001;52(1):397-422.

8. Nastiezaie N, Sabeghi F. Relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in teachers. *Iran Occup Health*. 2016;13(2):79-91. [Persian]

9. Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. The effectiveness of schema-based model training on occupational burnout. *Iran Occup Health*.

Theory of Personality. In: John OP, Robins RW, Pervin LA, editors. Handbook of personality : theory and research. 3 ed. New York: Guilford Press; 2008:81-159.

24. Costa PT, McCrae RR. Four ways five factors are basic. *Person Individ Differ*. 1992;13(6):563-65.

25. Garoosi MT. New approaches to personality assessment: Application of factor analysis in personality studies. Tabriz: Jamepazhooh; 2001. [Persian]

26. Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Soenens B, Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *J Occup Organiz Psychol*. 2010;83(4):981-1002.

27. Maslach C, Jackson SE. MBI: Maslach burnout inventory. Palo Alto, CA. 1981;1(2):49-78.

28. Byrne BM. The Maslach Burnout Inventory: Testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. *J Occup Organiz Psychol*. 1993;66(3):197-212.

29. Emilia I, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR, Albendín-García L, Ortega-Campos E, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *Eur J Oncol Nurs*. 2017;30:91-6.

30. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *Int J Hospitality Manag*. 2009;28(1):96-104.

31. Naseh M, Jalilvand J, Vahdani M. Relationship between personality dimensions and job burnout of Nurses. *Modern Care J*. 2012;9(2):87-94. [Persian]

32. Sulea C, Van Beek I, Sarbescu P, Virga D, Schaufeli WB. Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learn Individ Differ*. 2015;42:132-8.

33. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *J Voc Behav*. 2010;76(3):487-506.

34. Judge TA, Ilies R. Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *J Appl Psychol*. 2002;87(4):797.

35. Alarcon G, Eschleman KJ, Bowling NA. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work Stress*. 2009;23(3):244-63.

36. Zellars KL, Perrewe PL, Hochwarter WA. Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *J Appl Soc Psychol*. 2000;30(8):98-157.

37. Trépanier SG, Fernet C, Austin S. Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work Stress*. 2013;27(2):123-40.

38. Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canad Psychol*. 2008;49(3):182.

39. Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol Inquiry*. 2000;11(4):227-68.

40. Vilardaga R, Luoma JB, Hayes SC, Pistorello J, Levin ME, Hildebrandt MJ, et al. Burnout among the addiction counseling workforce: The differential roles of mindfulness and values-based processes and work-site factors. *J Substance Abuse Treat*. 2011;40(4):323-35.