

## بررسی رابطه بین شخصیتهای صبحی و عصری و میزان فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان ولیعصر شهرستان اقلید بر اساس مدل مسلسل

دکتر سید رسول آقداود<sup>۱</sup>

۱. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران

افلاک/سال یازدهم/ شماره ۴۰ و ۴۱/ پائیز و زمستان ۱۳۹۷

### چکیده

**مقدمه:** نشانه‌های فرسودگی شغلی متعدد است و نباید خستگی مزمن را با خستگی‌های معمولی و زودگذر اشتباه نمود. در پژوهش‌های منابع انسانی، کارکنان به عنوان دارایی نامشهود که سازمان‌های رقیب نمی‌توانند از آن کپی کنند در نظر گرفته می‌شوند. این دارایی‌ها، مزیت رقابتی اجتناب‌ناپذیر و منحصر به فرد بوده و باعث مطلوبیت عملکرد منابع انسانی می‌شود. این تحقیق، با هدف تعیین رابطه بین شخصیت‌های صبحی و عصری و میزان فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان ولیعصر شهرستان اقلید انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** در این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی، پرستاران بیمارستان ولیعصر اقلید با حجم نمونه ۹۰ نفری بررسی شدند. داده‌ها به روش میدانی از طریق پرسشنامه مشخصات دموگرافیک و دو پرسشنامه استاندارد به نام پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (MBI) و پرسشنامه شخصیت صبحی و عصری (MEQ) استفاده شد. اطلاعات به روش خود تکمیلی جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با آزمون آماری تحلیل رگرسیون خطی انجام شد.

**یافته‌ها:** ضریب استاندارد شده متغیرشخصیت‌های صبحی و عصری بر میزان فرسودگی شغلی ۰/۵۰۶ و مقدار آماره t محاسبه شده ۵/۵۰۳ بود. بین شخصیت‌های صبحی و عصری با میزان فرسودگی شغلی تقریباً به یک میزان نسبتاً برابری رابطه وجود داشت (P=۰/۰۰۰).

**نتیجه‌گیری:** سازمان‌ها می‌توانند در موقعیت‌های مختلف عملکرد مناسبی داشته و از سرمایه‌های روان شناختی موجود استفاده بهینه بکنند. شناخت شخصیت افراد برای سازمان‌ها اعم از دولتی، خصوصی و... مهم است و از این طریق می‌توانند فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهند. مدیران پرستاری می‌توانند با شناسایی شخصیت صبحی یا عصری پرستاران تلاش کنند تا در برنامه‌ریزی شیفت‌های پرستاران به این جنبه شخصیت آنها هم توجه داشته باشند

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، شخصیت صبحی و عصری، خستگی عاطفی، پرستار

آدرس مکاتبه: اصفهان دانشگاه آزاد اسلامی دهقان، دانشکده مدیریت  
پست الکترونیک: aghadavood@dehaghan.ac.ir

## مقدمه

برای ایجاد اثر بخشی بالا، افزایش بهره‌وری و کیفیت، کاهش هزینه‌های تأمین و اداره منابع انسانی، باید به تمام نکات برنامه‌ریزی منابع انسانی، روحیات، محرکات انگیزه، عواطف، شخصیت‌های کارکنان و عواملی که باعث نارضایتی و فرسودگی شغلی و در نتیجه کاهش کیفیت کار و غیبت از کار می‌شوند، توجه شود. به دلیل اینکه تمام سازمان‌ها به دنبال کسب مزیت رقابتی پایدار هستند، مدیران پیوسته با حجم قابل توجهی از مشکلات مواجه هستند که باید منبع آن را شناسایی و پردازش و برای آن، راه‌حل‌های مناسبی بیابند، بعضی از این مشکلات در حوزه‌های شناختی، عاطفی و مهارتی کارکنان قرار دارد که اگر ریشه‌یابی و رفع شوند می‌توانند گوی سبقت را از رقبا ربوده و موفقیتی مضاعف را مهیاکنند (۱). در سال ۱۷۲۹ استرونومر<sup>۱</sup> گیاهانی را که در طول روز برگ‌هایشان را باز می‌کردند و در شب می‌بستند، برای چند روز متوالی در اتاق تاریکی قرار داد. او دریافت که حتی در نبود نور خورشید نیز این چرخه تکرار می‌شود، در نتیجه دریافت که فعالیت این گونه گیاهان ناشی از عوامل بیرونی نیست (۲). روان‌شناسان تیپ‌های مختلفی را برای شخصیت افراد پیشنهاد داده‌اند و بر اساس آن فرد را در یکی از این تیپ‌ها قرار می‌دهند. یکی از این تیپ‌ها، مدل شخصیت صبح و بعدازظهر است. تفاوت‌های فردی در ترجیحات روزانه در ریتم‌های شبانه‌روزی به عنوان حوزه جالبی از شخصیت انسان در نظر گرفته می‌شود. در ارتباط با ساعات زیستی و زمان روان‌شناختی، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد در یک

نسخه شبانه‌روزی دو قطبی از صبحگاهی تا عصرگاهی گروه‌بندی شده و ترجیحات خاص و تفاوت‌هایی با هم دارند، به عنوان مثال تیپ صبحی- عصری در تعدادی از متغیرهای زیستی مثل ساعت معمول غذا خوردن، عملکرد، درجه حرارت بدن، سطح کورتیزول و ترشح ملانین و متغیرهای روان‌شناختی مثل عملکرد روزانه، مقابله با استرس، هوش، نقایص شناختی، توجه و کارکردهای حرکتی تفاوت‌هایی با هم دارند (۳). شخصیت‌های صبحی- عصری انعطاف پذیرند، بعضی تحت تأثیر سن قرار خواهند گرفت که شاید به علت تغییر کارکردهای هورمونی بدن می‌باشد. صبحی‌ها که چکاوک نامیده می‌شوند، زود بیدار می‌شوند شاداب هستند، زود می‌خوابند، وظیفه‌شناس، قابل اعتماد و محکم می‌باشند. بعدازظهری‌ها که جغد نامیده می‌شوند، به سختی از خواب بیدار می‌شوند، هنگامی که از خواب بیدار می‌شوند خسته هستند و شب‌ها تا دیر وقت بیدار می‌مانند رابطه میان شخصیت صبح و بعدازظهری و هوش را در تازه‌استخدامی‌های نیروی هوایی آمریکا آزمون کرده‌اند و نتیجه گرفتند که بعدازظهری‌ها باهوش‌تر هستند و در کارهای حافظه‌ای با سرعت، عملکرد بهتری دارند. برای انتصابات و گزینش کارکنان در حوزه‌های رفتاری توجه به شخصیت صبحی و بعدازظهری بسیار مهم است. اما باید توجه داشت که آنها لایه‌های تثبیت شده و نفوذ ناپذیر دائمی نیستند (۴). عوامل مؤثر بر شخصیت‌های صبحی و عصری نسبتاً زیاد می‌باشد ولی مهمترین آنها عوامل ژنتیکی، تفاوت‌های فرهنگی، عوامل

1. Stronomar

اجتماعی، زیستی، محیطی، سن و جنس می‌باشند. تمایل به تیپ صبحی و عصری می‌تواند در سرتاسر زندگی به گونه‌ای متفاوت باشد، در افراد ۲۰ تا ۵۰ ساله برخی بررسی‌ها با در نظر گرفتن تفاوت‌های سنی و شغلی درصدهایی اشاره کرده‌اند. ۱۵ درصد صبحی، ۷۰ درصد میان روز و ۱۵ درصد عصری. گزارش شده است. افرادی که دارای شخصیت عصری هستند چون علاقه به کارهای بعدازظهری دارند و زود بیدار شدن برایشان سخت است، در زندگی روزمره با مسائلی روبرو می‌شوند. مثلاً تمام کارهای اداری صبح است. تیپ‌های عصری مشکلات رفتاری فراوان، عملکرد تحصیلی پایین، سطوح بالای استرس در زندگی خانوادگی و دشواری‌های بیشتری در انطباق اجتماعی نشان می‌دهند. در این افراد تمایلات افسردگی، رفتارهای بیمارگونه، سلامتی ضعیف‌تر و رضایت‌مندی پایین از لحاظ بهداشت خواب و زندگی و بدبینی گزارش شده است (۳). بررسی‌ها نشان می‌دهد که اختلالات گوارشی در میان افراد نوبت کار شایع بوده است و علت آن پیروی عمل هضم از ریتم‌های شبانه‌روزی می‌باشد. نوبت کاری می‌تواند با الگوهای منظم غذا خوردن و هضم غذا، در اثر تغییر زمان کار و زمان خواب تداخل نماید که منجر به تهوع، زخم‌های گوارشی و یبوست می‌گردد. مطالعات نشان می‌دهد که بیماری‌های قلبی و عروقی و حملات قلبی در میان افراد نوبت شب‌کار، نسبت به افراد روزکار بیشتر دیده می‌شود، بیماری‌های قلبی و عروقی در افراد نوبت شب کار فقط مربوط به عادت غذایی نامناسب نمی‌باشد بلکه کمبود خواب، افزایش استرس در اثر تغییر شخصیت از روز به شب، ساعات کار

طولانی، فشار کاری و برنامه‌های کاری نامنظم؛ افزایش فشارخون؛ استعمال سیگار و کاهش حرکات فیزیکی می‌تواند به بیماری‌های قلبی و عروقی کمک کند. شکایات روحی و روانی، تحریک‌پذیری، افسردگی، استرس و اختلال در روابط اجتماعی از جمله پیامدهای روحی و روانی ناشی از تداخل شخصیت کاری با زندگی اجتماعی می‌باشد که به طور مستقیم بر حالات فرد اثر می‌گذارد اینگونه افراد بی‌حوصله هستند و قادر به ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی خود نیستند (۱). مفهوم فرسودگی شغلی در اوایل ۱۹۷۰ برای اولین بار از سوی فروید و نبرگر معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که به علت از خود گذشتگی فرد در روش زندگی یا ارتباطی که منجر به نتیجه دلخواه نمی‌شود، به وجود می‌آید. فرسودگی، رخوت روح و روان کارمند است که در آن انگیزه، یعنی همان نیروی پر رمز و رازی که او را به حرکت در می‌آورد، آسیب می‌بیند یا حتی کاملاً تخریب می‌شود. فرسودگی شغلی مفهوم مطلق سیاه یا سپید ندارد (۶). رایج‌ترین دسته‌بندی فرسودگی شغلی توسط مازلاک و جکسون صورت گرفته است. فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه می‌باشد:

- ۱- خستگی عاطفی<sup>۱</sup>: به از دست دادن انرژی عاطفی و شخصی مربوط می‌شود.
- ۲- مسخ شخصیت<sup>۲</sup>: فرد در این حالت افراد دیگر را به عنوان یک فرد انسانی مدنظر قرار نمی‌دهد و آن‌ها را به صورت یک شی برخورد می‌کند (۷).

1. Emotional Exhaustion  
2. Depersonalization

۳- کاهش احساس کفایت شخصی: کم شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار (۸).

افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند نه تنها برای خود، بلکه برای دیگران نیز مشکل ایجاد کرده و سلامت روان و کارایی آنها را به خطر می‌اندازند. نکته قابل توجه این که افرادی که به طور افراطی کار می‌کنند و اضافه‌کاری‌های متعددی دارند و یا روزهای تعطیل نیز کار می‌کنند، غالباً بیشتر مستعد فرسودگی شغلی هستند (۶). فرسودگی شغلی عبارت است از یک حالت خستگی فیزیکی و روانی و احساس کاهش توانمندی که به دنبال استرس وابسته به شغل می‌آید و حتی استرس‌های شغلی حل‌وفصل نشده، به فرسودگی شغلی منجر می‌گردد (۹). مسلسل<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را نوعی اختلال دانست که به دلیل قرارگرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی ایجاد می‌شود. عزت نفس فرد کم و احساس ناسودمندی می‌کند (۱۰). علایم هشدار دهنده فرسودگی شغلی شامل احساس پوچی؛ احساسات و هیجان‌های منفی؛ از دست دادن انگیزه؛ افسردگی؛ و سوء‌مصرف مواد می‌باشند (۱۱). فرسودگی شغلی به عوامل متعددی بستگی دارد. حجم زیاد کار، نبودن امنیت شغلی، واضح نبودن شغل، ساعات زیادکاری، نبودن مرخصی، نبود امکانات رفاهی، سبک مدیریتی سازمان، ساختار و سلسله مراتب سازمان و محیط فیزیکی از علت‌های فرسودگی شغلی می‌باشند. فرسودگی شغلی یک پدیده چند عاملی است و گروهی از پژوهشگران بر این باورند که نقش عوامل فردی در این میان بارزتر است

(۱۲). مراحل و رویکردهای فرسودگی شغلی شامل موارد زیر است:

۱- مرحله ماه غسل: موقعی که فرد در یک سازمان استخدام می‌شود و با شور خاصی به فعالیت می‌پردازد. اگر تشویق و اعلام رضایت نباشد، کاهش انرژی جسمی و روانی خودش را نشان می‌دهد.

۲- کمبود کار مایه: فرد احساس کم‌آوردن انرژی می‌کند، نارضایتی شغلی و خستگی شروع می‌شود و سعی می‌کند از طریق پناه آوردن به خوابیدن زیاد، مصرف سیگار، مواد مخدر و ... به نوعی خود را می‌فریبد.

۳- بحران: در این مرحله بدبینی عمیق، عدم باور ناتوانمندی‌های شخصی و احساس ناامیدی بروز یافته و فرار از مشکلات در ذهن او پدید می‌آید.

۴- مرحله بن بست رسیدن: فرد هم در محیط خانواده و هم محیط کار درگیر می‌شود، در این حالت کار اهمیت خود را از دست می‌دهد و فرد دچار خستگی دائمی، پرخاشگری، بدگمانی، منفی‌بافی، بدبینی، عصبانیت، زود رنجی و بی‌حوصلگی می‌شود و با کوچک‌ترین ناراحتی از کوره در می‌رود و خود را در بن بست می‌بیند (۱۳).

اگر شخصیت فرد با شغل وی سازگار باشد رضایت شغلی بسیار زیاد و احتمال ترک سازمان بسیار کم می‌شود، اما اگر کارکنان دچار خستگی عاطفی شوند، کم‌کم با نارضایتی شغلی روبرو و میزان غیبت کارکنان مولد و پُر بازده زیاد خواهد شد، در نتیجه سازمان ضرر خواهد کرد (۱۴).

رویکردهای مختلفی برای این مسئله وجود دارد:

۱- رویکرد روانشناسی - اجتماعی: محققین به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بُعدی می‌باشد که از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است. این مؤلفه‌ها عبارتند از: خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است. خستگی عاطفی: عامل اصلی فرسودگی است، خستگی عاطفی موجب می‌شود که افراد به لحاظ هیجانی و شناختی از کارشان فاصله بگیرند و احتمالاً این راهی برای مقابله با فشارهای کاری است (۱۵).

در مسخ شخصیت و بدبینی شاغلان نسبت به دریافت‌کنندگان خدمات، پنداشت خوبی را ندارند و نسبت به آنان گله‌مند می‌شوند. کاهش یا عدم کفایت شخصی به احساس عدم ظرفیت و نبود موفقیت و بهره‌وری در کار مربوط می‌گردد (۱۶). مسلش و جکسون<sup>۱</sup>، فرسودگی شغلی را منشاء همگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی می‌باشد (۱۷).

۲- رویکرد تعاملی چرنیس<sup>۲</sup>: در مدل چرنیس، حرکت به سمت فرسودگی شغلی به ترتیب شامل مراحل زیر است:  
الف) فشار روانی (استرس): به مجموعه واکنش‌های عمومی انسان به مسائل پیش‌بینی نشده چه داخلی و چه خارجی بستگی دارد. فشار روانی باعث بروز تغییراتی در روحیه و رفتار فردی می‌شود که با سلامت انسان ارتباط دارد (۱۸).

ب) مرحله فشار روانی: منابع استرس بوجود آورنده فرسودگی شغلی متعدد هستند و می‌توان به عوامل استرس‌زای فردی،

بین فردی و سازمانی اشاره کرد (۱۸).

ج) آشفتگی روانی: آشفتگی روانی و تأثیر آن بر کارکنان در محیط کاری در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است نگرانی و بی‌قراری و یا علائم جسمانی چون تپش قلب، تعلق نشانه‌های آشفتگی روانی می‌باشد (۱۹). اگر فرد به صورت صحیح با این مسائل برخورد نکند و دنبال معالجه نرود زندگی شخصی و زندگی کاری خود را در خطر خواهد انداخت.

د) مقابله دفاعی: زمانی که فرد به سمت فرسودگی شغلی می‌رود کم‌کم کشمکش‌های درونی او زیاد می‌شود، تعهد و فداکاری وی کم و نسبت به مشتریان بدبین می‌شود. مقابله دفاعی با تغییراتی در نگرش و رفتار همچون سرزنش کردن مراجعان به خاطر خطاهای خود، فقدان علاقه نسبت به مراجعان و متأثر نشدن از درد و رنج و آلام دیگران مشخص می‌شود. فرد اطرافیان را به عنوان یک شخصیت انسانی نمی‌بیند با افراد به صورت یک شی برخورد می‌کند (۲۰).

۳- رویکرد بالینی: فرودنبرگ فرسودگی را یک حالت خستگی و تحلیل رفتگی می‌داند که از کار سخت و بدون انگیزه ناشی می‌شود. او گروه‌های کارکنان و کارمندان فداکار و متعهد به سازمان و کار؛ افرادی که سازمان را جایگزین زندگی اجتماعی خود کرده‌اند؛ افرادی که دارای شخصیت سلطه‌طلب هستند و مدیران را به عنوان کارکنانی که بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند معرفی کرده است. این تحقیق، با هدف تعیین رابطه بین شخصیت‌های صبحی و عصری و میزان فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان ولیعصر شهرستان اقلید انجام شد.

1. Maslach and Jackson

2. Chernis

## مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر مطالعه‌ای مقطعی از نوع همبستگی است. در این مطالعه بین جامعه ۱۱۷ نفری پرستاران بیمارستان ولیعصر اقلید بر اساس جدول مورگان و فرمول تعیین حجم نمونه، ۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بررسی شدند. داده‌ها با استفاده از روش کتابخانه‌ای برای تنظیم پیشینه تحقیق و روش میدانی با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد فرسودگی مسلش (MBI) با ۲۲ سؤال (خستگی عاطفی ۹ سؤال، مسخ شخصیت ۵ سؤال، عدم احساس کفایت ۸ سؤال) و پرسشنامه تعیین شخصیت صبحی و عصری (MEQ) با ۱۹ سؤال و طیف ۵ سطحی و رتبه‌ای لیکرتی با امتیازدهی بین ۱-۵ استفاده شد. روایی محتوایی، صوری و ساختاری پرسشنامه‌ها از طریق نظرخواهی از اساتید و صاحب‌نظران و چند نفر از سرپرستاران؛ و پایایی پرسشنامه، با روش ثبات درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با توزیع ۳۰ پرسشنامه در مطالعه مقدماتی تأیید شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۵۲ و برای پرسشنامه شخصیت ۰/۸۱۶ محاسبه گردید که نشان‌دهنده این است که این پرسشنامه از اعتبار خوبی برخوردار بودند. در اجرا ابتدا شخصیت پرستاران (شخصیت صبحی و عصری) سنجیده و بعد میزان برخورداری کارکنان از ابعاد فرسودگی شغلی با استفاده از پرسشنامه مسلش مورد بررسی قرار گرفت. سپس تأثیر این سبک شخصیتی بر فرسودگی شغلی بررسی شد. داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی توزیع نرمال داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون

خطی، آزمون t تک متغیره، آزمون فریدمن و تحلیل عاملی تأییدی جهت تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق استفاده شد.

## یافته‌ها

بیشترین فراوانی پاسخگویان با تعداد ۶۴ نفر (۷۱/۱) مربوط به سن ۳۰ سال و کمتر و کمترین فراوانی با تعداد ۲ نفر (۲/۲) به سن بیش از ۴۰ سال تعلق داشت. ۶۸ نفر (۷۵/۶) از پاسخ‌دهندگان زن و ۲۲ نفر (۲۴/۴) مرد بودند. از مشارکت‌کنندگان ۷۲ نفر (۸۰٪) با بیشترین فراوانی متأهل بودند. بیشترین فراوانی با تعداد ۵۴ نفر (۶۰٪) مربوط به تحصیلات لیسانس و کمترین فراوانی با تعداد ۵ نفر (۵/۶) به تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر تعلق داشت. بیشترین فراوانی با تعداد ۵۶ نفر (۶۲/۲) به سابقه کاری بیش از ۱۰ تا ۱۵ سال تعلق داشت. جدول شماره ۱ حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها در تحقیق حاضر بود. در جدول (۲) ضرایب همبستگی تمامی داده‌ها با یکدیگر مشخص شده است. تمامی متغیرهای مستقل همبستگی بالایی با متغیرهای وابسته دارند. نکته قابل توجه در جدول (۳) آن است که متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی بالایی داشتند. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون تحلیل رگرسیون خطی، ضریب استاندارد شده متغیر شخصیت‌های صبحی و عصری بر خستگی عاطفی ۰/۵۸۰ و مقدار آماره t محاسبه شده ۶/۶۷۱ است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت بین شخصیت‌های صبحی و عصری و خستگی عاطفی رابطه وجود دارد (جدول ۳).

ضریب استاندارد شده متغیر شخصیت‌های صبحی و عصری بر مسخ شخصیت ۰/۴۶۶ و مقدار آماره t محاسبه شده ۴/۹۳۵ بود؛ و می‌توان نتیجه گرفت بین شخصیت‌های صبحی و عصری و مسخ شخصیت رابطه وجود دارد (جدول ۳).

ضریب استاندارد شده متغیر شخصیت‌های صبحی و عصری بر میزان فرسودگی شغلی ۰/۵۰۶ و مقدار آماره t محاسبه شده ۵/۵۰۳ بود و نشان می‌دهد بین شخصیت‌های صبحی و عصری با میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد (جدول ۳).

جدول شماره ۱: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (KS)

متغیر	فروانی	میانگین	انحراف معیار	کلموگروف اسمیرنوف	P- Value
شخصیت‌های صبحی و عصری	۹۰	۲/۹۴۹	۰/۵۰۶	۰/۶۱۵	۰/۸۴۴
خستگی عاطفی	۹۰	۳/۰۱۶	۰/۵۹۸	۰/۶۵۰	۰/۷۹۲
مسخ شخصیت	۹۰	۲/۹۲۰	۰/۵۴۳	۰/۸۲۹	۰/۴۹۸
عدم احساس کفایت	۹۰	۲/۹۶۹	۰/۴۸۸	۱/۰۹۴	۰/۱۸۲
فرسودگی شغلی	۹۰	۲/۹۷۷	۰/۴۹۲	۰/۷۰۵	۰/۷۰۲

جدول شماره ۲: ماتریس ضریب همبستگی پیرسون

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی
۱	شخصیت‌های صبحی و عصری معنی‌داری	۲/۹۴۹	۰/۵۰۶	۱/۰۰
۲	خستگی عاطفی معنی‌داری	۳/۰۱۶	۰/۵۹۸	۱/۰۰ ۰/۰۰۰
۳	مسخ شخصیت معنی‌داری	۲/۹۲۰	۰/۵۴۳	۱/۰۰ ۰/۰۰۰ ۰/۶۳۳ ۰/۰۰۰
۴	عدم احساس کفایت معنی‌داری	۲/۹۶۹	۰/۴۸۸	۱/۰۰ ۰/۰۰۰ ۰/۷۰۱ ۰/۰۰۰
۵	فرسودگی شغلی معنی‌داری	۲/۹۷۷	۰/۴۹۲	۱/۰۰ ۰/۰۰۰ ۰/۹۱۹ ۰/۰۰۰ ۰/۸۱۸ ۰/۰۰۰ ۰/۹۳۳ ۰/۰۰۰ ۰/۵۸۷ ۰/۰۰۰

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل و وابسته مدل اول

سطح خطا	آماره t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۴/۵۵۲		۰/۲۷۲	۱/۲۳۷	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۶/۶۶۷	۰/۵۸۰	۰/۰۱۵	۰/۰۹۷	شخصیتهای صبحی و عصری
F= 44.500, P= 0.000		R=0.580	$R^2 = 0.336$		D.W=2.203
نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل و وابسته مدل دوم					
سطح خطا	آماره t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۶/۰۴۸		۰/۲۶۸	۱/۶۲۱	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۹۳۵	۰/۴۶۶	۰/۰۱۴	۰/۰۷۱	شخصیتهای صبحی و عصری
F=24.355, P=0.000		R=0.466	$R^2 = 0.217$		D.W=2.258
نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل و وابسته مدل سوم					
سطح خطا	آماره t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۷/۲۵۸		۰/۲۳۵	۱/۷۰۲	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۰۳	۰/۵۰۶	۰/۰۱۳	۰/۰۶۹	شخصیتهای صبحی و عصری
F=30.282, P=0.000		R=0.506	$R^2 = 0.256$		D.W=2.454
نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل و وابسته مدل اصلی					
سطح خطا	آماره t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۷/۲۵۸		۰/۲۳۵	۱/۷۰۲	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۰۳	۰/۵۰۶	۰/۰۱۳	۰/۰۶۹	شخصیتهای صبحی و عصری
F=30.282, P=0.000		R=0.506	$R^2 = 0.256$		D.W=2.454

## بحث

گروپاد و همکارانش (۲۰۰۷) که تحت عنوان تحلیل رفتگی شغلی و شخصیت روی ۲۶۵ نفر از اساتید دانشگاه‌های سواحل غربی در آمریکا مورد بررسی قرار گرفت، نتیجه پژوهش نشان داد که فرسودگی هیجانی ارتباط منفی با وظیفه مداری که از مؤلفه‌های شخصیت صبحی محسوب می‌شود، دارد (۷). نتایج این پژوهش نیز با پژوهش حاضر هم‌خوانی ندارد. بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین شخصیت‌های صبحی و عصری و مسخ

بر اساس نتایج بدست آمده، بین شخصیت‌های صبحی و عصری و خستگی عاطفی رابطه وجود دارد. باکر<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۶)، در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط بین 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 پیش‌بینی می‌شود، بنابراین بین نوع شخصیت (صبحی یا عصری) با فرسودگی هیجانی ارتباطی وجود ندارد (۶) که نتایج پژوهش حاضر را تأیید نمی‌کند. در پژوهش

1. Bucker



شخصیت رابطه وجود دارد. بولیک (۲۰۰۳)، پژوهشی تحت عنوان استرس شغلی درک شده، ویژگی‌های شخصیتی و سندرم تحلیل رفتگی شغلی در بین ۱۰۰ نفر از افسران پلیس انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که هرچه استرس زیادت‌تر باشد، مسخ شخصیت بیشتر می‌شود (۹) که نتایج این پژوهش با پژوهش حاضر هم راستا می‌باشد. نتایج پژوهش باکر و همکارانش (۲۰۰۶)، نیز نشان داد مسخ شخصیت بوسیله‌ی ثبات هیجانی و برون‌گرایی و گشودگی به تجربه پیش‌بینی می‌شود و ارتباطی بین مسخ شخصیت و وظیفه‌شناسی (که از مؤلفه‌های شخصیت صبحی هست)، به دست نیامد (۶) که با نتیجه پژوهش حاضر هم راستا نمی‌باشد. بر اساس نتایج بدست آمده، بین شخصیت‌های صبحی و عصری و کاهش احساس کفایت شخصی رابطه وجود دارد. گروپاد و همکاران (۲۰۰۷)، نشان دادند موفقیت فردی و کفایت شخصی ارتباط مثبتی با برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و ثبات هیجانی دارد (۷) که با نتیجه پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، بین شخصیت‌های صبحی و عصری و میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق لایمن و گودن که معتقدند برخی از افراد با تیپ‌های شخصیتی خاص بیشتر مستعد فرسودگی هستند (۷) فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا و دارای نشانه‌های خستگی عاطفی و جسمی است که به ایجاد خود پنداره و نگرش منفی و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه، منجر می‌شود. از جمله عواملی که باعث فرسودگی در کار و شغل می‌گردد می‌توان به استرس و

اثرات آن در محیط کسب و کار اشاره نمود (۵). توجه به فرسودگی شغلی و درمان این بیماری، مزایای زیادی شامل نگهداری و ابقاء کارکنان، بهبود بهره‌وری، بهبود کیفیت، افزایش رضایت شغلی، افزایش روحیه، افزایش تعهد سازمانی و کاهش غیبت کارکنان برای سازمان دارد. در محیط کار عوامل بسیار زیادی در ایجاد فرسودگی نقش دارند؛ که سه عامل زیاد بودن و تعدد مراجعه، بالا بودن حجم کار، ابهام و تعارض نقش از بقیه مهم‌تر هستند. دیگر عوامل مهم شامل همکاران، سرپرستان و محیط کاری می‌باشند. بهداشت محیط کاری از نظر فیزیکی، سرما، گرما، نور، سر و صدا نیز بر کارکنان چه از لحاظ جسمی، چه از لحاظ روانی اثر می‌گذارد. کارفرمایان می‌بایستی محیط کار کارکنان خود را طوری طراحی نمایند که شرایط کار برای کارکنان بهبود یابد. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود پرستاران در مورد علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی آموزش لازم را دریافت نمایند. در صورت امکان در تمامی بخش‌های بیمارستان‌ها علائم فرسودگی شغلی به صورت تصویری در مکان‌های مناسب نصب شود. در هنگام استخدام و برنامه‌ریزی شیفت به نوع شخصیت صبح و عصر متقاضیان توجه شود. دوره‌های فصلی یا سالانه جهت آشنایی با مهارت‌های مدیریت استرس در جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی برگزار شود. پرستاران با علائم خستگی عاطفی و ارائه اطلاعات علمی، پژوهشی مرتبط با خستگی عاطفی آشنا شوند. یک الگوی جامع درمورد آشنایی با نشانه‌های خستگی عاطفی و آگاهی دادن در مورد عواقب خستگی عاطفی ایجاد شود. کاهش ساعات کاری، افزایش

دولتی، خصوصی و ... مهم است، سازمان‌ها می‌توانند در موقعیت‌های مختلف عملکرد مناسبی داشته و از سرمایه‌های روان‌شناختی موجود استفاده بهینه بکنند و از این طریق فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهند.

### تقدیر و تشکر

بر خود لازم می‌بینم از زحمات تمامی سپیدپوشان عرصه سلامت و بهداشت، علی‌الخصوص کلیه پرستاران تشکر و قدردانی نموده و از خداوند منان آرزوی سعادت و سربلندی برای آنها بنمایم.

حقوق و مزایا می‌تواند باعث افزایش سلامت‌روان و ایجاد انگیزه شود. همچنین آشنایی پرستاران با علائم مسخ شخصیت ضروری است. مسئولان، برنامه‌های ویژه ارتقای سلامت، نشاط شغلی و مثبت‌اندیشی را به کار گیرند. در این زمینه ایجاد و افزایش امنیت شغلی برای کلیه پرستاران، بخصوص پرستارانی که دارای سابقه خدمت کمتری هستند؛ ارزیابی ادواری و منظم سطح مسخ شخصیت شغلی پرستاران و ارائه گزارش توصیفی و مقایسه‌ای دقیق و معتبر به مدیران؛ ایجاد کلاسهای آموزشی برای بالابردن عزت نفس و اعتماد به نفس پرستاران که دچار احساس کاهش کفایت شخصی می‌شوند؛ و مبادله کردن اطلاعات و تجارب مربوط به کاهش احساس کفایت شخصی در بین پرستاران و حمایت اجتماعی آنان پیشنهاد می‌شود. محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل کمبود منابع و تحقیقات علمی بالأخص تحقیقات فارسی در مورد فرسودگی شغلی؛ مشغله کاری پرستاران و کار در شیفت‌های مختلف صبح و عصر و شب که کار محقق را جهت دسترسی به افراد نمونه و توزیع پرسشنامه سخت می‌نمود؛ بودند.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد بین شخصیت‌های صبحی و عصری و میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. به علت اهمیت شناخت فرسودگی شغلی باید با راهکارهای مناسب، بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری نموده و آن را درمان نمود. از آنجایی که شناخت شخصیت افراد برای سازمان‌ها اعم از

## References

1. Aghadavood R. Industrial safety and security management. Esfahan: Publishing Ileyah 2012. [In Persian]
2. Zeyae M, Amiry SH, Molavi H. Relationship between circadian type and reaction time scores of students in the Morning and Evening. ArticleCognitive Science News 2007; 9 (2). [In Persian]
3. Esazadeghan A, Sheykhe S, Asdymojreh S. Compare happiness and life satisfaction among the types of Boarding. Urmia Medical Journal 2014; 25(1): 12. [In Persian]
4. Naserinezhad A. Characters morning and afternoon, Jaghdan and Skylark. Tadbir Magazine 2009; (10): 41-43. [In Persian]
5. Erddem R, Rahman S, Goktas B, Senoglu B, Firat G. Investigation job satisfaction and burnout levels of person working for The Hospitals At City Center Of Elazig Turkey. Journal of Applied Sciences Research 2008; 4(2): 188-201.
6. Nobakht F, Oleyaee A. Occupational Burnout In doctors and Psychologists, and addiction compared to other clinics in Tehran 2012. [In Persian]
7. Montazeralgheyb T, keykhainezhad M. Relationship between personality and organizational. Consulting 2012; 4(10): 92-104. [In Persian]
8. Soleimani K. Roozbeh Psychiatric Hospital Staff Burnout. A New Cognitive Science 2002; 7(4). [In Persian]
9. Yasaee A, Ahmdy Kh, Kolivand A. Stress in Military Pilots, The prevalence of pycological disorders and Burnout among The Pilots. The Journal of Military Medicine 2002; 4(4): 231-236. [In Persian]
10. Saatchi M. Psychology work, publication werayesh, Printing Seventeenth, Tehran 2010. [In Persian]
11. Garrosa E, Moreno Jiménez B, Liang Y, González J. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. Int J Nurs Stud 2008; 45(3): 418-427.
12. Gholipor A. Organizational behavior management. 5th ed. Tehran: Samt, 2009; 150 - 151. [In Persian]
13. Rammsted B, John OP. Measuring personality in one minute or less: A 10-item Short version of the big five inventory in English and German. J Res Pers 2007; 41(1): 203-212.
14. Vahdani M, Moharamzadeh M, Seyedamery M. The relationship between personality dimensions (model 5 factors) and Burnout among Teachers of Special Schools In North Khorasan Province. Exceptional

Education Journal 2002; (14): 1-14. [In Persian]

15. Farhadi A, Movahedi Y, Nilche M, Darabi M, Mohmdzadgan R. The relationship between work- family conflict with components of burnout and intention to turnover among Nurses. Nursing Research Center Of Iran University of Medical Sciences 2013; 26 (84). [In Persian]

16. Shimizutani M, Odagiri Y, Ohya Y, Shimomitsu T, Kristensen TS, Maruta T, *et al.* Relationship of nurse Burnout with personality characteristics and coping behaviors. Ind Health 2008; 46 (4): 326- 35.

17. Maslach C, Jackson T. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior 1981; (2): 113.

18. Naseh M, Jalilvand J, Khodae M. The relationship between personality dimensions and Burnout of nurses. Journal of the Faculty of nursing and midwifery, University of Medical Sciences 2012; (2). [In Persian]

19. Pervin L, Cervone D. Personality theory and research WILEY, 11th ed. 2010.

20. Maslach C. Job Burnout , Annual Review Of Psychology 2001; 52: 397- 420.

## The Relationship Between The Characters In The Morning and Evening and Burnout among nurses case Study Applied two Standard Models (Valiasr Hospital Eghlid city)

Seyed Rasool Aghadavood<sup>1</sup>

1. Ph.D. Dehaghan Beranch - Islamic Azad University

### *Abstract*

**Background and Aim:** Signs of Burnout are numerous and should not be fatal with temporary fatigue and temporary fatigue. In human resource research, employees are considered as intangible assets that competing organizations cannot copy. These assets have an unavoidable and unique competitive advantage and are conducive to human resource performance. The aim of this study was to determine the correlation between age and the Burnout rate of nurses in Valiasr Hospital in Eghlid city.

**Materials and Methods:** In this descriptive-analytic cross-sectional study, nurses of Valiasr Eghlid Hospital with a sample size of 90 were enrolled. Data were collected using a questionnaire of demographic characteristics and two standard questionnaires such as Maslach Job Burnout Questionnaire (MBI) and Personality Morning – Evening Personality (MEQ). Data were collected by self-supplementation. Data analysis was done on descriptive statistics and inferential statistics with linear regression analysis.

**Results:** The standardized coefficient of variables of age and gender on occupational Burnout was 0.506 and the calculated t-statistic was 5.93. There was a significant relationship between age and bodily personality with the degree of Burnout ( $P = 0.000$ ).

**Conclusion:** Organizations can function in different situations and make optimal use of existing psychological capital. Understanding the personality of individuals for organizations such as government, private, and so on can reduce the job burnout of employees. Nursing managers can work with the identification of the subordinate or elderly personality of the nurses to pay attention to this personality aspect in the planning of nursing shifts.

**Keywords:** Burnout, Morning – Evening Personality, Emotional Exhaustion, Nurse