

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرستاران در شرق استان مازندران

ربابه دیانتي^۱، سیده فاطمه شفیعی پور^۲، علیرضا زارع زیدی^{۳*}، مهرداد متانی^۴

^۱دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

^۲دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

^۳دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

^۴استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

Alirezazarez1973@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در مراکز درمانی شرق استان مازندران می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران شاغل در مراکز درمانی شرق استان مازندران است که تعداد آنها ۱۹۱ نفر برآورد شد. تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه در نظر گرفته شد و از بین جامعه آماری مذکور تعداد ۱۳۱ نفر به پرسشنامه ها پاسخ گفتند که 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 برای تحلیل رفتگی یا فرسودگی شغلی، از پرسشنامه مسلج که ضریب پایایی آن با استفاده از آزمون مجدد ۰/۷۸ گزارش شده استفاده شد و از پرسشنامه گلدبرگ نیز برای بررسی ابعاد شخصیت استفاده شد که ضریب قابلیت اعتماد برای این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمد. یافته های آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد شخصیت (برون گرایی، گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی، همسازی و پایداری هیجانی) و تحلیل رفتگی شغلی نشان می دهد که بین برون گرایی و فرسودگی شغلی ($p=0.004$) و هم چنین بین گشودگی به تجربه و فرسودگی شغلی ($p=0.015$) ارتباط معنی داری وجود دارد ولی در سایر موارد ارتباط معنی داری مشاهده نشد ($p<0.05$).

واژگان کلیدی: ابعاد شخصیت، فرسودگی شغلی، پرستاران، شرق مازندران

۱. مقدمه

امروزه فشار روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میانه عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در راس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون: خط مشی سازمانی، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش ها و تعارض آن و نظایر اینها عوامل اصلی این پدیده به شمار می آیند (گودرزی و همکاران، ۱۳۸۰). هم چنین زمانی که شخص به مدت طولانی در معرض فشارهای روانی قرار گیرد، دچار نوعی عارضه می شود که به فرسودگی شغلی معروف است (ساعتچی، ۱۳۷۶). مدیری که تحت فشار و استرس دائم است عبوس و کج خلق می شود و به طریقی بعد از مدتی زیردستانش می کوشند تا تماس خود را با او به حداقل برسانند، حتی گاه از ترس و عصبانیت و پرخاشگری های مدیر، از دادن گزارش و اطلاعات مهم نیز خودداری می کنند (سعادت، ۱۳۷۵).

از طرف دیگر ضرورت توجه پژوهشگران به شخصیت انسان در سال های اخیر به دلیل یکی از ویژگی های مهم شخصیت، یعنی پیش بینی کنندگی عملکرد شغلی، نشأت می گیرد. در سال های گذشته اگر چه پژوهش های انجام گرفته در مورد شخصیت چارچوب قابل قبولی را در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت به دست داده اند، اما همچنان درباره ویژگی های شخصیتی میان پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد (قلی پور، ۱۳۸۸). با وجود این، امروزه توافقی حاصل شده است که می توان از مدل پنج