

## بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر ایلام

والیه منتی<sup>۱</sup>، رستم منتی<sup>۱</sup>، مریم قاسمی پور<sup>۱</sup>

۱. مرکز تحقیقات پیشگیری از آسیب‌های روانی-اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

افلاک/سال هفتم/ شماره ۲۵ و ۲۴/ پاییز و زمستان ۱۳۹۰

### چکیده

**مقدمه:** شغل پرستاری از جمله مشاغلی است که به دلیل مواجه شدن با تنش‌های مختلف در محیط کار و همین‌طور به دلیل شیفت‌های کاری و ساعات کاری فشرده، در پرستاران ایجاد استرس کرده و استرس طولانی مدت در آنان ممکن است منجر به فرسودگی شغلی شود. در این پژوهش، نقش ویژگی‌های شخصیتی در فرسودگی شغلی پرستاران، مورد بررسی قرار گرفته است.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستارانی که در بیمارستان‌های شهرستان ایلام مشغول به کار بودند، تشکیل داده است که تعداد ۲۰۰ نفر از آنان به طور تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو (روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و باوجدان بودن) و فرسودگی شغلی مسلس (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) پاسخ دادند. همچنین برای بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی نئو و فرسودگی شغلی مسلس، از روش آماری تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که تحلیل عاطفی با روان‌نژندی و برون‌گرایی ( $\beta = 0/35, p < 0/05$ ) و ( $\beta = -0/25, p < 0/05$ ) به ترتیب رابطه مثبت و منفی دارد. مسخ شخصیت با روان‌نژندی ( $\beta = 0/36, p < 0/05$ ) رابطه مثبت و با برون‌گرایی ( $\beta = -0/15, p < 0/05$ ) رابطه منفی و با دلپذیر بودن ( $\beta = -0/24, p < 0/05$ ) رابطه منفی دارد و عدم موفقیت فردی با برون‌گرایی ( $\beta = -0/34, p < 0/05$ ) رابطه منفی، با دلپذیر بودن ( $\beta = -0/15, p < 0/05$ ) رابطه منفی و با باوجدان بودن ( $\beta = -0/22, p < 0/05$ ) رابطه مثبت دارد. همه روابط موجود بین این متغیرها معنادار بود.

**نتیجه‌گیری:** ابعاد مختلف شخصیت بر میزان فرسودگی شغلی در پرستاران مؤثر است؛ بنابراین با سنجش ویژگی‌های شخصیتی پرستاران در بدو استخدام، می‌توان میزان فرسودگی شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

**واژه‌های کلیدی:** استرس شغلی، فرسودگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، پرستاران

## مقدمه

فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> فرآیندی است که تحت شرایط استرس شغلی شدید به وجود می‌آید. مسلش و جکسون<sup>۲</sup>، فرسودگی شغلی را نشانگانی روان شناختی در پاسخ به فشارزاهای عاطفی مزمن در شغل می‌دانند (۱) که علاوه بر تأثیر بر سلامت فیزیکی و روانی کارکنان، پیامدهای سازمانی از قبیل تعارض یا غیبت را به وجود می‌آورد. فرسودگی شغلی از سه مولفه تحلیل عاطفی<sup>۳</sup>، مسخ شخصیت<sup>۴</sup> و کاهش احساس موفقیت فردی<sup>۵</sup> تشکیل شده است. خستگی عاطفی، به کمبود انرژی و احساس این که منابع عاطفی فرد به دلیل خواسته‌های روانی زیاد از دست رفته است، اشاره می‌کند. مسخ شخصیت، به وسیله رفتار با دیگران به عنوان اشیاء و از طریق رفتارها و نگرش‌های بدبینانه و بی‌رحمانه مشخص می‌شود. عدم موفقیت فردی، حاکی از تمایل به ارزیابی خود به طور منفی به دلیل شکست در به دست آوردن برون‌داد است (۲).

در بازنگری پژوهش‌های صورت گرفته، مشاغلی که در آن انتظارات از افراد بالاست، یا مشاغلی که فرد در ارتباط و تماس‌های کاری خود با همکاران یا مراجعان، تحت فشارهای کاری (اعم از رفتاری و عاطفی) قرار می‌گیرد یا حتی مشاغلی که فرد احساس می‌کند چندان منزلت و احترامی نزد دیگران ندارد، موجب فرسودگی شغلی در افراد می‌شوند. در عین حال، زمانی که افراد در شغل خود استقلال تصمیم‌گیری ندارند و حمایت اجتماعی را از طریق اطرافیان در محیط کار و احیاناً در خارج از محیط کار دریافت نمی‌کنند، به سادگی به سوی احساس فرسودگی کشیده می‌شوند (۳). این عوامل تقریباً در محیط کاری پرستاران دیده می‌شود و می‌توان گفت پرستاران تقریباً هر روز با رنج و اندوه بیماران، فوت آنها، سوگ و غم خانواده و بیماران مواجهند، یا برخی وظایف پرستاران حساس، حیاتی و بی‌پاداش هستند، برخی اعمال پرستاری نامطبوع است و پرستاران با بدن بیماران (خون، ادرار، استفراغ، بو و...) در جوی که غم و رنج بر فضای آن سایه افکنده، سر و کار دارند، شیفت

های کاری که پرستاران را از ریتم زندگی جامعه جدا می‌کند و کافی نبودن تعداد پرستاران و پایین بودن حقوق، همگی از عواملی هستند که باعث می‌شود پرستاران بیشتر در معرض فرسودگی شغلی باشند.

مطالعات و نظریه پردازان‌های دیگری نشان می‌دهد که عناصر شخصیتی نیز در زمره عواملی هستند که می‌تواند چگونگی عملکرد فرد را در برابر فشارهای محیطی (اعم از محیط اجتماعی و شغلی) تحت تأثیر قرار دهند.

به طور طبیعی کسانی که بر اثر باورها و دلایل مختلفی از نظر جسمی و روانی خود را بیشتر تحت فشار قرار می‌دهند و خسته می‌کنند، زودتر به فرسودگی شغلی مبتلا می‌شوند. به ویژه این امر در پژوهش‌هایی که بر روی نحوه عملکرد افراد دارای تیپ الف و وضعیت روانی و جسمی و عملکرد آنان صورت گرفته، به خوبی مورد تأیید قرار گرفته است (۴) آن چه که برای یک نفر فشارزا است، برای دیگری ممکن است فشارزا نباشد. تحقیقات تجربی کمی، اثر ویژگی‌های فردی مربوط به شخصیت را بررسی کرده‌اند. در تعدادی از مطالعات فرسودگی شغلی در حرفه‌های خدماتی، رابطه معناداری بین استرس شغلی و ویژگی‌های شخصیتی افراد یافت شد (۵،۶،۷).

سویدر و زیمرمن در پژوهشی با استفاده از روش متاآنالیز با ارائه مدلی در زمینه ارتباط بین شخصیت و تحلیل رفتگی نشان دادند که سطوح بالاتر ویژگی برون‌گرایی با سطوح پایین‌تر فرسودگی عاطفی و سطوح بالاتر موفقیت فردی در پرستاران در ارتباط است ولی با بعد زوال شخصیت که از ابعاد تحلیل رفتگی است ارتباطی ندارد، روان‌رنجوری با فرسودگی عاطفی و عدم موفقیت ارتباطی نداشت، در حالیکه ویژگی‌های توافق‌پذیری،

1. Burnout

2. Maslach &amp; Jackson

3. Emotional exhaustion

4. Depersonalization

5. Reduced personal accomplishment

تجزیه و تحلیل قرار گیرد و اینکه کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی بهترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی پرستاران می‌باشد.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی از نوع سنجش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام که در سال ۱۳۹۲ مشغول به کار بودند، تشکیل داده است. در این مطالعه با استفاده از روش سرشماری، تمامی ۲۰۰ پرستار شاغل در بیمارستان‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین، در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI) و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO) استفاده گردید. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو توسط کاستا و مک کری در سال ۱۹۹۲ ساخته شده است. پنج خصیصه اصلی شخصیت که در این آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرند عبارتند از: روان‌نژندی در برابر ثبات هیجانی، برون‌گرایی در برابر درون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن. نمرات گزینه‌ها از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد و هر عامل در فرم کوتاه ۶۰ سؤالی با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. نتایج مطالعات کاستا و مک کری حاکی از آن است که زیرمقیاس‌های این پرسشنامه، همسانی درونی خوبی دارند، در ایران نیز این پرسشنامه توسط گروسی و همکاران (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای عوامل انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن، روان‌نژندی، برون‌گرایی و با وجدان بودن بدست آمده است (۱۳). در پژوهش حاضر برای برآورد پایایی

وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب، با همه ابعاد تحلیل رفتگی ارتباط منفی نشان داد (۸).

در تحقیق دیگری که شیمیزوتانی و همکاران (۲۰۱۰) در میان پرستاران انجام دادند، در بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی آنان به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیشتری با تحلیل رفتگی شغلی مرتبط با شغل و مرتبط با مشتری دارد (۹).

طبقه‌بندی شخصیت به عنوان B5 یا الگوی ۵ عاملی شناخته شده است (۱۰). ابعاد B5 شامل روان‌نژندی<sup>۱</sup>، برون‌گرایی<sup>۲</sup>، با وجدان بودن<sup>۳</sup>، دلپذیر بودن<sup>۴</sup> و انعطاف‌پذیری<sup>۵</sup> می‌باشد. روان‌نژندی به تفاوت‌های افراد در اضطراب، افسردگی، خشم، کمرویی، نگرانی و ایمن نبودن اشاره می‌کند. آلن و مایر<sup>۶</sup> یافتند که روان‌نژندی با تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی در گروهی از پرستاران رابطه داشته است (۵). شواهدی برای اهمیت روان‌نژندی در رابطه با فرسودگی شغلی از یک تحقیق طولی توسط گودارد و همکاران<sup>۷</sup>، به دست آمده است (۶).

برون‌گرایی، ویژگی‌های فردی شبیه اجتماعی بودن و فعال بودن را نشان می‌دهد. در مشاغلی که نیازمند مهارت‌های اجتماعی هستند (مانند پرستاری)، برون‌گرایی نقش کلیدی را در عملکرد شغلی ایفا می‌کند (۱۱).

دلپذیر بودن، تفاوت‌های فردی در خونگرمی، مهربانی و همدلی در تعاملات اجتماعی را نشان می‌دهد. با وجدان بودن، به عنوان مهم‌ترین ویژگی در رابطه با عملکرد شغلی به عنوان قابل اعتماد بودن و با اراده بودن افراد تعریف شده و آخرین ویژگی شخصیتی، انعطاف‌پذیری است که تفاوت‌های فردی در ارتباط با هوش، علائق و خلاقیت را نشان می‌دهد. این ویژگی با فرسودگی شغلی، در تحقیق رز<sup>۸</sup>، رابطه داشته است (۱۲). بنابراین، در این پژوهش، هدف آن است که رابطه بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در پرستاران مورد

- |                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| 1. Neuroticism            | 2. Extraversion  |
| 3. Conscientiousness      | 4. Agreeableness |
| 5. Openness to experience | 6. Allen & Meyer |
| 7. Goddard, et al         | 8. Ross          |

تا ۴۰ سال و ۱۲/۹ درصد بیشتر از ۴۱ سال سن داشتند؛ ۶۶/۴ درصد از این افراد متأهل بودند.

همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، بین زیر مقیاس های متغیر پیش بین، باوجدان بودن دارای بیشترین میانگین و انحراف استاندارد ( $M=۹/۷۸$ ،  $SD=۲/۳۶$ ) و روان نژندی دارای کمترین میانگین و انحراف استاندارد ( $M=۴/۲۲$ )،  $SD=۱/۵$ ) می باشد. از بین زیر مقیاس های متغیر ملاک، عدم موفقیت فردی دارای بیشترین میانگین ( $M=۷/۴۶$ ) و کمترین انحراف استاندارد ( $SD=۰/۵۷$ ) و مسخ شخصیت دارای کمترین میانگین ( $M=۲/۷$ ) و بیشترین انحراف استاندارد ( $SD=۰/۹۹$ ) می باشد.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش بین و ملاک پژوهش

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	نام متغیر	میانگین	انحراف معیار
روان نژندی	۴/۲۲	۱/۵	باوجدان بودن	۹/۷۸	۳/۲۵
برونگرایی	۷/۷	۱/۶۸	تحلیل عاطفی	۳/۷۲	۰/۹۶
انعطاف پذیری	۱۰/۲۴	۳/۱	مسخ شخصیت	۲/۷	۰/۹۹
دلپذیر بودن	۹/۷۳	۲/۵۱	عدم موفقیت فردی	۷/۴۶	۰/۵۷

ضرایب همبستگی بین ابعاد ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در سطح  $p < ۰/۰۵$  معنی دار بوده و بین ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی کلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. نتایج همبستگی بین ابعاد ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی بین پنج ویژگی شخصیتی با فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	مقدار همبستگی
ابعاد ویژگی های شخصیتی	سطح معنی داری	
روان نژندی	۰/۰۰۱	۰/۱۸۷
برونگرایی	۰/۰۰۰	-۰/۱۹۷
انعطاف پذیری	۰/۰۱۱	-۰/۱۴۱
دلپذیر بودن	۰/۰۰۰	-۰/۲۱۸
باوجدان بودن	۰/۰۰۰	۰/۱۹۵

این آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و نتایج محاسبات ضریب آلفا برای هر یک از متغیرهای ذکر شده به ترتیب: ۰/۷۵، ۰/۷۳، ۰/۶۷، ۰/۷۲ و ۰/۸۱ و برای کل مقیاس نیز، ۰/۷۹ به دست آمد.

همچنین، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون دارای ۲۲ ماده است که جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی را می سنجد، که ۹ عبارت آن تحلیل عاطفی، ۵ عبارت مسخ شخصیت و ۸ عبارت عدم موفقیت فردی را مورد بررسی قرار می دهند. افراد مورد مطالعه به هر یک از گویه های پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از شدت ۱ (خیلی زیاد) تا ۶ (خیلی کم) پاسخ دادند. مسلش و جکسون پایایی درونی را برای هر یک از خرده مقیاس های این آزمون، به این صورت گزارش دادند: پایایی درونی تحلیل عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از زیر مقیاس های این آزمون در پژوهش حاضر، نیز، به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۹ و ۰/۶۷ و ضریب پایایی کل مقیاس فرسودگی شغلی ۰/۸۳ محاسبه گردید. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فیلیان در ایران مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ گزارش نموده است (۱۴) در مجموع، ضرایب پایایی پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو و فرسودگی شغلی مسلش در پژوهش حاضر، بالای ۰/۷۰ و در حد مطلوب می باشد. جهت تحلیل داده های پژوهش حاضر، نرم افزار آماری SPSS16 مورد استفاده قرار گرفت و از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی تحلیل رگرسیون چندگانه جهت آزمون فرضیه های تحقیق استفاده گردید.

## یافته ها

از ۲۰۰ پرستار مورد آزمون، ۱۲۰ نفر زن و ۸۰ نفر مرد بودند. از این تعداد، ۴۳/۷ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۳/۴ درصد بین ۳۱

## بحث

نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه معنی دار وجود دارد.

یافته ها نشان داد بین ویژگی روان نژندی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه مثبت معنی دار وجود داشت و هر چه ویژگی های روان نژندی در پرستاران بیشتر شود فرسودگی شغلی نیز افزایش می یابد، عوامل روان نژندی مثل ترس، غم، دست پاچگی، عصبانیت، اضطراب، افسردگی، شتاب زدگی و پرخاشگری هر چه در یک فرد بیشتر باشند و خصوصیات یک فرد را تشکیل دهند باعث می شود مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند بنابراین از بازدهی فرد کاسته شده و فرد زود خسته شده و میزان کارایی پایین می آید و به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و روحی و شغلی در فرد پدیدار می شوند، نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات مؤمنی (۱۳۸۸) و اریا (۲۰۱۰) همخوان می باشد (۱۶، ۱۵).

یافته ها نشان داد که بین ویژگی های برون گرایی پرستاران و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد یعنی پرستارانی که برونگرا هستند، با بیماران انس می گیرند، برای اشتباهات جرئی خود را سرزنش نمی کنند، ناامید نمی شوند، در زندگی فعال، پر تلاش و با جرأت هستند و در مواقع بحرانی تصمیمات درستی می گیرند، تحقیقات آلن و مایر (۲۰۰۲)، سویدر و زیمرمن (۲۰۱۲) و ناصح (۱۳۹۱) همخوان با این یافته می باشد (۵، ۸، ۱۷).

یافته ها نشان داد که بین ویژگی دلپذیر بودن و فرسودگی شغلی پرستاران همبستگی معکوس معنی داری وجود دارد، یعنی این پرستاران می توانند با بیماران رابطه دلسوزانه و دوستانه برقرار کنند، به سلامت ذهن و نیازهای بیماران توجه کنند، خواسته های بیماران خود را برآورده سازند و از عملکرد خود خشنود می شوند، نتایج حاضر با نتایج رسولیان (۱۳۸۵) و آلن و مایر (۲۰۰۲) همخوان می باشد (۵، ۱۸).

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل رگرسیون برای رابطه بین پنج ویژگی شخصیتی با سه مولفه فرسودگی شغلی

متغیر های پیش بین و ملاک	مقدار	مقدار T	سطح معناداری
تحلیل عاطفی	۰/۳۵	۲/۴۵	۰/۰۱
روان نژندی	۰/۳۶	۰/۲۸	۰/۰۱
عدم موفقیت فردی	-۰/۰۲	-۱/۴۵	۰/۱۵
تحلیل عاطفی	-۰/۲۵	-۱/۶۹	۰/۰۳
برون گرایی	-۰/۱۵	-۰/۷۵	۰/۰۴
عدم موفقیت فردی	-۰/۳۴	-۲/۸۴	۰/۰۲
تحلیل عاطفی	-۰/۰۷	-۰/۵	۰/۶۱
انعطاف پذیری	۰/۰۱	۰/۷۱	۰/۴۸
عدم موفقیت فردی	-۰/۰۵	-۰/۳۳	۰/۷۵
تحلیل عاطفی	-۰/۳۷	-۲/۵۷	۰/۰۵
دلپذیر بودن	-۰/۲۴	۴/۰۲	۰/۰۰۳
عدم موفقیت فردی	-۰/۱۵	-۱/۹۲	۰/۰۲
تحلیل عاطفی	۰/۱۵	۱/۰۴	۰/۳۰
با وجدان بودن	-۰/۲۱	-۱/۲۳	۰/۲۲
عدم موفقیت فردی	۰/۲۲	۳/۲۶	۰/۰۰۱

بین ویژگی شخصیتی روان نژندی با فرسودگی شغلی رابطه وجود داشت. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، از بین ویژگی های شخصیتی، تنها بین ویژگی شخصیتی روان نژندی ( $p < 0.05$ ,  $r = 0.35$ ) و برون گرایی ( $p < 0.05$ )، با تحلیل عاطفی رابطه معنادار وجود داشت (روان نژندی رابطه مثبت و برون گرایی رابطه منفی دارد). بین ویژگی های شخصیتی با مسخ شخصیت نیز رابطه معنادار وجود داشت. با توجه به نتایج جدول ۲، ویژگی شخصیتی روان نژندی ( $p < 0.05$ ,  $r = 0.36$ ) با مسخ شخصیت رابطه مثبت و معنادار و برون گرایی ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.15$ ) و دلپذیر بودن ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.24$ )، با مسخ شخصیت رابطه منفی و معنادار دارند.

بین ویژگی های شخصیتی با عدم موفقیت فردی رابطه وجود داشت. با توجه به نتایج جدول شماره ۳، مشاهده می شود که ویژگی های شخصیتی برون گرایی ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.34$ ) و دلپذیر بودن ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.15$ ) رابطه منفی و معنادار با عدم موفقیت فردی دارند.

بیمارستان را با تمرکز بر محیط و شرایط کاری بررسی کنند، لیکن در این تحقیق، نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش بینی فرسودگی شغلی پرستاران، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به این که پژوهش حاضر در بیمارستان‌های دولتی انجام شده است، بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای بررسی دقیق‌تر این موضوع، این تحقیق در بیمارستان‌های خصوصی نیز انجام گیرد و نتایج با هم مقایسه گردند.

### نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ابعاد مختلف شخصیتی از عواملی محسوب می‌شود که بر میزان فرسودگی شغلی مؤثر می‌باشد. از آن جا که آموزش کادر پرستاری، هزینه بالایی را بر نظام بهداشتی-درمانی کشور تحمیل می‌نماید، فرسودگی این افراد موجب هدر رفتن سرمایه‌ها می‌گردد و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. از این رو گزینش افرادی که دارای ویژگی‌های شخصیتی محافظت‌کننده از فرسودگی می‌باشند، شناسایی پرستاران در معرض خطر و به کار بردن مداخله‌های درمانی مانند آموزش مهارت‌های مقابله با فشار روانی و تقویت عوامل شخصیتی محافظت‌کننده می‌تواند در پیش‌گیری از فرسودگی این افراد سودمند باشد.

### تقدیر و تشکر

از حمایت مالی و معنوی مرکز تحقیقات پیشگیری از آسیب‌های روانی-اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان ایلام از این طرح تحقیقاتی تشکر و قدردانی می‌شود. همچنین از همکاری کارکنان و پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام که در این پژوهش با پژوهشگر همکاری داشتند، تشکر می‌شود.

بر اساس نتیجه بدست آمده بین ویژگی با وجدان بودن و فرسودگی شغلی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد، یعنی هر چه فرد کارهایش را بخواهد با دقت و تمام و کمال انجام دهد، وظیفه‌اش را به نحو احسن پیش ببرد، ابتکار عمل به خرج دهد، پرکار و پر جنب و جوش باشد در این صورت انرژی بیشتری را این کار می‌طلبد و بنابراین در کوتاه مدت باعث فرسودگی جسمی و شغلی شده و از توان فرد می‌کاهد که تحقیقات مؤمنی (۱۳۸۸) و جهانبخش و همکاران (۲۰۰۹) این موضوع را تأیید می‌کنند (۱۵، ۱۹).

بر اساس نتیجه بدست آمده از پژوهش حاضر بین ویژگی انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت پرستاران هر چه در برابر ناملایمات زندگی، محیط بیمارستان، برخوردهای بیمار و کارکنان بیمارستان کنار بیایند و شغل پرستاری را یک ارزش بدانند و به آن عقیده داشته باشند در اینصورت از فرسودگی شغلی آنان کاسته خواهد شد و با علاقه می‌توانند به شغل خود ادامه دهند و تحقیقات مسلش (۲۰۰۱)، رز (۲۰۰۲) و جهانبخش و همکاران (۲۰۰۹) این موضوع را تأیید می‌کنند (۱، ۱۲، ۱۹).

بطور کلی شغل پرستاری از جمله مشاغل مهمی است که مدیریت منابع انسانی بیمارستان، باید به آن توجه جدی داشته باشد. عدم توجه به نیازهای شغل پرستاری، عواقب خطرناکی را هم برای پرستاران و هم برای جامعه به دنبال دارد، از جمله مسائلی که پرستاران با آن مواجه هستند فرسودگی شغلی می‌باشد، فرسودگی شغلی در پرستاران از دو جنبه دارای اهمیت است: نخست: فرسودگی، سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث علایم جسمانی، غیبت از شغل و تغییر شغل می‌گردد. دوم آن که فرسودگی، کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران را کاهش می‌دهد. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر بر فرسودگی و پیشگیری از آن هم در بالا بردن سطح بهداشت روانی افراد و هم در بهتر شدن کیفیت ارائه خدمات مؤثر است. اکثر محققان سعی می‌کنند فرسودگی شغلی کارکنان

## منابع

1. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory Manual .Consulting Psychologists Press. Inc. Palo Alto CA 1986.
2. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual Review of Psychology 2001; 52:397-422.
3. Zabihi Kh, the examination of relationship between burnout and locus of control and self-esteem among teachers. MA Thesis from Reaserch Science Uunit Azad University 2005.
4. Bruce D, Kirkcaldy DR, Shepherdd P, & Furnham A.The influence of type a behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health. Personality and individual differences 2002;33: 1361-1371.
5. Allen J, Meyer D. Work context, personal control, and burnout among nurses. Western Journal of Nursing Research 2002 ; 24: 905-917.
6. Goddard R, Patton W, Creed P.The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. Journal of Applied Social Psychology 2004;34: 282-296.
7. De Veries J, Van Heck GL. Fatigue: relationships with basic personality and temperament dimensions. Personality and Individual Differences 2002; 33: 1311-1324.
8. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior. 2012; 76(3): 487-506.
9. Shimizutani M, Odagiri Y, Ohaya Y, et al. Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. Ind Health. 2008; 46(4): 35-326.
10. Barrick MR, Mount MK.The big five personality dimensions and job performance: a meta- analysis. Personnel Psychology 1991; 44(1): 1-26.
11. Worsfold P.A personality profile of the hotel manager. International Journal of Hospitality Management 1989; 8(1): 51-62.
12. Ross GF. Career stress responses among hospitality employees. Annals of Tourism Research 2002; 24: 41-51.
13. Garousi m. New theory of personality estimation. Tabriz. Jame 1380; 55-70.
14. Filian E. Survey of relationship between Job burnout and transfer check styles in nurses. MA thesis, 1371;35-45.
15. Momeni A, Seraji A. Comparison of Job burnout between treatment and teaching personnel of university, Journal of medical science university of arak. 1388;4,113-123.
16. Erea, irit. Suervisors can burnout too clinical super visor. 2010. 2(9), 12-35.
17. Naseh M, Jalilvand J. Relationship between Job burnout and personality dimensions in nurses. Journal of medical science university of birjand, 1391, 2(9); 87-94.
18. Rasoulia M, Elahi F. Relationship between Job burnout and personality dimensions in nurses. Journal of medical science university of tehran. 1385,2, 23-34.
19. Jahanbakhsh S, Omidi N. The relationship between personality Characteristics and burnout, IJNMR. 2009; 14(4): 190-194.