

نقش تعدیل کننده ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفته)

در رابطه بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی

ندا کریمی^۱، نرگس سعیدیان خوراسگانی^۲

^۱دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه مدیریت، اصفهان، ایران

نویسنده مسئول:

ندا کریمی

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل کننده ویژگی شخصیتی خودشیفته در رابطه بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی در بین مدیران مدارس دخترانه متوسطه اول شهر اصفهان به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران زن مدارس دخترانه متوسطه اول نواحی ۴، ۵ و ۶ شهر اصفهان به تعداد ۴۶۰ نفر بودند. حجم نمونه براساس جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۱) ۲۱۰ نفر برآورد شد که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه های دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، ویژگی شخصیتی خودشیفته آمر (۲۰۰۶) و فرسودگی شغلی مسلاج (۲۰۱۴) انجام شد. تجزیه و تحلیل داده های این تحقیق در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون، آزمونهای رگرسیون چند گانه، مدل معادلات ساختاری و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. دلبستگی شغلی توانسته فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی را پیش بینی کند، بین ویژگی های شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی از نظر سن، تحصیلات و ناحیه محل خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد. دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی از نظر سابقه خدمت تفاوت معناداری در مدیر ندارد.

واژه های کلیدی: دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی، ویژگی شخصیتی نارسیستیک یا خودشیفته.

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس تر و مهم تر می شود، به طوری که می توان اذعان کرد که دنیای کنونی دنیای سازمانهاست. به عبارت دیگر، انسانها به کالبد سازمان جان می دهند. بی تردید، نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف های برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. فرسودگی شغلی^۱ از جمله خطرات شغلی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است فرسودگی شغلی در واقع در اثر استرس های مداوم بوجود می آید. از آنجا که همه افراد درجاتی از فشار عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می کنند و این در واقعیت، امری ملموس و انکار ناپذیری در سازمان های مدرن امروزی است.

از جمله متغیری که رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد و باعث خوشحالی و یا افسردگی شغلی کارکنان می شود دلبستگی فرد به شغلش می باشد. دلبستگی شغلی^۲ از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان ها بود. برای مثال سطوح بالای دلبستگی شغلی، به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری، مدنظر قرار گرفته است.

بیان مساله

امروزه متغیرهایی وارد مطالعات رفتار سازمانی شده اند که نه تنها نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی ندارند بلکه هزینه هایی را نیز متوجه سازمان می کنند. متغیرهایی مانند بی تفاوتی به مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی. محقق در پژوهش حاضر درصدد برآمد به سوال اساسی تحقیق که " آیا ویژگیهای شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) نقش تعدیل کننده در رابطه با دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در بین مدیران مدارس متوسطه اول دخترانه نواحی ۶ گانه شهر اصفهان دارد؟" پاسخ دهد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

ویژگیهای شخصیتی مدیران از جمله موارد مهمی است که سیاست های مدرسه را نشان می دهد، دلبستگی به شغل سبب می شود تا مدیر وظایف خود را با تمام وجود ایفا کند. تمام موارد گفته شده ضرورت انجام تحقیق را نشان می دهد. و همچنین چون تاکنون تحقیقی با عنوان نقش تعدیل کننده ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) با دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در بین مدیران مدارس متوسطه اول نواحی ۶ گانه شهر اصفهان صورت نگرفته است، این تحقیق دارای اهمیت می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی به دلیل اینکه نتایج تحقیق در مدارس به صورت کاربردی اجرا می شود تحقیقات کاربردی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. و از نظر ماهیت و روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است. تحقیق توصیفی، شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بهتر شرایط موجود یا یاری رساندن به فرآیند تصمیم گیری باشد (بازرگان، سرمد، حجازی، ۱۳۸۰). توصیفی به دلیل اینکه شرایط و رفتار مدیران را توصیف می کند و به این دلیل همبستگی می باشد زیرا ارتباط بین متغیرها بررسی می شود در روش همبستگی هیچ مستقلاً دستکاری نمی شود بلکه دو یا چند متغیر را اندازه گیری نموده و سپس مشخص می شود که آیا بین آنها رابطه همبستگی وجود دارد یا خیر. در نتیجه تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و بر حسب نوع داده ها توصیفی که به روش همبستگی روابط بین متغیرها مورد مطالعه قرار گرفت.

جامعه آماری

جامعه آماری به کل افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می خواهد به پژوهش درباره آنها بپردازد. یا به عبارت دیگر محقق می تواند نتیجه مطالعه خود را به کلیه آنها تعمیم دهد (دلاور، ۱۳۹۱).

¹ - Job Burnout

² - job Involvement

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران زن مدارس دخترانه متوسطه اول نواحی ۴، ۵ و ۶ شهر اصفهان به تعداد ۴۶۰ نفر تشکیل داده اند.

تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

گروه نمونه، یک مجموعه فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد. یا به عبارت دیگر، تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان کننده ویژگیهای اصلی جامعه باشد را نمونه گویند (دلاور، ۱۳۹۱).

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی که از پیش تعیین شده است انتخاب می شود. به قسمی که می توان از این بخش، استنباط هایی درباره کل جامعه بدست آورد. بنابراین نمونه گیری انتخاب تعدادی افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه است. در نمونه گیری تصادفی هر یک از اعضاء جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند. منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به هیچ شکل در انتخاب سایر اعضای جامعه تأثیری نداشته باشد (سکاران، ۱۳۸۶).

براساس جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۱) حجم نمونه ۲۱۰ نفر برآورد شد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای استفاده شده است. به این صورت که در مرحله ی اول از بین ۶ ناحیه اصفهان به صورت تصادفی سه ناحیه انتخاب شدند. ناحیه ۴، ۵ و ۶ انتخاب شدند. با توجه به روش نمونه گیری پرسشنامه ها در ناحیه ۴ بین ۲۹ مدیر، در ناحیه ۵ بین ۱۰۵ مدیر و در ناحیه ۶ بین ۷۶ مدیر توزیع شد

روش جمع آوری اطلاعات

مهمترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است :

۱- مطالعات کتابخانه ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است.

۲- تحقیقات میدانی در این قسمت به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار مورد استفاده در قسمت میدانی پرسشنامه و در قسمت کتابخانه ای فیش می باشد.

چگونگی تعیین روایی و اعتبار ابزار پژوهش

تعیین روایی^۳ پرسشنامه

مفهوم روایی به این پرسش پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می سنجد. منظور از روایی اندازه گیری میزان دقت و صحت سوالات پرسشنامه جهت سنجش صفت (شاخص) مورد نظر است و انطباق پذیری تعریف عملی با تعریف نظری مورد توجه است. رایج ترین تعریف روایی آن است که آیا چیزی را اندازه می گیرد که قصد اندازه گیری آن را دارد؟ (آذر و مومنی، ۱۳۸۱).

برای تعیین روایی پرسشنامه روش های متعددی وجود دارد، در پژوهش حاضر به منظور تایید روایی صوری از نظرات تعدادی از مدیران مدارس دخترانه استفاده شده و به روایی محتوایی پرسشنامه ها به دلیل استاندارد بودن نشان اعتماد شد.

پایایی^۴ پرسشنامه ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است. مفهوم یاد شده به این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می دهد. دامنه قابلیت اعتماد از صفر (عدم ارتباط) تا ۱+ (ارتباط کامل) است. در بیان مفهوم پایایی، خویی نژاد (۱۳۸۰) بیان می دارد، پایایی پژوهش بیانگر قابلیت تکرار و همسان در روش ها، شرایط و نتایج آن است. اگر پژوهشی پایایی نداشته باشد، به سختی می توان نتایج را با اطمینان تفسیر کرد یا آن ها را به شرایط دیگر تعمیم داد.

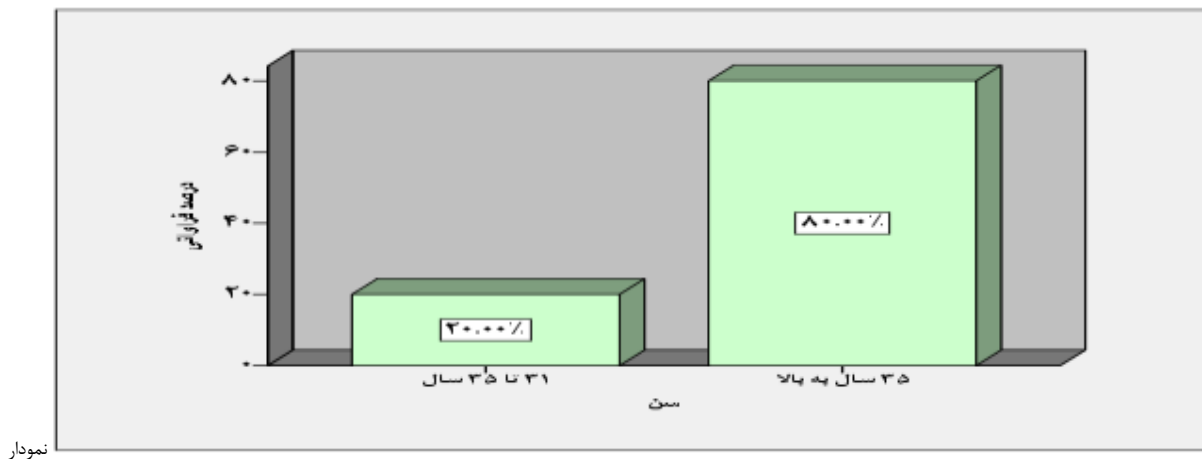
³- Validity

1-Reliability

برای تعیین پایایی، روش‌های مختلفی وجود دارد. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ طبق فرمول (۱-۳) که یکی از روش‌های همسانی درونی است استفاده گردیده است. بدین منظور با استفاده از داده‌های بدست آمده از ۳۰ پرسشنامه و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS23 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود که از آمار توصیفی برای نمایش اطلاعات جمعیت‌شناختی، و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها و فنون آماری مربوط به آن استفاده می‌شود. به طور کلی برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده می‌شود. برای بررسی فرضیه‌ها در صورت نرمال بودن از آزمون‌های پارامتریک و در صورت نرمال نبودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود. نرم‌افزارهای مورد استفاده در تحقیق χ^2 SPSS20 و Lisrel 8.5 خواهد بود. به منظور بررسی سوالات و آزمون فرضیه کلی و فرضیه‌های جزئی پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس‌محور، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و ساده، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی اقدام شده است.



نمودار

(۴-۱) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سن

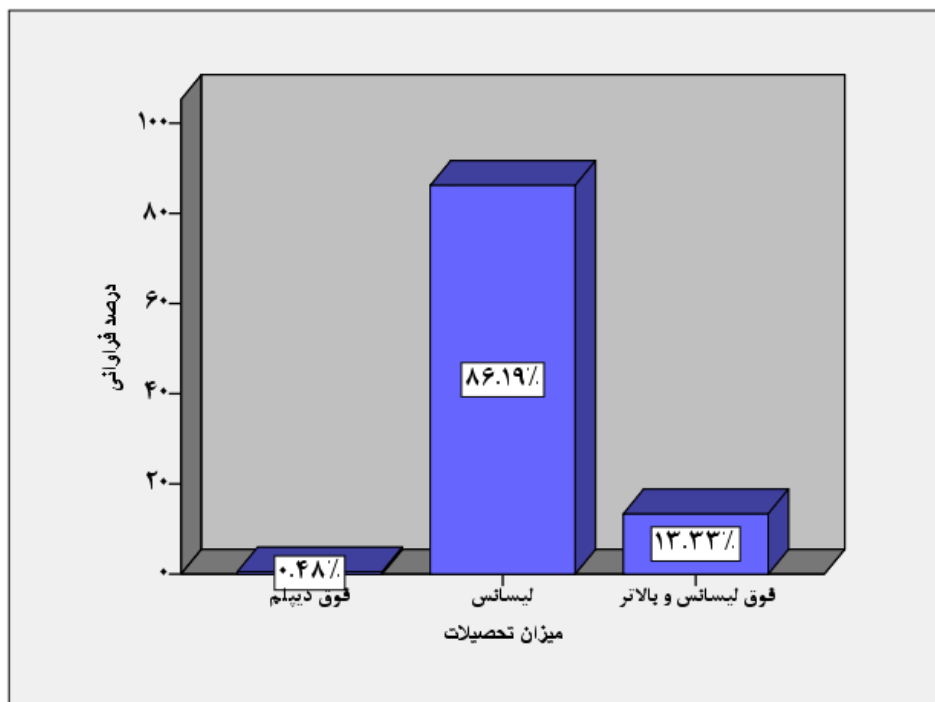
توزیع فراوانی وضعیت میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان

با توجه به نمونه آماری، وضعیت میزان تحصیلات پاسخگویان در جدول ۴-۲ ارائه شده است.

جدول (۴-۲) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	شاخص‌های آماری	
	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
فوق دیپلم	۱	۰/۵
لیسانس	۱۸۱	۸۶/۲
فوق لیسانس و بالاتر	۲۸	۱۳/۳
مجموع	۲۱۰	۱۰۰

بر اساس یافته‌های جدول (۴-۲) ۰/۵ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۸۶/۲ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تحصیلات لیسانس و ۱۳/۳ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند.



نمودار (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب میزان تحصیلات

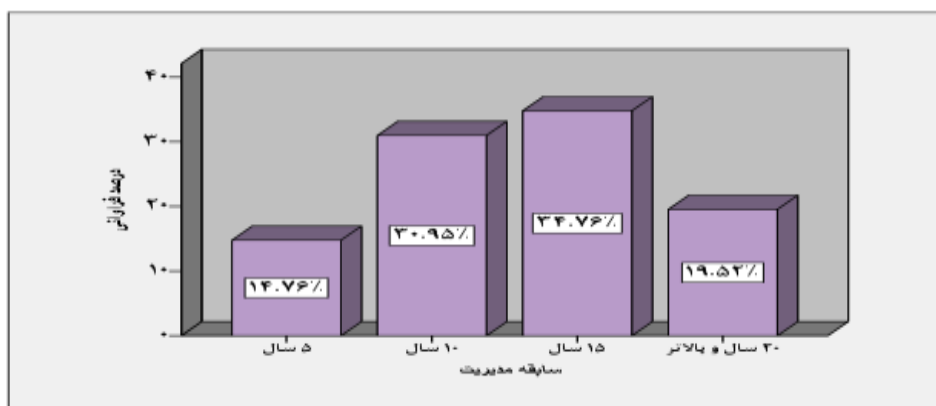
توزیع فراوانی سابقه مدیریت پاسخ‌دهندگان

با توجه به نمونه آماری، وضعیت سابقه مدیریت پاسخگویان در جدول ۴-۳ ارائه شده است.

جدول (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سابقه مدیریت

سابقه مدیریت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
۵ سال	۳۱	۱۴/۸
۱۰ سال	۶۵	۳۱/۰
۱۵ سال	۷۳	۳۴/۸
۲۰ سال و بالاتر	۴۱	۱۹/۵
مجموع	۲۱۰	۱۰۰

نتایج جدول (۳-۴) نشان می‌دهد ۱۴/۸ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه مدیریت ۵ سال، ۳۱/۰ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه مدیریت ۱۰ سال، ۳۴/۸ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه مدیریت ۱۵ سال و ۱۹/۵ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه مدیریت ۲۰ سال و بالاتر هستند.



نمودار (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب سابقه مدیریت

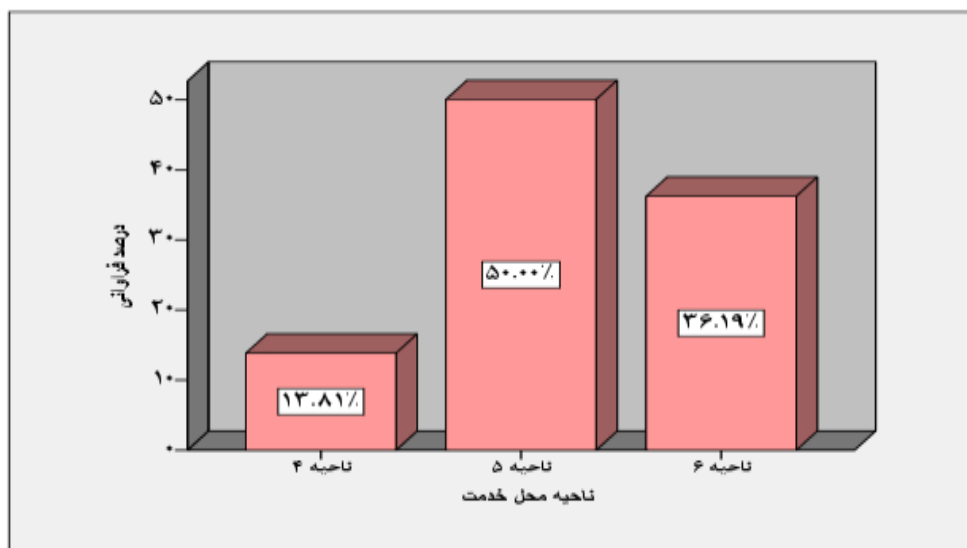
توزیع فراوانی ناحیه محل خدمت پاسخ دهندگان

با توجه به نمونه آماری، وضعیت ناحیه محل خدمت پاسخگویان در جدول ۴-۴ ارائه شده است.

جدول (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب ناحیه محل خدمت

ناحیه محل خدمت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
ناحیه ۴	۲۹	۱۳/۸
ناحیه ۵	۱۰۵	۵۰/۰
ناحیه ۶	۷۶	۳۶/۲
مجموع	۲۱۰	۱۰۰

نتایج جدول (۴-۴) نشان می‌دهد ۱۳/۸ درصد از شرکت کنندگان در ناحیه ۴، ۵۰/۰ درصد از شرکت کنندگان در ناحیه ۵ و ۳۶/۲ درصد از شرکت کنندگان در ناحیه ۶ هستند.



نمودار (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب ناحیه محل خدمت

تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای حاضر در پژوهش در جدول (۴-۵) نشان داده شده است. در این جدول، برای هر یک از متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار مربوط به هر یک از این عوامل بیان شده است.

یافته‌های استنباطی

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
ویژگی شخصیتی نارسیستیک	۵/۵۲	۳/۳۱۸	۰	۱۶
دلبستگی شغلی	۲/۸۳	۰/۶۵۵	۱/۱۱	۴/۸۰
فرسودگی شغلی	۲/۲۲	۰/۸۲۶	۱/۰۰	۴/۷۵
۱- خستگی عاطفی	۱/۷۵	۰/۹۷۷	۱/۰۰	۵/۶۳
۲- عملکرد شخصی	۲/۶۲	۱/۲۲۷	۱/۰۰	۶/۱۱
۳- مسخ شخصیت	۱/۶۷	۱/۰۰۸	۱/۰۰	۷/۰۰
۴- درگیری	۲/۵۰	۱/۲۰۸	۱/۰۰	۶/۰۰

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. مقدار سطح معناداری در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تایید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

نتایج آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که در متغیرهای دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در آزمون لوین فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا رد نشد و فرض برابری واریانس‌ها برقرار می‌باشد، بنابراین از سطر اول جهت بررسی معناداری تفاوت بر اساس سن در این متغیرها استفاده گردید. در حالی که در متغیر ویژگی شخصیتی نارسیستیک در آزمون لوین فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا رد شد و فرض برابری واریانس‌ها برقرار نمی‌باشد، بنابراین از سطر دوم جهت بررسی معناداری تفاوت بر اساس سن در این متغیر استفاده گردید. نتایج آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که مقدار معناداری در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین بین دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی تفاوت معنادار آماری وجود ندارد.

جدول مقایسه میانگین متغیرهای اصلی پژوهش در دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا

متغیر	سن	میانگین
ویژگی شخصیتی نارسیستیک	۳۱ تا ۳۵ سال	۶/۳۱
	۳۵ سال به بالا	۳/۵۲
دلبستگی شغلی	۳۱ تا ۳۵ سال	۲/۷۴
	۳۵ سال به بالا	۲/۸۵
فرسودگی شغلی	۳۱ تا ۳۵ سال	۲/۳۹
	۳۵ سال به بالا	۲/۱۸

ب- اختلاف میانگین نمرات متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس میزان تحصیلات معنی دار است.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید.

جدول تحلیل واریانس یک راهه بین نمرات پاسخگویان در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس متغیر میزان تحصیلات

متغیرهای اصلی	مجموع مجزورات بین گروهی	درجه آزادی بین گروهی	میانگین مجزورات بین گروهی	F	سطح معنی داری
ویژگی شخصیتی نارسیستیک	۲/۵۲۸	۲	۱/۲۶۴	۰/۱۱۴	۰/۸۹۲
دلبستگی شغلی	۱/۵۱۴	۲	۰/۷۵۷	۱/۷۷۵	۰/۱۷۲
فرسودگی شغلی	۲/۳۴۷	۲	۱/۱۷۳	۱/۷۳۰	۰/۱۸۰

نتایج مندرج در جدول نشان می دهد که مقدار پی-ویو متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نمرات پاسخگویان بر حسب متغیر میزان تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد و در گروه های مختلف تحصیلی میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی برابر می باشند.

ج- اختلاف میانگین نمرات متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس سابقه مدیریت معنی دار است.

جدول تحلیل واریانس یک راهه بین نمرات پاسخگویان در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس متغیر سابقه مدیریت

متغیرهای اصلی	مجموع مجزورات بین گروهی	درجه آزادی بین گروهی	میانگین مجزورات بین گروهی	F	سطح معنی داری
ویژگی شخصیتی نارسیستیک	۱۵۲/۳۵۸	۳	۵۰/۷۸۶	۴/۸۷۰	*۰/۰۰۳
دلبستگی شغلی	۱/۳۲۰	۳	۰/۴۴۰	۱/۰۲۵	۰/۳۸۳
فرسودگی شغلی	۱/۱۵۵	۳	۰/۳۸۵	۰/۵۶۰	۰/۶۴۲

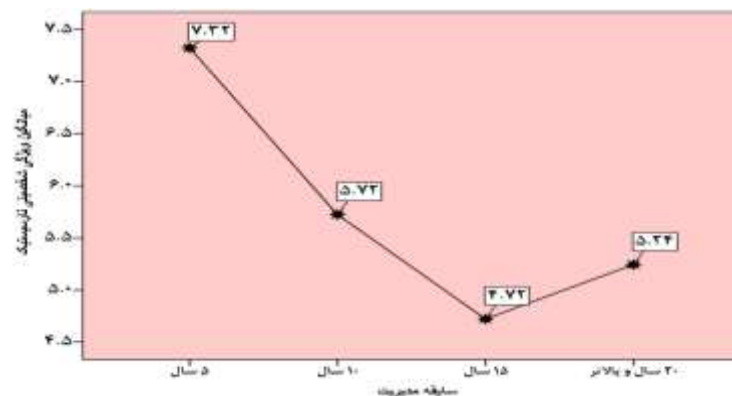
نتایج مندرج در جدول نشان می دهد که مقدار پی-ویو در متغیرهای دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نمرات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه مدیریت تفاوت معناداری وجود ندارد و در گروه های مختلف سابقه مدیریت میانگین متغیرهای دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی برابر می باشند، بنابراین بین این متغیرها با نظرات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد

با توجه به جدول و آزمون همگونی واریانس‌ها و عدم رد فرض برابری واریانس‌ها برای متغیر ویژگی شخصیتی نارسیستیک با استفاده از آزمون‌های پست هاک و روش معروف توکی گروه سابقه مدیریت که باعث این تفاوت معنادار شده است مشخص گردید.

جدول (۴-۳۶) نتایج آزمون توکی از حیث گروه سابقه مدیریت و متغیر ویژگی شخصیتی نارسیستیک

گروه سابقه مدیریت (I)	گروه سابقه مدیریت (J)	اختلاف میانگین‌ها (I-J)	خطای استاندارد	مقدار معناداری	فاصله اطمینان	
					حد بالا	حد پایین
	۱۰ سال	۱/۶۰۰	۰/۷۰۵	۰/۱۰۹	۳/۴۳	-۰/۲۳
۵ سال	۱۵ سال	۲/۶۰۰	۰/۶۹۴	*۰/۰۰۱	۴/۴۰	۰/۸۰
	۲۰ سال و بالاتر	۲/۰۷۹	۰/۷۶۹	*۰/۰۳۷	۴/۰۷	۰/۰۹

با توجه به ستون مقدار معناداری (Sig) جدول ۴-۳۶ و مشاهده مقادیر ۰/۰۰۱ و ۰/۰۳۷ و مقایسه آن با $\alpha = ۰/۰۵$ نتیجه می‌شود که گروه سابقه مدیریت ۵ سال با گروه‌های سابقه مدیریت ۱۵ سال و ۲۰ سال و بالاتر اختلاف معنادار دارند و انتظار می‌رود ویژگی شخصیتی نارسیستیک در گروه سابقه مدیریت ۵ سال بیشتر از ویژگی شخصیتی نارسیستیک در گروه‌های سابقه مدیریت ۱۵ سال و ۲۰ سال و بالاتر باشد و در بین سایر گروه‌های سابقه مدیریت اختلاف معناداری مشاهده نگردید.



نمودار (۴-۱۷) مقایسه میانگین ویژگی شخصیتی نارسیستیک بر اساس گروه سابقه مدیریت

نمودار (۴-۱۷) میانگین ویژگی شخصیتی نارسیستیک را در گروه‌های مختلف سابقه مدیریت نشان می‌دهد. همانطور که در شکل مشاهده می‌گردد، ویژگی شخصیتی نارسیستیک در گروه سابقه مدیریت ۵ سال بیشتر از ویژگی شخصیتی نارسیستیک در گروه‌های سابقه مدیریت ۱۵ سال و ۲۰ سال و بالاتر می‌باشد و در مابقی گروه‌های سابقه مدیریت تفاوت معنادار آماری مشاهده نگردید.

- اختلاف میانگین نمرات متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر اساس ناحیه محل خدمت معنی‌دار است.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید.

خلاصه و جمع بندی

این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل کننده ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) بادلستگی شغلیو فرسودگی شغلی در بین مدیران مدارس دخترانه متوسطه اول شهر اصفهان به اجرا درآمد. برای این مطالعه جامعه آماری کلیه مدیران زن مدارس دخترانه متوسطه اول نواحی ۴، ۵ و ۶ شهر اصفهان به تعداد ۴۶۰ نفر می باشد، که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۱) ۲۱۰ نفر حجم نمونه می باشد، و به روش نمونه گیری خوشه ای تعیین شد و برای پاسخ گویی به ابزارهای پژوهش انتخاب گردیدند. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و با هدف کاربردی انجام شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه پرسشنامه ۱۰ سوالی دلبستگی شغلی، پرسشنامه ۱۶ سوالی ویژگی های شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و پرسشنامه ۲۵ سوالی فرسودگی شغلی بودند. پرسشنامه ها در هر روز اجرا و در مدارس دخترانه متوسطه اول نواحی ۴، ۵ و ۶ شهر اصفهان بین مدیران حاضر توزیع شد و داده های حاصل از پرسشنامه های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی از آماره هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس استفاده شده است و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، و همچنین از روش های معادلات ساختاری کوواریانس محور، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و ساده، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون های تعقیبی استفاده شده است و جهت معنادار بودن از آلفای کروناخ استفاده شده است.

نتایج حاصل از آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی تحقیق مشخص شده است که ۴۱ نفر از پاسخ دهندگان ۳۱ تا ۳۵ سال سن دارند و ۱۶۸ نفر از پاسخ دهندگان ۳۵ سال به بالا هستند در نتیجه مشخص شد که بیشتر مدیران ۳۵ سال و به بالا سن دارند. همچنین نتایج نشان داده که ۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۸۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات لیسانس و ۲۸ نفر از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند در نتیجه مشخص شد که بیشترین مدیران دارای تحصیلات لیسانس می باشند. نتایج نشان داده که ۳۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه مدیریت ۵ سال، ۶۵ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه مدیریت ۱۰ سال، ۷۳ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه مدیریت ۱۵ سال و ۴۱ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه مدیریت ۲۰ سال و بالاتر می باشند در نتیجه مشخص شد که بیشتر مدیران دارای سابقه مدیریت ۱۵ سال هستند. همچنین نتایج نشان داده که ۲۹ نفر از پاسخ دهندگان در ناحیه ۴، ۱۰۵ نفر از پاسخ دهندگان در ناحیه ۵ و ۷۶ نفر از پاسخ دهندگان در ناحیه ۶ هستند در نتیجه بیشتر پاسخ دهندگان در ناحیه ۵ می باشند.

نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق ناصح، جلیوند و وحدانی (۱۳۹۱)، وحدانی، محرم زاده و سیدعامری (۱۳۹۱)، مسلج^۵ و همکاران (۲۰۰۱)، گروپاد^۶ و همکاران (۲۰۰۷)، کانتاس^۷ (۲۰۰۸) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق اسویدر^۸ (۲۰۱۲) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که ویژگی خودشیفتگی با فرسودگی ارتباط مثبت و معناداری دارد.

جهت تبیین این یافته ها می توان بیان نمود که ویژگی شخصیتی خود شیفتگی سبب می شود که فرسودگی شغلی بیشتر شود، شخصی که زیاد خود شیفته است و احساس می کند نسبت به دیگران فرد استثنایی است و همچنین فکر می کند که همیشه مورد توجه است نشان از خودشیفتگی دارد که این سبب شده که احساس کند از همه برتر است و موجب می شود که در کارهای کوتاهی کند و در شغلش فرسودگی به وجود بیاید.

یافته های جدول (۴-۱۱) نشان می دهد ضریب همبستگی بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معنادار است. یعنی بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق بشلیده، عرفان منش و مهدی بیگی سروستانی (۱۳۹۲)، دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

⁵- Maslach

⁶-Gropad

⁷-Kantas

⁸-Swider

جهت تبیین این یافته ها می توان بیان نمود که دلبستگی شغلی بیشتر سبب می شود که فرسودگی شغلی کمتر شود. مدیر که مهمترین اتفاقات زندگی در کارش می باشد، در شغلش غرق شده، اهداف زندگی با شغلش در ارتباط است کمتر سبب می شود که فرسودگی در شغلش به وجود آید و این نشان دهنده آن است که فرد نسبت به شغلش دلبسته است.

نتیجه می شود ارتباط بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و دلبستگی شغلی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج تحقیق با یافته های تحقیق دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که دلبستگی شغلی می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی را پیش بینی کند، نتیجه می شود ارتباط بین ویژگی شخصیتی نارسیستیک با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و ویژگی شخصیتی نارسیستیک قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق ناصح، جلیوند و وحدانی (۱۳۹۱) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که ویژگی های شخصیتی می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۴-۲۵) و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی را پیش بینی کند، نتیجه می شود ارتباط بین دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق ناصح، جلیوند و وحدانی (۱۳۹۱)، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که ویژگی های شخصیتی می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. نتایج تحقیق با یافته های تحقیق دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که دلبستگی شغلی می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

بنابراین بین دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. جدول (۴-۳۲) میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در بین دو گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۵ سال به بالا را نشان می دهد.

بین ویژگی های شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی از نظر سن و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد بدین معنی که سن مدیر و تحصیلات مدیر تاثیری در متغیرها ندارد. همچنین نتایج نشان داده دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی از نظر سابقه خدمت تفاوت معناداری در مدیر ندارد. همچنین در متغیرهای ویژگی شخصیت نارسیستیک، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی در ناحیه محل خدمت تفاوتی وجود ندارد.

محدودیت های تحقیق

از جمله موارد محدود کننده این تحقیق عبارتند از :

- پژوهش حاضر در جامعه هدف مدیران مدارس متوسطه اول دخترانه شهر اصفهان انجام گردیده، بنابراین در خصوص تعمیم نتایج به دیگر دوره های تحصیلی و به سایر اعضای مدرسه، به مدیران همین دوره تحصیلی در سایر شهرها، این تعمیم باید با احتیاط صورت گیرد.

پیشنهادهای کاربردی مربوط به یافته های پژوهش

- پیشنهاد می شود در مصاحبه تعیین سمت مدیریت ابتدا هر شخص مورد آزمون شخصیتی قرار گیرد.

منابع فارسی

- احمدی، عزرا (۱۳۹۲). رابطه ی فرسودگی شغلی با مهارت های ارتباطی پرستاران. مجله ی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ۱۳۹۲، ۱۰۶(۳): ۱۳۹-۱۳۰.
- ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تصد ترک شغل کارکنان، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۲، ش ۱ (بهار و تابستان . ۲۳۴-۲۱۳).
- انصاری رنای، قاسم؛ آریان فر، خسرو. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در کارکنان ناجا. فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا ۱۳۹۱، ۲۰ (۵): ۱-۱۶.
- بشلیده، کیومرث، عرفان منشرف عرفانه و مهدی بیگی سروستانی، محبوبه (۱۳۹۲)، نقش واسطه ای خود شیفتگی در تاثیر استرس شغلی بر خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و فرسودگی هیجانی معلمان.
- بهلولی، نادر و پذیریه، طاهر (۱۳۹۶)، ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی (خود شیفتگی، برونگرایی، گوشودگی، مقبولیت، وظیفه شناسی) و تنش شغلی با میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی، مقاله علمی پژوهشی دو ماهنامه علمی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

منابع انگلیسی

- Alias, M.; R. Mohd Rasdi, M. Ismail & B. Abu Samah (2013). "Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel". European Journal of Training and Development, 37(2): 161-182.
- Aliverdinia, Akbar & Erfan Younesi (2015). "A Step Toward Construction, Validity and Reliability of Measurement Scale for Studentsâ Deviant Behaviors". Journal of Security and Social Order Strategic Studies, 4 (1): 45-58.
- Aliverdinia, Akbar & Saleh Saleh Nejad (2011). "Self-Control, Gender, and the Impacts on the Deviant Behaviors". Journal of Women in Development and Politics, 9(4): 5-26.
- Aliverdinia, Akbar; Rahmatallah Memar & Simin Nosratzahi (2015). "The Empirical Study of Relationship between Religiosity, Self-Control and Deviant Behavior". Journal of the Socio-Cultural Strategy, 4 (4): 7-43.