

The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

۱۱ و ۱۲ مرداد ۸۹

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org



Institute for Productivity and Human Resource Development

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بار درخت علم ندانم مگر عمل  
با علم اگر عمل نکنی شاخ بی بری  
هر علم را که کار نبندی چه فایده؟  
چشم از برای آن بود آخر که بنگری

« سعدی علیه الرحمه »

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

بررسی رابطه بین ویژگی های  
شخصیتی و کیفیت زندگی کاری  
با احساس خستگی در کار  
کارکنان شرکت ملی مناطق نفت  
خیز جنوب

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# واژه های کلیدی

ویژگی های شخصیتی  
کیفیت زندگی کاری  
احساس خستگی در کار  
رضایت از زندگی



موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Six<sup>th</sup>  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

## مقدمه

برای اینکه یک سازمان با اثر بخشی عمل کند باید وظایف خود را به مشاغل گوناگون تقسیم نماید. مشاغل در الزامات خود با هم تفاوت دارند.



## مقدمه

مردم نیز (که عهده دار این مشاغل می شوند) در استعدادها، توانایی ها و احساسات و در امتداد ابعاد بسیار دیگری با هم متفاوتند. با توجه به چنین تنوعی در مردم و مشاغل، برنامه هایی برای استفاده کارآمد از سرمایه انسانی ضرورت پیدا می کند.



## بیان مسأله

امروزه یکی از موضوعات مورد توجه در روانشناسی صنعتی و سازمانی احساس خستگی در کار است. وجود خستگی ناشی از کار، فعالیت و تحصیل اگر به حال خود رها شود موجب رشد عواطف منفی در انسان می گردد و سلامت روانی او را به مخاطره می اندازد.



## بیان مسأله

خستگی گونه ای احساس است که به نحوه بررسی وضعیت توسط فرد بستگی دارد. احساس خستگی به خودی خود در وظایف وجود ندارد بلکه به نحوه تلقی فرد از انجام دادن آنها بستگی دارد. آنچه یک وظیفه را کسالت بار می کند در برابر آن چیزی است که آن را جذاب می کند و سبب برانگیختن فرد می شود.



## بیان مسأله

فارمر و ساندربرگ (1991) خستگی را این گونه تعریف کرده اند؛ تمایل به تجربه کسالت و فقدان درگیری در روابط و جذابیت به گونه ای که فرد فاقد علاقه کافی یا عمومی به محیط پیرامون و آینده خود است و در چهار بُعد زیر مشخص می شود:



# بیان مسأله

1- تحریک بیرونی: به این موضوع می پردازد که فرد در رابطه با تعمیم فعالیت های مورد علاقه خود احساس ناتوانی می کند. تحریک بیرونی به تفاوت های فردی برای ناآرامی و نیاز به هیجان یا هیجان خواهی اشاره دارد.



## بیان مسأله

2- تحریک درونی: به این مطلب اشاره دارد که محرک های محیطی در سطح کم و پائین ادراک می شوند، تحریک درونی به تفاوت های فردی در توانایی سرگرم نگه داشتن و پیدا کردن موضوعات مورد علاقه در خارج از ذهن خود اشاره دارد.



## بیان مسأله

3- پاسخ های هیجانی: به واکنش یا رفتار هیجانی منطبق با موقعیت که بر گرفته از خُلق باشد اشاره دارد. این خرده مقیاس به ارتباط یکنواختی یا فقدان تنوع در کارها اشاره دارد.



# بیان مسأله

4- ادراک فشار و زمان : اشاره به احساس گذشت  
کند زمان و احساس در فشار بودن فرد در مقابل  
انتظار دارد.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# بیان مسأله

در بحث حاضر منظور از شخصیت، الگوی معینی از رفتار و شیوه های تفکر است که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می کند.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# بیان مسأله

رایج ترین دسته بندی که از عوامل تشکیل دهنده شخصیت یا صفات عمده شخصیت وجود دارد مدل پنج عاملی کاستا و مک کری (1992) می باشد. این پنج عامل عبارتند از: عصبیت، برون گرایی، باز بودن نسبت به تجربه، توافق و با وجدان بودن.



## بیان مسأله

در یک تعریف کیفیت زندگی کاری به واکنش های کارکنان نسبت به رضایت شغلی و سلامتی روانی آنان تبلور می یابد (کامینگز، 1998). همچنین به مجموعه ای از نتایج برای کارکنان مانند حقوق، محیط ایمن و سالم، امکان رشد و ارتقا از طریق آموزش و فرصت های ترقی و امنیت شغلی اشاره دارد (میرسپاسی).



## بیان مسأله

نتایج خستگی بسیار منفی است. خستگی در کار به همراه غیبت از محیط کار، عدم رضایت شغلی، حوادث، کاهش عملکرد فرد در کارهای سخت، تغییر در میزان عملکرد، عدم توجه به کار و فرار از کار می باشد. دلایل متعددی در خصوص ایجاد خستگی وجود دارد که شامل ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شغلی، محیط کار، تعامل با وظایف خود و همکاران میباشد (راجل برگ، 2007).



# بیان مسأله

خانواده و کار دو جنبه ی مهم زندگی هستند و تجربیات هر یک بر دیگری تأثیر می گذارد محققان در توصیف مجموعه خانواده و کار الگوهایی را برای تبیین زندگی خانوادگی و کار ارائه داده اند.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

## بیان مسأله

محققان مختلف نشان داده اند که رضایت از زندگی یکی از پیش بینی کننده های سلامت روانی است. رضایت از زندگی از سایر سازه های روان شناختی مانند عاطفه مثبت و منفی، عزت نفس و خوش بینی متمایز است. همچنین یافته های تحقیقات نشان داده اند که رضایت از زندگی با سلامت روانی بالا همبسته است. هرچه میزان رضایت از زندگی بالاتر باشد فرد مستعد تجربه عواطف و احساسات مثبت است (دینر، 1985).



# بیان مسأله

خانواده و کار دو جنبه مهم زندگی هستند و تجربیات هر یک بر دیگری تأثیر می گذارد محققان در توصیف مجموعه ی خانواده و کار الگوهای را برای تبیین زندگی خانوادگی و کار ارائه داده اند.

سه فرضیه در مورد نحوه ارتباط رضایت از زندگی و رضایت از کار مورد بحث قرار گرفته اند:

- فرضیه وجه اشتراک
- فرضیه جبرانی
- فرضیه قطعه بندی



# بیان مسأله

تحقیقات و نتایج مربوط به این زمینه، به طور واضحی از فرضیه وجه اشتراک حمایت کرده اند. مطالعات به طور با ثباتی نشان داده اند که رضایت از شغل و رضایت از زندگی به طور متوسط و مثبتی با همدیگر همبستگی دارند (اسپکتور، 1988). چنین تعریفی از یک زندگی خوب همان «احساس سعادت ذهنی» نامیده می شود که بعضاً از آن به عنوان احساس خوشحالی نام می برند (دینر، 2000).



# اهمیت و ضرورت پژوهش

منابع انسانی، مهم ترین سرمایه راهبردی سازمان ها به حساب می آیند. موفقیت سازمان های نوین، به چگونگی انتخاب، استخدام، و اداره منابع انسانی بستگی دارد. تناسب شغل و شاغل مانع حضور افراد نامناسب در سازمان شده و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی جلوگیری می نماید. به همین دلیل، ضروری به نظر می رسد که با استفاده از ابزارهای مناسب راهکاری برای این مشکل اندیشیده شود.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# اهمیت و ضرورت پژوهش

نیروی کار از نظر مهارت ها، توانایی ها، ویژگی های شخصیتی، ارزش ها و نگرش ها، ادراکات و اسنادهای خود با یکدیگر متفاوتند و این تفاوت به چالش برانگیز بودن ماهیت کار اشاره می کند. نیروهای کار دارای مجموعه متنوعی از ویژگی های شخصیتی هستند و هیچ دو نفری کاملاً شبیه یکدیگر نیستند، بنابراین، آن دسته از سازمان هایی که تفاوت های فردی را مد نظر قرار می دهند بهتر کار می کنند (نلسون و کوئیک، 2006).



# اهمیت و ضرورت پژوهش

با انجام این پژوهش اطلاعات بیشتری در خصوص رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه به دست آمد. به علاوه نتایج این تحقیق می تواند در جهت بهبود شرایط کار از طریق انتخاب، آموزش و طراحی شغل در کاهش احساس خستگی و افزایش رضایت از کار و زندگی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.



# اهداف پژوهش

- تعیین رابطه احساس رضایت از کیفیت زندگی کاری با احساس خستگی در کار کارکنان.
- تعیین رابطه ویژگی های شخصیتی با احساس خستگی در کار کارکنان.
- تعیین همبستگی چندگانه مؤلفه های احساس رضایت از کیفیت زندگی کاری با احساس خستگی در کار کارکنان.
- تعیین همبستگی چندگانه ویژگی های شخصیتی با احساس خستگی در کار کارکنان.



# سؤال های پژوهش

- 1- آیا بین مؤلفه های چهارگانه احساس رضایت از کیفیت زندگی کاری با احساس خستگی در کار کارکنان و چهار مؤلفه آن رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا بین ویژگی های پنج گانه شخصیتی با احساس خستگی در کار کارکنان و چهار مؤلفه آن رابطه وجود دارد؟



## سؤال های پژوهش

3- آیا بین ترکیب خطی مؤلفه های چهار گانه کیفیت زندگی کاری و ویژگی های پنج گانه شخصیتی به طور جداگانه و به طور مشترک با احساس خستگی در کار کارکنان همبستگی چندگانه وجود دارد؟



# فرضیه های اصلی پژوهش

فرضیه 1: بین رضایت از کیفیت زندگی کاری و احساس خستگی در کار همبستگی منفی وجود دارد.

فرضیه 2: بین ویژگی های شخصیتی و احساس خستگی در کار همبستگی مثبت و منفی وجود دارد.



## فرضیه های اصلی پژوهش

فرضیه 3: بین مؤلفه های چهارگانه رضایت فرد از کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی و مناسب، محیط ایمن و سالم، امکان رشد و پرورش ظرفیت های انسانی، امنیت شغلی) و احساس خستگی در کار همبستگی چندگانه وجود دارد.

## فرضیه های اصلی پژوهش

فرضیه 4: بین ویژگی های شخصیتی (عصبیت، برون گرایی، باز بودن ذهن نسبت به تجربه، توافق پذیری، وجدانی بودن) و مؤلفه های چهارگانه احساس خستگی در کار (تحریک بیرونی، تحریک درونی، پاسخ های هیجانی و احساس فشار و زمان) همبستگی چندگانه وجود دارد.



# روش پژوهش



موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Six<sup>th</sup>  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# طرح پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. علت این امر آن است که، درصدد تعیین و اندازه گیری روابط ساده و همبستگی های چند گانه، میان متغیرهای مورد بررسی بودیم. متغیرهای مورد مطالعه ما شامل متغیرهای پیش بین (ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری) و ملاک (احساس خستگی در کار) هستند.



## جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، کلیه کارکنان مرد و زن شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب می باشند که در سال 1387 در شرکت مذکور به طور رسمی مشغول به کار بوده اند. تعداد افراد جامعه مورد مطالعه 3437 نفر بودند که از بین این تعداد 1705 نفر با توجه به سطح تحصیلات آنها به عنوان واجدین شرایط شرکت در پژوهش معرفی شدند.



## جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

سپس از بین این تعداد با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به نسبت افراد شاغل در ادارات مختلف تعداد 400 نفر به عنوان نمونه از هفت بخش مهندسی، عملیات، تعمیرات، بازرگانی، مالی، اداری و حقوقی انتخاب شدند، که تعداد 253 نفر به پرسشنامه های پژوهش پاسخ دادند.



## ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

درصد نمونه	زن	مرد	تعداد افراد نمونه هر بخش
11	4	40	مهندسی
35/5	1	141	عملیات
10/2	2	39	تعمیرات
28	3	109	بازرگانی
8/7	5	30	مالی
1/7	5	2	اداری
7/5	6	24	حقوقی
100	26	374	مجموع

## ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

درصد	فراوانی	گروه	ویژگی
90/9	230	مرد	جنسیت
9/1	23	زن	
86/2	218	متاهل	وضعیت تأهل
13/8	35	مجرد	
23/4	59	فوق دیپلم	سطح تحصیلات
59/3	150	لیسانس	
17/4	44	فوق لیسانس و بالاتر	

## روش اجرا

پس از انتخاب تصادفی افراد مورد مطالعه، با مساعدت و همکاری مسئولین محترم شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب و کلیه بخش های واحد صنعتی مذکور به مدت 4 ماه اقدام به توزیع و جمع آوری پرسشنامه های مورد نظر گردید.



## ابزارهای پژوهش

پرسشنامه ی شخصیتی نئو، فرم کوتاه (NEO-FFI) مک کری و کاستا (1985) پرسشنامه ای را تحت عنوان NEO برای اولین بار با 185 سؤال تدوین کردند، آنها فرم های 240 (بلند) و 60 (کوتاه) سئوالی آن را نیز به منظور اندازه گیری ویژگی های شخصیتی افراد تهیه نمودند.



# ابزارهای پژوهش

پرسشنامه ی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری این پرسشنامه توسط میرسپاسی (1378) تهیه شده و هدف آن ارزیابی درک و برداشت کارکنان از نظر مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است. از طریق این پرسشنامه 24 سئوالی نگرش فرد را در خصوص منصفانه بودن حقوق، مزایا و سهم بودن در سود، امنیت و ایمنی از نظر جسمی و روانی در محیط کار و وجود امکانات رفاهی مناسب، زمینه ی پیشرفت و ارائه فرصت پرورش مهارت ها و یادگیری مستمر و دائم، و مشارکت در تصمیم گیری جویا می شویم.



# ابزارهای پژوهش

پرسشنامه استعداد خستگی BPS  
برای اولین بار فارمر و ساندبرگ (1986) پرسشنامه ای را تحت عنوان پرسشنامه استعداد خستگی جهت سنجش افراد مستعد خستگی با 28 سؤال طراحی و تهیه نمودند. BPS تنها آزمون معتبر برای ارزیابی و اندازه گیری گرایش به تجربه ی احساس خستگی است. این بیست و هشت جمله چهار حیطة را در فرد مورد اندازه گیری قرار می دهند. و امتیازی که فرد به دست می آورد نشان دهنده میزان مستعد خستگی بودن است.



# ابزارهای پژوهش

پرسشنامه رضایت از زندگی دینر SLS  
پرسشنامه رضایت از زندگی توسط دینر و همکاران  
(1985) تدوین شده است. این مقیاس پنج ماده ای  
جمعا 35 نمره دارد و سامانی و همکاران (1383)  
این آزمون را برای استفاده در ایران آماده کرده اند.



# ابزارهای پژوهش

پرسشنامه افسردگی بک BDI-۲۱  
ویرایش اصلی آزمون افسردگی بک (BDI-۲۱) در سال 1961  
توسط بک، وارد، مندلسون، موک و ارباک ساخته شد. این آزمون  
در سال 1971 مجدداً مورد تجدیدنظر قرار گرفت (گروث-مارنات،  
1990). هدف اصلی این آزمون تعیین و طبقه بندی موردهای  
افسردگی با کمک نمره های آستانه می باشد.



# یافته های پژوهش



موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Six<sup>th</sup>  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره های آزمودنیها در ویژگی های شخصیتی در کل نمونه

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
عصبیت	29/04	6/49	12	49
برون گرایی	41/20	5/69	15	57
باز بودن نسبت به تجربه	37/98	4/52	25	51
توافق پذیری	44/34	4/69	27	55
وجدانی بودن	48/82	5/57	33	60

میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره های آزمودنیها در احساس خستگی در کار و مؤلفه های آن در کل نمونه

بیشترین ن	کمترین	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
7	0	1/26	2/61	محرک بیرونی
7	0	1/39	1/45	محرک درونی
7	0	1/29	3/2	پاسخ های هیجانی
7	0	1/34	2/18	ادراک زمان و فشار
28	0	3/86	9/45	کل (احساس خستگی در کار)

میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره های آزمودنی ها در احساس رضایت فرد از کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن در کل نمونه

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
پرداخت کافی و مناسب	13/52	4/16	5	25
محیط ایمن و سالم	20/94	4/26	7	30
امکان رشد و پرورش ظرفیت های انسانی	19/96	3/85	6	30
امنیت شغلی	21/95	3/61	10	30
کل	76/38	13/19	32	115

ضرایب همبستگی ساده بین احساس رضایت فرد از کیفیت زندگی کاری و احساس خستگی در کار

متغیر ملاک	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
احساس خستگی در کار	پرداخت کافی و مناسب	-0/296	0/001
	محیط ایمن و سالم	-0/230	0/001
	امکان رشد و پرورش ظرفیت های انسانی	-0/218	0/001
	امنیت شغلی	-0/275	0/001
	کل	-0/264	0/001

ضرایب همبستگی ساده بین ویژگی های شخصیتی و احساس خستگی در کار

متغیر ملاک	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
احساس خستگی در کار	عصبیت	0/550	0/001
	برون گرایی	-0/406	0/001
	باز بودن نسبت به تجربه	-0/147	0/001
	توافق پذیری	-0/309	0/001
	وجدانی بودن	-0/244	0/001

همبستگی ساده بین احساس رضایت از کیفیت زندگی کاری با احساس رضایت از زندگی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
احساس رضایت فرد از زندگی	احساس فرد از کیفیت زندگی کاری	0/207	0/001
	پرداخت کافی و مناسب	0/265	0/001
	محیط ایمن و سالم	0/157	0/001
	امکان رشد و پرورش ظرفیت های انسانی	0/123	0/001
	امنیت شغلی	0/134	0/001

## ضرایب همبستگی چند گانه احساس رضایت فرد از کیفیت زندگی کاری با احساس خستگی در کار با روش ورود مکرر (Enter) و مرحله ای (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)				نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری متغیرهای پیش بین	متغیر ملاکی	روش
	۴	۳	۲	۱						
۱۲/۳۱	-	-	-	β = -.۲۲ B = -.۲۱۱ t = -۲/۷۴ p = .۰۰۱	F = ۱۴/۰۲ p < .۰۰۱	.۰۵۲	.۲۲۰	۱- پرداخت کافی و مناسب	احساس خستگی در کار	ورود (Enter)
۱۲/۸۰	-	-	β = -.۱۲۹ B = -.۱۱۵ t = -۱/۷۲ p = .۰۸۶	β = -.۱۵۶ B = -.۱۴۲ t = -۲/۰۹ p = .۰۲۸	F = ۸/۵۵ p < .۰۰۱	.۰۶۴	.۲۵۲	۲- محیط ایمن و سالم		
۱۵/۵۰	-	β = -.۱۹۱ B = -.۱۸۹ t = -۲/۴۱ p = .۰۱۶	β = -.۰۷۰ B = -.۰۶۲ t = -.۱۹۰۲ p = .۰۳۸۶	β = -.۰۷۷ B = -.۰۷۱ t = -.۱۹۵۴ p = .۰۳۴۱	F = ۷/۷۵ p < .۰۰۱	.۰۸۵	.۲۹۲	۳- امکان رشد و پرورش ظرفیت‌های انسانی		
۱۶/۲	β = -.۱۰۸ B = -.۱۱۵ t = -۱/۱۲۷ p = .۲۵۶	β = -.۱۲۵ B = -.۱۲۴ t = -۱/۲۷۹ p = .۰۲۰۲	β = -.۰۴۱ B = -.۰۳۷ t = -.۱۵۰ p = .۰۶۱۷	β = -.۰۸۰ B = -.۰۷۲ t = -.۱۹۸۴ p = .۰۲۲۶	F = ۶/۱۴ p < .۰۰۱	.۰۹۰	.۳۰۰	۴- امنیت شغلی		
۲/۹۱	-	-	-	β = -.۲۷۵ B = -.۲۷۲ t = -۲/۵۲ p = .۰۰۱	F = ۲۰/۴۶۱ p < .۰۰۱	.۰۷۵	.۲۷۵	۱- امکان رشد و پرورش ظرفیت‌های انسانی	احساس خستگی در کار	مرحله ای (Stepwise)

## ضرایب همبستگی چند گانه ویژگی های شخصیتی با احساس خستگی در کار با روش ورود مکرر (Enter) و مرحله ای (Stepwise)

روش	متغیر ملاکی	شاخص آماری متغیرهای پیش بین	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال p	ضرایب رگرسیون ( $\beta$ ) و (B)				
						۱	۲	۳	۴	۵
ورود (Enter)	احساس خستگی در کار	۱- عصبیت	۰.۱۵۵۰	۰.۳۰۲	F=۱۰۸/۷۴ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۱۵۵ B=۰.۳۲۴ t=۱.۴۲ p=۰.۰۰۱	-	-	-	-
		۲- برون گرایی	۰.۱۵۷۷	۰.۳۲۲	F=۶۲/۴۷ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۳۶۶ B=۰.۲۷۱ t=۷/۹۵ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۱۹۷ B=-۰.۱۲۲ t=-۲.۴۰ p=۰.۰۰۱	-	-	-
		۳- باز بودن نسبت به تجربه	۰.۱۵۷۷	۰.۳۲۲	F=۴۱/۴۸ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۳۶۶ B=۰.۲۷۱ t=۷/۸۹ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۱۹۷ B=-۰.۱۲۲ t=-۲.۴۰ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۰۰۰ B=۰.۰۰۰ t=۰.۰۰۵ p=۰.۹۹۶	-	-
		۴- توافق پذیری	۰.۱۵۷۸	۰.۳۲۴	F=۲۱/۱۲ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۴۷۸ B=۰.۲۸۱ t=۷.۴۱ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۲۰۹ B=-۰.۱۱۴ t=-۲.۶۹ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۰۰۴ B=۰.۰۰۲ t=۰.۰۷ p=۰.۹۴۴	$\beta$ -۰.۰۴۱ B=۰.۰۲۲ t=۰.۴۲۴ p=۰.۵۲۷	-
		۵- وجدانی بودن	۰.۱۵۸۲	۰.۳۲۸	F=۲۵/۲۷ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۴۹۶ B=۰.۲۹۲ t=۷.۵۱ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۲۲۴ B=-۰.۱۱۵ t=-۲.۵۴ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۰۰۵ B=۰.۰۰۵ t=۰.۱۰ p=۰.۹۲۰	$\beta$ -۰.۰۱۷ B=۰.۰۱۴ t=۰.۲۵ p=۰.۸۰۱	$\beta$ -۰.۰۷۹ B=۰.۰۵۴ t=۱/۲۲ p=۰.۲۱۶
مرحله ای (Stepwise)	احساس خستگی در کار	۱- عصبیت	۰.۱۵۵۰	۰.۳۰۲	F=۱۰۸/۷۴ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۱۵۵ B=۰.۳۲۴ t=۱.۴۲ p=۰.۰۰۱	-	-	-	۲/۹۱
		۲- برون گرایی	۰.۱۵۷۷	۰.۳۲۲	F=۶۲/۴۷ p<۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۳۶۶ B=۰.۲۷۱ t=۷/۹۵ p=۰.۰۰۱	$\beta$ -۰.۱۹۷ B=-۰.۱۲۲ t=-۲.۴۰ p=۰.۰۰۱	-	-	۲۹/۷۶

# بحث و نتیجه گیری



موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

[www.IPHRD.org](http://www.IPHRD.org)

*Institute for Productivity and Human Resource Development*



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

# بحث و نتیجه گیری

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارتند از انسان و نظام های عملیاتی. از آنجا که نظام های عملیاتی توسط انسان ها به اجرا در می آیند، بنا براین، می توان به درستی ادعا نمود که مهم ترین سرمایه ی سازمان همانا نیروی انسانی آن است.

اگر یکی از مهم ترین ابداعات قرن حاضر را سازمان های نوین بدانیم، توفیق این سازمان ها در گرو استفاده مؤثر از منابع و ترکیب کارآمد آنها در اجرای راهبردهای سازمان ها است.



# بحث و نتیجه گیری

ایجاد و به کارگیری راهبردهایی برای فرآیندهای تصمیم گیری در خصوص کارمند یابی و کارمند گزینی، مدیریت عملکرد و ارزشیابی افراد در جهت بهبود عملکرد آنان از جمله وظایف مهم روان شناسان صنعتی و سازمانی است.



در پژوهش حاضر یکی از مولفه هایی که بیشترین تاثیر را داشته زیر مقیاس امکان رشد و پرورش ظرفیت های انسانی بود و می توان نتیجه گرفت کارکنانی که در محیط کاری آنها فرصت هایی برای به کار گیری دانش و مهارت آنان فراهم گردیده و کنترل ها سخت گیرانه نباشد و کارها معنادار باشد، احساس خستگی کمتری را تجربه می کنند، چه خستگی به خودی خود در وظایف کاری فرد وجود ندارد بلکه به نحوه تلقی فرد از انجام آن بستگی دارد (راجل برگ، 2007).



ویژگی های شخصیتی برون گرایی، باز بودن نسبت به تجربه، توافق پذیری و وجدانی بودن رابطه منفی با احساس خستگی در کار داشتند و ویژگی عصبیت تاثیر مثبت را دارا بود. دارا بودن این ویژگی ها باعث می شود که افراد تحرک و هیجان را دوست داشته باشند، توانایی طراحی و برنامه ریزی برای کار و رفتار خود را داشته باشند و از آزمودن تجربه های جدید و تازه لذت برده و با دیگران ارتباط برقرار کنند. این گونه افراد در محیط کار و در تعامل با همکاران خستگی کمتری را تجربه می کنند.



تلاش سازمان ها در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان منجر به افزایش خشنودی از شغل و رضایت از زندگی می گردد. این تلاش شرایط فیزیکی و اجتماعی کار، محتوای و غنی سازی شغل، چرخش شغل، ارتقاء آموزش و امکان پیشرفت در شغل و... می باشد. رضایت از کار و زندگی نه تنها منجر به احساس سعادت و خوشبختی برای فرد می گردد بلکه برای سازمان ها نیز نتایج مثبتی مانند افزایش عملکرد و بهره وری، کاهش غیبت و ترک کار، افزایش رفتارهای مدنی سازمانی در بر دارد.



یکی از یافته های جالب بدست آمده در پژوهش حاضر (جدول 5) وجود بیشترین همبستگی بین مولفه پرداخت کافی و مناسب از مقیاس کیفیت زندگی کاری و احساس رضایت از زندگی بود، در تبیین این نتیجه می توان چنین گفت که در کشور ما هنوز میزان حقوق دریافتی نقش تعیین کننده ای در احساس رضایت فرد از زندگی خود دارد و رابطه تنگاتنگ کار و زندگی را به خوبی نشان می دهد.



# محدودیت های پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده گردیده که جنبه ی خود گزارش دهی دارد لذا در تحقیقات آتی نیاز به اندازه گیری های بدیل نظیر مشاهده ی رفتار در محیط طبیعی کار و گزارش همتایان نیز می باشد.



# محدودیت های پژوهش

کمبود تحقیقات در مورد خستگی در محیط کار، مشکلاتی را در سنجش این سازه بوجود آورده است، به گونه ای که گاهی احساس خستگی با یکنواختی یا کار تکراری برابر دانسته شده یا به واسطه یک شاخص خودسنجی مورد پژوهش قرار گرفته است. فقدان تمایز بین احساس خستگی به عنوان یک حالت و خستگی به عنوان یک صفت شخصیتی نیز از جمله محدودیت های پژوهش در مورد این سازه است.



# پیشنهادهای نظری و کاربردی

پیشنهاد می شود مسئولین سازمان ها نسبت به غنی کردن مشاغل، چرخش شغلی، مشارکت در تصمیم گیری و دادن اختیار در انجام وظایف، طراحی مشاغل متناسب با ویژگی های شخصیتی افراد و انتخاب کارکنان بر اساس علائق و نگرش های آنان اقدام نمایند.



## پیشنهاد‌های نظری و کاربردی

پیامد منطقی افزایش تحقیق در مورد خستگی علاقه به مطالعه‌ی نیمرخ روان شناختی افراد مستعد خستگی است، لذا پیشنهاد می‌گردد خستگی با سایر ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر ویژگی‌های مورد استفاده در این پژوهش نیز مورد بررسی قرار گیرد تا تبیین درست‌تری از ویژگی‌های این گونه افراد به دست آید.



مشکل ما این نیست که بسیاری از چیزها را نمی  
دانیم،

مشکل ما این است که معمولا به چیزهایی که می  
دانیم عمل نمی کنیم.

اگر به چیزهایی که می دانیم عمل کنیم،  
چیزهایی را که نمی دانیم خواهیم آموخت.

سید جمال الدین اسد آبادی

