

ارتباط میان ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی در بین مدیران مدارس دخترانه متوسطه اول شهر اصفهان

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 ارتباط میان ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی 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 رفتارهای انحرافی بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲)، ویژگی شخصیتی خودشیفته آمز (۲۰۰۶) و فرسودگی شغلی مسلاچ (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 رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی را پیش بینی کند. دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی را پیش بینی کند، بین ویژگی های شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی از نظر سن، تحصیلات و ناحیه محل خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد. دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی از نظر سابقه خدمت تفاوت معناداری در مدیران دارای و نداشتن ویژگی نارسیستیک و رفتارهای انحرافی تفاوت معنادار وجود دارد.

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

۱-۱- 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.

۱-۲- 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 خشونت در محیط کار، دزدی، بی تفاوتی به مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی. از این رفتارها غالباً به عنوان رفتار انحرافی یاد می شود. رفتارهای انحرافی به مجموعه رفتارهایی اطلاق می شود که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست ها، ارزشها و هنجارهای سازمان محل کار خود را به طور عمدی نقض می کند و یا زیر پا می گذارد. محقق در پژوهش حاضر درصدد برآمد به سوال اساسی تحقیق که "آیا میان ویژگیهای شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی در بین مدیران مدارس متوسطه اول دخترانه نواحی ۶ گانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟" پاسخ دهد.

۱-۳- 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 ارتباط میان ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی 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.

¹ - Job Burnout

² - job Involvement

۳-۳- جامعه آماری

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

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.

۳-۴- 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 (دلور، ۱۳۹۱).

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی که از پیش تعیین شده است انتخاب می‌شود. به قسمی که می‌توان 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

۳-۵- روش جمع آوری اطلاعات

مهمترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است :

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

۲- تحقیقات میدانی در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده است.

۳-۶- ابزار گردآوری اطلاعات

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

۳-۷- چگونگی تعیین روایی و اعتبار ابزار پژوهش

۳-۷-۱- تعیین روایی^۳ پرسشنامه

مفهوم روایی به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. 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. رایج‌ترین تعریف روایی آن است که آیا چیزی را اندازه می‌گیرد که قصد اندازه‌گیری آن را دارد؟ (آذر و مومنی، ۱۳۸۱).

برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های 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.

۲-۷-۳- پایایی^۴ پرسشنامه‌ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. مفهوم یاد شده به این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می‌دهد. دامنه قابلیت اعتماد از صفر (عدم ارتباط) تا ۱+ (ارتباط کامل) است. در بیان مفهوم پایایی، خویی‌نژاد (۱۳۸۰) بیان می‌دارد، پایایی پژوهش بیانگر قابلیت تکرار و همسان در روش‌ها، شرایط و نتایج آن است. اگر پژوهشی پایایی نداشته باشد، به سختی می‌توان نتایج را با اطمینان تفسیر کرد یا آن‌ها را به شرایط دیگر تعمیم داد.

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.

۸-۳- 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 جمعیت شناختی، و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها و فنون آماری مربوط به آن استفاده می‌شود. به طور کلی برای نرمال بودن با نبودن 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. نرم افزارهای 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.

خلاصه و جمع بندی

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط میان ویژگی شخصیتی نارسیستیک (خودشیفتگی) و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی 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 ۲۴ سوالی رفتارهای انحرافی، 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 پاسخگویان ضمن ارائه ادراکات خود از کلیه متغیرهای ذکر شده ادراک خود را نمره گذاری نمودند. پایایی و روایی ابزارهای مورد مشاهده به تفصیل در فصل سوم شده 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 کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده ها در فصل چهارم به تفصیل شرح داده شد. در این فصل به ترتیب و به تفکیک بحث و نتیجه گیری مربوط به سوال های پژوهش حاضر ارائه خواهد شد. در قسمت دوم جمع بندی و نتیجه گیری نهایی و در بخش سوم این فصل محدودیت های پژوهش و در بخش آخر پیشنهادات کاربردی مبتنی بر یافته های پژوهش و همچنین پیشنهادات پژوهشی برای پژوهشگران ارائه خواهد شد.

۱-۵- 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.

⁵- Maslach

⁶-Gropad

⁷-Kantas

⁸-Swider

یافته‌های جدول (۴-۱۱) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معنادار است. یعنی بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق بشلیده، عرفان منش و مهدی بیگی سروستانی (۱۳۹۲)، دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می‌باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که دلبستگی شغلی بیشتر سبب می‌شود که فرسودگی شغلی کمتر شود. مدیر که مهمترین اتفاقات زندگی در کارش می‌باشد، در شغلش غرق شده، اهداف زندگی‌اش با شغلش در ارتباط است کمتر سبب می‌شود که فرسودگی در شغلش به وجود آید و این نشان دهنده آن است که فرد نسبت به شغلش دلبسته است.

جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که مدیری که نسبت به شغلش وابستگی زیادی داشته باشد رفتارهای انحرافی در شغلش به وجود نمی‌آید. به دلیل اینکه دلبسته بودن به شغل سبب شده که اهداف شغلش با اهداف زندگی شخصیش همراستا باشد و شغلش بخشی از زندگی‌اش باشد و این بروز رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد.

جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که دلبستگی شغلی افراد پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی می‌باشند. بدین معنی که کسی که به خاطر شغلش زندگی می‌کند و هدف خود و زندگی‌اش در شغلش است پیش‌بینی می‌شود که رفتارهای انحرافی کمتری داشته باشد و فردی که به شغلش دلبسته نیست و شغلش بخش کوچکی از زندگی‌اش می‌باشد پیش‌بینی می‌شود که رفتارهای انحرافی بیشتری از خود نشان دهد. با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۴-۱۷) و مقدار معناداری پی-ولیو که صفر بدست آمده است، دلبستگی شغلی توانسته فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و دلبستگی شغلی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می‌باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که دلبستگی شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین ویژگی شخصیتی نارسیستیک با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و ویژگی شخصیتی نارسیستیک قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق ناصح، جلیلود و وحدانی (۱۳۹۱) همسو می‌باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۴-۲۲) و مقدار معناداری پی-ولیو که صفر بدست آمده است، ویژگی شخصیتی نارسیستیک توانسته رفتارهای انحرافی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین ویژگی شخصیتی نارسیستیک با رفتارهای انحرافی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و ویژگی شخصیتی نارسیستیک قادر به پیش‌بینی رفتارهای انحرافی است.

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 پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک با فرسودگی شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیتی نارسیستیک قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است.

نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق ناصح، جلیلود و وحدانی (۱۳۹۱)، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند. نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق دره، فقهی و مرادی (۱۳۹۲)، نظریور (۱۳۹۳) همسو می‌باشد، زیرا نتایج تحقیق آنها نیز نشان داده که دلبستگی شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که ویژگی شخصیتی نارسیستیک و دلبستگی شغلی پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی می‌باشد. بدین معنی که مدیری که خودشیفته باشد و احساس برتری و توانا تر بودن نسبت به دیگران داشته باشد و همچنین دلبستگی شغلی کمی داشته باشد و شغلش تنها بخش کوچکی از زندگی‌اش باشد پیش‌بینی می‌شود که فرسودگی شغلش افزایش یابد در مقابل مدیری که خودشیفته نباشد و خود را همراستایی دیگران بداند و همچنین نسبت به شغلش دلبسته باشد و اهداف زندگی و شغلش یکی باشد پیش‌بینی می‌شود که

فرسودگی شغلی کمتر باشد. نتیجه می‌شود ارتباط بین ویژگی شخصیتی نارسیستیک و دلبستگی شغلی با رفتارهای انحرافی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و ویژگی شخصیتی نارسیستیک و دلبستگی شغلی قادر به پیش‌بینی رفتارهای انحرافی است. جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که ویژگی شخصیتی نارسیستیک و دلبستگی شغلی پیش‌بینی کننده رفتارهای انحرافی می‌باشد. بدین معنی که مدیری که خودشیفته باشد و احساس برتری و توان‌تر بودن نسبت به دیگران داشته باشد و همچنین دلبستگی شغلی کمی داشته باشد و شغلش تنها بخش کوچکی از زندگی‌اش باشد پیش‌بینی می‌شود که رفتارهای انحرافی بیشتری داشته باشد در مقابل مدیری که خودشیفته نباشد و خود را همراستایی دیگران بداند و همچنین نسبت به شغلش دلبسته باشد و اهداف زندگی و شغلش یکی باشد پیش‌بینی می‌شود که رفتارهای انحرافی کمتری از خود داشته باشد.

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

نتایج مندرج در جدول (۴-۳۳) نشان می‌دهد که مقدار پی-ولیو متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نمرات پاسخگویان برحسب متغیر میزان تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد و در گروه‌های مختلف تحصیلی میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی برابر می‌باشند.

نتایج مندرج در جدول (۴-۳۴) نشان می‌دهد که مقدار پی-ولیو در متغیرهای دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نمرات پاسخگویان برحسب سابقه مدیریت تفاوت معناداری وجود ندارد و در گروه‌های مختلف سابقه مدیریت میانگین متغیرهای دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی برابر می‌باشند ولی مقدار پی-ولیو در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک و رفتارهای انحرافی کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نظرات پاسخگویان برحسب سابقه مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد و در گروه‌های مختلف سابقه مدیریت میانگین متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک و رفتارهای انحرافی برابر نمی‌باشد که در این مرحله با استفاده از آزمون‌های تعقیبی گروه‌هایی که باعث این اختلاف معنادار شده‌اند، شناسایی گردید.

نتایج مندرج در جدول (۴-۳۹) نشان می‌دهد که مقدار پی-ولیو در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است، بنابراین بین این متغیرها با نمرات پاسخگویان برحسب متغیر ناحیه محل خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد و در گروه‌های مختلف ناحیه محل خدمت در متغیرهای ویژگی شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی برابر می‌باشند.

بین ویژگی‌های شخصیتی نارسیستیک، دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی 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 ولی در گروه‌های مدیریت در متغیرهای شخصیتی نارسیستیک و رفتارهای انحرافی تفاوت معنادار وجود دارد و این نشان می‌دهد که سابقه مدیریت افراد در ویژگی شخصیتی نارسیستیک و رفتارهای انحرافی متفاوت است. همچنین در متغیرهای ویژگی شخصیت نارسیستیک، دلبستگی شغلی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی در ناحیه محل خدمت تفاوتی وجود ندارد.

۳-۵- محدودیت‌های 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 دوره‌های 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 یافته‌های پژوهش

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

منابع و مآخذ

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 قصد ترک شغل کارکنان، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۲، ۱ (بهار و تابستان. ۲۱۳-۲۳۴).
- الماسیان، آناهیتا، رحیمی کیا، امین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۰.
- 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.

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.
- Azeem, S. M.(2010). "Personality hardiness: job involvement and job burnout among teachers". International Journal of Vocational and Technical Education, 1, pp: 36-40.
- Bakhshipour BA, Asadi M, Kiani A, Shir Ali Pour A, Ahmaddust H.(2012). The relationship between family performance and marital conflicts between couples going through Divorce. Knowledge and Research in Practical Psychology. 2012; 13(2):11-21. [Persian]
- Cagan O, Gunay O.(2015). Te job satisfaction and burnout levels of primary care health workers in the province of Malatya in Turkey. Pak J Med Sci. 2015;31(3):543-7. DOI: 10.12669/pjms.313.6795 PMID.