

ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی داوران حرفه‌ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی‌گری حرمت خود*

حمیدرضا شمس‌راوندی^۱، حسن‌پاشا شریفی^۲، حمزه گنجی^۳

The presentation a structural model for predicting job burnout in professional football referees of iran based on big five personality factors mediated by self-esteem

Hamidreza Shams Ravandi¹, Hasanpasha Sharifi², Hamzeh Ganji³

چکیده

زمینه: تحقیقات متعددی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. اما پژوهشی که به ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی داوران حرفه‌ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی‌گری حرمت خود پرداخته باشد مغفول مانده است. هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی داوران حرفه‌ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی‌گری حرمت خود انجام شد. **روش:** پژوهش از نوع توصیفی و از نمونه طرح‌های همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه داوران مرد و زن فعال در لیگ‌های برتر و دسته اول فوتبال و فوتسال کشور در سال ۱۳۹۸ شامل ۳۴۱ نفر (۲۲۹ داور مرد و ۱۱۲ داور زن) بود. نمونه برابر کل جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی ماسلش (۱۹۸۱)، ویژگی‌های شخصیتی کاستا و مک کری (۱۹۸۶) و حرمت خود روزنبرگ (۱۹۶۵) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری تحلیل شد. **یافته‌ها:** شاخص‌های نیکویی برازش، برازش مدل را با داده‌ها نشان داد، مسیرهای مستقیم ویژگی‌های شخصیتی و حرمت خود به فرسودگی شغلی از لحاظ آماری معنادار بود ($P < 0/01$). بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی از طریق میانجی‌گری حرمت خود نیز رابطه غیر مستقیم معنادار بود ($P < 0/01$). **نتیجه‌گیری:** حرمت خود نقش میانجی‌گری بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی دارد. لذا با مد نظر قرار دادن حرمت خود و ویژگی‌های شخصیتی می‌توان نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داوران و افزایش بهره‌وری در آنها داشت. **واژه کلیدی‌ها:** فرسودگی شغلی، پنج عامل بزرگ شخصیت، حرمت خود، داوران فوتبال

Background: Numerous studies have examined the relationship between personality traits and burnout. However, research that has provided a structural model for predicting burnout in Iranian professional football referees based on five major personality factors mediated by self-esteem has been neglected. **Aims:** The present study aimed to provide a structural model to predict job burnout of professional football referees in Iran based on five major personality factors mediated by self-esteem. **Method:** The research was descriptive and a sample of correlation schemes. The statistical population of this study included all male and female referees active in the top leagues and the first division of football and futsal in the country in 2019, including 341 people (229 male referees and 112 female referees). The sample was considered equal to the whole study population. Critical burnout questionnaires (1981), Costa and McCray's personality traits (1986), and Rosenberg's own self-esteem (1965) were used to measure research variables. Data were analyzed using structural equation method. **Results:** Good fitness indicators showed model fit with the data, direct trajectories of personality traits and self-esteem to job burnout were statistically significant ($P < 0/01$). Personality traits with job burnout through indirect mediation of self-esteem also had a significant indirect relationship ($P < 0/01$). **Conclusion:** Self-esteem plays a mediating role between personality traits and burnout. Therefore, considering Self-esteem and personality traits can play an important role in reducing judges' burnout and increasing productivity. **Key Words:** Job burnout, big five personality factors, self-esteem, referees of football

Corresponding Author: hpsr@yahoo.com

* این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول است.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۱ Ph.D Student, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

^۲ استاد، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (Corresponding Author)

^۳ استاد، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳ Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

پذیرش نهایی: ۹۹/۰۲/۱۱

دریافت: ۹۸/۱۲/۲۶

مقدمه

حرفه‌ها توسعه پیدا کرد. به عبارت دیگر، فرضیه ابتدایی مبنی بر این که فرسودگی شغلی تنها در میان حرفه‌های خدمات انسانی رخ می‌دهد، نامعتبر اعلام گردید. امروزه فرسودگی شغلی کارکنان یکی از عوامل اساسی در عدم کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است (سالانوا و همکاران، ۲۰۱۰). شاغل بودن و داشتن شغل منجر به کاهش ۴ تا ۱۰ درصدی شیوع افسردگی، تنیدگی و بیماری‌های جسمی نسبت به بیکاران می‌شود. منابع مختلف تنیدگی شغلی و سازمانی از قبیل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه‌ای روابط حرفه‌ای، ساختار و جو سازمانی، رویارویی خانواده و کار، ممکن است به واکنش‌های روانی مختلف منجر شوند که فرسودگی شغلی یکی از این واکنش‌ها محسوب می‌شود (بای، جهانگیر و بوستان، ۱۳۹۸).

از جمله مهمترین حرفه‌های در خطر فرسودگی و تحلیل رفتگی که کمتر مورد توجه قرار گرفته، قضاوت رویدادهای ورزشی به ویژه ورزش مهیج و پرطرفدار فوتبال است. از آنجایی که از یک طرف فرسودگی به عنوان یک پیامد مرتبط با تنش مزمن در حرفه در نظر گرفته شده است (پینز و کینان، ۲۰۰۵) و از طرف دیگر قضاوت‌های ورزشی نیز عموماً به عنوان فعالیتی تنش‌آور شناخته می‌شود، بنابراین داوری فوتبال از جمله حرفه‌هایی است که فرسودگی و تحلیل رفتگی در آن نسبتاً زیاد است (غلامیان، گلزار، حسینی و طالب‌پور، ۱۳۸۸). در واقع داوران اطمینان دارند که نه تنها هیچ یک از تماشاگران حاضر در ورزشگاه برای تشویق آنها به استادیوم نیامده‌اند، بلکه اغلب در صورت نتیجه نگرفن تیم محبوبشان داوران را مقصر دانسته و آنها را مورد توهین و فحاشی قرار می‌دهند. همچنین خطر ضرب و شتم در طول مسابقه امنیت جانی و روانی داوران را تهدید می‌کند. در کنار این هتک حرمت‌ها و ناامنی‌ها، عذاب وجدان ناشی از تصمیمات اشتباه، تنش روانی وارد بر داوران را دوچندان می‌کند. لذا طبق نظر وینبرگ و ریچاردسون (۱۳۹۳)، ترجمه چوبینه) تعجبی ندارد که داوران دچار تحلیل رفتگی و فرسودگی شوند. عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی به دو دسته عوامل فردی و محیطی تقسیم‌بندی می‌شوند.

ساعتچی (۱۳۹۷) عوامل فردی را مهمترین و مشخص‌ترین عامل تحلیل رفتگی شغلی می‌داند، زیرا معتقد است این افراد هستند که به دلیل عملکرد غیر اثربخش باعث تحلیل رفتگی خود می‌شوند. از جمله عوامل فردی مؤثر بر فرسودگی شغلی ویژگی‌های

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی اوست. بدیهی است نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شغل و شاغل و احساس ارزشمندی و خشنودی شاغل است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۸). در سازمانی که به نیروهای انسانی خود توجه نکند علاقه و انگیزه افراد نسبت به کار در درازمدت کم شده و فرسودگی نسبت به شغل نمایان می‌شود. فرسودگی شغلی^۱ یکی از شایع‌ترین تنش‌هاست که موجب اختلال در فرآیند تولید، بهره‌وری، زندگی کاری و زندگی خارج از محیط کار فرد است (ساعتچی، ۱۳۹۷). برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ فرویدنبرگر به پدیده فرسودگی شغلی اشاره نمود و آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی^۲ بیش از حد دانست (آزیم، ۲۰۱۰). طبق نظر ایگدان و نیوکمب (۲۰۰۳) فرسودگی یا تحلیل رفتگی تهی شدن منابع روحی و جسمی فرد به خاطر کوشش‌های افراطی جهت رسیدن به انتظارات غیرواقعی تحمیلی به وسیله خود شخص یا ارزش‌های اجتماعی است. سالانوا، شافلی، مارتینز و برسو (۲۰۱۰) فرسودگی شغلی را به صورت سندر می‌از تجربه‌های روانشناختی به عنوان پیامد تنیدگی مزمن کاری تعریف کرده‌اند. از نظر مسلش و جکسون (۱۹۸۴) فرسودگی کارکرد سه عامل خستگی عاطفی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش عملکرد شخصی^۵ است. در مرحله اول شخص احساس می‌کند که از نظر هیجانی فرسوده شده است. در مرحله دوم شخص بیش از پیش اهمال نشان می‌دهد و به وظایف شخصی خود در محیط کاری احساس می‌شود و در مرحله سوم شخص به این نتیجه می‌رسد که از نظر کاری ناموفق است و دیگر کاری برای انجام دادن ندارد.

فرسودگی شغلی در ابتدا تنها در حرفه‌های خدمات انسانی مانند حرفه مراقبت‌های بهداشتی، آموزش و کار اجتماعی به صورت گسترده نشان داده شد. بعدها این مفهوم در میان همه انواع مشاغل و

1. Job burnout

2. Job stress

3. Emotional exhaustion

4. Depersonalization

5. Decreased personal accomplishment

ذهنی و تجربیات فرد مربوط است (تامسون، ۲۰۰۸). مطالعات بسیاری بر وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی دلالت دارند. از جمله می‌توان به تحقیقات بای، جهانگیر و بوستان (۱۳۹۸)، صالحی (۱۳۹۷)، بهلولی و پذیریه (۱۳۹۶)، محرم‌زاده، وحدانی، قهرمانی و سیدعامری (۱۳۹۳)، خدهوریا و سیچی (۲۰۱۹)، پرز - فنتز (۲۰۱۹)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و ازیم (۲۰۱۰) اشاره کرد که نشان دادند بین روان‌آزردگی و فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و بین برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد. لمبرت و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند بین فرسودگی شغلی و تنیدگی رابطه وجود دارد. ردمن (۲۰۱۵) نشان داد که فرسودگی شغلی بر کاهش خودکارآمد پنداری معلمین تأثیر منفی دارد. منطقیان، صابری و بشر دوست (۱۳۹۸) با هدف تبیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (خود شیفتگی، سایکوپات - ماکیاولی) و فرسودگی شغلی بر اساس نقش میانجی‌گر استرس ادراک شده دریافتند، شخصیت سایکوپات به صورت مستقیم و مثبت و شخصیت ماکیاولی به صورت مستقیم و منفی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. ف همچنین شخصیت سایکوپات و شخصیت ماکیاولی با واسطه‌گری استرس ادراک شده فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

از دیگر سازه‌های تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، حرمت خود^۲ است (رویس و بوس، ۲۰۱۴). حرمت خود یک واژه روانشناختی برای انعکاس ارزیابی احساسی و عاطفی هر فرد از میزان ارزش خود است (هیوات، ۲۰۰۹). حرمت خود یک عامل روانشناختی مهم و اثرگذار بر سلامت و کیفیت زندگی افراد به شمار می‌رود. با افزایش حرمت خود، احساس توانمندی و ارزشمندی در فرد به وجود می‌آید و تغییرات مثبتی همچون افزایش تلاش برای کسب موفقیت، داشتن اعتماد به نفس بالا، بلند همت بودن و تمایل به برخورداری از سلامت بالاتر در وی پدیدار می‌گردد (من، ۲۰۱۴). پژوهش‌های متعددی از وجود رابطه بین حرمت خود و فرسودگی شغلی حکایت دارند (رحیم‌نیا، صادق‌یان و یزدانی، ۱۳۹۶، علیمردانی و امانی، ۱۳۹۴، شینی جابری، براز بردنجانی و بیرانوند، ۱۳۹۳، براز بردنجانی، کریمی‌پور و ابراهیمی‌دستگردی، ۱۳۹۱، سیدعبدالحمید،

شخصیتی^۱ است (آلارکن، اسکلمن و باولینگ، ۲۰۰۹). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در فرسودگی شغلی‌اش دارد، زیرا شخصیت هر فرد نگرش او را نسبت به شغل و شیوه‌ای که به اقتضانات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (پریو، ۲۰۱۰).

شخصیت، انگیزه و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و چگونگی پاسخ‌دهی فرد را به الزامات آن شغل مشخص می‌کند (بارون تینه و همکاران، ۲۰۱۵). ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های شغل باید اندازه‌گیری شود. جان هالند بهترین نظریه‌پرداز در زمینه تناسب ویژگی‌های شخصیتی و شغل است. وی معتقد است که شغل فرد، بیانگر شخصیت اوست (سورکو و باباروویک، ۲۰۱۶). تعریف مفهوم شخصیت امری دشوار است و حتی بهترین تعاریفی هم که ارائه شده کاملاً انتزاعی هستند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های پایدار و بی‌نظیر است که ممکن است در پاسخ به موقعیت‌های مختلف تغییر کند (شولتز و شولتز، ۲۰۰۵؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۹۱). امروزه شیوه تحلیل عوامل در تبیین ساختار شخصیت براساس صفات، پیشگام‌ترین روش است که افق‌های جدیدی به روی روانشناسان شخصیت گشوده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). پس از چندین دهه پژوهش، روانشناسان شخصیت در حال نزدیک شدن به یک توافق عمومی در مورد ویژگی‌های شخصیتی انسان می‌باشند: مدل پنج‌عاملی یا پنج‌عامل اصلی شخصیت (گسلینگ، رنتفرو و سوان، ۲۰۰۳). کاستا و مک کری (۱۹۸۸) برنامه‌ای را در پیش گرفته‌اند که پنج عامل بزرگ شخصیت را شناسایی کردند. بر اساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: روان‌آزردگی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی. از این پنج عامل، دو عامل برون‌گرایی و توافق‌پذیری دارای ماهیتی بین شخصی هستند. عامل وظیفه‌شناسی اساساً صفات رفتاری هدف‌گرا و نیز کنترل‌تکانه‌ها به شکلی جامعه‌پسند را در بر می‌گیرد. در عامل روان‌آزردگی، پایداری هیجانی در برابر گستره‌ای از هیجانات منفی مانند غم، تحریک‌پذیری، تنش عصبی و... قرار می‌گیرد و عامل انعطاف‌پذیری نیز به گستردگی، عمق و پیچیدگی وجوه فکری،

^۱. Self Esteem

^۱. Personality traits

(معادل ۷ درصد کل پرسشنامه‌ها) به دلیل مخدوش و ناقص بودن کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با ۳۱۹ پرسشنامه شامل ۲۱۵ داور مرد و ۱۰۴ داور زن انجام پذیرفت. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از، به صورت داور فعال بودن، قرار داشتن در بازه سنی ۱۸-۵۰ سال، رضایت کامل افراد برای شرکت در پژوهش و عدم اختلال روانی. ملاک خروج شامل عدم رضایت از شرکت در پژوهش بود. به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادله ساختاری^۱ استفاده شد. برای این منظور ابتدا مدل اندازه‌گیری پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و پس از تأیید آن، مدل ساختاری پژوهش بررسی شد. دو نرم‌افزار SPSS-۲۴^۲ برای تحلیل‌های توصیفی و لیزرل^۳ ۱۰.۵ به منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و تحلیل‌های استنباطی مورد استفاده قرار گرفتند.

ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۴ (MBI): این مقیاس که توسط ماسلاش در سال ۱۹۸۱ ساخته شد، دارای ۲۲ گویه است که سه خرده مقیاس خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و احساس فقدان کفایت فردی (۸ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف اندازه‌گیری سؤالات لیکرت هفت درجه‌ای از هرگز تا خیلی زیاد (۰ تا ۶) است. ثبات درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است (ماسلاش، شوفلی و لیتر، ۲۰۰۱). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته و ضریب قابلیت اعتماد آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. نجفی، صولتی دهکردی و فروزبخش (۱۳۷۹) برای سنجش درستی ملاکی همزمان این پرسشنامه همبستگی آن را با پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (JDI) ۰/۷۶- گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای فرسودگی شغلی کل داوران فوتبال ۰/۸۶ و برای خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس فقدان کفایت فردی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۷۸ به دست آمد.

۲۰۱۸، جورادو، ۲۰۱۸). از طرفی با توجه به اینکه مطالعه ادبیات تحقیق بر نقش میانجی‌گری متغیر حرمت خود در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی صحنه می‌گذارد (ویدمان، لیدرمن و گروب، ۲۰۱۶، شی، لی، یانگ و وانگ، ۲۰۱۵)، در این پژوهش حرمت خود به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. بر این اساس با توجه به مطالعه پیشینه و اطمینان از فقدان پژوهش نظام‌مند در جامعه مورد مطالعه، پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش است که آیا ویژگی‌های شخصیتی و حرمت خود می‌توانند فرسودگی شغلی داوران حرفه‌ای فوتبال کشور را پیش‌بینی کنند؟ همچنین آیا حرمت خود در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. ویژگی‌های شخصیتی به صورت معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.
۲. حرمت خود به صورت معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.
۳. حرمت خود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه داوران مرد و زن فعال در لیگ‌های برتر و دسته اول فوتبال و فوتسال کشور در سال ۹۸ به تعداد ۳۴۱ نفر شامل ۲۲۹ داور مرد و ۱۱۲ داور زن بود. در این پژوهش به جای نمونه‌گیری از سرشماری استفاده شد. بنابراین نمونه برابر کل جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد. به دلیل پراکنده بودن افراد جامعه این پژوهش در سراسر ایران، پس از هماهنگی با کمیته داوران فدراسیون فوتبال و کسب اطلاع از زمان برگزاری کلاس‌های توجیهی داوران، محقق در ۴ نوبت مجزا در کلاس‌های توجیهی حضور یافت (۱). کلاس‌های توجیهی داوران مرد فوتبال، ۲. داوران مرد فوتسال، ۳. داوران زن فوتبال و ۴. داوران زن فوتسال) و پس از اطمینان خاطر دادن به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه و محفوظ ماندن اطلاعات حاصل از پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار کلیه اعضای جامعه شامل ۳۴۱ نفر قرار گرفت. آزمودنی‌ها با آگاهی از اهداف این تحقیق و با رضایت کامل در پژوهش شرکت کردند. پس از بررسی پرسشنامه‌های مرجوعی ۲۲ پرسشنامه

1. Structural equation modeling

2. Statistical package for the social sciences

3. Lisrel

4. Maslach Burnout Inventory

اجرای این آزمون بر روی یک نمونه ۲۵۷ نفری از دانشجویان دوره لیسانس علوم اجتماعی همسانی درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. همچنین همبستگی مقیاس روزنبرگ با آزمون رضایت از زندگی برابر ۰/۵۴ گزارش شده است. در ایران محمدی (۱۳۸۴) قابلیت اعتماد این پرسشنامه را با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۸ به دست آورد. همچنین در بررسی درستی همزمان مشخص شد که این مقیاس با مقیاس عزت‌نفس کوپراسمیت ($r = ۰/۶۱$)، مقیاس اضطراب ($r = -۰/۴۳$) و افسردگی ($r = -۰/۵۴$) همبستگی معناداری دارد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه حرمت خود برای داوران فوتبال برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادله ساختاری استفاده شد. در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی نمره‌های آزمودنی‌ها برای متغیرهای پژوهش نشان داده شده‌اند. همان گونه که مشاهده می‌شود میزان کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بین $+۱/۵$ و $-۱/۵$ قرار دارند، در نتیجه توزیع داده‌ها برای همه متغیرهای پژوهش نرمال است.

با توجه به اینکه ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی است، در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش به همراه ضرایب همبستگی آنها ارائه شده است.

بر اساس نتایج جدول ۲ متغیر حرمت خود با فرسودگی شغلی به صورت منفی و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته ($P < ۰/۰۱$)، ($r = -۰/۵۸$) بود. ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزردگی با فرسودگی شغلی به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته ($P < ۰/۰۱$)، ($r = ۰/۵۱$) بود. ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی به صورت منفی و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته ($P < ۰/۰۱$)، ($r = -۰/۱۸$)، ($r = -۰/۵۰$)، ($r = -۰/۵۳$)، ($r = -۰/۵۸$) بودند. در این رابطه‌ها حرمت خود و وظیفه‌شناسی با ضریب همبستگی ۰/۵۸- به طور مشترک بیشترین رابطه را با فرسودگی شغلی دارا بودند و انعطاف‌پذیری با ضریب همبستگی ۰/۱۸- کمترین شدت رابطه را با فرسودگی شغلی داشت.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیتی نئو^۱ (NEO-FFI): این مقیاس که توسط کاستا و مک‌کری در سال ۱۹۸۶ ساخته شد، دارای ۶۰ گویه است که پنج شاخص اصلی روان‌آزردگی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را مورد سنجش قرار می‌دهد. تعداد گویه‌های هر شاخص ۱۲ سؤال است. طیف اندازه‌گیری سؤالات لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای شاخص توافق‌پذیری) و ۰/۸۶ (برای شاخص روان‌آزردگی) را گزارش کرده‌اند. همچنین گزارش‌هایی نیز در ارتباط با درستی آزمایشی عوامل این مقیاس از طرف مک‌کری و کاستا ارائه شده است، به گونه‌ای که مقیاس‌های فرم کوتاه، همبستگی بالاتر از ۰/۶۸ را با مقیاس‌های فرم کامل دارا هستند. این پرسشنامه در ایران توسط گروسی فرشی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. قابلیت اعتماد این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه برای شاخص‌های فوق به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به دست آمده است. در تحقیق ملازاده (۱۳۸۱) نیز ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۴ (برای شاخص انعطاف‌پذیری) و ۰/۸۷ (برای شاخص وظیفه‌شناسی) گزارش شده است. همچنین در این پژوهش در زمینه درستی همزمان این پرسشنامه و پرسشنامه چند جنبه‌ای شخصیتی مینه سوتا رابطه بالایی گزارش شده است. در پژوهش حاضر با جامعه داوران فوتبال ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های روان‌آزردگی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۲، ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه حرمت خود روزنبرگ^۲ (RSS): این پرسشنامه که توسط روزنبرگ در سال ۱۹۶۵ ساخته شد، متشکل از ۱۰ سؤال است که روی مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" به آنها پاسخ داده می‌شود. دامنه نمره‌ها از ۱۰ تا ۴۰ بوده و نمره‌های بالاتر نشان دهنده عزت‌نفس بالاتر است. این مقیاس برای هنجاریابی روی ۵۰۲۴ دانش‌آموز دبیرستانی در ایالت نیویورک اجرا شد و ضریب قابلیت اعتماد و درستی آن به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۷ به دست آمد (مارتینالو، نانز، ناوارو و گریجالوو، ۲۰۰۷). همچنین گرین برگر، چن، دیمیترووا و فاروگیا (۲۰۰۳) با

1. Neo-Five Factor Inventory

2. Rosenberg's Self Esteem Scale

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (N= ۳۱۹)						
متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	کجی	کشیدگی
فرسودگی شغلی	۵۰/۰۲	۳۱/۱۷	۱۲	۱۱۷	۰/۶۵	-۰/۹۸
حرمت خود	۲۷/۳۲	۷/۶۴	۱۰	۴۰	-۰/۲۹	-۱/۰۱
روان‌آزردگی	۲۰/۶۷	۹/۱۹	۱	۳۹	۰/۱۷	-۱/۱۵
برونگردی	۲۷/۷۴	۹/۳۳	۷	۴۲	-۰/۶۹	-۰/۷۰
انعطاف‌پذیری	۲۵/۵۲	۶/۳۹	۶	۳۹	-۰/۳۶	-۰/۶۱
توافق‌پذیری	۲۸/۶۹	۷/۳۸	۱۳	۴۳	-۰/۵۲	-۰/۷۹
وظیفه‌شناسی	۳۲/۱۲	۹/۹۳	۱۲	۴۸	-۰/۷۰	-۰/۶۳

جدول ۲. ماتریس ضرائب همبستگی متغیرهای پژوهش							
متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. فرسودگی شغلی	۱						
۲. حرمت خود	-۰/۵۸**	۱					
۳. روان‌آزردگی	۰/۵۱**	-۰/۵۸**	۱				
۴. برونگردی	-۰/۵۰**	۰/۵۶**	-۰/۵۴**	۱			
۵. انعطاف‌پذیری	-۰/۱۸**	۰/۱۰	-۰/۰۳	۰/۰۴	۱		
۶. توافق‌پذیری	-۰/۵۳**	۰/۵۹**	-۰/۵۰**	۰/۵۰**	۰/۲۰**	۱	
۷. وظیفه‌شناسی	-۰/۵۸**	۰/۵۳**	-۰/۵۵**	۰/۵۱**	۰/۰۴	۰/۵۲**	۱

** P < ۰/۰۱ و * P < ۰/۰۵

مدل ساختاری پیشنهادی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با برآورد حداکثر درست‌نمایی استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی مدل مفروض پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های برازندگی مدل در جدول ۴ نشان داده شده است. نتایج نشان داد مدل با داده‌های گردآوری شده برازش قابل قبول دارد.

بررسی برازش مدل

الف) مدل اندازه‌گیری: مدل اندازه‌گیری بیانگر آن است که متغیرهای نشانگر تا چه اندازه ماهیت واقعی عامل مکنون را توصیف می‌کنند. این مدل در اصل تحلیل عامل تأییدی برای متغیرهای مکنون است (میرزا، گامست و گارینو، ۲۰۰۶؛ ترجمه شریفی و همکاران، ۱۳۹۱). برای بررسی برازش از بارهای عاملی هر سؤال با سازه پنهان استفاده می‌شود. در جدول ۳ برآورد پارامترهای استاندارد شده بارهای عاملی، ضرایب تعیین و مقدار t برای متغیرهای مکنون پژوهش (فرسودگی شغلی و حرمت خود) ارائه شده است.

بر اساس نتایج جدول ۳ پارامترهای مدل همگی معنادار بودند ($P < ۰/۰۱$). میزان بار عاملی همه سؤالات بالاتر از ۰/۴ بود که نشان می‌دهد همه بارهای عاملی از توان لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش برخوردار هستند. این یافته بیانگر برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری با داده‌های جمع‌آوری شده بود. شکل ۱ مدل اندازه‌گیری در حالت ضرایب استاندارد شده بار عاملی را نشان می‌دهد.

ب) مدل ساختاری: پس از ارزیابی مدل اندازه‌گیری متغیرهای مکنون، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. جهت ارزیابی

جدول ۳. بارهای عاملی استاندارد شده، ضرایب تعیین و آماره T			
مقیاس اصلی	مؤلفه‌ها	بارعاملی	آماره T
فرسودگی شغلی	خستگی هیجانی	۰/۹۶	۰/۹۳
	مسخ شخصیت	۰/۹۵	۰/۹۰
	عدم کفایت فردی	۰/۸۵	۰/۷۲
	سؤال ۱	۰/۸۵	۰/۷۲
	سؤال ۲ سؤال ۳	۰/۸۴	۰/۷۱
	سؤال ۴	۰/۸۴	۰/۷۱
	سؤال ۵	۰/۸۵	۰/۷۲
	سؤال ۶	۰/۸۵	۰/۷۲
	سؤال ۷	۰/۸۶	۰/۷۴
	سؤال ۸	۰/۸۳	۰/۷۰
حرمت خود	سؤال ۹	۰/۸۵	۰/۷۲
	سؤال ۱۰	۰/۸۵	۰/۷۲

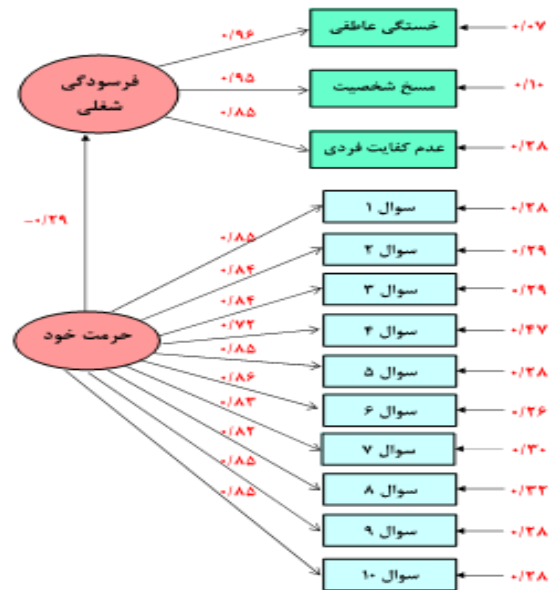
** P < ۰/۰۱ و * P < ۰/۰۵

$\beta = -0.29$). به عبارت دیگر حرمت خود بیشتر با فرسودگی شغلی کمتر همراه است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین حرمت خود و فرسودگی شغلی تأیید می‌گردد.

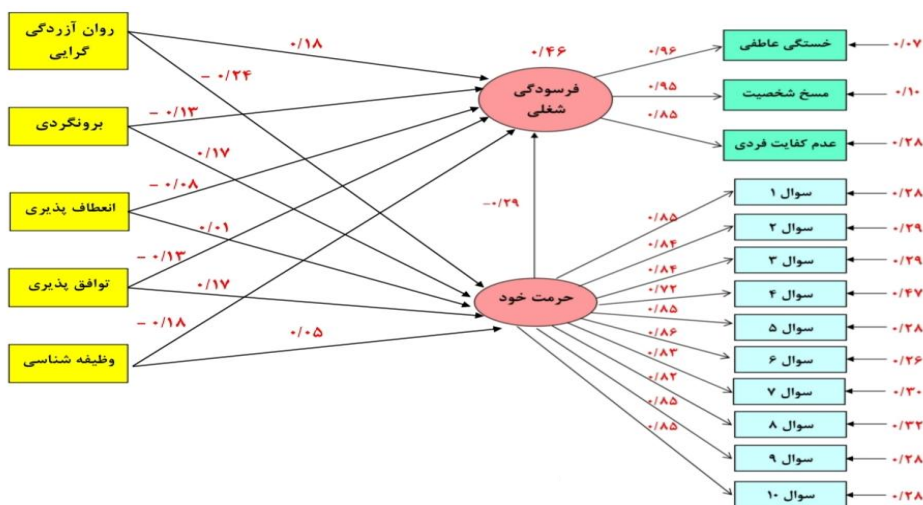
جدول ۵. برآورد آثار مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر فرسودگی شغلی

متغیرها	مستقیم	غیر مستقیم	تأثیر کل	T بحرانی
حرمت خود	-0.29**	-	-0.29**	-5.06
روان‌آزردگی	0.18**	0.7**	0.25**	6.36
برونگردی	-0.13**	-0.05**	-0.18**	-4.18
انعطاف‌پذیری	-0.08**	-0.01	-0.09**	-3.08
توافق‌پذیری	-0.13**	-0.05**	-0.18**	-4.15
وظیفه‌شناسی	-0.18**	-0.01	-0.19**	-4.24

در نهایت یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین روان‌آزردگی با فرسودگی شغلی ($P < 0.01$)، مثبت و معنادار و ضریب مسیر غیرمستقیم بین برونگردی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار هستند. به این ترتیب در آزمون فرضیه سوم چنین نتیجه‌گیری شد که حرمت خود رابطه بین ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی با فرسودگی شغلی را به صورت مثبت و معنادار و رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی برونگردی و توافق‌پذیری با فرسودگی شغلی را به صورت منفی و معنادار میانجی‌گری می‌کند. شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش در تبیین روابط بین پنج عامل بزرگ شخصیت، حرمت خود و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری در حالت ضرایب استاندارد شده بار عاملی جدول ۵ ضرایب مستقیم، غیرمستقیم و کل بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می‌دهد. یافته‌ها در جدول ۵ نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی روان‌آزردگی بر فرسودگی شغلی داوران اثر مثبت و معنادار دارد ($\beta = 0.18, P < 0.01$). ویژگی‌های شخصیتی برونگردی ($\beta = -0.13, P < 0.01$)، انعطاف‌پذیری ($\beta = -0.08, P < 0.01$)، توافق‌پذیری ($\beta = -0.13, P < 0.01$) و وظیفه‌شناسی ($\beta = -0.18, P < 0.01$) بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معنی‌دار دارند. بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی تأیید می‌گردد. همچنین یافته‌ها در جدول ۵ نشان می‌دهد که حرمت خود بر فرسودگی شغلی داوران اثر منفی و معنادار دارد ($P < 0.01$).



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی‌گری حرمت خود در داوران حرفه‌ای فوتبال کشور انجام شد. نتایج به دست آمده حاکی از تأثیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی داوران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به صورت منفی و روان‌آزردگی به صورت مثبت با فرسودگی شغلی ارتباط معنادار دارند. این نتیجه با نتایج یافته‌های صالحی (۱۳۹۷)، بهلولی و پذیریه (۱۳۹۶)، مشیریان فراچی، کارشکی و معینی (۱۳۹۵)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، علیزاده گورادل، حشمتی و محمود علیلو (۱۳۹۱)، خدهوریا و سیچی (۲۰۱۹)، پرز - فنتز (۲۰۱۹)، مایر (۲۰۱۸)، هومرا (۲۰۱۷)، کو و لین (۲۰۱۶)، ریز (۲۰۱۶)، اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و ازیم (۲۰۱۰) همخوان است. در تبیین ارتباط منفی بین برون‌گرایی با فرسودگی شغلی می‌توان گفت که داوران برون‌گرا نسبت به افراد درون‌گرا تجربه بیشتری از احساسات مثبت دارند. این احساسات مثبت می‌تواند آنان را به عملکرد کاری آینده‌شان امیدوار کند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که داوران برون‌گرا از سطوح پایین‌تری از فرسودگی عاطفی برخوردار باشند. همچنین، با دیدگاه مثبت‌شان از اثربخشی مرتبط با شغل‌شان، می‌توان گفت این افراد در کارشان موفق‌ترند و کمتر دچار نقصان خواهند شد و در نتیجه سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد (ازیم، ۲۰۱۰، شیمیزوتانی، آداگیری، اُهیما و شیمومیسو، ۲۰۰۸، اسویدر و زیمرمن، ۲۰۱۰).

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که داوران با سطوح بالای انعطاف‌پذیری، از سطوح پایین‌تری از فرسودگی شغلی برخوردارند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت داوران با نمره بالا در انعطاف‌پذیری هم‌درباره جهان درونی و هم‌درباره جهان بیرونی کنجکاو هستند و زندگی آنها از لحاظ تجربه غنی است. آنها تنوع طلب، با کنجکاوای ذهنی بالا و استقلال در قضاوت هستند. از دیگر ویژگی‌های فرعی این رگه می‌توان به تخیل و زیبایی‌پسندی اشاره کرد. با وجود این خصوصیات، داوران در محل کار نسبت به همکاران خود کمتر در معرض ابتلا به فرسودگی قرار می‌گیرند (آلترمن، گروش، چن، چریسلپ و پیترسن، ۲۰۰۸). افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی هستند، تمایل دارند با کنجکاوای

و خلاقیت بیشتر با محیط‌شان در ارتباط باشند. بنابراین، افراد با گشودگی به تجارب بالا کمتر دچار فرسودگی می‌شوند. زمانی که آنان تفکر می‌کنند به خوبی قادر خواهند بود در موقعیت‌های کاری آینده‌شان ایفای تعهد کنند (ازیم، ۲۰۱۰، شیمیزوتانی و همکاران، ۲۰۰۸، اسویدر و زیمرمن، ۲۰۱۰).

از دیگر نتایج پژوهش این بود که داوران با سطوح بالای توافق‌پذیری، سطوح پایین‌تری از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. در تبیین این نتیجه باید گفت که داوران توافق‌پذیر دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. بنابراین، ادراک آنها از عملکرد کاری آینده‌شان نباید عامل به وجود آورنده شرایط روانشناختی منفی مانند فرسودگی شغلی شود. این افراد دیدگاه مثبتی از کارشان دارند، زیرا حتی با جنبه‌های منفی محیط کار به تفاهم رسیده‌اند. در نتیجه معتقدند که در کار خود صلاحیت و لیاقت دارند که خود انگیزه کافی و لازم را در راستای موفقیت‌های فردی به وجود می‌آورد (ازیم، ۲۰۱۰، شیمیزوتانی و همکاران، ۲۰۰۸، اسویدر و زیمرمن، ۲۰۱۰). داوران موافق، اساساً نوع دوست هستند، با دیگران همدردی می‌کنند و مشتاق کمک به آنها هستند و اعتقاد دارند که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. این ویژگی شخصیتی به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت‌روانی بیشتر سوق دارد. بیشتر احتمال دارد افراد برخوردار از این ویژگی شخصیتی، دیدگاه مثبتی درباره آینده شغلی و کفایت شخصی داشته باشند. این شناخت و دیدگاه مثبت مانع ایجاد شرایط روانی مانند ناکامی و خستگی عاطفی می‌شود. هم‌چنین، این افراد به خاطر صمیمی بودن با دیگران روابط بین فردی موفق‌تری را تجربه می‌کنند. موفقیت در روابط بین فردی، همراه با حس همدردی و نگرانی نسبت به دیگران منجر به کمتر شدن مسخ شخصیت در فرد می‌شود (آلترمن و همکاران، ۲۰۰۸).

رابطه منفی بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که داوران دارای ویژگی وظیفه‌شناسی، دقیق، وقت‌شناس و قابل اعتمادند و اهداف و خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده دارند. این افراد به دلیل اخلاق و پشتکار خود، خستگی عاطفی کمتری را تجربه می‌کنند و پیشرفت در کار از کاهش کارایی شخصی و احساس‌های بعدی، اضطراب و افسردگی و عصبانیت آنها جلوگیری می‌کند. داوران با نمره بالا در این رگه، با

وجدان، هدفمند، با اراده و مصمم هستند. نمره بالا در این رگه، با فرسودگی شغلی کمتر همراه است (آلترمن و همکاران، ۲۰۰۸). بهره‌گیری فراوان از تلاش و پشتکار و انگیزه مثبت کاری در داوران شرایطی را برای آنان فراهم می‌کند که شخصیت خود را به گونه‌ای قابل اعتماد و با وجدان بشناسانند و در نتیجه فرسودگی شغلی آنان کاهش یابد.

در تبیین رابطه مثبت بین روان‌آزرده‌گرایی با فرسودگی شغلی باید گفت به دلیل وجود علائمی مانند اضطراب، نامطمئنی، ناامنی و عصبانیت در شرایط کاری و غیرکاری داوران با سطوح بالای روان‌آزرده‌گرایی می‌توان انتظار داشت که این افراد دارای سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی باشند. بنابراین، با توجه به گرایش این افراد به احساسات منفی می‌توان پیش‌بینی کرد که داوران روان‌آزرده‌گرا از سطوح بالاتری از فرسودگی برخوردار باشند. این افراد معمولاً تمایل دارند بر جنبه‌های منفی یک موقعیت تمرکز کنند و بیشتر دوست دارند پس از آن موقعیت یادآور اطلاعات منفی حاصله شوند. در نتیجه می‌توان گفت که داوران روان‌آزرده‌گرا از سطح بالاتری از زوال شخصیت به عنوان یکی از ابعاد فرسودگی شغلی برخوردارند. از طرف دیگر، دیدگاه منفی و نامطمئن این افراد سبب می‌شود که ارزیابی‌های منفی از سطح اختیاراتشان داشته باشند و این موجب کاهش و نقصان موفقیت‌های فردی در آنان می‌شود (ازیم، ۲۰۱۰، شیمیزوتانی و همکاران، ۲۰۰۸، اسویدر و زیمرمن، ۲۰۱۰).

از طرفی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حرمت خود به صورت منفی با فرسودگی شغلی داوران ارتباط معنادار دارد. این نتیجه با نتایج یافته‌های رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۶)، علیمردانی و امانی (۱۳۹۴)، شینی جابری و همکاران (۱۳۹۳)، براز بردنجانی و همکاران (۱۳۹۱)، سیدعبدالحمید (۲۰۱۸)، جورادو (۲۰۱۸) همخوان است. داوران دارای حرمت خود پایین اضطراب، افسردگی و رفتارهای اضطرابی را بیشتر نشان می‌دهند و در زمانی که تحت تنیدگی قرار می‌گیرند، کارایی کمتری داشته و بیشتر تحریک‌پذیر هستند. این افراد منابع روحی و روانی کمتری برای کمک به خودشان جهت تطبیق با عوامل تنش‌زای ایجادکننده فرسودگی دارند و به ویژه در مقابل خستگی‌های عاطفی مستعد هستند. داوران با سطوح مختلف حرمت خود، در درک عوامل تنش‌زا، استفاده از مکانیسم‌های سازش یافتگی و مقابله با تنش متفاوت هستند و داوران

دارای حرمت خود پایین در برخورد موفقیت‌آمیز با وقایع و رویدادهای تنش‌زا در مقایسه با افراد دارای حرمت خود بالا دارای مشکل بیشتری هستند. به نظر می‌رسد که افراد با حرمت خود ضعیف به واسطه این که کمتر در روابط بین فردی مؤثر و موفق هستند، بیشتر در معرض مسخ شخصیت و در معرض تجربه روابط غیرمؤثر با دیگران قرار می‌گیرند و تعجب‌آور نیست که این افراد مسخ شخصیت بیشتری را تجربه می‌کنند. از طرفی داوران دارای حرمت خود پایین، مهارت‌های اجتماعی ضعیفی از خود نشان می‌دهند، ابتکار و صراحت بیان کمتری دارند، حس خوداکتفایی و نگرش ضعیف‌تری نسبت به کار و زندگی نشان می‌دهند و کارایی کمتری را تجربه می‌کنند. برعکس، داورانی که حرمت خود بالایی دارند، در انجام امور حرفه‌ای اعتماد بیشتری به خود دارند، بهتر می‌توانند در محیط کار و شرایط آن تأثیر بگذارند و دیدگاه‌های مثبت بیشتری نسبت به شغل‌شان کسب می‌کنند. بنابراین، این افراد کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (استوارت، ۱۹۹۸).

به طور کلی تأمین شرایط مطلوب برای اجرای پژوهش به دشواری امکان‌پذیر است. در این پژوهش نیز محقق با محدودیت‌هایی مواجه بوده که به مهمترین آنها اشاره می‌شود. تنها ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود که جنبه خود گزارشی دارد، لذا به دلیل احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان نتایج باید با احتیاط مد نظر قرار گیرد. وجود محدودیت زمانی و همچنین از آنجایی که روش این پژوهش از نوع همبستگی است، نتیجه‌گیری علت معلولی از آن با محدودیت روبه روست.

بر اساس یافته‌های این پژوهش به فدراسیون فوتبال و دپارتمان داوری کشور پیشنهاد می‌شود تا در رویه جذب داوران با ایجاد یک چارچوب که ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی و حرمت خود باشد، زمینه‌گزینش و به کارگیری داوران برون‌گرا، انعطاف‌پذیر، توافق‌پذیر و مسئولیت‌پذیر با حرمت خود بالا را فراهم کنند تا به میزان زیادی از فرسودگی زود هنگام داوران کاسته شود. همچنین انجام پژوهش در مورد فرسودگی شغلی داوران سایر رشته‌های ورزشی و مقایسه نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد.

منابع

بای، صادق؛ جهانگیر، پانته آ؛ و بوستان، افسانه (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش های مقابله ای به کار گرفته شده توسط پرستاران بیمارستان های آموزشی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت. تبریز: جامعه پژوه.

گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۷۷). هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیلی ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه های ایران. پایان نامه دکتری روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

محرمزاده، مهرداد؛ وحدانی، محسن؛ قهرمانی، جعفر و سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۳). رابطه ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان. مدیریت ورزشی، ۶(۴)، ۶۹۷-۷۱۱.

محمدی، نادر (۱۳۸۴). بررسی مقدماتی اعتبار و قابلیت اعتماد مقیاس حرمت خود روزنبرگ. مجله روانشناسان ایرانی، ۳(۲)، ۳۲۰-۳۱۳.

مشیریان فراچی، سیده مریم؛ کارشکی، حسین؛ معینی صالح، محبوبه و مشیریان فراچی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۵). ویژگی های شخصیتی، تنش شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران شهر مشهد: یک مطالعه هم بستگی. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.

منطقیان، الهام؛ صابری، هایده و بشردوست، سیمین (۱۳۹۸). تبیین رابطه بین ویژگی های تاریک شخصیت (خودشیفتگی - سایکوپات - ماکیاوولی) و فرسودگی شغلی بر اساس نقش میانجی گر استرس ادراک شده. مجله علوم روانشناختی، ۱۸(۷۸)، ۷۳۵-۷۲۷.

میرز، لاورنس اس.، گامست، گلن و گارینو، ا. جی. (۱۳۹۱). پژوهش چندمتغیری کاربردی. (ترجمه حسن پاشا شریفی، ولی الله فرزاد، سیمین دخت رضاخانی، حمیدرضا حسن آبادی، بلال ایزانلو و مجتبی حبیبی). تهران: رشد (سال نشر کتاب اصلی ۲۰۰۵).

نجفی، مصطفی؛ صولتی دهکردی، کمال و فروز بخش، فرهاد (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۲(۲)، ۴۱-۳۴.

وینبرگ، روبرت و ریچاردسون، پکی (۱۳۹۳). روانشناسی داور. (ترجمه سیروس چوبینه). تهران: حتمی (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationship between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Department of Psychology, Wright State University, Dayton, OH, USA*, 23 (3), 244 – 263.

Alterman, T., Grosch, J., Chen, X., Chrislip, D., Petersen,

و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجی گری ویژگی های شخصیتی معلمان. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۸(۷۸)، ۷۱۷-۷۰۵.

براز بردجانی، شهرام؛ کریمی پور، فیروزه و ابراهیمی دستگردی، معصومه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط حرمت خود با فرسودگی شغلی در پرستاران بخش های ویژه در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. *مجله پژوهش پرستاری ایران*، ۷(۲۷)، ۴۴-۵۱.

بهلولی، نادر و پذیریه، طاهر (۱۳۹۶). ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و تنش شغلی با میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی. *دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، دوره دهم، ۶، ۴۹۱-۴۷۹.

رحیم نیا، فریبرز؛ صادقیان، سمانه و یزدانی، پروانه (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل گر حرمت خود در رابطه بین اصطکاک اجتماعی و فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های خیریه شهر مشهد. *نشریه پرستاری ایران*، ۳۰(۱۰۹)، ۷۹-۶۷.

ساعتچی، محمود (۱۳۹۷). *روانشناسی کار*. تهران: ویرایش. شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۹۸). *راهنمایی تحصیلی و شغلی*. تهران: پیام نور. شولتز، دوان و شولتز، سیدنی آلن (۱۳۹۱). *نظریه های شخصیت*. (ترجمه یحیی سیدمحمدی). تهران: ویرایش (سال نشر کتاب اصلی ۲۰۰۵).

شینی جابری، پریسا؛ براز بردجانی، شهرام و بیرانوند، سمیرا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط حرمت خود با فرسودگی شغلی در پرستاران. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، ۴(۳)، ۶۲-۵۲.

صالحی، مسلم (۱۳۹۷). نقش واسطه ای حرمت خود در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی دبیران شهر مرودشت. *روش ها و مدل های روانشناختی*، ۹(۳۱)، ۲۴-۱.

علیزاده گورادل، جابر؛ حشمتی، رسول و محمود علیلو، مجید (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران. *مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز*، ۳۴(۵)، ۴۶-۵۲.

علیمردانی، رقیه و امانی، ملاحظ (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرسختی و حرمت خود اجتماعی در معلمان ابتدایی شهرستان شیروان. *اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، تهران*.

غلامیان، جواد؛ گلزار، سمیه؛ حسینی، سیده مهسا و طالب پور، مهدی (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس. *مدیریت ورزشی*، ۶(۱)، ۱۵۷-۱۴۱.

- Mann, M. (2014). Self-esteem in a broad spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research*, 19(4), 357-372.
- Martin-Albo, J., Nunez, J. L., Navarro, J. G., & Grijalvo, F. (2007). The rosenberg self-esteem scale: Translation and validation in university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 458 – 467.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational setting. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maylor, S. (2018). *The relationship between big five personality traits and burnout: A study among correctional personnel*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Psychology Walden University.
- Pérez-Fuentes, M. C. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of Clinical Medicine*, 8(286), 1-14.
- Perrewe, P. L. (2010). The role of personality in human resource management. *Journal of Human Resource Management Review*, 21(4), 257 – 267.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625- 635.
- Reyes, M. E. (2016). Exploring five factor model personality traits as predictors of burnout dimensions among college students in the Philippines. *Journal of Tropical Psychology*, 6, 1-10.
- Redman, S. F. (2015). Self-Efficacy and Teacher Retention: Perception of Novice Teachers on Job Preparation, Job Support, and Job Satisfaction. Electronic Theses and Dissertations. paper 2611, <http://dc.etsu.edu/etd/2611>.
- Rosse, J., & Boss, R. (2014). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1, 153 –174.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators. *Anxiety Stress Coping*, 23(1), 53-70.
- Sayed Abdelhamied, H. H. (2018). The effects of work characteristics and self-esteem on work burnout for supervisory-levels employees in hotels. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 6(1), 9-24.
- Shi, M., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). The mediating role of self-esteem in the relationship between big five personality traits and depressive symptoms among Chinese undergraduate medical students. *Personality and Individual Differences*, 83, 55 – 59.
- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomisu, T., Maruta, T., & Limori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial Health*, 46, 326-335.
- Sverko, I., & Babarovi, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Stuart, S. (1998). *Psychiatric nursing (principles and practice)*. London: A Time Mirror Company.
- M., Krieg, J. E., et al. (2008). Examining associations between job characteristics and health: linking data from the Occupational Information Network (O*NET) to two US national health surveys. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(12), 1401-1413.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardness: Job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 1, 36-40.
- Baron-Thiene, A., & Alfermann, D. (2015). Personal characteristics as predictors for dual career dropout versus continuation: A prospective study of adolescent athletes from German elite sport schools. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 42-49.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality 170 inventory. *Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
- Greenberger, E., Chen, C., Demitrieva, J. & Farruggia, S. P. (2003). Item- Wording and the dimensionality of the Rosenberg Self- Esteem scale: do they matter? *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1241-1254.
- Hewitt, J. P. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Hummera, M. (2017). Effect of five big personality traits on job burnout among special education employees. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, CSRC Publishing, Center for Sustainability Research and Consultancy Pakistan*, 3(1), 51-60.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., James, F., Klahm, Ch., Smith, B. (2017). Job Stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: a research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1- 1
- Igdan, C. O., & Newcomb, L.H. (2003). Are you experiencing burnout?. *British journal of Educational Psychology*, 77, 229 - 243.
- Jurado, M. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Front Psychol*, 9, 424-430.
- Khedhaouria, A., & Cucchi, A. (2019). Technostress creators, personality traits, and job burnout: A fuzzy-setconfigurational analysis. *Journal of Business Research, Elsevier*, 101, 349-361.
- Ko, C. H., & Lin, S. R. (2016). Exploring the effects of personality traits on hotel employee job burnout. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), 52-59.

- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Thompson, E. R. (2008). Development and validation of an international English big-five mini-markers. *Personality and Individual Differences*, 45(6), 542-548.
- Weidmann, R., Ledermann, T., & Grob, A. (2016). Big five traits and relationship satisfaction: The mediating role of self-esteem. *Journal of Research in personality*, 62, 22 – 30.