

پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی بر اساس ابعاد شخصیت بازیکنان فوتبال خوزستان

فتاح مهدوی^۱، سعید کوثری^۲، پروانه شفیع‌نیا^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۱۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی بازیکنان فوتبال باشگاهی خوزستان است. جامعه آماری این پژوهش بازیکنان فوتبال تیم‌های خوزستان حاضر در لیگ‌های برتر، یک و دوی کشور در فصل ۹۱-۹۲ (۱۵۴ نفر) بودند. ۱۲۸ نفر از بازیکنان به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلج و ابعاد شخصیت گلدبرگ بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون چندمتغیری به استفاده شد. بر اساس نتایج، بین مسخ شخصیت و پایداری هیجانی و گشودگی، و بین فرسودگی هیجانی و گشودگی رابطه معناداری دیده شد. همچنین بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی شغلی بازیکنان رابطه چندگانه وجود دارد و گشودگی به تجربه و پایداری هیجانی، به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های میزان تحلیل‌رفتگی بازیکنان بودند. در پایان به مسئولان توصیه می‌شود که به هنگام جذب بازیکنان جوان توجه بیشتری به ابعاد شخصیتی ورزشکاران برای مقابله با روند تحلیل‌رفتگی بازیکنان فوتبال داشته باشند.

کلید واژه‌ها: تحلیل‌رفتگی شغلی، ابعاد شخصیت، بازیکنان فوتبال، خوزستان

Prediction of Job Burnout based on Personality Dimensions of Soccer Players of Khuzestan Province

Fatah Mahdavi, Saeed Kosari, Parvaneh Shafinia

Abstract

The purpose of this study was to predict the job burnout among club soccer players in Khuzestan province. The statistical community was the club team soccer players at 3 league (Premier, 1 and 2) in the 91-92 season (N=154). 128 of players responded to the questionnaires. This is a descriptive correlation study. Measurement tools were Maslach career burnout and Goldberg personality dimensions questionnaire. For data analysis Pearson correlation coefficient and multiple regressions techniques were used. Based on the results, relation between the depersonalization and emotional stability and openness; and between emotional exhaustion and openness was significant. Also, there is a multiple relationship between dimensions of personality and job burnout in players and openness to experience and emotional stability, are the strongest predictors for amount of players' burnout. At the end of this study, will recommend to the administrators that, in attracting young players, they have to do more attention to players' dimensions of personality, for dealing with atrophy.

Key words: Job burnout, Dimensions of personality, Soccer players, Khuzestan.

Email: fatah.mahdavi@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

۲. مربی دانشگاه جامع علمی - کاربردی

۳. دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

ضرورت توجه بیشتر پژوهشگران به شخصیت انسان در سال‌های اخیر از یکی از ویژگی‌های مهم شخصیت، یعنی پیش‌بینی‌کنندگی عملکرد شغلی، نشئت می‌گیرد. در سال‌های گذشته اگر چه پژوهش‌های انجام گرفته در مورد شخصیت چارچوب قابل قبولی را در جهت توصیف ساختار و ذات شخصیت به دست داده‌اند، اما همچنان درباره ویژگی‌های شخصیتی میان پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد (فلی‌پور، ۱۳۸۸). با وجود این، امروزه توافقی حاصل شده است که می‌توان از مدل پنج عاملی شخصیت، که گلدبرگ^۱ آن را معرفی کرده است، برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد استفاده کرد (شمسایی، کریمی، جدیدی و نیکخواه، ۱۳۸۸). ابعاد پنج‌گانه شخصیت شامل برون‌گرایی^۲، توافق‌پذیری^۳، پایداری هیجانی^۴، گشودگی به تجربه^۵ و وظیفه‌شناسی^۶ است. برون‌گرایی شامل کمیت و شدت تعامل با افراد دیگر و میزان اجتماعی‌بودن یک شخص است. هم‌سازی میزان توافق در اندیشه، احساسات و عمل نسبت به دیگران را نشان می‌دهد. وظیفه‌شناسی میزان مسئولیت‌پذیری، سخت‌کوشی و هدف‌گرا بودن را در جهت بهبود رفتارهای سازمان توصیف می‌کند. پایداری هیجانی به ثبات و یکنواختی رفتار فرد با حفظ انگیزه در برابر نامالایمات روزمره اشاره دارد و در نهایت، تجربه‌پذیری یا گشودگی به تجربه، قوه تخیل، زیبایی‌شناسی، احساسات، ایده‌ها، عمل‌ها و ارزش‌ها را توصیف می‌کند (وحدانی، محرم زاده و سیدعامری، ۱۳۹۱).

باید ادعان کرد که فشارهای روانی و اثرات مضر و

مفید آن سال‌هاست که ذهن پژوهشگران را مشغول کرده است. یکی از مهم‌ترین منابع این فشارهای روانی شغل و حرفه افراد است و یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی، که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنش‌های شغلی در میان افراد مختلف دیده می‌شود، تحلیل‌رفتگی شغلی است (ناصح، جلیلونند و وحدانی، ۱۳۹۱). با وجود انجام پژوهش‌هایی در سه دهه پیش، هنوز هم بحث‌ها و ابهام‌هایی در مورد تحلیل‌رفتگی شغلی وجود دارد. هر چند می‌توان ادعا کرد که شخصیت فرد انگیزش و زاویه دید او را نسبت به یک شغل و شیوه پاسخ‌گویی او را به اقتضات شغلی در مقابله با فرسودگی و تحلیل‌رفتگی مشخص می‌کند. به‌طور کلی، پژوهش در زمینه تحلیل‌رفتگی از رشته روان‌شناسی نشئت گرفته است، که تحلیل‌رفتگی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی می‌داند. این دیدگاه تحلیل‌رفتگی را بی‌اشتیاقی برای کارکرد تعریف می‌کند، که از طریق تخلیه انرژی، مسخ شخصیت، افسردگی و گوشه‌گیری احساسی - اخلاقی مشخص می‌شود (شهلائی باقری، غفوری، هنری و مطهری، ۱۳۹۲). بوهارکویز^۷ (۲۰۰۲)، به‌نقل از بروجردی، (۱۳۸۲) تحلیل‌رفتگی را به مفهوم تهی شدن از ویژگی‌های خود و خصوصیتی جسمی یا ذهنی تعریف کرده و اظهار می‌دارد که این امر نتیجه تلاش بسیار برای رسیدن به برخی از انتظارات غیرواقعی است که از جانب خود فرد یا جامعه به او تحمیل می‌شود. مسلش^۸ (۲۰۰۱) تحلیل‌رفتگی شغلی را روی آوردی جدید از پدیده استرس معرفی می‌کند و آن را کارکرد سه عامل می‌داند:

الف) فرسودگی عاطفی^۹؛

ب) نقصان موفقیت فردی^{۱۰}؛

7. Bohorqwes

8. Maslash

9. Emotional exhaustion

10. Depersonalization

1. Goldberg

2. Extraversion

3. Agreeableness

4. Emotional stability

5. Openness

6. Conscientiousness

ایجاد استرس در سازمان و تیم سبب ایجاد تحلیل رفتگی می‌شود. با وجود این تحلیل رفتگی مترادف با استرس نیست، هر چند ارتباط نزدیک و تنگاتنگی دارند (باقری و زارعی، 1384). کشتکاران (1375) در مورد تحلیل رفتگی اظهار می‌کند که تحلیل رفتگی حقیقت زندگی است. وی در این زمینه چهار شیوه تشخیص، پیشگیری، میانجی‌گری و چاره‌سازی را برای کاهش تحلیل رفتگی پیشنهاد می‌کند. وحدانی، محرم‌زاده، و سیدعامری (1391) در پژوهشی به بررسی ارتباط ابعاد شخصیت (مدل 5 عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان استثنایی مدارس خراسان شمالی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که افراد با سطوح بالاتر روان رنجوری و سطوح پایین‌تر برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب بیشتر در معرض فرسودگی هستند و پیشنهادی مبنی بر استفاده از ارزشیابی شخصیت، به‌عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، به‌منظور شناسایی معلمانی که احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد ارائه می‌کند. در پژوهش عظیم⁵ (2010)، با عنوان "انواع شخصیت، درگیری شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در میان مدرسان دانشگاه"، مشخص شد که انواع شخصیت و درگیری شغلی باعث تحلیل رفتگی مدرسان می‌شود. ناصح، جلیلود، و محرم‌زاده (1391) در پژوهشی که با عنوان "ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی پرستاران" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی پرستاران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در این پژوهش توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب پرستاران ابعادی بودند که می‌توانستند میزان تحلیل رفتگی آنان را پیش‌بینی کنند. طبق یافته این پژوهش، بهره‌وری و کارایی در افرادی که دچار

(ج) تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصی (مسخ شخصیت).

باکر، وندرزئی، لوینگ و دولارد¹ (2006) در پژوهشی به بررسی رابطه پنج عامل بزرگ شخصیتی مشاوران داوطلب و میزان تحلیل رفتگی آنان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که بین تمامی ابعاد شخصیتی و تحلیل رفتگی شغلی مشاوران، رابطه معناداری وجود دارد. در این پژوهش مشاوران داوطلب زن از نظر میزان تحلیل رفتگی شغلی نسبت به مردان در وضعیت بهتری بودند، ولی از نظر ابعاد شخصیتی بین مردان و زنان تفاوت معناداری مشاهده نشد. اسویدر و زیمرمن² (2010) پیشینه فرسودگی شغلی را در سه گروه طبقه بندی می‌کند: سازمانی، شغلی و شخصی. در سطح سازمانی پژوهشگران اثر محیط روانی سازمان‌ها را بر فرسودگی شغلی کارمندان بررسی می‌کنند. در سطح شغلی بر خصوصیات تعاملی کارکنان با مشتریان تمرکز می‌شود و در سطح شخصی درباره تفاوت‌های شخصی بحث می‌کنند. از دیدگاه کارشناسان و متخصصان تربیت‌بدنی و ورزش نیز تحلیل رفتگی، به‌ویژه در سال‌های اخیر، بسیار مورد توجه واقع شده و تعاریف زیر برای آن ارائه شده است: تحلیل رفتگی عبارت است از کناره‌گیری و انزوای روانی، اجتماعی و جسمانی از فعالیت‌های ورزشی قبلی، در نتیجه استرس‌های شدیدی که در طول زمان بر ورزشکار وارد شده است (گولد، توفی، یودری و لوهر³، 1996، اسویدر و زیمرمن، 2010). اسمیت⁴ (1986) نیز تحلیل رفتگی ورزشی را کناره‌گیری و انزوای عاطفی، جسمانی و روانی ورزشکار در نتیجه فشارهای روانی زیاد در طی مدتی که به ورزش پرداخته است می‌داند. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه گرفت که عوامل

1. Bakker, Vanderzee, Lewing, & Dollard.

2. Swider & Zimmerman

3. Gould, Tuffey, Udry, & Loehr

4. Smith

آنان به این نتیجه رسیدند که بی‌ثباتی هیجانی در مقایسه با برون‌گرایی ارتباط بیشتری با تحلیل‌رفتگی شغلی مرتبط با شغل و مرتبط با مشتری دارد. به گفته پیروین و کروونه³ (2010)، شخصیت‌الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی، همراه با سازوکارهای روانی پنهانی و آشکار است، که در پس آن الگوها قرار دارند. جلالی‌فراهانی، سجادی، علی‌دوست قهقرخی، و اسلامی (1390) در پژوهش خود، درخصوص بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی معلمان مرد تربیت‌بدنی شهر زنجان، به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مسخ شخصیت با گشودگی به تجربه، فرسودگی هیجانی با گشودگی تجربه و بین مسخ شخصیت و برون‌گرایی رابطه‌معناداری وجود دارد. این پژوهش بیشترین مقدار تحلیل‌رفتگی معلمان ورزش را در بعد عدم موفقیت فردی گزارش کرد. گودرزی و کشتی‌دار (1381) نیز در پژوهش خود نتایج مشابهی را در مورد تحلیل‌رفتگی مدیران آموزش عالی کشور گزارش کردند.

تایی، فلتش و گودگر⁴ (2012) در پژوهش خود، مبنی بر بررسی رابطه‌استرس‌های سازمانی و ابعاد شخصیت با تحلیل‌رفتگی فوتبالیست‌های ژاپنی و انگلیسی، که با استفاده از روش مصاحبه با 22 تن از بازیکنان فوتبال انجام شد، به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد شخصیت بازیکنان و تحلیل‌رفتگی شغلی آنان رابطه‌معناداری وجود دارد. از بین ابعاد شخصیت بازیکنان، بعدها‌های گشودگی تجربه، وظیفه‌شناسی و پایداری هیجانی قابلیت پیش‌بینی میزان تحلیل‌رفتگی بازیکنان را داشتند. همچنین بازیکنان با قابلیت تجربه‌پذیری بالاتر کمتر دچار استرس‌های زیان‌بار و فرسودگی شغلی می‌شوند. همچنین تفاوت میزان استرس‌ها و مقدار تحلیل‌رفتگی بازیکنان ژاپنی و انگلیسی به تفاوت‌های فرهنگی دو کشور و سبک‌های مربیگری و شیوه‌رابطه با هم

تحلیل‌رفتگی در شغل خود شده‌اند، کاهش می‌یابد و این افراد مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند و این امر به‌طور مستقیم در سازمان تأثیر می‌گذارد.

بختیاری، گودرزی، حمیدی، و قربانی (1388) در پژوهش خود به بررسی ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل‌رفتگی شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی مرد و زن پرداختند، بررسی تفاوت بین میزان تحلیل‌رفتگی زنان و مردان مورد مطالعه این پژوهش نشان داد که بین فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی زنان و مردان مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود نداشت. طبق یافته این پژوهش، بین عامل انگیزشی با فرسودگی عاطفی و فقدان موفقیت فردی آزمودنی‌ها، ارتباط معناداری وجود داشت؛ ولی بین عامل انگیزشی با مسخ شخصیت رابطه‌معناداری مشاهده نشد. این پژوهش همچنین نشان داد که عامل بهداشتی فقط با بعد فقدان موفقیت فردی آزمودنی‌ها ارتباط معناداری دارد. ساعتچی (1389) عوامل شخصی را مهم‌ترین و مشخص‌ترین عامل تحلیل‌رفتگی شغلی می‌داند. زیرا قائل است به این که افراد، خود، به‌دلیل عملکرد غیر اثربخش باعث تحلیل‌رفتگی خود می‌شوند. کانتاس و واسیلاکی¹ (1997) در مطالعه‌ای با عنوان علائم فرسودگی شغلی در پزشکان عمومی نتیجه گرفت که شرایط کار بر فرسودگی شغلی مؤثر است و بر کسانی که مسئولیت بیشتری داشتند بیشتر تأثیر می‌گذارد. رابطه سن و میزان درآمد و فعالیت بدنی با فرسودگی شغلی معنادار نبود. همچنین نتایج نشان داد که بین فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصی همبستگی قوی وجود دارد، در صورتی که هر دو آن‌ها با کاهش بازده عملکرد همبستگی منفی داشتند. شیموزوتانی و همکاران² (2008) در بررسی رابطه تحلیل‌رفتگی پرستاران و شخصیت و رفتار تطبیقی

3. Pervin & Cervone
4. Tabei, Fletche, & Goodger

1. Kantas & Vassilaki
2. Shimizutani et al.

زمینه انجام گرفته، به بررسی رابطه بدهای شخصیت و تحلیل رفتگی بازیکنان فوتبال باشگاهی خوزستان پرداخته شده است. امید است که نتایج این پژوهش گامی مثبت و مفید در بررسی مسائل و موانع پیشرفت فوتبال خوزستان، که یکی از قطب‌های فعال فوتبال کشور است و در تمام رده‌های سنی بازیکنانی را به تیم ملی کشورمان اهدا کرده است، باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسش‌نامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را تمامی بازیکنان فوتبال باشگاهی استان خوزستان حاضر در لیگ برتر و لیگ دسته یک و دسته دو در فصل 92-91، به تعداد 154 نفر تشکیل می‌دادند، که تمام اعضای جامعه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از بین نمونه آماری، 128 نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند.

اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های پژوهش، که عبارت‌اند از فراوانی و درصد فراوانی مربوط به سن، سابقه ورزشی و مدرک تحصیلی بازیکنان در جدول 1 ارائه شده است.

تیمی‌های ارشد نسبت داده شد. اندرو¹ (2013) قائل است به اینکه موفقیت یا کسب نتیجه یک تیم فوتبال به عوامل متعددی از جمله؛ سرمایه، امکانات و تأسیسات، وضعیت جسمی و بدنسازی، نوع سیستم و تاکتیک تیمی‌ای که مربیان تجویز کرده‌اند، شرایط محیطی، سبک رهبری و هدایت تیمی و مهم‌تر از همه آمادگی روحی و روانی بازیکنان فوتبال، که عوامل شخصیتی را در مقابل روند تحلیل رفتگی بیمه و تقویت می‌کند، بستگی دارد. به‌نظر می‌رسد به‌سبب خطر بیشتر تحلیل رفتگی بازیکنان جوان‌تر، که در تلاش برای رسیدن به سطح نخبگی هستند، شناخت شخصیت این بازیکنان تا حد زیادی می‌تواند به جذب و به‌کارگیری آنان در باشگاه‌ها، در جهت رفع و تکمیل نیازهای تیمی، کمک شایانی کند، که این امر خود گامی بزرگ در جهت حرفه‌ای شدن فوتبال کشور است. سطح بالای تحلیل رفتگی بازیکنان فوتبال به مشکلات شخصی و تیمی منتهی خواهد شد. از این رو و با توجه به ارائه مدل‌های پیشین، که شخصیت را عاملی قوی در جهت پیش‌بینی وضعیت تحلیل رفتگی معرفی می‌کنند، و با وجود پژوهش‌های کمی که در حوزه تحلیل رفتگی بازیکنان فوتبال و شناخت موانع در این

جدول 1. فراوانی و درصد فراوانی مربوط به سن، سابقه ورزشی، مدرک تحصیلی بازیکنان

درصد	فراوانی	متغیر
13	16	15-18
28	37	19-22
39/9	51	23-26
10/1	13	27-30
9	11	بالاتر از 30
5/2	7	2-4
31/3	41	4-6
29/7	36	6-8
33/8	44	8-10
41	52	دیپلم
37	47	کاردانی
20	26	کارشناسی
2	3	کارشناس ارشد و بالاتر

کرونباخ بین 0/72 تا 0/83 و بین مؤلفه‌های ابعاد شخصیت 0/76 تا 0/85 به‌دست آمد. در این پژوهش، علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، به منظور رابطه بین ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی، و نیز رگرسیون چندگانه، به‌منظور پیش‌بینی مقدار تحلیل-رفتگی بازیکنان بر اساس ابعاد مختلف شخصیت، استفاده شد. هم‌چنین از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای برآورد توزیع طبیعی داده‌های پژوهش استفاده شد. عملیات آماری با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه 17 انجام گرفت.

یافته‌ها

همان‌طور که در جدول شماره 2 مشاهده می‌شود، از میان میانگین نمرات ابعاد شخصیت، میانگین بعد وظیفه‌شناسی بازیکنان در سطح بالایی بود. این درحالی‌است که میانگین نمرات آن‌ها در سایر ابعاد مختلف شخصیت به هم نزدیک بود و تفاوت قابل ملاحظه‌ای در آن‌ها یافت نشد. حداقل نمره در این ابعاد 10 و حداکثر 50 است، که در این صورت می‌توان گفت بازیکنان در هر یک از ابعاد شخصیت تقریباً نمره میانگینی بالاتر از متوسط کسب کرده‌اند. مطابق جدول شماره 2، که نشان‌دهنده میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های تحلیل‌رفتگی شغلی بازیکنان است، ملاحظه می‌شود که میانگین نمره بازیکنان در مسخ شخصیت 6/32 بود.

از آنجا که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنی‌ها از صفر تا 30 است، نتیجه می‌گیریم که نمره میانگین بازیکنان در این بعد در سطح پایین (کمتر از 17) جای دارد، که یک نتیجه مطلوب به حساب می‌آید. اما بررسی میانگین نمره آزمودنی‌ها در بعد فقدان موفقیت بازیکنان 3/21 بود و از آنجا که دامنه این نمره برای هر یک از افراد از صفر تا 42 است، در سطح خیلی کم جای می‌گیرد، که مبین نتیجه بسیار خوبی است، اما میانگین نمره

به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه تحلیل-رفتگی شغلی مسلج¹ (1986) و ابعاد شخصیت گلدبرگ² (1996) استفاده شد. پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی مسلج رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است، که از 22 گویه تشکیل شده و هر سه جنبه فرسودگی شغلی را می‌سنجد. 9 گویه آن در مورد خستگی هیجانی، 5 گویه در مورد مسخ شخصیت و 8 گویه در مورد احساس کفایت شخصی است. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا 6 (هر روز) محاسبه می‌شود. نمرات به‌دست آمده در هر یک از این سه جنبه بر اساس نمره مرجع در دسته‌های کم، متوسط و بالا جای می‌گیرد. نمره بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره کم احساس کفایت شخصی منعکس‌کننده تحلیل‌رفتگی شغلی‌اند.

اعتبار و پایایی علمی این پرسش‌نامه را برای اولین بار در ایران فیلیان (1371) تأیید کرد و ضریب پایایی آن را 0/78 گزارش کرد. پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت را گلدبرگ (1996) ساخته است و دارای 50 گویه است، که هر یک از پنج بعد بزرگ شخصیت را به وسیله 10 گویه می‌سنجد. برای هر یک از گویه‌ها آزمودنی‌ها خود را با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای، شامل گزینه‌های عمدتاً نادرست، تا حدودی نادرست، نه درست و نه نادرست، تا حدودی درست و عمدتاً درست، از یک تا پنج درجه‌بندی می‌کنند.

در پژوهشی که وحدانی و همکاران (1391) انجام دادند، ضریب قابلیت اعتماد برای این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ را برابر با 0/75 به‌دست آوردند. با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی روایی صوری پرسش‌نامه‌ها بررسی شدند. هم‌چنین ضریب پایایی مؤلفه‌های تحلیل‌رفتگی از طریق آلفای

1. Maslach Career Burnout Questionnaire
2. Goldberg Personality Dimensions Questionnaire

فرسودگی شغلی بازیکنان 37/71 بود و از آنجا که سطح بالایی قرار می‌گیرد، که نشان دهنده فرسودگی میانگین نمره افراد از صفر تا 54 است، نمره افراد در شغلی بالا بین بازیکنان فوتبال خوزستان است.

جدول 2. میانگین و انحراف معیار ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی

مؤلفه‌های ابعاد شخصیت	میانگین	انحراف معیار
وظیفه‌شناسی	37/2	3/74
پایداری هیجانی	24/45	3/33
هم‌سازی	25/49	4/21
برون‌گرایی	26/19	3/62
گشودگی به تجربه	25/16	3/13
مؤلفه‌های تحلیل رفتگی	میانگین	انحراف معیار
مسخ شخصیت	6/32	7/14
فقدان موفقیت فردی	3/21	2/80
فرسودگی هیجانی	37/71	9/11

چنانکه در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، نتایج به‌دست آمده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف حاکی از طبیعی بودن توزیع داده‌ها است.

جدول 3. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای طبیعی بودن توزیع داده‌ها

متغیر	ابعاد شخصیت	وظیفه‌گرایی	برون‌گرایی	گشودگی	هم‌سازی	پایداری رفتگی	تخلیل رفتگی	مسخ شخصیت	فرسودگی	عدم موفقیت
آماره	1/725	0/859	1/290	0/865	1/603	1/341	1/489	1/426	1/055	1/092
سطح (P)	0/699	0/752	0/782	0/567	0/667	0/443	0/443	0/292	0/882	0/528

نتایج آماری ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره 4 نشان می‌دهد که بین مسخ شخصیت و پایداری هیجانی ($p=0/028$)، بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ($p=0/001$)، بین مسخ شخصیت و گشودگی ($p=0/012$) و همچنین بین فرسودگی هیجانی و گشودگی ($p=0/007$) رابطه منفی و معناداری وجود داشت. در سایر موارد رابطه معناداری در سطح ($P \geq 0/05$) مشاهده نشد.

جدول 4. ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی بازیکنان

متغیر	پایداری	هم‌سازی	برون‌گرایی	گشودگی	وظیفه‌شناسی
ضریب پیرسون	-0/612	0/179	0/042	-0/431	-0/08
مسخ شخصیت	p	0/028	0/761	0/001	0/128
ضریب پیرسون	-0/152	0/490	-0/058	0/007	-0/338
عدم موفقیت	p	0/012	0/943	0/122	0/887
ضریب پیرسون	-0/173	0/471	-0/036	0/-753	-0/038
فرسودگی هیجانی	p	0/234	0/413	0/007	0/512

مطابق یافته آماری به‌دست آمده از آزمون رگرسیون چندمتغیره، از بین خرده‌مقیاس‌های ابعاد شخصیت، تنها گشودگی به تجربه و پایداری هیجانی معنا دارند و با متغیر ملاک رابطه خطی دارند و واجد شرایط پیش‌بینی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی بازیکنان هستند. در اولین گام آزمون رگرسیون¹ میزان

نتایج ضریب معیاری^۲ (بتا) نشان داد که مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده وضعیت تحلیل‌رفتگی بازیکنان به ترتیب گشودگی به تجربه (0/33-) و پایداری تجربی (0/19-) هستند. نتایج ضریب همبستگی سهمیه‌ای نیز نشان داد که تحلیل‌رفتگی بازیکنان با متغیر گشودگی به تجربه دارای بیشترین ارتباط و برابر 0/32- است (جداول 5 و 6).

گشودگی تجربه به تنهایی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده است. به علاوه در گام دوم، آزمون رگرسیون نشان داد که متغیر پایداری هیجانی نیز می‌تواند متغیر ملاک، یعنی تحلیل‌رفتگی، را تبیین کند. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (بی) در مورد متغیرهای پیش‌بین نیز نشان داد که بین گشودگی به تجربه (2/79-) و پایداری هیجانی (1/67-) با وضعیت تحلیل‌رفتگی شغلی بازیکنان رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین

جدول 5. نتایج آزمون همبستگی چندگانه ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی بازیکنان

شاخص متغیر	R	R2	F	سطح (P)
گشودگی به تجربه	0/46	0/21	36/17	0/001
پایداری هیجانی	0/51	0/33	22/21	0/001

جدول 6. نتایج آزمون همبستگی چندگانه ابعاد شخصیت و تحلیل‌رفتگی بازیکنان

مرحله	رگرسیون گام به گام	ضرایب غیرمعیاری		ضرایب معیاری	T	P	همبستگی	
		B	Sd.Err				سهمیه‌ای	صفر مرتبه
اول	مقدار ثابت	135/88	6/98	-	19/49	0/001	-	-
	گشودگی به تجربه	-3/40	0/60	0/40	-5/60	0/001	-0/40	-0/40
دوم	مقدار ثابت	145/80	7/97	-	18/28	0/001	-	-
	گشودگی به تجربه	-2/79	0/64	-0/33	-4/29	0/001	-0/40	-0/32
	پایداری هیجانی	-1/67	0/68	-0/19	-2/44	00/01	-0/32	-0/19

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها و مدیران ورزشی باید برای مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی از دانش مدیریت به شیوه‌ای کارآمد بهره بگیرند و برای حل مسائل همواره پژوهش را مدنظر داشته باشند (احمدی، محمدزاده، و سیدعامری، 1388). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین مسخ شخصیت و پایداری هیجانی بازیکنان فوتبال باشگاه‌های خوزستان ($p=0/028$) رابطه منفی و معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های وحدانی و همکاران (1391)، باکر و همکاران (2006) و تابی و همکاران (2012)، که در

آن به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تحلیل‌رفتگی ورزشکاران مرد نخبه پرداخته است، همخوانی دارد، درحالی‌که با یافته‌های ناصح و همکاران (1391) و گاروسا^۳ (2006) همخوانی ندارد. علت این ناهمخوانی‌ها را شاید به نوعی بتوان در تفاوت فاحش محیط کار و ماهیت شغل آزمودنی‌های پژوهش‌های مذکور با محیط کار و ماهیت شغل آزمودنی‌های پژوهش حاضر جستجو کرد؛ با این توضیح که آزمودنی‌های مورد بررسی در پژوهش‌های ناصح و همکاران (1391) و گاروسا (2006) را پرستارانی تشکیل می‌دادند که در فضای خاص بیمارستانی

1. Stepwise
2. Beta

3. Garossa

ایفای وظیفه کرده‌اند و به تبع آن ممکن است در ویژگی‌های شخصیتی و نیز روند فرسودگی کارکنان میزان اثرگذاری متفاوتی داشته باشند.

افرادی که دارای سطوح بالایی از پایداری هیجانی هستند در پی آنند که در مقابل نامایمات احتمالی پیش روی خود دچار زبان‌های جبران نشدنی روانی نشوند و بازیکنان فوتبال نیز می‌توانند از طریق به-کارگیری گویه‌ای به نام قابلیت پیش‌بینی، که خاص این‌گونه افراد (دارای پایداری هیجانی) است، کنترل و ثبات هیجانی خویش را در برابر محرک‌های عمدتاً پیش‌بینی‌نشده حفظ کنند و نه تنها از بروز اختلال زوال شخصیت، که سبب اختلال در کارکردهای ورزشی، اجتماعی یا سایر کارکردهای مهم فرد می‌شود، جلوگیری کنند، بلکه پختگی شخصیتی حاصل از این ثبات را در سایر مراحل پیش‌بینی نشده ورزشی و مبادین و مسابقات بزرگتر به کار گیرند. نتایج به-دست آمده حاکی از رابطه معنادار بعد مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه¹ ($p=0/001$) بازیکنان بود. این یافته با نتایج پژوهش جلالی‌فراهانی و همکاران (1390)، باقری و زارعی‌متین (1384) و تا حدودی جورپاده، لاکریتز و سینگ¹ (2007) همخوان است. هم‌چنین این یافته با نتایج پژوهش‌های وحدانی و همکاران (1391)، ناصح و همکاران (1391)، تابی و همکاران (2012) نیز همخوانی دارد. تهیج‌پذیری یا پایداری هیجانی یکی از شاخص‌های مهم بلوغ فکری به حساب می‌آید و منظور از آن ثابت و یکنواخت باقی‌ماندن در برابر تحریکات است. جای شبهه نیست که افراد دارای پشتکار فراوان فرصت‌های موفقیت فردی بیشتری خواهند داشت. از سوی دیگر، این افراد با استفاده از ثبات و کنترل تحریک‌پذیری خود در مواقع حساس و غیرعادی، شرایطی را برای خود مهیا می‌سازند که در آن شرایط شخصیت خود را قابل

اعتماد می‌یابند و در نتیجه باعث کاهش سطوح مسخ شخصیت خویش می‌شوند (ناصح و همکاران، 1391). بر اساس دیگر یافته پژوهش، بین عدم موفقیت، ابعاد شخصیت و پایداری هیجانی بازیکنان رابطه منفی و معناداری یافت شد. به عبارت دیگر، هر اندازه که بازیکنان قادر باشند خود را در برابر فشارها و محرکات مخرب کنترل کنند و ثبات و پایداری خود را در حد بالا نگه دارند، میزان ترس از عدم موفقیت و شکست در آنها در حد پائینی خواهد بود. این یافته با یافته‌های ناصح و همکاران (1391) و تابی و همکاران (2012) همخوانی دارد. وحدانی و همکاران (1391) در پژوهش خود، که در آن معلمان مدارس استثنایی را بررسی کرده بودند، دریافتند که بین ابعاد برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری با برخی ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ولی شواهدی مبنی بر رابطه نقصان موفقیت و پایداری هیجانی یافت نشد، که با یافته به‌دست آمده از این پژوهش ناهمخوان است. به نظر می‌رسد که محیط متفاوت کاری (کوچک یا بزرگ) را بتوان از علل این ناهمخوانی دانست. فضای بزرگ و متغیر بازیکنان فوتبال که پر از استرس ناشی از عدم موفقیت و عواقب آن (واکنش تماشاچی، رسانه‌ها و مطبوعات، وضعیت شخصی و تیمی فصل آتی) همگی در چگونگی ثبات بازیکن تعیین‌کننده می‌باشد. این درحالی‌است که محیط کاری کوچک و باثبات یک معلم که به نظر می‌رسد فشار کاری و جسمی و روانی آن کمتر از فضای حرفه‌ای ورزشی باشد، شاید نتواند آن‌چنان که باید پایداری هیجانی را متزلزل کند. عدم ثبات هیجانی سبب می‌شود بازیکنان با انتقادهای درونی روحیه خود را تضعیف و ترس از عدم موفقیت و شکست را در خود تشدید کنند و این پندارهای نادرست باعث افزایش بیش از حد تنش و فشار عصبی و درنهایت فرسودگی شغلی خواهد شد. افراد با پایداری و ثبات هیجانی بالا مواجهه با مسائل

1. Ghorpade, Lackritz, & Singh

چنین نتیجه‌گیری کرد که بازیکنان فوتبال امورات متعدد و متنوعی را تجربه می‌کنند. این بازیکنان نیاز دارند که از تجربیات مسابقات مختلف استفاده کنند و روش‌های مختلف و غیرمتعارفی را در تمرینات به کار گیرند. علاوه بر آن، باید ورود به ترکیبات مختلف تیم-های ورزشی، کارکردن با مربیان مختلف، جو متغیر استادیوم‌ها و تماشاگران فوتبال را تجربه کرده باشند و به همین دلیل شاید استرس‌های این عوامل سبب بروز فرسودگی هیجانی در آنها شود.

یافته‌ها نشان داد که از بین ابعاد شخصیت، فقط پایداری هیجانی و گشودگی به تجارب می‌توانند وضعیت متغیر ملاک، یعنی تحلیل رفتگی بازیکنان، را پیش‌بینی کنند، که با یافته‌ی تابی و همکاران (2012) و پژوهش ناصح و همکاران (1391)، که در آنها ابعاد شخصیت میزان تحلیل رفتگی پرستاران را پیش‌بینی کرد، همخوان است. انعطاف‌پذیری یک بازیکن در تجربه‌پذیری (گشودگی به تجربه) سبب می‌شود که تجارب مثبت و منفی‌ای را که در دنیای ورزشی خود کسب کرده برای عملکرد بهتر در شرایط گوناگون و متغیر رقابتی به کار گیرد و این فاکتور را در بازیکنان، به‌ویژه بازیکنان با تجربه‌تر، فوتبال می‌توان دید، که بارها با استفاده از آشنایی بیشتر با محیط‌های ورزشی، شیوه‌ی تشویق تماشاگران، جو استادیوم‌ها، شیوه‌ی بازی تیم‌های مقابل و حتی ناکامی‌های پیشین، باثبات و کنترل هیجان‌های خود، آرامش را به سایر اعضای تیم منتقل کرده‌اند. به نظر می‌رسد که بازیکنان دارای ثبات هیجانی و تجربه‌پذیری بیشتر شکست در زمین فوتبال را همیشه ناکامی قلمداد نمی‌کنند، بلکه با بهره‌بردن از نتیجه‌ی به‌دست آمده از این فاکتورها، یعنی بالندگی شخصیتی، مقابله با استرس‌های ناشی از ترس از شکست یا عدم موفقیت و فرسودگی فردی و تیمی، در جهت ایجاد انگیزه برای کسب موفقیت‌های بعدی گام برمی‌دارند.

با توجه به یافته‌های پژوهش و عدم اختلاف نمرات

تحریک‌کننده و غیرقابل پیش‌بینی را به‌عنوان نبود موفقیت نمی‌بینند، بلکه آنها را فرصتی برای رشد شخصی در نظر می‌گیرند، بنابراین در کارها قادر به دستیابی موفقیت شخصی هستند.

طبق یافته‌ی به‌دست آمده‌ی دیگر از این پژوهش، بین بعد فرسودگی هیجانی و گشودگی رابطه‌ی معناداری وجود داشت. به‌عبارت دیگر، بازیکنان با سطوح بالای گشودگی به تجارب از سطوح پایین‌تری از فرسودگی شغلی برخوردارند. این یافته با یافته‌ی پژوهش جلالی فراهانی و همکاران (1390)، که حاکی از رابطه‌ی معنا-دار فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه‌ی معلمان مرد تربیت‌بدنی زنجان بود، همخوانی دارد. یافته‌ی پژوهش‌های اسویدر و زیمرمن (2010) و عظیم (2010) و نیز نتایج پژوهش تابی و همکارانش (2012)، که به بررسی رابطه‌ی شخصیت بازیکنان فوتبال با فرسودگی شغلی آنان پرداخته‌اند، و وحدانی و همکاران (1391)، که به بررسی رابطه‌ی ابعاد شخصیت (مدل 5 عاملی) و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی خراسان رضوی پرداخته‌اند، نشان داد که از بین ابعاد شخصیت معلمان بعد فرسودگی هیجانی با گشودگی به تجربه رابطه‌ی منفی و معناداری دارد که با یافته‌ی این پژوهش همخوانی دارد. باکر و همکارانش (2006) در پژوهش خود، با عنوان ارتباط بین پنج بعد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی، که در مورد 80 نفر از مراقبان بیماران سخت‌علاج صورت گرفته بود، نشان دادند که بین گشودگی به تجربه و فرسودگی هیجانی ارتباطی وجود ندارد، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. شاید دلیل این امر جامعه‌ی آماری متفاوت (75 نفر زن)، پرسش‌نامه‌ی متفاوت در سنجش ابعاد شخصیت (پرسش‌نامه‌ی هندریکس¹) و عوامل فرهنگی اجتماعی باشد. در مورد ارتباط بین گشودگی به تجربه و فرسودگی هیجانی می‌توان

1. Hendricks

بازنشستگی در داوران حرفه ای فوتبال ایران. نشریه پژوهش در علوم ورزشی. دوره 3. شماره 24. 85-98.

2. باقری، ق. و زارعی‌متین، ح. (1384). ارتباط بین سبک رهبری مربیان با میزان تحلیل رفتگی بازیکنان و ارائه الگو. نشریه فرهنگ مدیریت. دوره 10. شماره 2. 35-65.

3. بختیاری، ع. گودرزی، م. حمیدی، م. و قربانی، م. ح. (1388). ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و فرسودگی شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران. نشریه مدیریت ورزشی. دوره 1. شماره 3. 135-150.

4. جلالی فراهانی، م. سجادی، ن. علی‌دوست قهفرخی، ا. و اسلامی، ی. (1390). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی زنجان. نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. دوره 1. شماره 1. 37-48.

5. ساعتچی، م. (1389). روان‌شناسی کار. چاپ هفدهم. تهران: نشر ویرایش.

6. شمسایی، م. م. کریمی، ی. جدیدی، م. و نیکخواه، ح. ر. (1388). هم‌نوایی: همبسته‌های آن با پنج عامل بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی. دوره 1. شماره 9. 69-83.

7. شهلائی باقری، ج. غفوری، ف. هنری، ح. و مطهری، م. (1392). مقایسه تحلیل رفتگی داوران فوتبال بر اساس درجات و پست‌های آنان. مطالعات مدیریت ورزشی. دوره 5. شماره 17. 59-72.

8. صادقی بروجردی، س. (1382). بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی کشور. رساله دکتری. دانشگاه تربیت معلم تهران.

بازیکنان در ابعاد شخصیت، به مسئولان ورزشی استان خوزستان پیشنهاد می‌شود که در چشم‌اندازهای آتی فوتبال استان، قالب شخصیتی بازیکنان را مد نظر داشته باشند. مطابق نتایج به‌دست آمده، بیشترین مقدار تحلیل رفتگی فوتبالیست‌های باشگاه‌های خوزستان در بعد فرسودگی هیجانی بود، بنابراین پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی برای مقابله با روند فرسودگی هیجانی بازیکنان در نظر گرفته شود. همچنین به مدیران و مسئولان تیم‌های باشگاهی فوتبال خوزستان توصیه می‌شود که با توجه بیش از پیش به مقوله روان‌شناسی ورزشی (استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی در حوزه روان‌شناسی ورزشی) و ابعاد شخصیتی بازیکنان، به‌ویژه بعدها پایدار هیجانی و گشودگی به تجربه، استفاده از یک سیستم ارزشیابی مبتنی بر مدل پنج عاملی شخصیت در فرایند جذب و ورود بازیکنان ترجیحاً جوان‌تر را در دستور کار خود بیاورند، تا از این طریق بتوان بازیکنانی را که به احتمال قوی در آینده دچار تحلیل رفتگی شغلی خواهند شد شناسایی کنند و برنامه‌ریزی و سامان‌دهی مناسب‌تری در کاهش این تحلیل رفتگی داشته باشند. در نهایت به‌نظر می‌رسد که استفاده از نظرات علمی روان‌شناسان ورزشی و صاحب‌نظران در حوزه‌های مختلف تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، در زمینه متعادل کردن تمرینات و جلوگیری از فشردگی فعالیت‌های ورزشی، متنوع کردن تمرینات، استفاده از روش‌های خاص آرامش، مانند آرامش‌درمانی¹ و مراقبه، تغییر دادن شرایط فیزیکی و روانی تمرینات، ایجاد علاقه و انگیزه در بازیکنان و حتی تغذیه بازیکنان، می‌تواند نقش مهمی در زمینه تحلیل رفتگی بازیکنان فوتبال ایفا کند.

منابع

1. احمدی، ا. محمدزاده، ح. و سیدعامری، م. ح. (1388). منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به

9. فیلیان، ع. (1371). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش‌های مقابله‌ای پرستاران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
10. قلی‌پور، آ. (1388). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: انتشارات سمت.
11. کشتکاران، ع. (1375). تأثیر مدیریت تنیدگی بر کاهش تحلیل‌رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.
12. گودرزی، م. و کشتی‌دار، م. (1381). ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. نشریه حرکت. شماره 13. 45-53.
13. ناصح، م. جلیوند، ج. و وحدانی، م. (1391). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی پرستاران. فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. دوره 2. شماره 34. 87-94.
14. وحدانی، م. محرم‌زاده، م. و سیدعامری، م. ح. (1391). ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی خراسان شمالی. نشریه علمی ترویجی تعلیم و تربیت استثنایی. دوره 113. شماره 3. 5-14.
15. Andrew, P. H. (2013). Perfectionism and burnout in junior soccer players: A test of the 2 x 2 model of dispositional perfectionism. *Journal of Sport & Exercise Psycholog.* .35 (2), 18-29.
16. Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2 (3), 36-40.
17. Bakker, A. B., Vanderzee, K., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of psychology*, 146 (1), 31-50.
18. Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence from Academia. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 240-256.
19. Gould, D., Tuffey, S., Udry, E., & Loehr, J. (1996a). Burnout in competitive junior tennis players: II, Qualitative analysis. *The Sport Psychologist*, 10, 341-366.
20. Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main_ endings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11(2), 94-100.
21. Koç, H., Arslan, S., & Topaloglu, I. (2009). Differentiation of Burnout Syndrome by Profession and Job: Gazi Burnout Inventory. *Review of Economic and Business Studies*, 12 (4): 149-162.
22. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. B. (2001). Job Burnout. *Annul. Rev. Psychol.*, 52 (2), 397-422.
23. Pervin, L., & Cervone, D. (2010). *Personality Theory and Research*, Wiley, Eleventh Edition.
24. 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.

25. Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T. S., Maruta, T., et al. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors, *Ind Health*, 46 (4), 326-335.
26. Tabei, Y., Fletche, D., & Goodger, K. (2012). Remove from marked records the relationship between Personality dimensions, organizational stressors and athlete burnout in soccer players, *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6 (2), 146-165.
27. Verdinejad, F., Hasanzadeh, R. (2005). Survey relationship between organizational factors and job burnout in employees. *Human and Social Science*, 23 (3), 129-150.

