

به کارگیری مدل سازمان شخصیت در تمایز سطوح فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری Applying Personality Organization in Distinguishing Levels of Job Burnout among Municipal Employees

Nasibeh Parvin-Ashtiani, PhD Student

Mohammad-Naghi Farahani ✉, PhD

Hamid Khanipour, PhD

Gholamreza Sarami-Foroushani, PhD

نصیبه پروین آشتیانی^۱

محمد نقی فراهانی^۲

حمید خانی پور^۳

غلامرضا صرامی فروشانی^۱

Abstract

Job burnout is one of the major challenges in work environments. The aim of this research is to examine the role of personality traits in diagnosing and distinguishing between groups with different levels of job burnout. To this end, 329 municipal employees in Tehran were selected through hierarchical sampling during the spring and summer of 2024 and were assessed using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and Kernberg's Inventory of Personality Organization (IPO) through robust discriminant analysis. The results indicated that the personality organization variables of reality testing, aggression, and moral values were significantly effective in distinguishing between resistant and highly burnt-out groups. The findings show that employees with greater deficiencies in reality testing, aggression, and moral values were more prone to job burnout. This research highlights the importance of considering Kernberg's personality organization model in adopting a more comprehensive approach in work environments, emphasizing its significant role in the development and intensification of job burnout.

Keywords: Job Burnout, Personality Organization, Kernberg, Tehran Municipality, Discriminant Analysis

چکیده

فرسودگی شغلی یکی از چالش‌های اساسی در محیط‌های کاری است. هدف این پژوهش بررسی نقش سازه‌های سازمان شخصیت در تشخیص و تمایز بین گروه‌ها با سطوح مختلف فرسودگی شغلی است. به این منظور، ۳۲۹ کارمند شهرداری تهران در بهار و تابستان ۱۴۰۳ از طریق نمونه‌گیری سلسله‌مراتبی انتخاب و با استفاده از سیاهه‌های فرسودگی شغلی مسلش (MBI) و سازمان شخصیت کرنبرگ (IPO) و با استفاده از روش تحلیل تشخیصی مقاوم مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که متغیرهای سازمان شخصیت آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی به‌طور معناداری قادر به ایجاد تشخیص و تمایز بین گروه‌های مقاوم به فرسودگی و با فرسودگی بالا هستند. یافته‌ها نشان می‌دهند که کارکنانی که نقص بیشتری در آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی داشتند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند. نتایج این پژوهش بر اهمیت توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدل سازمان شخصیت کرنبرگ در اتخاذ دیدگاهی جامع‌تر در محیط‌های کاری تأکید داشته و نقش آنها را در بروز و تشدید فرسودگی شغلی معنادار یافته است.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، سازمان شخصیت، کرنبرگ، شهرداری تهران، تحلیل تشخیصی

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۶/۲۰ تصویب نهایی: ۱۴۰۳/۱۰/۲

۱. گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه پژوهشی مطالعات روان‌شناختی، مؤسسه تحقیقات تربیتی، روان‌شناختی و اجتماعی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

● مقدمه

مدل سازمان شخصیت (personality organization) کرنبرگ (۲۰۲۳)، به ساختارها و فرآیندهای روانی پایدار و سازمان‌یافته‌ای اشاره دارد که هدایت‌کننده رفتار، افکار، احساسات، هشیار و ناهشیار و روابط بین‌فردی در طول زمان و در شرایط مختلف است (یوومانس و همکاران، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر این مفهوم به چگونگی یکپارچگی و انسجام عناصر و سازه‌های اساسی و زیرین شخصیت فرد مانند هویت (identity)، مکانیزم‌های دفاعی (defense mechanism)، تنظیم هیجانی (emotion regulation) و روابط بین‌فردی (interpersonal relationships) اشاره دارد (سامرز، ۲۰۲۴؛ عباسی‌راد و همکاران، ۱۴۰۰). این مدل، با ارائه توصیفی ابعادی از شخصیت، به بررسی آن در پیوستاری از سطوح شخصیتی می‌پردازد (دورینگ، ۲۰۲۴). از آنجایی که مدل سازمان شخصیت ریشه در نظریه روابط موضوعی دارد، این امکان را فراهم می‌سازد که به وسیله آن به بررسی مکانیسم‌های زیرین و کارکردهای شخصیت (personality functions) در هر دو ساحت ویژگی‌های سالم و بالینی شخصیت بپردازیم (دل‌امیکو و د لوساپیکون، ۲۰۲۳).

مقیاس سازمان شخصیت یکی از ابزارهایی است که توسط کرنبرگ و همکارانش برای ارزیابی ساختار شخصیت و اختلالات شخصیتی مطرح شده است (لنزروگر و همکاران، ۲۰۰۱). رویکردهای پژوهشی جدیدتر، عوامل تشکیل‌دهنده آزمون سازمان شخصیت را با استفاده از مدل عاملی دوگانه (bifactor models) که رویکرد تکنیکی مدرنی است، بررسی و تحلیلی می‌کنند. با توجه به اینکه مدل عاملی دوگانه امکان جداکردن عامل عمومی شخصیت را از عوامل اختصاصی فراهم کرده، به ابزار مهمی در تحقیقات شخصیتی تبدیل شده است (ریسه و همکاران، ۲۰۲۳).

فرسودگی شغلی (job burnout) از چالش‌های جدی است که پیامدها و اثرات مخرب گسترده آن بر سلامت روانی و جسمی کارکنان غیرقابل چشم‌پوشی است (مداک، ۲۰۲۴؛ هریس و همکاران، ۲۰۲۴؛ پری‌زاده و بشیلده، ۱۳۹۸). اهمیت پیش‌بینی و رویارویی زودهنگام با عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی را می‌توان به دلیل تأثیرات آن بر مشکلات سلامت کارکنان و مشکلات سازمانی‌ای چون کاهش کارایی، کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت‌ها و حتی ترک شغل دانست (سوفان و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز مشکلات جدی‌تری مانند افسردگی و اختلالات اضطرابی شوند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین تشخیص عوامل (از جمله عوامل شخصیتی) مؤثر بر تجربه یا تشدید پدیده فرسودگی چه در هنگام استخدام و چه در حین اشتغال کارکنان، می‌تواند یاری‌بخش افراد و سازمان‌ها باشد (گیلبرت و همکاران، ۲۰۲۴).

لیتر و مسلش (۲۰۲۴)، فرسودگی شغلی را به وسیله مؤلفه‌های خستگی عاطفی (emotional exhaustion)، شخصیت‌زدایی (depersonalization) و کاهش احساس موفقیت شخصی (reduced personal accomplishment) تعریف می‌کنند. خستگی هیجانی را می‌توان به معنای استرس همراه با احساس تحلیل انرژی روانی و از دست دادن انرژی و شخصیت‌زدایی را نیز به معنی واکنش‌های منفی و غیرانسانی نسبت به دریافت‌کنندگان خدمات تعریف نمود. همچنین کاهش احساس موفقیت شخصی به معنای احساس کاهش کارایی و احساس ناکامی است. اگرچه عوامل محیط کاری، به‌طور قابل توجهی در بروز فرسودگی شغلی نقش دارند، اما نمی‌توان از اهمیت عوامل فردی و روان‌شناختی در ادراک و واکنش به این استرس‌های محیطی چشم‌پوشی کرد (بیانچی و همکاران، ۲۰۲۱).

در اغلب پژوهش‌های موجود برای بررسی ارتباط شخصیت و فرسودگی، از آزمون پنج عامل بزرگ شخصیت به‌عنوان ابزار سنجش شخصیت استفاده شده است. این آزمون به دلایل مختلف از جمله نداشتن پایه‌های محکم نظری، دارای نقص‌هایی است که استفاده از آن را به‌خصوص در زمینه پژوهش‌های مرتبط با موضوعات حوزه مشکلات و مسائل بالینی با محدودیت جدی مواجه می‌نماید (آلتگاسن و همکاران، ۲۰۲۴). از این رو از مدل جایگزین سازمان شخصیت برای پوشش کمبودهای مدل پنج عامل بزرگ شخصیت استفاده شد.

شهرداری تهران به عنوان یکی از بزرگ‌ترین نهادهای شهری ایران، دارای ساختاری پیچیده و چندسطحی است که شامل معاونت‌ها، مناطق، سازمان‌ها و شرکت‌های تابعه گسترده‌ای است. درگیر بودن سازمان شهرداری تهران با عوامل سبب‌ساز فرسودگی چون حجم بالای کاری، تعداد زیاد مراجعین و ساختار ناهمگن سازمانی (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۱)، وجود بروکراسی‌های اداری گسترده، نبود یک نظام مدیریت منابع انسانی که متمایز، انعطاف‌پذیر و براساس استعدادها عمل کند و همچنین کمبود توجه و حمایت مدیران شهری از کارآفرینی (مرادی و همکاران، ۱۴۰۱)، را می‌توان از دلایل اصلی انتخاب این سازمان برای انجام این پژوهش دانست. این مسائل، سازمان را با چالش‌هایی مواجه می‌کند که می‌تواند به‌طور مستقیم بر سلامت روانی، عملکرد و فرسودگی شغلی کارکنان اثرگذار باشند.

با توجه به تأثیرات منفی چشمگیر فرسودگی شغلی بر سلامت روانی و جسمی کارکنان، این پژوهش با هدف بررسی توان تشخیص و تمییز گروه‌های فرسودگی شغلی براساس سازه‌های سازمان شخصیت در میان کارکنان شهرداری تهران انجام شده است؛ در این مطالعه، با استفاده از مقیاس سازمان شخصیت و بهره‌گیری از مدل‌ها و ابزارهای تحلیلی مناسب، به بررسی تأثیر تفاوت‌های شخصیتی در میزان فرسودگی شغلی پرداخته شده است. استفاده از مدل سازمان شخصیت، این امکان را فراهم می‌نماید که از طریق شناسایی تبیین سازوکارهای روان‌شناختی زیرین شخصیتی، به درک عمیق‌تری از عوامل زمینه‌ساز فرسودگی دست‌یافت.

• روش

این پژوهش از نوع پژوهش توصیفی-تحلیلی است که به‌صورت مقطعی در بازه زمانی بهار و تابستان ۱۴۰۳ انجام شده است. جامعه مورد بررسی این پژوهش کلیه کارکنان شهرداری تهران بودند که در سال ۱۴۰۳ در سازمان شهرداری مشغول به کار هستند. نمونه‌گیری به شیوه سلسله‌مراتبی انجام شده است؛ بدین ترتیب که شهر تهران به چهار پهنه شمال، جنوب، شرق و غرب تقسیم شد. از هر پهنه، دو منطقه و در مجموع هشت منطقه به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس در هر منطقه از تمامی افراد معاونت‌ها و بخش‌ها، به‌صورت حضوری و اختیاری به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، دعوت به شرکت در پژوهش شد. مطابق با نظر کوهن (۱۹۸۸)، برای تشخیص تفاوت‌های معنادار بین گروهی با قدرت آماری بالا (بالا تر از ۰/۸)، نمونه ۳۰۰ نفری برای تحلیل مناسب است.

در این پژوهش در مجموع ۴۱۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد، اما پس از حذف ۸۴ عدد از آنها، ۳۲۹ نمونه به‌عنوان پرسشنامه معتبر برای تحلیل، مورد بررسی قرار گرفت. معیارهای ورود شامل داشتن حداقل سن ۱۸ سال و اشتغال در شهرداری تهران و معیارهای خروج شامل نبود پاسخ‌های صحیح یا کامل بود. نمرات فرسودگی افراد مورد بررسی در هر یک از مؤلفه‌های فرسودگی و نمره کل فرسودگی، به‌صورت جداگانه به نمره استاندارد Z تبدیل و براساس آن دو گروه با فرسودگی پایین و بالا انتخاب شدند؛ بدین ترتیب که افراد قرار گرفته در ۳۳ درصد پایین در نمرات فرسودگی، به‌عنوان افراد با فرسودگی پایین یا مقاوم به فرسودگی و افراد قرارگرفته در ۳۳ درصد بالا یا انتهایی در نمرات فرسودگی، به‌عنوان گروه با فرسودگی بالا تقسیم‌بندی شدند.

پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری توزیع و به شرکت‌کنندگان توضیحات لازم درباره اهداف پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه شد. شرکت‌کنندگان به‌طور داوطلبانه و بدون ذکر نام یا اطلاعات شخصی در پژوهش شرکت کردند. به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات و پاسخ‌ها به‌صورت محرمانه نگهداری خواهد شد. تمامی ملاحظات اخلاقی براساس اصول کمیته اخلاق پژوهشی رعایت گردید. همچنین این پژوهش با شناسه اخلاق IR.KHU.REC.1401.064 در کمیته اخلاق مصوب شده است.

برای تحلیل توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بررسی همبستگی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد. نتایج آزمون‌های نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان داد که اغلب متغیرهای مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیستند، به‌همین دلیل برای بررسی همبستگی بین متغیرها از آزمون اسپیرمن و برای تشخیص ارتباط ویژگی‌های سازمان شخصیت با گروه‌های فرسودگی شغلی از نرم‌افزار R و روش تحلیل تشخیصی مقاوم (robust discriminant analysis) و آزمون آنوا مقاوم استفاده شده است. این روش به‌دلیل توانایی بالا در مدیریت ناهنجاری‌ها و کاهش تأثیر آنها، به‌خصوص در شرایطی که داده‌ها نرمال نیستند و مفروضات تحلیل تشخیصی کلاسیک رعایت نمی‌شود، انتخاب می‌شود.

• ابزارها

الف. سیاهه فرسودگی شغلی مسلش (Maslach burnout inventory - MBI): فرسودگی شغلی از طریق مجموع نمراتی که فرد در سیاهه فرسودگی شغلی مسلش به دست می‌آورد، محاسبه می‌شود (مسلش، جکسون و لیتز، ۱۹۹۶). این سیاهه شامل ۲۲ ماده و سه مؤلفه است که براساس یک مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت از صفر تا ۶ نمره‌گذاری می‌شود. مؤلفه خستگی هیجانی با ۹ ماده، به احساسات ناشی از خستگی شغلی اشاره دارد و مؤلفه شخصیت‌زدایی با ۵ ماده به بی‌تفاوتی فرد نسبت به دریافت‌کنندگان خدمات اشاره دارد. همچنین مؤلفه موفقیت شخصی شامل ۸ ماده است که به ارزیابی احساس شایستگی و موفقیت در کار می‌پردازد. مسلش، جکسون و لیتز (۱۹۹۶)، آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های خستگی هیجانی ۰/۹، شخصیت‌زدایی ۰/۷۹ و موفقیت شخصی ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. شاملو و همکاران (۲۰۱۷)، آلفای کرونباخ آزمون را ۰/۸۷ گزارش کردند. در این پژوهش میزان تنای ترتیبی برای کل آزمون فرسودگی شغلی ۰/۸۷، برای مؤلفه خستگی عاطفی ۰/۸۸، برای مؤلفه کاهش احساس موفقیت شخصی ۰/۷۲ و برای مؤلفه شخصیت‌زدایی ۰/۷۰ به دست آمد.

ب. سیاهه سازمان شخصیت (inventory of personality organization - IPO): برای سنجش سطوح سازمان شخصیت شرکت‌کنندگان سیاهه سازمان شخصیت کرنبرگ به کار گرفته شد. در این پژوهش از نسخه کوتاه آزمون شخصیت کرنبرگ استفاده شد که شامل ۴۱ ماده و با ساختار عاملی دوگانه شامل یک عامل عمومی و سه عامل اختصاصی است. عامل عمومی (عملکرد) شخصیت شامل تمامی ماده‌های آزمون و سه عامل اختصاصی شامل آزمون واقعیت با ۱۵ ماده، پرخاشگری با ۱۹ ماده و ارزش‌های اخلاقی، با ۷ ماده است. پاسخ‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از یک (هرگز درست نیست) تا پنج (همیشه درست است) اندازه‌گیری شدند. عامل ارزش‌های اخلاقی، مسائل مربوط به سوپرایگو را ارزیابی می‌کند که منعکس‌کننده تعارضات درونی فرد است. عامل پرخاشگری تمایلات مربوط به کنترل تکانه‌ها، افکار و اعمال پرخاشگرانه را می‌سنجد. عامل آزمون واقعیت نیز توانایی تمایز بین خود و دیگران و توانایی تمایز بین محرک‌های درونی و بیرونی و همچنین حفظ همدلی براساس استانداردهای اجتماعی معمول را ارزیابی می‌کند. ضریب امگا مک‌دونالد نشان داد که این ابزار پژوهشی دارای همسانی درونی بالایی است؛ در این آزمون ضریب امگا کلی برابر با ۰/۸۹ بود که نشان‌دهنده همسانی درونی بالای سیاهه است. ضریب امگا سلسله‌مراتبی برای عامل عمومی ۰/۴۵ و ضرایب امگا گروهی برای عوامل اختصاصی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۷۴ بودند که نشان‌دهنده اعتبار خوب این عوامل است.

نسخه ۴۱ ماده‌ای این سیاهه با استفاده از رویکرد تحلیلی دوعاملی ایجاد شده است. این سیاهه از آزمون ۸۳ ماده‌ای سازمان شخصیت استخراج شده که با روش تحلیل اکتشافی با چرخش دو عاملی ایجاد شده است. این سیاهه ۸۳ ماده‌ای در مطالعه دیگری (نتایج در دست چاپ) و در نمونه متفاوت از نمونه پژوهش حاضر توسط نویسندگان این مطالعه، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش هم‌راستا با نتایج به دست آمده از مطالعه هرز-ساگستر و همکاران (۲۰۲۱) بود. نسخه اصلی این سیاهه شامل ۸۳ ماده و ۵ عامل آشفتگی هویت، آزمون واقعیت، دفاع‌های بدوی، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی است. تحلیل ساختار عاملی نسخه ۸۳ ماده‌ای نشان داد که در نمونه ایرانی ساختار عاملی دوگانه (یک عامل عمومی با سه عامل اختصاصی) بهترین برازش را برای داده‌ها ارائه می‌دهد. روایی آزمون با استفاده از ضرایب امگا بررسی شد. نتایج بررسی پژوهش پیشین نشان دادند که مقادیر آلفای کرونباخ (α) و G.6 برای این آزمون به ترتیب برابر با ۰/۹۵ و ۰/۹۷ بود. نسخه کوتاه ۴۱ ماده‌ای از آزمون ۸۳ ماده‌ای، استخراج شد که شامل تمامی ماده‌هایی است که علاوه بر داشتن بار معنادار روی عامل عمومی، روی عوامل اختصاصی نیز دارای بار معنادار بودند.

• یافته‌ها

برای بررسی شاخص‌های توصیفی داده‌ها و در راستای درک بهتر ویژگی‌های نمونه و شکل توزیع آنها، میانگین، انحراف معیار و فراوانی‌های مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی محاسبه شد. خلاصه‌ای از این یافته‌ها در جدول ۱ گزارش شده است. همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، نمونه‌ای متشکل از ۳۲۹ نفر، ۳۸/۶ درصد مرد و ۶۱/۴ درصد زن بودند. میانگین سن افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۴۱/۷۵ سال با انحراف معیار ۶/۷۴ بود. از نظر تحصیلات، ۳۶/۵ درصد از افراد دارای مدرک

کارشناسی و ۵۴/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۳۰/۴ درصد از افراد مجرد و ۶۹/۶ درصد از افراد متأهل بودند.

به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای مختلف پژوهش، از همبستگی اسپیرمن (به دلیل نرمال نبوده داده‌ها) استفاده شده است. در جدول ۲، همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای فرسودگی شغلی، شخصیت‌زدایی، موفقیت شخصی، خستگی هیجانی، فرسودگی کلی، ارزش‌های اخلاقی، پرخاشگری و آزمون واقعیت گزارش شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	دسته‌بندی	درصد (%)	تعداد (N)
جنس	مرد	۳۸/۶	۱۲۷
	زن	۶۱/۴	۲۰۲
تحصیلات	دیپلم	۰/۶	۲
	فوق‌دیپلم	۳/۰	۱۰
	مدرک کارشناسی	۳۶/۵	۱۲۰
	مدرک کارشناسی ارشد	۵۴/۱	۱۷۸
وضعیت تأهل	مدرک دکتری	۵/۸	۱۹
	مجرد	۳۰/۴	۱۰۰
سن	متأهل	۶۹/۶	۲۲۹
	میانگین	۴۱/۷۵	
	انحراف معیار	۶/۷۴	

جدول ۲. همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای فرسودگی و سازمان شخصیت

متغیر	خستگی هیجانی	موفقیت شخصی	شخصیت‌زدایی	فرسودگی شغلی کلی
عامل عمومی شخصیت	۰/۳۳**	-۰/۰۷	۰/۲۴**	۰/۳۱**
ارزش‌های اخلاقی	۰/۳۱**	-۰/۰۹	۰/۱۱*	۰/۲۷**
پرخاشگری	۰/۲۴**	-۰/۰۶	۰/۲۶**	۰/۲۶**
آزمون واقعیت	۰/۲۷**	-۰/۰۶	۰/۲۳**	۰/۲۷**

توضیحات: سطح معناداری در ۰/۰۱، با علامت ** و سطح معناداری در ۰/۰۵، با علامت * نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین نمره کل فرسودگی و مؤلفه‌های سازمان شخصیت یعنی عامل عمومی شخصیت، ارزش‌های اخلاقی، پرخاشگری و توانایی آزمون واقعیت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین شخصیت‌زدایی و خستگی هیجانی و این عوامل نیز همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد. با این حال، بین موفقیت شخصی و هیچ‌یک از متغیرها همبستگی معناداری یافت نشد. این نتایج نشان می‌دهند که عواملی مانند عامل شخصیت عمومی، ارزش‌های اخلاقی، پرخاشگری و توانایی ارزیابی واقعیت نقش مهمی در ابعاد مختلف فرسودگی شغلی ایفا می‌کنند.

برای بررسی امکان ایجاد تشخیص بین دو گروه مقاوم و فرسودگی بالا توسط متغیرهای آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی، از آزمون تحلیل تشخیصی مقاوم استفاده شد. با توجه به نبود برقراری مفروضه نرمال بودن داده‌ها، از آزمون تحلیل تشخیصی مقاوم استفاده شده که نتایج آن برای هر یک از گروه‌های مرتبط با مؤلفه‌های فرسودگی در جدول ۳ نشان داده شده است.

در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار متغیرهای آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی و همچنین ضریب‌های خطی مربوطه برای گروه‌های مقاوم و با فرسودگی بالا در متغیرهای وابسته مختلف (فرسودگی هیجانی، موفقیت شخصی، شخصیت‌زدایی و فرسودگی کلی) ارائه شده است. نتایج نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین گروه‌های مقاوم و با فرسودگی بالا در متغیرهای آزمون واقعیت، ارزش‌های اخلاقی و پرخاشگری هستند. به‌طور کلی، گروه با فرسودگی بالا (در مؤلفه‌های خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فرسودگی

کلی) در مقایسه با گروه مقاوم، نمرات بالاتری در آزمون واقعیت، ارزش‌های اخلاقی و پرخاشگری داشتند. این نتایج حاکی از آن است که ضعف در آزمون واقعیت، ارزش‌های اخلاقی و افزایش پرخاشگری با سطوح بالاتر فرسودگی شغلی مرتبط است.

جدول ۳. مقادیر مرتبط با تحلیل تابع تشخیصی مقاوم

متغیر وابسته	گروه	ارزش‌های اخلاقی (میانگین \pm انحراف معیار)	ضریب خطی ارزش‌های اخلاقی	پرخاشگری (میانگین \pm ضریب خطی)	ضریب خطی پرخاشگری	آزمون واقعیت (میانگین \pm انحراف معیار)	آزمون واقعیت
فرسودگی	مقاوم	۱۸/۳۷ \pm ۳/۰۲	۰/۶۵	۲۲/۳۲ \pm ۳/۱۰	۲/۱۰	۲۶/۶۹ \pm ۶/۰۷	-۰/۰۵
هیجانی	فرسودگی بالا	۲۱/۸۸ \pm ۳/۲۱	۰/۸۱	۲۴/۴۳ \pm ۳/۱۲	۲/۲۰	۳۱/۱۰ \pm ۵/۴۱	-۰/۰۰۱
موفقیت شخصی	مقاوم	۲۰/۷۲ \pm ۳/۱۷	۰/۴۷	۲۳/۲۱ \pm ۳/۱۵	۲/۱۸	۲۸/۷۳ \pm ۵/۹۵	۰/۱۰
فرسودگی بالا	فرسودگی بالا	۱۹/۳۶ \pm ۳/۱۰	۰/۳۶	۲۲/۹۰ \pm ۳/۱۶	۲/۲۳	۲۷/۹۷ \pm ۵/۹۵	۰/۰۹۳
شخصیت‌زدایی	مقاوم	۱۹/۶۵ \pm ۳/۲۵	۰/۳۷	۲۲/۴۵ \pm ۳/۲۰	۲/۸۹	۲۷/۳۰ \pm ۵/۹۰	-۰/۰۸
فرسودگی بالا	فرسودگی بالا	۲۰/۵۴ \pm ۳/۲۶	۰/۳۴	۲۳/۸۵ \pm ۳/۱۸	۳/۰۳	۳۰/۰۸ \pm ۵/۹۰	-۰/۰۳
فرسودگی کلی	مقاوم	۱۸/۳۳ \pm ۳/۰۱	۰/۵۹	۲۱/۹۹ \pm ۳/۰۵	۱/۸۱	۲۶/۴۶ \pm ۵/۹۳	۰/۱۰
فرسودگی بالا	فرسودگی بالا	۲۱/۶۰ \pm ۳/۲۲	۰/۷۵	۲۴/۵۱ \pm ۳/۱۰	۱/۹۲	۳۱/۰۹ \pm ۵/۹۳	۰/۱۷

برای بررسی معناداری ارتباط متغیرهای پیش‌بین شخصیت و مؤلفه‌های شخصیت از آزمون تحلیل واریانس (آنووا) مقاوم استفاده شده است. مقادیر گزارش شده در جدول ۴، نشان‌دهنده ضرایب و مقادیر t برای متغیرهای پیش‌بین شخصیت (آزمون واقعیت، پرخاشگری، و ارزش‌های اخلاقی) در گروه‌های مختلف است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس مقاوم برای متغیرهای پیش‌بین سازمان شخصیت

گروه	متغیر	سطح معناداری	مقادیر t	خطای استاندارد	ضریب
فرسودگی هیجانی	آزمون واقعیت	*** < ۰/۰۰۱	۴/۵۹	۰/۴۷	۲/۱۷
	پرخاشگری	*** < ۰/۰۰۱	۳/۹۰	۰/۲۳	۰/۹۰
	ارزش‌های اخلاقی	*** < ۰/۰۰۱	۵/۱۵	۰/۲۹	۱/۵۰
موفقیت شخصی	آزمون واقعیت	۰/۳۷۴	-۰/۸۹	۰/۴۵	-۰/۴۰
	پرخاشگری	۰/۲۳۳	-۱/۲۰	۰/۲۳	-۰/۲۷
	ارزش‌های اخلاقی	۰/۰۸۷	-۱/۷۲	۰/۲۹۴۴	-۰/۵۱
شخصیت‌زدایی	آزمون واقعیت	*** < ۰/۰۰۱	۴/۱۷	۰/۴۰۲۶	۱/۶۸
	پرخاشگری	*** < ۰/۰۰۱	۴/۵۳	۰/۲۰۳۷	۰/۹۲
	ارزش‌های اخلاقی	* ۰/۰۲۲	۲/۳۰	۰/۲۶	۰/۶۰
فرسودگی کلی	آزمون واقعیت	*** < ۰/۰۰۱	۴/۷۱	۰/۴۶	۲/۱۷
	پرخاشگری	*** < ۰/۰۰۱	۴/۰۴	۰/۲۵	۱/۰۲
	ارزش‌های اخلاقی	*** < ۰/۰۰۱	۴/۷۷	۰/۳۰	۱/۴۳

توضیحات: علامت *** نشان‌دهنده سطح معناداری $p < 0/001$ و علامت * نشان‌دهنده سطح معناداری $p < 0/005$ است.

نتایج تحلیل واریانس آنووا نشان می‌دهد که در گروه‌های مختلف، متغیرهای پیش‌بین آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی دارای تفاوت‌های معناداری هستند (جدول ۴). به‌ویژه در مؤلفه‌های فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فرسودگی کلی، بین گروه‌های مقاوم و فرسودگی بالا تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. از سوی دیگر، در مولفه موفقیت شخصی، هیچ‌یک از متغیرهای پیش‌بین تفاوت معناداری نشان ندادند. به‌طورکلی، تحلیل‌ها نشان می‌دهند که آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند ابزارهای مؤثری در تشخیص و تمایز افراد در خستگی هیجانی، فرسودگی کلی و شخصیت‌زدایی باشند، درحالی‌که در زمینه موفقیت شخصی، این متغیرها ممکن است نقش کمتری ایفا کنند.

• بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه‌های سازمان شخصیت شامل آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی، دارای اهمیت بالایی در تمایز بین گروه‌های مختلف فرسودگی شغلی هستند. به‌ویژه تفاوت‌های معناداری در نمرات مؤلفه‌های فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فرسودگی کلی، بین گروه‌های مقاوم و فرسودگی بالا مشاهده شد. این یافته‌ها هم‌راستا با پژوهش‌های پیشینی است

که نشان می‌دهند ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند نقش مهمی در بروز و تشدید فرسودگی شغلی ایفا کنند (بیانچی و همکاران، ۲۰۲۱؛ آنجلینی، ۲۰۲۳).

در مؤلفه فرسودگی کلی، خستگی هیجانی و شخصیت‌زدایی نمرات بالاتر در آزمون واقعیت، پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی در گروه با فرسودگی بالا نسبت به گروه مقاوم به فرسودگی، نشان از نقص بیشتری در سازه‌های سازمان شخصیت است. این امر بر احتمال بالاتر واکنش‌های پرخاشگرانه و توانایی ضعیف‌تر در ارزیابی واقعیت و مشکل در تنظیم رفتار با توجه به ارزش‌های اخلاقی درونی شده در این گروه تأکید می‌کند. این یافته‌ها با پژوهش‌های قبلی در این زمینه هم‌خوانی دارد که نشان می‌دهد ویژگی‌هایی چون پرخاشگری و ارزش‌های اخلاقی، می‌توانند نقش مهمی در بروز و تشدید فرسودگی شغلی ایفا کنند (کامیزا و همکاران، ۲۰۲۲؛ حیدری و همکاران، ۲۰۲۲).

نتایج پژوهش نشان داد که پرخاشگری و فرسودگی شغلی ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند. در نظریه سازمان شخصیت کرنبرگ، پرخاشگری نقش محوری در سازماندهی شخصیت ایفا می‌کند (دل‌امیکو و د‌لوساپیکون، ۲۰۲۳). مکانیسم‌های تنظیم هیجانی را می‌توان یکی از عوامل مهم ارتباط‌دهنده پرخاشگری و فرسودگی دانست. افراد ممکن است در مواجهه با استرس‌های شغلی با افزایش پرخاشگری واکنش نشان دهند. این روند استرس و پاسخ پرخاشگرانه از راه‌های مختلف می‌تواند به‌مرور زمان، منجر به کاهش انرژی روانی و افزایش فرسودگی شغلی شود (گانگون و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، پرخاشگری ممکن است به‌عنوان یک مکانیسم دفاعی در برابر احساسات منفی مانند احساس ناتوانی و ضعف یا ترس از ناتوانی در کنترل محیط شغلی به‌کار گرفته شود. افراد ممکن است از پرخاشگری به‌عنوان ابزاری برای محافظت از خود در برابر احساسات ناخوشایند استفاده کنند. اما استفاده مکرر از این مکانیسم دفاعی نیز می‌تواند به افزایش استرس و فرسودگی شغلی منجر شود (لاکان و همکاران، ۲۰۲۰). اثرات بلندمدت پرخاشگری بر سلامت روان را می‌توان به‌عنوان یکی دیگر از عواملی دانست که بر فرسودگی شغلی مؤثر است. این شرایط به‌ویژه در محیط‌های کاری پرتنش که فرد با تعارضات مداوم روبه‌رو است، بیشتر مشهود است (نویل و همکاران، ۲۰۲۲).

از سوی دیگر پرخاشگری در محیط کاری می‌تواند منجر به کاهش همدلی و قضاوت اخلاقی، تخریب روابط کاری، کاهش همکاری و اعتماد بین همکاران و در نهایت افزایش سطح استرس و فرسودگی شغلی منجر شود. در چنین شرایطی، تنش‌های ناشی از پرخاشگری باعث انزوای اجتماعی فرد شده که خود عاملی مهم در تشدید فرسودگی است (اسچابلون و همکاران، ۲۰۲۲؛ شارپ و اولدهام، ۲۰۲۳). در برخی موارد، پرخاشگری به‌عنوان ابزاری برای کنترل دیگران یا محیط کاری استفاده می‌شود و این وضعیت به‌سرعت منجر به فرسودگی شغلی می‌شود (ارنشتین، ۲۰۲۱؛ سپهوند و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، می‌توان گفت پرخاشگری و نحوه تنظیم آن، نقش اساسی در ایجاد و تشدید فرسودگی شغلی دارد.

به‌همین ترتیب یکی از معیارهای اصلی برای ارزیابی سطح سازمان شخصیت در نظریه کرنبرگ، توانایی آزمون واقعیت است. آزمون واقعیت به توانایی فرد در تمایز بین دنیای درونی (فانتزی‌ها و تخیلات) و دنیای بیرونی (واقعیت‌های عینی) اشاره دارد. ضعف در آزمون واقعیت از یک‌سو می‌تواند به تشدید مشکلات در روابط بین‌فردی منجر شده و از سوی دیگر می‌تواند منجر به رفتارهای غیرمنطقی و تکانشی شده و فرد را دچار ناتوانی در ارزیابی درست از موقعیت‌ها و روابط کند (سیمون و باخ، ۲۰۲۲). افرادی که در آزمون واقعیت مشکل دارند، ممکن است در ارزیابی نیت‌ها و رفتارهای دیگران دچار خطا شوند، که این مسئله می‌تواند به بروز سوء تفاهم‌ها، تعارضات و مشکلات مداوم در روابطشان منجر شود. از سوی دیگر ناتوانی در تمایز واقعیت از خیال، می‌تواند به بروز رفتارهای پرخاشگرانه منجر شود؛ زیرا ممکن است فرد تهدیدهای خیالی را به‌عنوان واقعیت تجربه کرده و واکنش‌های پرخاشگرانه‌ای نشان دهد که ناشی از تفسیرهای نادرست از موقعیت‌ها است. در نهایت ناتوانی در تنظیم هیجانات و ناکارآمدی در آزمون واقعیت می‌تواند منجر به تخریب سیستم‌های ارزشی و اخلاقی فرد شود. همچنین این مسئله می‌تواند به بروز رفتارهای غیراخلاقی و غیرقابل پیش‌بینی منجر گردد (لابه آروکا و همکاران، ۲۰۲۰). از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت توانایی در آزمون واقعیت به حفظ تعادل روانی و سلامت کلی فرد کمک می‌کند. در نتیجه توانایی افراد در تشخیص واقعیت‌ها، ارزیابی دقیق شرایط و اتخاذ تصمیم‌های منطقی در محیط‌های کاری می‌تواند از عوامل کلیدی موفقیت فرد به شمار بیایند و زمینه‌ساز دوری آنها از مسئله فرسودگی شغلی باشند.

ازسوی دیگر مطابق با نظریه سازمان شخصیت ارزش های اخلاقی یکی از سازه های اساسی سازمان شخصیت است که مطابق با نتایج به دست آمده در این پژوهش می توان مشاهده کرد که قادر به تمییز گروه های فرسودگی از هم است. افرادی که به اصول اخلاقی پایبند هستند (ارزش هایی همچون صداقت، عدالت، و مسئولیت پذیری)، معمولاً سطح بالاتری از رضایت شغلی و سلامت روانی را تجربه می کنند و کمتر در معرض فرسودگی قرار می گیرند (اتوتا و همکاران، ۲۰۲۰). به ویژه، در محیط های کاری با شرایط کاری سنگین و استرس زا، افرادی که توانایی بالایی در حفظ و تقویت مقاومت اخلاقی دارند (توانایی فرد برای برخورد با تنش های اخلاقی بدون به خطر انداختن ارزش ها و اصول اخلاقی شخصی خود)، به طور قابل توجهی کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند (گلانیز و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین فشار اخلاقی (وضعیتی که در آن افراد به دلیل محدودیت ها و موانع در سیستم کاری، نمی توانند به اصول و ارزش های اخلاقی خود پایبند باشند) به ویژه در محیط های کاری (همچون شهرداری) که با بار کاری بالا و کمبود منابع انسانی و مادی مواجهه اند، شدیدتر بوده و با فرسودگی شغلی در ارتباط است (کوک و همکاران، ۲۰۲۳). ازسوی دیگر شجاعت اخلاقی (توانایی افراد برای انجام اقدامات اخلاقی و پایبندی به ارزش های اخلاقی خود حتی در مواجهه با موانع و خطرات) می تواند به کاهش خطر فرسودگی شغلی منجر شود (الشاماری و البولیت، ۲۰۲۳). همچنین لطفی بجزستانی و همکاران (۲۰۲۳)، نشان دادند که حساسیت اخلاقی (توانایی فرد برای تشخیص مسائل اخلاقی و واکنش مناسب به آنها) می تواند باعث کاهش استرس اخلاقی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی شود. استرس اخلاقی زمانی رخ می دهد که فرد احساس می کند نمی تواند به تعهدات اخلاقی خود عمل کند، که این مسئله می تواند به افزایش فرسودگی شغلی منجر شود. بنابراین این یافته ها نشان می دهند که ارزش های اخلاقی نه تنها به عنوان یک چارچوب اخلاقی، بلکه به عنوان یک ابزار مؤثر برای مقابله با فرسودگی شغلی عمل می کنند.

• نتیجه گیری

بنابراین، نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدل سازمان شخصیت کرنبرگ نه تنها به عنوان یک ابزار تشخیصی قوی برای شناسایی فرسودگی شغلی کاربرد دارد، بلکه می تواند به عنوان یک چارچوب نظری جامع برای درک عمیق تر تعاملات پیچیده بین ویژگی های شخصیتی و عوامل محیطی مؤثر در فرسودگی شغلی به کار گرفته شود. این مدل نه تنها در تشخیص دقیق تر فرسودگی شغلی مؤثر است، بلکه با شناسایی دقیق تر ویژگی های شخصیتی فراتر از مدل های سنتی شخصیت عمل می کند و امکان طراحی و اجرای برنامه های مداخله ای هدف مند و مؤثر را نیز فراهم می سازد. به عنوان مثال، برنامه های مداخله ای که بر مدیریت بهتر پرخاشگری و ارتقای ارزش های اخلاقی متمرکز هستند، می توانند در کاهش سطح فرسودگی شغلی مؤثر باشند. این امر به ویژه در محیط های کاری پرتنش و پرفشار مانند شهرداری ها که کارکنان، به طور مداوم با حجم بالای کار و فشارهای روانی مواجه هستند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این پژوهش با چند محدودیت مواجه بوده است. اولاً، به دلیل طراحی مقطعی مطالعه، امکان استنتاج روابط علی بین ویژگی های شخصیتی، متغیرهای جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی محدود شده است؛ بنابراین، انجام مطالعات طولی برای درک بهتر این روابط ضروری به نظر می رسد. ثانیاً، استفاده از ابزارهای خودگزارشی می تواند منجر به بروز سوگیری در نتایج شود، چرا که کارکنان ممکن است به دلیل تمایل به پذیرش اجتماعی یا ترس از استیگما، شدت فرسودگی خود را کمتر یا بیشتر از واقعیت گزارش دهند. ثالثاً، نمونه گیری این پژوهش محدود به کارکنان شهرداری تهران بوده است در نتیجه تعمیم یافته ها به سایر جمعیت ها یا فرهنگ های سازمانی را با سختی مواجه می کند. همچنین، نرمال نبودن داده ها یکی دیگر از محدودیت های این مطالعه بود. این موضوع نشان می دهد که ممکن است پرسشنامه فرسودگی شغلی نیازمند بازنگری و تعدیل برای انطباق بهتر با جمعیت ایرانی باشد.

• تعارض منافع

این پژوهش به عنوان طرح با شماره قرارداد ۴۷۰۳۸۸/۱۳۷ در تاریخ ۱۴۰۲/۵/۱ در مرکز مطالعات شهرداری تصویب شده است و بین نویسندگان تعارض منافع وجود ندارد.

• تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان شهرداری که ما را در انجام تحقیق مساعدت نموده اند، سپاسگزاریم.

- پری‌زاده، سیما، و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۸). رابطه‌ی توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی: با نقش میانجی فرسودگی شغلی. *مجله روانشناسی*، ۴۲۳-۴۰۷. <http://iranapsy.ir/fa/Article/21666>
- سپهوند، رضا، عارف‌نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز، و سپهوند، مهدیه. (۱۴۰۰). رابطه قلدری در محل کار و رفتارهای انحرافی در محل کار با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی. *مجله روانشناسی*، ۴۱۷-۴۳۴. <http://www.iranapsy.ir/fa/Article/22171>
- عباسی‌راد، بهناز، منیرپور، نادر، و میرزاحسینی، حسن. (۱۴۰۰). ارتباط نگرش فرزند نسبت به پدر و ساختار شخصیت مرزی: نقش واسطه‌ای روابط موضوعی. *مجله روان‌شناسی*، ۱۵۰-۱۶۷. <http://www.iranapsy.ir/fa/Article/22271>
- قاسمی، لیلا، رحمانی، فروه، و بیات، طاهره. (۱۴۰۱). رتبه‌بندی اهمیت وظایف شهرداری و بررسی میزان رضایت‌مندی شهروندان (مورد مطالعه: منطقه ۶ شهرداری تهران). *نشریه تحقیقات کاربردی علوم جغرافیایی*، ۲۲ (۶۴)، ۲۴۵-۲۲۹. <http://jgs.khu.ac.ir/article-1-3498-fa.html>
- مرادی، فریده، ممیز، آیت‌اله، و مانی‌مقدم، افسانه. (۱۴۰۱). راهبرد مدیریت‌استعدادکارآفرینانه برای بهسازی عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری تهران). *اقتصاد و برنامه ریزی شهری*، ۳(۳)، ۳۶-۲۲. [doi: 10.22034/uep.2022.340780.1229](https://doi.org/10.22034/uep.2022.340780.1229)
- Alshammari, M. H., & Alboliteh, M. (2023). Moral courage, burnout, professional competence, and compassion fatigue among nurses. *Nursing Ethics*, 30(7-8), 1068-1082. <https://doi.org/10.1177/09697330231176032>.
- Altgassen, E., Oлару, G., & Wilhelm, O. (2024). What if there were no personality factors? Comparing the predictability of behavioral act frequencies from a big-five and a maximal-dimensional item set. *European Journal of Personality*, 38(2), 291-305. <https://doi.org/10.1177/08902070231163283>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience, and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), 653-685. <https://doi.org/10.1111/apps.12198>
- Bianchi, R., Manzano-García, G., & Rolland, J. P. (2021). Is burnout primarily linked to work-situated factors? A relative weight analytic study. *Frontiers in Psychology*, 11, 623912. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623912>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dell'Amico, S., & De Luca Picione, R. (2023). The borderline personality organization in Otto F. Kernberg's psychodynamic perspective. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 25(4), 432-447. <https://doi.org/10.1080/13642537.2023.2175805>
- Doering, S. (2024). Diagnosis of personality organization—toward the evaluation of severity and change. In *Psychoanalytic Studies of Change* (pp. 64-75). Routledge.
- Gagnon, J., Quansah, J. E., & McNicoll, P. (2022). Cognitive control processes and Defense mechanisms that influence aggressive reactions: Toward an integration of socio-cognitive and psychodynamic models of aggression. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15, 751336. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.751336>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Moral resilience reduces levels of quiet quitting, job burnout, and turnover intention among nurses: Evidence in the post COVID-19 era. *Nursing Reports*, 14(1), 254-266. <https://doi.org/10.1201/9781003072430-19>
- Gilbert, C., Johnson, M., Karki, B., Lyons, K., Tibbits, M., Toure, D., ... & Abresch, C. (2024). Preventing job burnout: Could workplace support protect maternal and child health professionals who are doing public health equity work?. *Maternal and Child Health Journal*, 28(1), 24-30. <https://doi.org/10.1007/s10995-023-03846-7>
- Harris, R., Kavaliotis, E., Drummond, S. P., & Wolkow, A. P. (2024). Sleep, mental health and physical health in new shift workers transitioning to shift work: Systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*, 101927. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2024.101927>
- Heidari, T., Azimilolaty, H., Khorram, M., Rezaei, S., Mousavinasab, S. N., & Nikbakht, R. (2022). Association between moral intelligence, burnout and quality of nursing care. *Clinical Ethics*, 17(4), 334-345. <https://doi.org/10.1177/14777509211040168>
- Hörz-Sagstetter, S., Ohse, L., & Kampe, L. (2021). Three dimensional approaches to personality disorders: A review on personality functioning, personality structure, and personality organization. *Current Psychiatry Reports*, 23(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s11920-021-01250-y>
- Kernberg, O. F. (2023). Object relations theory and transference analysis. *Forum der Psychoanalyse*, 39(4), 359-378. <https://doi.org/10.1007/s00451-023-00518-8>
- Khammissa, R. A., Nemitandani, S., Shangase, S. L., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). The burnout construct with reference to healthcare providers: A narrative review. *SAGE Open Medicine*, 10, 20503121221083080. <https://doi.org/10.1177/20503121221083080>
- Kok, N., Van Gurp, J., van der Hoeven, J. G., Fuchs, M., Hoedemaekers, C., & Zegers, M. (2023). Complex interplay between moral distress and other risk factors of burnout in ICU professionals: Findings from a cross-sectional survey study. *BMJ Quality & Safety*, 32(4), 225-234. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2020-012239>

- Labbé-Arocca, N., Castillo-Tamayo, R., Steiner-Segal, V., & Careaga-Diaz, C. (2020). Diagnosis of personality organization: A theoretical-empirical update of Otto F. Kernberg's proposal. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatria*, 58, 372-383. www.journalofneuropsychiatry.cl/articulo.php?id=40
- Lacan, J., Sheridan, A., & Bowie, M. (2020). Aggressivity in psychoanalysis. In *Écrits: A selection* (pp. 9-32). Routledge. <https://doi.org/10.1037/0000331-015>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2024). Job burnout. In L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed., pp. 291–307). American Psychological Association.
- Lenzenweger, M. F., Clarkin, J. F., Kernberg, O. F., & Foelsch, P. A. (2001). The Inventory of Personality Organization: Psychometric properties, factorial composition, and criterion relations with affect, aggressive dyscontrol, psychosis proneness, and self-domains in a nonclinical sample. *Psychological Assessment*, 13(4), 577–591. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.13.4.577>
- Lotfi-Bejestani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ghafouri, R., Nasiri, M., Ohnishi, K., & Ghadirian, F. (2023). Is there any relationship between nurses' perceived organizational justice, moral sensitivity, moral courage, moral distress and burnout? *BMC Nursing*, 22(1), 368. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01536-x>
- Maddock, A. (2024). The relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Nevill, R. E., Istvan, E. M., & Haverkamp, S. M. (2022). The effects of aggression subtypes on burnout and caregiver instability in direct support professionals. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 24(2), 99-109. <https://doi.org/10.1177/10983007211042136>
- Peng, P., Chen, S., Hao, Y., He, L., Wang, Q., Zhou, Y., ... & Liu, T. (2023). Network of burnout, depression, anxiety, and dropout intention in medical undergraduates. *International Journal of Social Psychiatry*, 69(6), 1520-1531. <https://doi.org/10.1177/00207640231166629>
- Reise, S. P., Mansolf, M., & Haviland, M. G. (2023). Bifactor measurement models. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 329-348). Guilford Press.
- Schablon, A., Kersten, J. F., Nienhaus, A., Kottkamp, H. W., Schnieder, W., Ullrich, G., ... & Wirth, T. (2022). Risk of burnout among emergency department staff as a result of violence and aggression from patients and their relatives. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4945. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094945>
- Shamloo, Z. S., Hashemian, S. S., Khoshsima, H., Shahverdi, A., Khodadost, M., & Gharavi, M. M. (2017). Validity and reliability of the Persian version of the Maslach burnout inventory (general survey version) in Iranian population. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.5812/ijpbs.8168>
- Simon, J., & Bach, B. (2022). Organization of clinician-rated personality disorder types according to ICD-11 severity of personality dysfunction. *Psychodynamic Psychiatry*, 50(4), 672-688. <https://doi.org/10.1521/pdps.2022.50.4.672>
- Suifan, T., Alsayyed, N. M., Alhyari, S., Saa'da, R., & Sweis, R. J. (2024). Improving productivity through prevention of job loss: The role of employee engagement and burnout. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 42(1), 90–116. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2024.138154>
- Summers, F. (2024). *Object relations theories and psychopathology: A comprehensive text*. Routledge.
- Yeomans, F. E., Diamond, D., & Caligor, E. (2024). *Otto Kernberg: A contemporary introduction*. Taylor & Francis.