

مطالعه ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بین در فرسودگی شغلی مریبان مهد کودک

فخری تاجیک‌زاده*^۱، سمانه محمدپور^۱، فاطمه زارعی^۲

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد مرودشت، فارس، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱/۱۸

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی به عنوان یک نشانگان روان‌شناختی تعریف شده است که حرفه‌های خدمات انسانی معمولاً بیشتر از سایر حرفه‌ها در معرض آن قرار دارند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های فرسودگی شغلی در مریبان مهد کودک‌های شیراز بود.

روش: جامعه آماری پژوهش تمامی مریبان مهد کودک‌های شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۵ بود. نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر از مریبان، به روش تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. ابزار مورداستفاده جهت جمع‌آوری داده‌ها شامل مقیاس فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۱) و سیاهه پنج عاملی نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵) بود. به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل همبستگی متعارف استفاده شد.

یافته‌ها: ضرایب ساختاری به‌دست‌آمده در تابع اول در این پژوهش نشان دادند که الگوی از نمرات بالا در روان‌آزردگی (ضریب ساختاری، ۰/۷۶۵)، و الگوی از نمرات پایین در توافق‌پذیری (۰/۷۴۳-) و برون‌گرایی (۰/۵۰۷-) با الگوی از نمرات بالا در تحلیل عاطفی (۰/۹۴۰)، دگرسان‌بینی خود (۰/۶۱۹) و فقدان موفقیت فردی (۰/۵۳۱)، همبسته هستند. ضرایب ساختاری به‌دست‌آمده در تابع دوم نیز نشان می‌دهد که الگوی از نمرات بالا در برون‌گرایی (۰/۸۵۴) با الگوی از نمرات پایین در فقدان موفقیت فردی (۰/۷۴۷) و دگرسان‌بینی (۰/۳۵۰-) خود همبسته است.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر، اهمیت تأثیر فرسودگی شغلی بر کار مریبان مهد کودک را روشن ساخت و بر لزوم توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی از جمله ویژگی‌های شخصیتی تأکید می‌کند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، مریبان مهد کودک

*نویسنده مسئول: فخری تاجیک‌زاده، دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

تلفن: ۰۷۱ - ۳۶۱۳۴۰۰۰

ایمیل: F.tajikzade@shirazu.ac.ir

مقدمه

خدمات انسانی سروکار دارند از جمله مشاغلی هستند که فرسودگی بسیاری ایجاد می‌کنند. حرفه معلمی به خصوص معلمی در سطح پیش‌دبستان و مهد کودک از جمله مشاغل پرتنش است (۶).

امروزه نقش و اهمیت شخصیت مربیان در پرورش استعدادها و توانایی‌های کودکان امری شناخته شده است. بسیاری از روان‌شناسان معتقدند که مربیان در انتقال و یادگیری مفاهیم و گسترش توانایی ذهنی کودکان سهم به‌سزایی ایفا می‌کنند. واضح است فرایند پرورش کودکان توسط مربیان زمانی به بهترین شکل خود محقق می‌شود که مربیان از سلامت روانی در ابعاد مختلف برخوردار باشند. فرسودگی شغلی مربیان در تعلیم و تربیت کودکان تأثیر منفی خواهد داشت. از مشکلاتی که می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی در مربیان مهد کودک شود، می‌توان به تغییرات مکرر قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها، تنش‌های مربوط به مسائل کودکان در محیط مهد کودک، نگرانی‌های ناشی از پرداخت نشدن حقوق، جابه‌جایی مکرر نیروها، اضطراب‌های ناشی از رقابت در حوزه کاری، عدم وجود والدین حمایت‌کننده، عدم آشنایی والدین کودکان با مقررات جاری و تحمیل خواسته‌های غیرمعقول به مدیریت کودکان از سوی آنها اشاره کرد (۷).

یانگمی (۸)، اسمیت، کاهرمیر و روکس (۹) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی در فرسودگی و تنیدگی نقش مهمی ایفا می‌کند و فرسودگی شغلی می‌تواند کارایی مربیان را کاهش دهد. ساهی و رقوی (۱۰) به این نتیجه رسید که تنیدگی با روان‌آزردگی ارتباط مثبتی دارد و میزان واکنش فرد به عوامل تنش‌آور ارتباط نزدیکی با ویژگی‌های شخصیتی فرد دارد. کیم، شین و سوانگر (۱۱) و بیکر، وندرز، لویگ و دلار (۱۲) و حجت (۱۳) بر فرسودگی شغلی و رابطه آن با پنج عامل شخصیتی (روان‌آزردگی، برون‌گردی، وجدانی بودن، توافق، و بازبودن به تجربه) تأکید کردند. کوکینوس (۳) و لانگلان و همکاران (۱۴) به این نتیجه رسیدند که بین

فرسودگی شغلی^۱ فرایندی از خستگی جسمی و روانی است که در اثر فشار هیجانی ناشی از درگیری درازمدت در انسان ایجاد می‌شود. بر اساس تعریف مسلش (۱) فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی شامل تحلیل عاطفی^۲، دگرسان‌بینی خود^۳، و فقدان موفقیت فردی^۴ است. سویدر و زیمرمن (۲) و کوکینوس (۳) بیان می‌کنند فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازندگی فرد با عوامل تنش‌آور است. سنگلیم و سانجیون (۴) فرسودگی در معلمان و مربیان را موقعیتی معرفی می‌کنند که معمولاً مشاهده می‌شود و نه تنها معلمان تحت تأثیر این مشکل هستند بلکه سیستم آموزشی کل کشور نیز با تبعات این مشکل مواجه است.

فرسودگی شغلی در افراد می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد که یکی از آن عوامل، ویژگی‌های شخصیتی فرد است و واکنش افراد در برابر فرسودگی ممکن است به تبع ویژگی‌های شخصیتی‌شان متفاوت باشد. شخصیت عبارت است از جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (۵). هر فردی به شیوه خاصی رفتار می‌کند و انتظارات، توانایی، نیازها، و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی همه سازمان‌ها نیز بر اساس اهداف، وظایف و فعالیت‌های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تأمین می‌کنند؛ بنابراین برای هر یک از شخصیت‌های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است (۵). هر شغلی با تنیدگی همراه است اما برخی مشاغل عوامل تنش‌گر زیادی دارند و این امر معلول آن کار، نوع وظایف و مسئولیت‌های این گونه شغل‌ها است. فرسودگی شغلی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد. اغلب حرفه‌هایی که با

1. Job burnout
2. Emotional exhaustion
3. Depersonalization
4. Personal accomplishment

و فرسودگی شغلی به ضرر جامعه خواهد بود و از طرف دیگر با در نظر گرفتن این نکته که کودکان سرمایه‌های آینده کشور هستند و سلامت روانی افرادی که با این کودکان در ارتباط هستند بسیار مهم است، ضرورت پژوهش در این مورد روشن می‌شود. بنابراین، هدف کاربردی در پژوهش حاضر، یافتن علل بروز فرسودگی شغلی و ارائه راهکارهایی برای کاهش فرسودگی شغلی در مربیان مهد کودک است. از آنجایی که در پژوهش‌های پیشین نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی چندان مورد توجه قرار نگرفته است بنابراین هدف از این پژوهش پیش‌بینی فرسودگی شغلی مربیان مهد کودک بر اساس ویژگی‌های شخصیتی است. بنابراین در راستای هدف پژوهش حاضر، این سؤال مطرح است که آیا ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بین فرسودگی شغلی در مربیان مهد کودک است؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی متعارف^۱ است. تحلیل همبستگی متعارف شیبه رگرسیون چندگانه است، به این معنا که در این روش ترکیبی از متغیرهای پیش‌بینی به منظور پیش‌بینی متغیرهای ملاک به کار برده می‌شود. تفاوت این دو روش در تعداد متغیرهای ملاک است (۲۲). جامعه پژوهش، تمامی مربیان مهد کودک‌های شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ (دی ۱۳۹۴ تا آذر ۱۳۹۵) بود. از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر از مربیان انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا از میان مهدکودک‌ها، ۱۰ مهدکودک و سپس از میان هر مهدکودک، ۱۰ مربی به صورت تصادفی انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از دارا بودن سن حداقل ۲۰ سال، داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، نداشتن ناتوانی‌های جسمی و روان‌پزشکی معنادار، تمایل و

ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. هیکس و الکساندر و جونز (۱۵) دریافتند برخی افراد با ریخت‌های شخصیتی خاص بیشتر مستعد فرسودگی هستند. بارت و همکاران (۱۶) و اسمیت و همکاران بیان کردند که برخی ویژگی‌های شخصیتی مربیان می‌تواند آنها را به سمت فرسودگی سوق دهد. سچرز و همکاران (۱۷) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی از جمله وظیفه‌شناسی، برون‌گردی، و توافق‌پذیری در میزان درگیری معلمان با شغلشان تأثیرگذار است. وانگ و زنگ (۱۸) به بررسی ویژگی‌های شخصیتی و عوامل تأثیرگذار بر شخصیت مربیان مهد کودک پرداختند. هو (۱۹) نیز به بررسی ویژگی‌های شخصیتی تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی مربیان مهد کودک پرداخت. با وجود فرضیه‌های نظری محتمل، در مورد ارتباط بین مدل پنج‌عاملی شخصیت و فرسودگی شغلی و پیشینه موجود در مورد این موضوعات در زندگی و اهمیت آن، هیچ پژوهش داخلی که بر این حیطة تمرکز کند وجود ندارد (۲۰). در پژوهش آنتونیو و همکاران (۲۱) نیز به بررسی تنیدگی شغلی و فرسودگی در معلمان ابتدایی و دبیرستان و نقش راهبردهای کنار آمدن آنها با شرایط به عنوان یک ویژگی شخصیتی پرداخته شده است و تلویحاً در این پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، بر روی سایر معلمان مقاطع و مربیان مهد کودک مطالعه شود و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مدنظر قرار گیرد. تنها چند مطالعه به بررسی ویژگی‌های شخصیتی پنج‌عاملی پرداخته است اما به همه متغیرهای پژوهش حاضر خصوصاً در ایران و بر روی این نمونه خاص پرداخته نشده است. همچنین در پژوهش‌های پیشین بیشتر به عوامل تنش‌آور موقعیتی مؤثر بر فرسودگی شغلی پرداخته شده است و ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد توجه کمی قرار گرفته است. با توجه به مطالب مطرح شده و خلا پژوهشی موجود و اهمیت مسائل مربوط به کودکان و مربیان آنها و اهمیت فرسودگی شغلی در حیطة‌های کاری و از آنجایی که فرسودگی شغلی از مسائل مهم و جالب توجه در جامعه امروز است و پیامدهای ناشی از تنیدگی

1. Canonical correlation

خرده‌مقیاس دارای ۱۲ گویه است (۲۴). آزمودنی جواب را در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند. نمره‌گذاری این آزمون بر اساس نمره‌های ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ است. این آزمون برای افراد بالای ۱۷ سال مناسب است. مک‌کری و کاستا ضریب اعتبار ۵ عامل را به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، و ۰/۷۰ گزارش کردند (۲۴). زارعی (۲۴) ضرایب همبستگی این آزمون را با آزمون آیزنک از ۰/۳۴- تا ۰/۵۵+ گزارش کرده است. روایی آزمون به وسیله تحلیل عاملی سؤال‌های نسخه بلند (۲۴۰ سؤالی) و بر اساس چرخش عامل‌ها حول ۵ عامل اصلی محاسبه شد، سواناتی که حداکثر بار عاملی و اعتبار تشخیصی حول یک عامل را داشتند برای نسخه کوتاه استخراج شدند (۲۵).

ج) روش اجرا: مجوزهای لازم از بخش‌های مربوطه گرفته شد. معمولاً پر کردن پرسشنامه‌ها با ابزارهای ذکر شده ۱۵ دقیقه زمان می‌برد و پس از ورود به هر مهد کودک، به‌طور کلی به مربیان در مورد هدف اجرای پژوهش توضیحاتی ارائه می‌شد و به مربیان گفته شد که موافقت یا عدم موافقت آنها با شرکت در پژوهش یا انصراف از همکاری پس از اعلام موافقت، تأثیری بر شغل و ادامه فعالیت آنها در مهد کودک نخواهد داشت. از تمام شرکت‌کنندگان در این پژوهش قبل از اجرا موافقت برای شرکت گرفته شد و به آنها گفته شد که اطلاعات خصوصی آنها به‌هیچ‌عنوان افشا نخواهد شد و نتایج این پژوهش به صورت جمعی و در قالب اعداد گزارش خواهد شد. پرسشنامه‌ها بین مربیان توزیع شد و از آنها خواسته شد که تمامی گویه‌ها را مطالعه کنند و به دقت پاسخ دهند. ضمناً هیچ محدودیت زمانی برای تکمیل پرسشنامه‌ها اعمال نشد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی ساده، و همبستگی متعارف به کمک نرم‌افزار SPSS 22 انجام گرفته است.

رضایت برای شرکت کردن در مطالعه، حضور مربی در یکی از مهدکودک‌های انتخابی. معیارهای خروج از مطالعه نیز شامل وجود مشکلات جسمانی و روان‌پزشکی که مانع از تکمیل پرسشنامه می‌شود، غیبت مربی و مرخصی که باعث می‌شود آزمودنی در آن خوشه نمونه‌گیری نشود، و عدم تمایل به شرکت در مطالعه بودند.

ب) ابزار

۱. سیاهه فرسودگی شغلی مسلسل^۱: این پرسشنامه توسط مسلش (۱) ساخته شده است و شامل ۲۲ گویه است که به سنجش تحلیل عاطفی، دگرسان‌بینی خود، و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. نحوه نمره‌گذاری گویه‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. گزینه‌ها از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مشخص شده است (۲۳). مسلش و جکسون (۲۳) اعتبار این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحلیل عاطفی ۰/۹، دگرسان‌بینی خود ۰/۷۹، و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ به دست آوردند. شیرکول (۲۳) آلفای کرونباخ هر یک از خرده‌مقیاس‌های تحلیل عاطفی، دگرسان‌بینی خود، و فقدان موفقیت فردی را به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۱، و ۰/۷۷ گزارش کرده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱)، به نقل از (۲۳) بررسی و توسط چند نفر از متخصصین در این حیطه موردبررسی قرار گرفت. روایی همزمان این پرسشنامه با پرسشنامه رضایت‌مندی شغلی فیلدورت^۲ توسط بدری گرگوری (۲۳) محاسبه شده است که رابطه معکوس و معنی‌دار به‌دست آمده است.

۲. سیاهه ویژگی‌های شخصیتی نشو^۳: این پرسشنامه ابتدا تحت عنوان نشو با ۱۸۵ سؤال توسط مک‌کری و کاستا (۱۹۸۵) ساخته شده است. در این پژوهش از آزمون نشو ۶۰ سؤالی استفاده شد و این سیاهه پنج عامل روان‌آزردگی، برون‌گردی، باز بودن به تجربه، توافق، و وجدانی بودن را می‌سنجد. هر

1. Maslach burnout inventory (MBI)

2. Fildort

3. Neo five_factor inventory

یافته‌ها

(۳/۴۴)، گشودگی به تجربه ۲۴/۶۶ (۳/۷۹)، وجدانی بودن ۳۰/۱۰ (۳/۱۳)، تحلیل عاطفی ۲۴/۸۲ (۵/۲۴)، دگرسان‌بینی خود ۸/۵۰ (۲/۶۹)، و فقدان موفقیت فردی ۱۹/۵۶ (۴/۴۰). در جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

دامنه سنی کل نمونه مورد بررسی ۲۰ تا ۶۰ سال با میانگین سنی ۳۱/۴۹ و انحراف استاندارد ۸/۴۱ بود. میانگین و (انحراف معیار) نمره‌های کارکنان در ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی به این شرح است: روان‌آزردگی ۱۹/۸۶ (۶/۷۰)، برون‌گرایی ۲۹/۹۸ (۵/۰۲)، توافق‌پذیری ۲۸/۳۹

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

فقدان موفقیت فردی	دگرسان-بینی خود	تحلیل عاطفی	برون‌گرایی	روان‌آزردگی	گشودگی به تجربه	وجدانی بودن	توافق‌پذیری
							۱
						۱	**۰/۲۵
					۱	**۰/۲۲	-۰/۰۴
				۱	۰/۰۳	۰/۱۲	-۰/۱۸
			۱	** -۰/۳۰	۰/۱۴	**۰/۲۲	**۰/۳۴
		۱	* -۰/۲۱	**۰/۴۵	-۰/۰۰	-۰/۱۱	** -۰/۴۱
	۱	**۰/۳۲	*۰/۳۰	**۰/۴۵	۰/۰۷	-۰/۱۱	** -۰/۳۰
۱	**۰/۳۱	**۰/۴۴	** -۰/۴۱	*۰/۲۲	-۰/۱۰	-۰/۱۴	* -۰/۲۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. ** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

در پژوهش حاضر برای بررسی رابطه متغیرهای پژوهش از روش تحلیل همبستگی متعارف استفاده گردید. ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به عنوان ملاک در نظر گرفته شد تا رابطه چندمتغیری مشترک میان این دو دسته متغیر بررسی شود. جدول ۲ نتایج آزمون‌های معنی‌داری کامل تحلیل همبستگی متعارف را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج جدول ۱ بین تحلیل عاطفی با توافق‌پذیری ($r = -0.41$) و برون‌گرایی ($r = -0.21$) رابطه منفی و معنی‌دار و با روان‌آزردگی ($r = 0.45$) رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. بین دگرسان‌بینی خود با توافق‌پذیری ($r = 0.30$) رابطه منفی و معنی‌دار و با روان‌آزردگی ($r = 0.45$) و برون‌گرایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین فقدان موفقیت فردی با توافق‌پذیری ($r = -0.21$) و برون‌گرایی ($r = -0.41$) رابطه منفی و معنی‌دار و با روان‌آزردگی ($r = 0.22$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲. آزمون‌های معنی‌داری برای مدل کامل تحلیل همبستگی متعارف

نام آزمون	ارزش	نسبت F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی‌داری
اثر پیلاپی	۰/۵۳۷	۴/۱۰	۱۵	۲۸۲	<۰/۰۰۱
ویکتور لامبدا	۰/۵۲۸	۴/۴۰	۱۵	۲۵۴	<۰/۰۰۱
اثر هتینگ	۰/۷۷۰	۴/۴۰	۱۵	۲۷۲	<۰/۰۰۱

پژوهش، ۴۷ درصد از واریانس بین فرسودگی شغلی ویژگی‌های شخصیتی را تبیین می‌کند. تعداد توابع یا ابعادی که در تحلیل متعارف به دست می‌آید برابر با تعداد متغیرها در کوچک‌ترین دسته (پیش‌بین یا ملاک) است. چون در این پژوهش متغیر ملاک شامل تحلیل عاطفی، دگرسان‌بینی خود، و فقدان موفقیت فردی است، بنابراین سه تابع یا بعد به دست آمد که اطلاعات مربوط به این سه تابع در جدول ۳ آمده است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود معنی‌داری مقدار لامبدای ویلکز ($p < 0/001$) نشان می‌دهد که بین دو دسته متغیر (ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی) رابطه معنی‌دار وجود دارد. لامبدا نشان‌دهنده واریانس است که توسط مدل تبیین نمی‌شود، در نتیجه $1-\lambda$ اندازه اثر مدل کامل را در ماتریس I^2 آشکار می‌سازد. بر این اساس، اندازه اثر سه تابع متعارف تحلیل برابر است با $0/472 = 1 - 0/528$. اندازه اثر، مقدار واریانس مشترک بین دو دسته متغیر است که مدل کامل قادر به تبیین آن است، بنابراین مدل به دست آمده در این

جدول ۳. ویژگی‌های توابع حاصل از تحلیل متعارف

شماره تابع	مقدار ویژه	درصد	درصد تراکمی	همبستگی متعارف	مجدور همبستگی
۱	۰/۵۶	۷۳/۶۶	۷۳/۶۶	۰/۶۰	۰/۳۶
۲	۰/۱۷	۲۷/۲۳	۹۶/۹۳	۰/۳۸	۰/۱۵
۳	۰/۰۲	۳/۰۶	۱۰۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۰۲۳

می‌شوند و تفسیر نمی‌شوند؛ بنابراین تابع اول و دوم که ۳۶ درصد و ۱۵ درصد از واریانس مشترک را تبیین می‌کنند، تفسیر می‌شود و تابع سوم (۰/۲۳ درصد) مورد تفسیر قرار نمی‌گیرد. علاوه بر روش بالا، پژوهشگر می‌تواند به کمک تحلیل کاهش بعد معنی‌داری آماری توابع را آزمون کند. در جدول ۴ نتایج تحلیل کاهش بعد توابع دو گانه این پژوهش نشان داده شده است.

در تحلیل متعارف راه آسانی برای آزمون معنی‌داری توابع به صورت جداگانه وجود ندارد. یک روش برای بررسی معنی‌داری توابع، توجه به مقدار واریانس است که هر تابع تبیین می‌کند. در جدول ۳ مشاهده می‌شود که مجدور همبستگی‌های متعارف توابع به ترتیب برابر با ۰/۳۶، ۰/۱۵ و ۰/۰۲۳ است. بر اساس دیدگاه پیرو شری و هنسون (۲۶) توابعی که کمتر از ۱۰ درصد واریانس را تبیین کنند، کنار گذاشته

جدول ۴. نتایج تحلیل کاهش بعد برای توابع متعارف

شماره ریشه	لامبدای ویلکز	نسبت F	df فرضیه	Df خطا	سطح معنی‌داری
۱ تا ۳	۰/۵۲	۴/۴۰	۱۵	۲۵۴/۳۷	< ۰/۰۰۱
۲ تا ۳	۰/۸۲	۲/۲۹	۸	۱۸۶	< ۰/۰۰۱
۳ تا ۳	۰/۹۷	۰/۷۳	۳	۹۴	۰/۵۳

تجمعی تابع ۲ تا ۳ ($p < 0/001$) نیز معنی‌دارند. به عبارت دیگر هر دو تابع میزان معنی‌داری از واریانس مشترک میان دو دسته متغیرها را تبیین می‌کنند و رابطه بین دو دسته متغیر توسط هر دو تابع تبیین می‌شود. نتایج تا به این جا نشان داد که بین دو دسته متغیر به‌طور کلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و هر سه تابع به دست آمده، مقدار معنی‌داری از واریانس بین دو دسته

در ردیف اول و دوم جدول ۴ نتایج آزمون معنی‌داری اثر تجمعی^۱ توابع ۱ تا ۳ و ۲ تا ۳ گزارش شده است. این آزمون نشان می‌دهد که آیا ترکیب هر دو تابع معنی‌دار است یا خیر. همان‌طور که پیش از این گفته شد اثر تجمعی تابع ۱ تا ۳ (یا مدل کامل) از نظر آماری معنی‌دار است ($p < 0/001$). اثر

1. cumulative effect

ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و مجذور ضریب ساختاری آنها (یا واریانس تبیین شده) را برای مجموعه متغیرهای پیش‌بین و ملاک در تابع متعارف اول نشان می‌دهد.

متغیر را تبیین می‌کند، اما نقش هر کدام از متغیرهای پیش‌بین و ملاک در توابع چقدر است؟ برای پاسخ به این سؤال به ضرایب استاندارد و ساختاری متغیرها رجوع می‌کنیم. جدول ۵

جدول ۵. ضرایب استاندارد، ساختاری و مجذور ضرایب ساختاری متغیرها در تابع اول

متغیر	ضریب استاندارد	ضریب ساختاری	مجذور ضریب ساختاری
تحلیل عاطفی	۰/۷۹	۰/۹۴	۰/۸۸
دگرسان‌بینی خود	۰/۳۳	۰/۶۱	۰/۳۸
فقدان موفقیت فردی	۰/۰۷	۰/۵۳	۰/۲۸
R^2c			۰/۳۶
روان‌آزردگی	۰/۶۶	۰/۷۶	۰/۵۸
برون‌گرایی	-۰/۰۹	-۰/۵۰	۰/۲۵
توافق	-۰/۵۳	-۰/۷۴	۰/۵۵
گشودگی به تجربه	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۰۰۰۷
وجدانی بودن	-۰/۱۸	-۰/۲۴	۰/۰۵

بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب اهمیت روان‌آزردگی (ضریب ساختاری، ۰/۷۶)، توافق‌پذیری (ضریب ساختاری، -۰/۷۴) و برون‌گردی (ضریب ساختاری، -۰/۵۰) سهم بیشتری در ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین دارند. جدول ۶ ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و مجذور ضریب ساختاری آنها (یا واریانس تبیین شده) را برای مجموعه متغیرهای پیش‌بین و ملاک در تابع متعارف اول نشان می‌دهد.

پیرو آلپورت و پترسون (۲۷) فقط متغیرهای دارای ضرایب ساختاری حداقل ۰/۳۰ مورد توجه و تفسیر قرار می‌گیرند. به این ترتیب مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد که در تابع اول از بین متغیرهای ملاک به ترتیب اهمیت تحلیل عاطفی (ضریب ساختاری، ۰/۹۴)، دگرسان‌بینی خود (ضریب ساختاری، ۰/۶۱) و فقدان موفقیت فردی (۰/۵۳) سهم بیشتری در ترکیب خطی متغیرهای ملاک دارند. از سوی دیگر، در این تابع از

جدول ۶. ضرایب استاندارد، ساختاری و مجذور ضرایب ساختاری متغیرها در تابع دوم

متغیر	ضریب استاندارد	ضریب ساختاری	مجذور ضریب ساختاری
تحلیل عاطفی	۰/۷۴	۰/۲۱	۰/۸۸
دگرسان‌بینی خود	-۰/۲۸	-۰/۳۵	۰/۳۸
فقدان موفقیت فردی	-۰/۹۸	-۰/۷۴	۰/۲۸
R^2c			۰/۱۵
روان‌آزردگی	۰/۴۰	۰/۱۳	۰/۰۱
برون‌گرایی	۱/۰۸	۰/۸۵	۰/۷۲
توافق	-۰/۳۲	-۰/۰۲	۰/۰۰۰۷
گشودگی به تجربه	۰/۰۳	۰/۱۹	۰/۰۳
وجدانی بودن	۰/۰۲	۰/۲۳	۰/۰۵

مندرجات جدول ۶ نشان می‌دهد که در تابع دوم از بین متغیرهای ملاک به ترتیب اهمیت فقدان موفقیت فردی (ضریب ساختاری، -۰/۷۴) و دگرسان‌بینی خود (ضریب

ساختاری، -۰/۳۵) سهم بیشتری در ترکیب خطی متغیرهای ملاک دارند. از سوی دیگر، در این تابع از بین متغیرهای پیش‌بین فقط برون‌گرایی (ضریب ساختاری، ۰/۸۵) سهم

می‌کند و با گذشت زمان نگرشی غیرشخصی و شیء گونه نسبت به آنها پیدا می‌کند. افراد با ویژگی برون‌گردی بالا دارای هیجان‌های مثبت مثل خوشرویی و خوش‌بینی هستند (۱۱ و ۱۲) در نتیجه این افراد کمتر دچار تحلیل عاطفی می‌شوند. همچنین افراد برون‌گرد دیدگاه مثبت و مطلوبی نسبت به خود اثربخشی شغلی دارند (۲). کیم و همکاران (۱۱) برون‌گردی را به وسیله اعتماد به خود، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجان‌ها تعریف می‌کنند. این افراد عواطف مثبتی از خود نسبت به کار و دیگران نشان می‌دهند بنابراین الگویی از نمرات پایین برون‌گردی در برابر فرسودگی شغلی قابل انتظار است (۱۱). بیکر و همکاران (۱۲) در پژوهش خود دریافتند که تمایل افراد برون‌گرد برای جستجوی تعاملات بیشتر با دیگران فرایند دگرسان‌بینی خود را بی‌اثر می‌کند. بیکر و همکاران (۱۲) نشان دادند که روان‌آزردگی می‌تواند به تنهایی پیش‌بینی‌کننده میزان خستگی عاطفی باشد و از آنجا که روان‌آزردگی شامل اضطراب، خصومت، افسردگی، و زودرنجی می‌شود، افراد روان‌آزرده از نظر عاطفی غیرقابل پیش‌بینی و مستعد دچار شدن به تنیدگی منفی و ناراحتی‌های روان‌شناختی هستند (۱۰). افراد با توافق‌پذیری بالا، گرم، پشتیبان، و حامی هستند و تمایل به صداقت درون‌فردی و بین‌فردی و توجه به دیگران دارند. این افراد با درجه توافق‌پذیری بالا البته اگر بیمارگونه نباشد به دلیل روحیه همکاری و دریافت بازخوردهای مثبت از سوی همکاران کمتر دچار فرسودگی شغلی و عوارض منفی جسمی و روانی آن می‌شوند (۲۴).

به عنوان محدودیت‌های پژوهش می‌توان مطرح کرد که نتایج پژوهش حاضر مربوط به مریبان مهد کودک شهر شیراز است، در نتیجه تعمیم نتایج به مریبان مهد کودک سایر شهرها با محدودیت مواجه است و به علاوه جنس مریبان در پژوهش حاضر کنترل نشد که بهتر است در مطالعات بعدی کنترل شود. کم بودن حجم نمونه می‌تواند یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش باشد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از

بیشتری در ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین دارد. همچنین، ضریب تعیین متعارف ۰/۱۵ است که مقدار واریانس مشترک بین دو مجموعه متعارف متغیرهای پیش‌بین و ملاک را تعیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های فرسودگی شغلی در مریبان مهد کودک‌های شیراز بود. ضرایب ساختاری به دست آمده در تابع اول در این پژوهش نشان می‌دهند که الگویی از نمرات بالا در روان‌آزردگی و الگویی از نمرات پایین در توافق‌پذیری و برون‌گرایی با الگویی از نمرات بالا در تحلیل عاطفی، دگرسان‌بینی خود و فقدان موفقیت فردی همبسته هستند. ضرایب ساختاری به دست آمده در تابع دوم نیز نشان می‌دهد که الگویی از نمرات بالا در برون‌گرایی با الگویی از نمرات پایین در فقدان موفقیت فردی و دگرسان‌بینی خود همبسته است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش هیکس و الکساندر و جونز (۱۷)، سوادیر و زیمرمن (۲)، گورپید، لاکریتز و سینگ (۲۰)، کیم، شین و سوانگر (۹)، لانگلان و همکاران (۱۱)، کوکینوس (۳)، بیکر و همکاران (۱۰)، سنگلیم و سانجیون (۴)، حجت (۲۳) همسو است. همچنین رنتوز (۲۸) شیوع فرسودگی شغلی در بین مراقبت‌کنندگان کودک و مریبان مهد کودک را مورد بررسی قرار داد. افراد دارای جنبه‌های شخصیتی متفاوت به شیوه خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند، و توانایی و مهارت‌های رفتاری منحصر به فرد، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف متفاوت دارند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان مطرح کرد که شخصیت‌هایی که اضطراب، افسردگی و احساس گناه و کلافگی را زیاد تجربه می‌کنند و به عبارت دیگر روان‌آزرده‌خو هستند، در هر محیطی اعم از خانواده، گروه دوستان یا در محل کار، این عواطف منفی را به محیط نیز القا می‌کنند. چنین فردی در محیط کارش، نسبت به تمامی عوامل، با دیدی منفی برخورد

پژوهش‌های مرتبط با منابع انسانی به‌طور جدی‌تری وارد عمل شوند تا منجر به اشتیاق و همکاری مریبان در اجرای هر چه بهتر پروژه‌های پژوهشی آتی شود. برای پیشگیری از فرسودگی شغلی بهتر است افراد به کاری که علاقه‌مند هستند و از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام درست وظایف شغلی برخوردارند، مشغول شوند. وقتی مناسب‌ترین فرد برای تصدی مسئولیت‌های یک شغل انتخاب شود، احتمال بروز تنش‌های روانی کمتر است و احتمال ابتلا به عارضه فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمامی مریبان و مدیران مهدکودک‌های شهر شیراز که با پژوهشگران همکاری کردند کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع: یادآور می‌شود که این پژوهش برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی به دنبال نداشته است.

پرسشنامه استفاده شده است و با توجه به اینکه پرسشنامه، جنبه خودگزارشی دارد و مریبان با تمایل خود به پرسشنامه پاسخ می‌دهند، ممکن است در پاسخ‌هایشان حالت سوگیری وجود داشته باشد. ممکن است ترس کارکنان از عواقب ارائه اطلاعات واقعی (از جمله اخراج) و سبک رهبری آمرانه موجود در مهدکودک، می‌تواند خوددلیلی برای کم کردن صحت و سقم اطلاعات جمع‌آوری شده باشد. عدم اعتماد کارکنان به پیاده‌سازی نتایج طرح‌های پژوهشی مرتبط با منافع انسانی، خود منجر به پایین آمدن تعهد آنها در ارائه پاسخ صادقانه به سؤالات پرسشنامه‌ها می‌شود. پیشنهاد می‌شود به منظور تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش، پژوهش‌های مشابه در مهدکودک‌های سایر شهرها و همچنین نمونه مرد و با تعداد نمونه بیشتر صورت گیرد. همچنین در پژوهش‌های بعدی با استفاده از روش‌های آزمایشی و ابزارهای گوناگون دیگری از جمله مشاهده و مصاحبه، روابط علی بین متغیرهای پژوهش مشخص شود. از نظر کاربردی، پیشنهاد می‌شود، مسئولین مهدکودک‌ها نسبت به پیگیری و اجرای نتایج

References

1. Maslach C. Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *J Pers Soc Psychol.* 1981; 37 (4): 953-967.
2. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout and work outcomes. *J Vocat Behav.* 2010; 76(3): 487-506.
3. Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *Br J Educ Psychol.* 2007; 77 (1): 229-243.
4. Sanglim K, Sungeun Y. Childcare Teachers' Job Satisfaction: Effects of Personality, Conflict-handling, and Organizational Characteristics. *Soc Behav Pers.* 2016; 44, 2 (8): 177-184.
5. Behnoodi Z. Health and job stress. Tehran: Humanity; 2006, pp: 20-21. [Persian].
6. Smidt W, Kammermeyer G, Roux S, Theisen C, & Weber C. Career success of preschool teachers in Germany – the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Dev Care* , 2017; 1-14.
7. Rentzou, K. Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers. *Education*, 2015; 43 (3): 249-262.
8. Youngmi K. Emotional labour and burnout among public middle school teachers in South Korea. [Master's thesis]. [Jyvaskyla]. Faculty of Education, University of Jyvaskyla; 2016, pp 2-3.
9. Smidt W, Kammermeyer G, Roux S. Relations between the Big Five personality traits of prospective early childhood pedagogues and their beliefs about the education of preschool children: Evidence from a German study. *Learn Individ Differ*, 2015; 37: 96- 106.
10. Sahi M, Raghavi M. A study of Personality in relation to Resilience and Stress. *Int J Innov Educ Res.* 2016; 4 (2): 10- 18.
11. Kim HJ, Shin KH, & Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the big Five personality dimensions. *Int J Hosp Manag.* 2009; 28: 96-104.
12. Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, & Dollard MF. The relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A study Among Volunteer Counselors. *J Soc Psychol.* 2006; 146 (1): 31-50.
13. Hojat M. Empathy as Related to Personal Qualities, Career Choice, Acquisition of Knowledge, and Clinical Competence. *Empathy in Health Professions Education and Patient Care.* 2016; 151-167. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-27625-0_9
14. Langelan S, Bakker A B, Arnold B, Doornen L J P v, Schaufeli W B. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Pers Individ Dif.* 2006; 40 (3): 521-532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.00
15. Hicks RE, Alexander V, Jones CM. Counseling and Psychotherapy Orientations in Australia: Responses from 24 Australian. *Psychology.* 2016; 7 (8): 1146- 1153.
16. Barrett J, Eason CM, Lazar R, Mazerolle SM. Personality Traits and Burnout among Athletic Trainers Employed in the Collegiate Setting. *J Athl Train.* 2016; 51(6):454–459.
17. Scheepers RA, Arah OA, Heineman MJ, & Lombarts KM. How personality traits affect clinician-supervisors' work engagement and subsequently their teaching performance in residency training. *Med Teach.* 2016; 38 (11): 1105- 1111.
18. Wong YP, Zhang L.. Perceived school culture, personality types, and wellbeing among kindergarten teachers in Hong Kong. *Australasian Journal of Early Childhood*, 2014; 39 (2): 100-108.
19. Hu Y. The Relationship Between Job Burnout of Kindergarten Teachers in Shanghai and their Personality Traits [master's thesis]. [Stockton, California]: University of the Pacific, 2017: 2-3.
20. Subin P, Song Y M, Ko G N, Jhung K, Ha K, Lee Y R, Kim Y. The Relationship between Personality, Sense of Efficacy, and Stress in Korean Teachers. *Psychiatry Investig*, 2016; 13(5): 566–570.

21. Antoniou A S, Ploumpi A, Ntalla M. Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 2013; 4(3A): 349-355.
22. Delavar A. *Theory and Research in the Humanities and Social Sciences*. Tehran: Roshd Publications; 1997, pp: 274- 275. [Persian]
23. Atashafroz A. Compared to public health, occupational stress and burnout of teachers of special schools and ordinary primary school in Khuzestan province [Thesis for Master of Science]. [Ahvaz, Iran]: Faculty of Psychology, Shahid Chamran University; 2006, 42- 45. [Persian].
24. Amanallahi A. Examine the relationship between personality characteristics and interpersonal factors - family and marital satisfaction [Thesis for PHD of Science]. [Ahvaz, Iran]: Faculty of Psychology, Shahid Chamran University; 2006, 40-42. [Persian].
25. Haghshenas H. Persian Version and Standardization of NED Personality Inventory-Revised. *IJPCP*. 1999; 4 (4): 38-48. [Persian]. URL: <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-1757-fa.html>.
26. Sherry A, Henson RK. Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: a user- friendly primer. *J Pers Assess*. 2005; 84 (1): 37-48.
27. Alpert MI, Peterson RA. On the Interpretation of Canonical Analysis. *J Mark Res* .1972; 9 (2): 187-192.
27. Alacron G, Eschleman KJ, Bowling NA. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work Stress*. 2009; 23 (3): 244-263.
28. Rentzou K. Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers. *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*. 2015; 43 (3): 249- 262.

Archive of SID

The Study of Personality Traits as predictors of Job Burnout in Kindergarten Teachers

Fakhri Tajikzadeh¹, Samaneh Mohamadpour¹, Fatemeh Zaree²

1. Ph.D. Student in Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran
2. M.A. in Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azad University of Marvdasht, Fars, Iran

Received: October 3, 2016

Accepted: April 7, 2017

Abstract

Background and Purpose: Job burnout is usually defined as a psychological syndrome that jobs related to human service are usually more than other jobs are affected. The purpose of this study was to investigate the role of personality traits as predictors of job burnout in kindergarten teachers.

Method: The statistical population of the study was all teachers of kindergartens in Shiraz during the school year 2012-2013. A sample of 100 teachers was selected using multi-stage random sampling. This study was descriptive and correlational method. *Job burnout inventory* (1981) and *NEO five-factor inventory* (1985) were used to collect of data. For analyzing data, canonical correlation was used.

Results: Structural coefficients showed that the pattern of high scores in neuroticism (0.765) and the pattern of low scores in agreeableness (-0.743) and extraversion (-0.507) are correlated with a pattern of high scores in emotional exhaustion (0.940), depersonalization (0.619) and personal accomplishment (0.531). The structural coefficients obtained in the second function also show that a pattern of high scores in extraversion (0.854) are correlated with the pattern of low scores in depersonalization (-0.350) and personal accomplishment (0.747).

Conclusion: The present study highlights the importance of the effect of job burnout on the work of kindergarten educators, and emphasizes the need to pay attention to the variables affecting job burnout, including personality traits.

Keywords: Job burnout, personality traits, kindergarten teachers

Citation: Tajikzadeh F, Mohamadpour S, Zaree F. The study of personality traits as predictors of job burnout in kindergarten teachers. *Quarterly Journal of Child Mental Health*. 2017; 4(3): 16-26.

***Corresponding author:** Fakhri Tajikzadeh, Ph.D. Student in Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran.
Email: F.tajikzade@shirazu.ac.ir Tel: (+98) 071 - 36134000