

«علوم تربیتی»

سال سوم - شماره ۱۱ - پاییز ۱۳۸۹

ص.ص. ۹۳-۱۰۶

## بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز

دکتر حسین لطفی‌نیا<sup>۱</sup>

حسین محسنی‌نیا<sup>۲</sup>

### چکیده

فرسودگی شغلی یکی از علل عمده عوارض جسمی و روانی در نیروی انسانی شاغل، بخصوص در حرفه‌های خدمات انسانی (معلمی، پرستاری) بوده و نیز در کاهش کارایی آنها مؤثر می‌باشد با توجه به نقش کلیدی آموزش و پرورش در تربیت فرزندان کشور و نقش مهم معلم در این خصوص، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، استرس با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی انجام شد. این پژوهش از نوع همبستگی بود که بر روی ۳۲۵ نفر (۲۳۱ نفر زن و ۸۳ نفر مرد) در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ در شهر تبریز صورت پذیرفت ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI کوتاه و آزمون فرسودگی شغلی مازلاک و جدول رویدادهای زندگی (استرس‌های زندگی) هولمز و راهه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن و از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که از عوامل شخصیتی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن تأثیر بیشتری را بر فرسودگی شغلی معلمان دارند. تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه باوجدان بودن بیشترین تأثیر را در فرسودگی شغلی داشت.

**واژگان کلیدی:** فرسودگی شغلی - معلمان ابتدایی - ویژگی‌های شخصیتی

۱- استادیار دانشگاه علوم پزشکی تبریز

۲- کارشناس ارشد روان شناسی عمومی

## مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود. به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بی تردید نیروی انسانی کارآمد و خودانگیز می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارآرایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌میز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌ند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می‌برد (گرین ها<sup>۱</sup> و، ۱۹۷۵).

فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> واژه‌ای برای توصیف دگرگونی‌های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل‌هایی پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعات‌های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را مازلاک<sup>۳</sup> و جکسون<sup>۴</sup> ارائه نموده‌اند. فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی شامل خستگی هیجانی<sup>۵</sup>، مسخ شخصیت<sup>۶</sup> و کاهش کفایت شخصی<sup>۷</sup> می‌باشد (شوفلی<sup>۸</sup>، مازلاک و مارک<sup>۹</sup> ۱۹۹۴).

شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پر استرس می‌باشد و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند (کشاوری، ۱۳۸۱). یکی از نتایج مهم این استرس‌ها فرسودگی شغلی معلمین می‌باشد. چنانچه راسل<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۷) بر این اعتقاد بود که فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های مختلف است که تجربه می‌شود و به صورت علائم جسمانی (سردرد و زخم معده) و روانی (افسردگی و خشم) و رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود. بررسی‌های انجام شده درباره فرسودگی شغلی در معلمان نشان داده است که در شرایط کاری یکسان، افراد به یک اندازه دچار فرسودگی نمی‌شوند و به بیان دیگر، فرسودگی، از تعامل عوامل بی‌شماری از جمله عوامل فردی، میان فردی، شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پدید می‌آید (شوفلی و همکاران، ۱۹۹۴).

- 1- Green have
- 2- Professional burn out
- 3- Maslach
- 4- Jackson
- 5- Emotional exhaustion
- 6- Depersonalization
- 7- Decreased personal accomplishment
- 8- Schaufeli
- 9- Marek
- 10- Russel

از طرف دیگر کلیه عوامل درونی فرد را که نحوه رفتار، تفکر و احساس او را تحت تأثیر قرار می‌دهد شخصیت می‌نامند (کوکلان، ۱۳۵۸ به نقل از هرشی<sup>۱</sup> و لگو<sup>۲</sup>).

کارکردهای بنیادی شخصیت، انسجام بخشیدن به احساس، اندیشه و ادراک در راستای انجام رفتارهای هدفمند است (سادوک، سادوک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

مک کری و کوستا شخصیت را در پنج بعد یا پنج عامل اصلی شامل روان نژندگرایی، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، دلیپذیر بودن و با وجدان بودن توصیف کردند. روان نژند گرایی به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین اطلاق می‌شود. برونگرایی به تمایل فرد برای مثبت بودن، قاطعیت، سر و زباندار، گرم بودن، تحرک، مهربانی و اجتماعی بودن گفته می‌شود. انعطاف‌پذیری عبارت است از تمایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی، با هوش، با فرهنگ، مبتکر و فهمیده و نوآوری و حساس بودن از نظر هنری می‌باشد. دلیپذیر بودن به تمایل برای مؤدب، با نزاکت، قابل انعطاف، قابل اعتماد، خوش فطرت، بخشنده، رقیق‌القلب و متحمل بودن می‌باشد و با وجدان بودن عبارت است از تمایل به منظم بودن، برنامه داشتن، علاقمند بودن به پیشرفت و پشتکار داشتن، سنجیده و دقیق عمل کردن می‌باشد (به نقل از خوش یمن، ۱۳۸۴).

مازلاک، شافلی و لیتز (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند. حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار.

معلمان با استرس‌های مختلفی مواجه هستند یکی از پیامدهای این استرس‌ها بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان است این فرسودگی ناشی از عکس‌العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان و در خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شکل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه‌نهایی زندگی، فقدان احساس همدردی و اختلال روحی و جسمی پدیدار می‌شوند. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با استرس‌های روانی فرسودگی شغلی مقابله کرد (نقدی، ۱۳۸۹).

در تحقیق دیگری که فونتانا<sup>۴</sup> و ابوذری (۱۹۹۲) با عنوان سطح استرس و جنس و عوامل شخصیتی در معلمان، بر روی ۹۴ معلم انجام دادند آشکار شد که ۷۲/۶٪ از سطوح متوسطی از استرس و ۲۳/۲٪ از

- 1- Hershey
- 2- Lugo
- 3- Sadock
- 4- Fontana and Abovserev

سطح جدی استرس را تجربه کرده‌اند، همبستگی معنی‌داری بین استرس و روان‌آزردگی حاصل شد، نتایج این مطالعه نشان داد که برون‌گرایی و نوروتیسم بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس شغلی است و به نظر می‌رسد شخصیت نسبت به عواملی دیگری نظیر سن، جنس، تأثیر بیشتری در استرس شغلی دارد. از تحقیقات دیگری که بر روی فرسودگی شغلی صورت گرفته می‌توان تحقیق آرا و ایریت<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) که بر روی مدیران و سرپرستان صورت گرفته است، در این تحقیق فرسودگی شغلی و پیش‌بینی‌های آنرا میان ۶۲ سرپرست در سازمان بهداشت عمومی را بررسی کردند. آزمودنی‌ها پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و خرده مقیاس‌های حمایت اجتماعی و تعارض نقش و ابهام نقش را تکمیل کردند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که این سرپرستان سطوح بالاتر از مسخ شخصیت و موفقیت شخصی کاهش یافته را تجربه کردند، اما سطوح عاطفی در حد متوسط بود. علت اولیه برای فرسودگی شغلی سرپرستان، ابهام نقش و سیاست‌های سازمانی ناهماهنگ بوده است. علاوه بر این تعارض نقش - شخص، تراکم کاری ادراک شده و انتظارات متعارض سرپرستان در فرسودگی شغلی آنها مؤثر بوده است. در مطالعه‌ای که توسط لافلین<sup>۲</sup> و اتو<sup>۳</sup> و دیگران (۱۹۸۶) بر روی معلمان ابتدایی و متوسطه انجام دادند نشان داد معلمانی که دسترسی کمتری به حمایت اجتماعی داشتند به نظر می‌رسید که آمادگی بیشتری برای فشار روانی دارند و تحقیقاتی که در آمریکا صورت گرفته نیز نشان می‌دهد که معلمان در محیط کاری حمایت‌کننده سطوح پائین‌تری از استرس شغلی و فرسودگی روانی را گزارش می‌کنند (سارس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲).

نشانگان فرسودگی شغلی بر روند اثر بخشی، کارآمدی خدمات معلمان، بهداشت روانی، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان اثر منفی می‌گذارد و دانش‌آموزان را بامشکلات و موانع متعدد روبرو می‌کند از این رو لازم است با تشخیص و درمان به موقع از عواقب سوء آن جلوگیری گردد. با توجه به پیشینه نظری و مطالب فوق هدف کلی انجام این تحقیق بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تبریز می‌باشد.

#### فرضیه‌ها

- ۱- بین ویژگی‌های روان‌نژندی و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی‌های برون‌گرایی و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط وجود دارد.
- ۳- بین ویژگی‌های دلپذیر بودن و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط وجود دارد.
- ۴- بین ویژگی‌های باوجدان بودن و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط وجود دارد.

---

1- Erea and Irit  
2- Laflin  
3- Eotto  
4- Sarc

۵- بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط وجود دارد.

### سوالات

- وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان چگونه است؟
- وضعیت فرسودگی شغلی معلمان چگونه است؟
- کدامیک از ویژگی‌های شخصیت بهترین پیش‌بینی کننده‌ی فرسودگی شغلی معلمان هست؟

### روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع همبستگی که در این روش از روی متغیر پیش‌بین (مستقل) ویژگی‌های شخصیتی، متغیر ملاک (وابسته) فرسودگی شغلی پیش‌بینی می‌شود و نحوه گردآوری اطلاعات از نوع میدانی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان تبریز می‌باشد که براساس اطلاعات اخذ شده از واحد آمار و انفورماتیک سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تعداد آنها در سال تحصیلی ۸۸-۸۹، ۴۱۸۲ نفر می‌باشد از بین آنها طبق فرمول تعیین حجم نمونه کوکران با خطای ۰/۰۱ و دقت برآورد  $d = ۰/۰۵$  و حداکثر واریانس  $pq = ۰/۲۵$  بعد از تصحیح به ۳۲۵ نفر مرد و زن که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی (به نحوی که نسبت معلمان در نمونه برابر نسبت معلمان هر ناحیه در کل جامعه باشد) استفاده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دو پرسشنامه یعنی پرسشنامه فرسودگی شغلی و پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI فرم کوتاه می‌باشد.

### ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش دو پرسشنامه و جدول هولمز به شرح زیر است:

#### الف) پرسشنامه فرسودگی شغلی:

این پرسشنامه که توسط مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) تهیه شده است، فرسودگی شغلی و سه جنبه آن را مورد مطالعه قرار می‌دهد. این پرسشنامه همان پرسشنامه فرسودگی شغلی خدمات انسانی است که از بیست و دو ماده تشکیل شده است، که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی، مسخ شخصیت) را می‌سنجد.

شیوه پاسخ‌گویی افراد به هر یک از مواد پرسشنامه شامل تعداد دفعاتی است که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را دربرمی‌گیرد. هرگز (صفر)، چندبار در سال (۱)، یکبار در ماه (۲)، چندبار در ماه (۳)؛ یکبار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶). شیوه نمره‌گذاری: پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است و خرده تست‌های مختلف از موارد زیر تشکیل یافته است:

خستگی عاطفی: ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰

مسخ شخصیت: ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۲

موفقیت فردی: ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱

پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در مطالعات مختلف که بر روی خصوصیات و ویژگی‌های روان‌سنجی صورت گرفته، روشن شده است که از پایایی و اعتبار بالایی برخوردار است. پایایی و روایی: مازلاک و جکسون پایایی درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده‌اند، پایایی درونی برای خستگی عاطفی  $\alpha = 0/90$  مسخ شخصیت  $\alpha = 0/70$  و فقدان موفقیت فردی  $\alpha = 0/71$  گزارش کرده‌اند و ضریب بازآزمایی آن  $0/60$  تا  $0/80$  گزارش شده است. (شوفلی و همکاران، ۱۹۹۴).

نحوه امتیازبندی ابعاد مختلف فرسودگی شغلی براساس فراوانی تکرار به صورت زیر است: در بعد خستگی عاطفی امتیاز کمتر از ۱۸ برای فراوانی خستگی عاطفی کم، امتیاز ۱۹-۲۶ برای فراوانی خستگی عاطفی زیاد در نظر گرفته می‌شود. در بعد عدم موفقیت فردی امتیاز بیشتر یا مساوی ۴۰ برای فراوانی کم، امتیاز ۳۹-۳۴ برای فراوانی متوسط و کمتر یا مساوی ۳۳ برای فراوانی زیاد عدم موفقیت در نظر گرفته می‌شود. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فیلیان در ایران برای اولین بار مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد  $0/75$  گزارش نموده است و از آن پس در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است، تحقیقاتی که در این پژوهش به آنها اشاره شده است. (به نقل از مومنی، سراجی و صالحی، ۱۳۸۸)

#### (ب) پرسشنامه شخصیتی NEO نئو (NEO-FFI):

این پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی را به پنج عامل مورد مطالعه قرار می‌دهد. جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی معلمان در تحقیق حاضر از این پرسشنامه استفاده شده که ویژگی‌های شخصیتی را در پنج عامل:

۱- نورو تیسیم (روان نژندگرایی) ۲- برون‌گرایی ۳- انعطاف‌پذیری ۴- دلپذیر بودن ۵- با وجدان بودن می‌سنجد و شامل ۶۰ سؤال با طیف لیکرت می‌باشد، نمرات گزینه‌ها: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲) نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. هر عامل در فرم کوتاه ۶۰ سؤالی با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده شد، البته این پرسشنامه ابتدا در فرم ۲۴۰ سؤالی بوده است که بعدها فرم کوتاه ۶۰ سؤالی آن توسط مک‌کری<sup>۱</sup> و کوستا<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) تهیه گردیده است.

نمره‌گذاری فرم کوتاه: این مقیاس دارای ۶۰ سؤال است. در هر سؤال آزمودنی نمره صفر تا ۴ را احراز می‌کند. هر یک از سوالات نشان‌دهنده یکی از ۵ عامل بزرگ شخصیت مک‌کری و کوستا به ترتیب عامل N (روان نژندگرایی)، E (برون‌گرایی)، O (گشودگی)، A (دلپذیر بودن) و C (با وجدان بودن) است. هریک از عوامل ۱۲ سؤال مقیاس را پوشش می‌دهند. در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره‌ای از صفر تا ۴۸ کسب می‌کند. (مارنات<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)

اعتبار و روایی: در خصوص NEO-FFI - نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیر مقیاس‌های این پرسشنامه، همسانی درونی خوبی دارند. به عنوان مثال کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای دلپذیر بودن)، ۰/۸۶ (روان نژندگرایی) را گزارش کرده‌اند.

هلدن<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه‌ی ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان نژندگرایی) گزارش می‌کند. نتایج مطالعه مورادیان<sup>۵</sup> و نزلک<sup>۶</sup> (۱۹۹۵) نیز حاکی از آن است که آلفای کرونباخ روان نژندگرایی، برون‌گرایی، گشودگی (انعطاف‌پذیری)، دلپذیر بودن و با وجدان بودن به ترتیب عبارتند از ۰/۸۴، ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۸۳ (به نقل از آشتیانی، ۱۳۸۸).

این پرسشنامه در ایران نیز توسط گروسی (۱۳۷۷) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون - آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ برای عوامل N، E، O، A و C بدست آمده است. همچنین در تحقیق ملازاده (۱۳۸۱) آلفای کرونباخ برای  $N = 0/86$ ،  $E = 0/83$ ،  $O = 0/74$ ،  $A = 0/76$  و  $C = 0/87$  و آلفای کل ۰/۸۳ بدست آمده است.

- 1- MC Crae
- 2- Costa
- 3- Marnat
- 4- Helden
- 5- Moradian
- 6- Nazlak

## یافته‌ها

## آزمون فرضیه‌ها

با توجه به آزمون‌های همبستگی انجام گرفته ملاحظه می‌شود همه فرضیه‌های پژوهش حاضر با شدت‌های مختلف تأیید شده‌اند.

جدول (۱): آزمون فرضیه‌ها

عنوان	آزمون (P)	سطح معنی داری	اسپیرمن (r)	مقدار همبستگی	تعداد نمونه (n)
فرضیه (۱)	بین ویژگی‌های روان‌نژندی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۰۰۱	۰/۱۸۷	۳۲۵	
فرضیه (۲)	بین ویژگی‌های برون‌گرایی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۱۹۷	۳۲۵	
فرضیه (۳)	بین ویژگی‌های دل‌پذیر بودن و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۰۱۱	۰/۱۴۱	۳۲۵	
فرضیه (۴)	بین ویژگی‌های با وجدان بودن و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۲۱۸	۳۲۵	
فرضیه (۵)	بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۱۹۵	۳۲۵	

سؤال اول: وضعیت فرسودگی شغلی معلمان چگونه است؟

سؤال دوم: وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان چگونه است؟

سؤال سوم: کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی بهترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان

است؟

جدول (۲): وضعیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان

عنوان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	sk	ku	نتیجه وضعیت معلمان مورد مطالعه
فرسودگی شغلی معلمان	۳۲۵	۲۴/۴۹	۰/۳۸	۶/۸۸	۰/۳۴	۰/۳۴	-۰/۴۷	در حد متوسط
روان‌نژندی	۳۲۵	۳۳/۴۶	۰/۴۰	۷/۴۸	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۲۳	در حد متوسط
برون‌گرایی	۳۲۵	۳۸/۱۲	۰/۳۸	۶/۸۵	۰/۱۳	۰/۱۳	-۰/۶۴	در حد متوسط
انعطاف‌پذیری	۳۲۵	۴۳/۲۸	۰/۳۵	۶/۳۸	-۰/۴۲	-۰/۴۲	۰/۲۳	متوسط به بالا
دل‌پذیر بودن	۳۲۵	۳۶/۲۵	۰/۲۷	۴/۹۲	-۰/۰۴	-۰/۰۴	۰/۱۱۵	در حد متوسط
با وجدان بودن	۳۲۵	۴۴/۶۸	۰/۴۶	۸/۴۳	-۰/۴۹	-۰/۴۹	-۰/۸۵	متوسط به بالا



به منظور انتخاب آزمون‌های آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده لازم است تا نوع توزیع متغیرها به لحاظ طبیعی بودن پراکندگی آنان ارزیابی شود که در این مورد از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد که در نهایت سطح معنی‌داری آزمون فوق در مورد تمامی متغیرها به جز دلپذیر بودن کوچکتر از  $0/05$  بود بنابراین می‌توان قضاوت نمود که تمامی متغیرها به جز متغیر دلپذیر بودن، در آنها پراکندگی نمرات طبیعی نیست و آزمون‌های ناپارامتری در مورد این متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

### تبیین فرسودگی شغلی معلمان مورد مطالعه بر اساس متغیرهای پیش بین

در جدول شماره (۳) روش مورد استفاده و متغیرهای مستقل و وابسته بکار گرفته شده در تحلیل رگرسیون نشان داده شده است. مقدار  $R^2$  یا ضریب تعیین برابر  $0/197$  می‌باشد. از آنجا که در روش Enter کلیه متغیرها همزمان وارد معادله می‌شوند، بنابراین  $R^2$  بدست آمده نشان می‌دهد که ۱۹ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل روان‌نژندی، برون‌گرایی، دلپذیر بودن، باوجدان بودن، انعطاف‌پذیری تبیین می‌گردند. مطابق آزمون تحلیل واریانس انجام شده نیز معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها با سطح معنی‌داری ( $F=13/02, P < 0/001$ ) در سطح ۹۹ درصد تأیید می‌شود. مطابق نتایج اصلی رگرسیون ستون ۲ به عنوان ضریب به منظور پیش بینی مقدار  $Y$  (فرسودگی شغلی) در معادله رگرسیون چند گانه مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقدار  $t$  تک تک ضرایب رگرسیون نیز محاسبه شده و سطح معنی‌داری آنها نیز در جدول آمده است. همان‌طور که مقدار سطح معنی‌داری نشان می‌دهد، اثرات متغیرهای: برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، باوجدان بودن معنی‌دار شده است و اثرات سایر متغیرها یعنی: روان‌نژندی و دلپذیر بودن معنی‌دار نمی‌باشد و آنها تأثیر بسیار ضعیفی در پیشگویی متغیر وابسته یعنی فرسودگی شغلی دارند.

اما در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی معادله رگرسیون باید از مقادیر بتا استفاده کرد. از آنجا که مقادیر بتا استاندارد شده می‌باشند بنابراین از طریق آن می‌توان در مورد اهمیت نسبی متغیرها قضاوت کرد. بزرگ بودن مقدار بتا نشان دهنده اهمیت نسبی و نقش آن در پیشگویی متغیر وابسته می‌باشد. در اینجا می‌توان قضاوت کرد که: با وجدان بودن با مقدار ( $0/335$ ) بیشترین سهم را در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی متغیر فرسودگی شغلی معلمان دارد.

جدول شماره (۳): ضرایب متغیرهای مستقل در شکل رگرسیونی به روش همزمان

متغیر مستقل	ضریب	خطای استاندارد	بتا	آماره t	سطح معنی داری	رابطه	سطح اطمینان
مقدار ثابت	۲۶/۴۲	۵/۱۰۴		۵/۱۷۷	۰/۰۰۰	مثبت	٪۹۹
روان نژندی	۰/۰۳۸	۰/۰۵۴	۰/۰۴۰	۰/۷۰۵	۰/۴۸۱	مثبت	٪۹۵
برون گرایی	-۰/۱۹۸	۰/۰۶۰	-۰/۱۹۸	-۳/۲۹۸	۰/۰۰۱	منفی	٪۹۵
دلپذیر بودن	-۰/۰۹۸	۰/۰۷۳	-۰/۰۷۰	-۱/۳۵۰	۰/۱۷۸	منفی	٪۹۵
انعطاف پذیری	-۰/۱۹۱	۰/۰۶۲	-۰/۱۷۷	-۳/۰۷۱	۰/۰۰۲	منفی	٪۹۵
باوجدان بودن	۰/۲۷۴	۰/۰۴۵	۰/۳۳۵	۶/۰۶۱	۰/۰۰۰	مثبت	٪۹۹
R <sup>2</sup>		۰/۱۹۷		F-statistic			۱۳/۰۲
Adj-R <sup>2</sup>		۰/۱۸۲		P (F-statistic)			۰/۰۰۰
S.E of regression		۶/۲۲		متغیر وابسته		فرسودگی شغلی	

### بحث و نتیجه گیری

فرضیه (۱): بین ویژگی‌های روان نژندی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که هر چه ویژگی‌های روان نژندی (روان رنجور خویی) در معلمان مورد مطالعه بیشتر شود فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد پس رابطه مثبتی بین این دو وجود دارد، عوامل روان نژندی مثل ترس، غم، دست‌پاچگی، عصبانیت، اضطراب، افسردگی، شتاب‌زدگی و پرخاشگری هر چه در یک فرد بیشتر باشند و خصوصیات یک فرد را تشکیل دهند باعث می‌شود مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند بنابراین از بازدهی فرد کاسته شده و فرد زود خسته شده و میزان کارایی پایین بیاید و به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و روحی و شغلی در فرد پدیدار شوند.

نتایج بدست آمده از فرضیه اول با نتایج تحقیقات فونتانا و ابوذری (۱۹۹۲) و صباحی و آیت‌اللهی (۱۳۸۵) و احمدی (۱۳۸۶) و آهنگر (۱۳۸۵) و مهاجر (۱۳۸۲) و سری وستاوا (۱۹۹۱) و نوواک و کنث (۱۹۹۱) مطابقت و از آن حمایت می‌کنند.

فرضیه (۲): بین ویژگی‌های برون گرایی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های برون‌گرایی معلمان مورد مطالعه (مثل جمع گرایی، جرات، گرمی، فعالیت سر و زبان‌دار، فعال بودن، اجتماعی بودن) و فرسودگی شغلی رابطه منفی

وجود دارد یعنی معلمانی که برون‌گرا هستند، یعنی با دیگران انس می‌گیرند، برای اشتباهات جزئی خود را سرزنش نمی‌کنند، ناامید نمی‌شوند، در زندگی فعال‌اند و پرتلاش و با جرأت هستند، تصمیم‌درستی را در مواقع بحرانی می‌گیرند. از اذیت دانش‌آموزان زود نمی‌رنجد چون به خصوصیات سنی آنها واقفند کمتر به فرسودگی شغلی مبتلا می‌شوند. تحقیقات زیر، نتیجه تحقیق حاضر را مورد تأیید قرار می‌دهند که نتایج بدست آمده از فرضیه دوم با نتایج تحقیقات مهاجر (۱۳۸۲) و فونتانا و ابوذری (۱۹۹۲) و مازلاک و لیترا (۲۰۰۱) و بیگی فرد (۱۳۷۸) و آرا و ایریت (۱۹۹۱) و دیوروکس، هاتسنیگی، نون، فیریت و توتکا (۲۰۰۹) و لافیلن و اتو و دیگران (۱۹۸۶) و هابنر (۱۹۹۳) مطابقت و از آن حمایت می‌کنند.

فرضیه ۳: بین ویژگی‌های دلپذیر بودن و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر بین ویژگی‌های دلپذیر بودن (شامل ویژگی‌هایی مثل مؤدب، با نزاکت، قابل انعطاف، قابل اعتماد، خوش فطرت، همکار، بخشنده، رقیب القلب و متحمل بودن) و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی مورد مطالعه همبستگی معکوس معنی‌داری وجود دارد یعنی هر چه یک معلم در مواقع بحرانی عصبانی نشده، خود نگاه‌دار باشد با مشکلات دانش‌آموزان کنار بیاید زود اشتباه دانش‌آموزان را ببخشد، شرایط سنی آنها را درک کند و با اولیاء و همکاران دیگر تعامل صحیح داشته باشد و مشکلات را تحمل کند و فشار عصبی بر خود نیاورد و منعطف باشد به مدت طولانی می‌تواند به شغل معمولی بدون فرسودگی ادامه دهد و از این شغل لذت ببرد، طوری که می‌توان گفت با افزایش ویژگی دلپذیر بودن معلمان مورد مطالعه، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد نتایج تحقیق حاضر از فرضیه سوم با نتایج تحقیق مهاجر (۱۳۸۲) مطابقت و از آن حمایت می‌کند.

فرضیه ۴: بین ویژگی‌های با وجدان بودن و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر بین ویژگی‌های با وجدان بودن (نظم، وظیفه‌شناسی، خویشتن‌داری تلاش برای موفقیت و پیشرفت، پرکار بودن، دقیق) و فرسودگی شغلی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد یعنی هر چه یک فرد دلسوز باشد، کارهایش را بخواهد با دقت و تمام و کمال انجام دهد، وظیفه‌اش را بنحو احسن انجام دهد و سعی کند در کار و حرفه خودش پیشرفت و رو به جلو حرکت کند، ابتکار عمل به خرج دهد، پرکار و پرجنب و جوش باشد در این صورت انرژی بیشتری را این کار می‌طلبد بنابراین در کوتاه مدت باعث فرسودگی جسمی و شغلی شده و از توان فرد می‌کاهد، بنابراین با افزایش ویژگی با وجدان بودن معلمان مورد مطالعه، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد که تحقیقات قبلی فرضیه فوق را مورد تأیید قرار می‌دهند.

نتایج بدست آمده از فرضیه چهارم با نتایج تحقیقات نبرگر (۱۹۷۹) و بیگی فرد (۱۳۷۸) مطابقت و از آن حمایت می‌کند.

فرضیه (۵): بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

براساس اطلاعات به دست آمده از پژوهش حاضر بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری (زیبایپسندی، احساسات، عقاید، ارزش‌ها - تخیلی و خلاق، کنجکاو و مبتکر، روشن فکر، با هوش، پذیرنده) و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس (منفی) معنی‌داری وجود دارد.

یعنی می‌توان گفت که معلمان هرچه انعطاف‌پذیر باشند یعنی در برابر ناملایمات زندگی، دانش‌آموزان و محیط مدرسه با حقوق کم، نداری، مشکلات خانواده و جامعه کنار بیایند و شغل معلمی را یک ارزش بدانند و به آن عقیده و ایمان داشته باشند. و آن را بپذیرند در این صورت از فرسودگی شغلی آنان کاسته خواهد شد و به مدت طولانی و با علاقه می‌توانند به شغل خود ادامه دهند. بنابراین می‌توان گفت با افزایش انعطاف‌پذیری معلمان مورد مطالعه، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد که تحقیقات زیر نتیجه فوق را مورد تأیید قرار می‌دهند.

نتایج بدست آمده از فرضیه پنجم با نتایج تحقیقات مازلاک به نقل از عادلانی (۱۳۸۶) و عادلانی (۱۳۸۶) مطابقت و از آن حمایت می‌کند.

به طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های دیگر در مورد فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی معلمان هر چه مثبت یعنی برونگرا، انعطاف‌پذیر و دلپذیر باشد و فرد بتواند خودش را با شغل و محیط و شرایط بیشتر وفق دهد از دیگران کمک بخواند و به دیگران کمک کند خیلی دیر فرسوده و از کار افتاده می‌شود ولی خصوصیات منفی (روان‌نژندگرایی) سریع‌تر انسان را فرسوده و از کار می‌اندازند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بوده که باعث می‌شود در تعمیم یافته‌ها با احتیاط عمل شود، که عبارتند از: برای به دست آوردن اطلاعات مجبور به استفاده از پرسشنامه بودیم، به علت کمبود وقت در زنگ سیاحت معلمان اجازه پاسخگویی حضوری به سؤالات را نداشتند، بنابراین احتمال اشتباه وجود دارد، عدم همکاری و عدم علاقه معلمان بدلیل اینکه نتایج تحقیقات قبلی به آنان منعکس نشده بود و جامعه آماری به معلمان دوره ابتدایی شهر تبریز محدود بود.

نکات کاربردی که از این تحقیق می‌توان گرفت، با توجه به رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان لازم است مسئولان آموزش و پرورش در گزینش معلمان علاوه بر شرایط عمومی و اختصاصی مندرج در آئین نامه‌ها به ویژگی‌های شخصیتی آنها مخصوصاً در مقطع ابتدایی توجه کنند و چون عامل با وجدان بودن یک عامل خیلی مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان است تدابیری اتخاذ شود معلمینی که با وجدان و وظیفه شناس اند برای اینکه زود فرسوده نشوند مزایایی مثل حمایت اجتماعی، مالی، تفریحی و مسافرت و غیره در نظر بگیرند و کسانی که دارای خصوصیات افسردگی، روان‌نژدی و پرخاشگری بالا و انعطاف‌پذیری پایین می‌باشند در سایر پست‌های آموزش و پرورش به غیر از شغل معلمی مشغول شوند.

## مآخذ

- احمدی، م (۱۳۸۶). بررسی روابط بین فرسودگی شغلی و سلامت روان شناختی در دبیران دبیرستان‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روان شناسی، دانشگاه تربیت معلم
- آهنگر، احد (۱۳۸۵). بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ‌های شخصیتی مشاوران تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته روان شناسی عمومی دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگی فرد، سلیمه (۱۳۷۸). بررسی ارتباط ویژگی شخصیتی سخت رویو حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- خوش یمن، س (۱۳۸۴). بررسی رابطه ابعاد شخصیتی مدیران دبیرستان‌های دخترانه تبریز با عملکرد آنها، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- صبحی و آیت‌اللهی (۱۳۸۵). بررسی وضعیت سلامت روانی و رابطه‌ی آن با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان‌های شیراز. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- عادلانی، م (۱۳۸۶). بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر بهره‌وری سازمانی در بین کارکنان شرکت سپمان شمال. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۸). آزمون‌های روانشناسی، ارزیابی شخصیت و سلامت روانی، تهران: مؤسسه انتشارات بعثت.
- کوکلان، ه (۱۳۵۸). رفتار سازمانی و روابط انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- گراث- مارتات، گری (۱۳۸۴). راهنمای سنجش رونی. ترجمه حسن‌پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو. تهران: نشر سخن (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۳).
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۷۷). هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی NEO و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران، رساله دکتری روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ملازاده، جواد (۱۳۸۱). رابطه سازگاری زناشویی با عوامل شخصیت و سبک‌های مقابله‌ای در فرزندان شاهد. رساله دکتری روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- مهاجر، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه تبریز.
- مؤمنی، سراجی و صالحی (۱۳۸۸). مقایسه فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش درمان و آموزش دانشگاه علوم پزشکی اراک، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، سال دو، شماره ۴، صفحه ۱۲۳-۱۱۳.
- نقدی، احمد (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت و خودکار آمدی با فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان تبریز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

- Deverux, M., and etall, (2009). Social support and coping asmediators or moderators of the impact of work stressors on burn out in intelletual disability support staff, **j, Researchin Developmental Disabiliteis**.Vol(30), PP.367-377.
- Erea, irit, p., (1991). Supervisors can burnout too clinical **Super visor**. No. 2, Vol. 9.
- Fontana and Abovseri., (1992). "Stress Level sand Personality Factors in teachers", **Bri.j.Ed. Psych**, No.2, Vol.3. PP. 262-270.
- Green have, J. H., (1975). Mental health performance **journal of applied psychology** , 59 , 122-126.
- Hubner, E., (1993). "Professionals under stress", **Psyc, In the schools**,Vol(30), PP.40-49.
- Jackson, E, and schwab R., (1987). "Toward an understanding of the burnout", **j, APP. PSYC**. No(4).Vol(71), pp.630-670.
- Maslach, C, andJackson, S., (1981). The measurement of experienced burnout. **j. occ. Beh.**
- Maslach , C., Schaufeli , W. B., and leiter , M. P., (2001). Job burnout. **Annual review of psychology** , 52 , 397-422.
- Nberger, F., (1979). "The staff burnout syndrome in alternative instintions", **Psychoterapy, Theory, Research and practice**, No(1),vol(12), pp. 73-82.
- Nowalck – Kenneth, M., (1991). Psycholocial predictors ofheath stutus. **Workand stress**, No (2), Vol (5).
- Sadock, B. J., and Sadock M. V. A., (2000). **Comprehensive text book of psychiatry** (1<sup>th</sup> ed). Philadelphia: lippincott willams and wilkins, (pp.821-822).
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., and Marek T., (1994). Professional burnout: **recent developments in theory and research** (1<sup>st</sup> ed). Washington: Taylorand francis, (pp. 201-211).
- Srivastova , A. X., (1991). Moderating effect coping on the relationship between stress and performance, **Psychological studies**, 36, (192-197).