

«زن و مطالعات خانواده»

سال هفتم - شماره بیست و نهم - پاییز ۱۳۹۴

ص: ۱۱۳-۱۳۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۵/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۲۱

بررسی مقایسه‌ای باورهای وسواسی و ویژگی‌های شخصیتی در معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین

دکتر امیر پناه‌علی^۱

فاطمه کریمی‌آذر^۲

چکیده

هدف پژوهش بررسی مقایسه‌ای باورهای وسواسی و ویژگی‌های شخصیتی در معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین بود. روش پژوهش توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری پژوهش حاضر فرهنگیان زن ناحیه ۲ شهر تبریز بود که از این جامعه تعداد ۱۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مازلاک، ویژگی‌های شخصیتی مک‌کری و کوستا و باورهای وسواسی انجمن وسواسی فکری و عملی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین باورهای وسواسی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی بالا و پایین معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین ویژگی‌های «روان‌نژندی»، «برون‌گرایی»، «دلپذیر بودن»، «باوجدان بودن» و «انعطاف‌پذیری» معلمان با «فرسودگی شغلی بالا و پایین» تفاوت معناداری وجود دارد ($P > 0/001$).

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، باورهای وسواسی، ویژگی‌های شخصیتی

1. استادیار گروه مشاوره و روانشناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) panahali@iaut.ac.ir

2. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، ایران
Karimiazarou@gmail.com

مقدمه

میزان شیوع تنیدگی شغلی در سطح وسیع و تاثیر این تنیدگی در بروز رفتارهای روان تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی موجب شده‌اند که توجه به فرسودگی شغلی و مطالعه آن بطور فزاینده‌ای گسترش یابد به گونه‌ای که سازمان بهداشت جهانی اعلام کرده است، ۹۰٪ از جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند و معتقدند که شغل شان درجهت اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵ درصد از افراد به دلیل عدم رضایت شغلی به دنبال کمک‌های روان پزشکی هستند. هر حرفه‌ای با تنیدگی همراه است اما تنیدگی‌های برخی مشاغل بیش‌تر است. این امر معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های این گونه مشاغل است و حرفه معلمی و تدریس نیز از جمله مشاغل پرتنش است؛ درگیری با دانش آموزان ناسازگار، حقوق ناکافی، عدم وجود والدین و مدیران حمایت کننده از جمله عوامل تنیدگی زا و استرس برای معلمان است. فرسودگی شغلی از پیامد این تنیدگی‌هاست (راسل^۱، آلتمایر و ولزن، ۱۹۸۷).

به نظر می‌رسد که باورهای وسواسی می‌توانند باعث بوجود آمدن فرسودگی شغلی شوند، بنابراین لازم است تا ابعاد این عامل بررسی شود. به طوری که پس از یک دوره سکوت در دهه‌های ۱۹۹۰-۱۹۸۰ اشتیاق عظیمی در زمینه تحولات تحقیقی و درمانی جدید در اختلال وسواس- عملی (OCD) پدیدار شد. دهه ی شصت و هفتاد قرن بیستم میلادی، دوران بالندگی رویکرد رفتاری در زمینه‌های تحقیق و درمان بود. اما در دهه‌های بعدی و به دنبال وجود برخی کاستی‌ها در توضیح رفتار وسواسی، جنبه‌های شناختی این اختلال در پژوهش‌ها بیش‌تر مورد توجه قرار گرفت. بسیاری از نظریه پردازان مدل‌های وسواسی، عامل شناخت را یکی از عوامل اصلی در شکل‌گیری اختلال وسواس می‌دانند (فوا^۲ و کوزاک، ۱۹۸۶). تحقیقات بسیاری بیانگر این نکته است که ابعاد شناختی بطور عامل و حوزه‌هایی از باورهای معین بطور خاص، می‌توانند ویژگی شناختی بیماران OCD قلمداد شوند. هر کدام از محققان بطور جداگانه، یک یا چند نمونه از ابعاد شناختی وسواس را مورد بررسی قرار داده‌اند.

افراد با نشانه‌های وسواسی- اجباری، معمولاً دارای افکار، تصاویر ذهنی یا تکانه‌های مزاحم هستند که باعث اضطراب و آزارشان می‌شود پس از وقوع افکار مزاحم، فعال شدن باورهای ناکارآمد در ذهن موجب ارزیابی منفی فکر مزاحم بعنوان نشانه‌ای از تهدید می‌شود. این باورها باعث تشدید هیجان‌های منفی می‌گردد و این خود به فرسودگی شغلی افراد دارای این اختلال اضطرابی کمک می‌کند. می‌توان گفت که رفتار هر فرد در سازمان تحت تاثیر بعد هنجاری و شخصی قرار می‌گیرد که ویژگی‌های مربوط به بعد شخصی آن کلیه جنبه‌های عقلی، عاطفی، انگیزشی و فیزیولوژیکی فرد را در بر می‌گیرد و او را از

1. Russel, Altmaier & Velzen
2. Foa & Kozak

افراد دیگر متمایز می‌سازد. بدیهی می‌نماید رفتار فرد در سازمان نمی‌تواند از نوع شخصیت فرد تاثیر پذیرد و میزان سازگاری و عکس‌العمل وی را نسبت به محیط کنترل ننماید (علاقه‌بند، ۱۳۹۳).

فرسودگی شغلی، پیامدهای زیانباری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تاخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلال‌های روانی جسمانی نمایان می‌شوند. برای فایق آمدن بر این مشکلات باید با تنیدگی‌های روانی و فرسودگی مقابله کرد (آهنگر، ۱۳۸۵). اهمیت این پژوهش در برجسته کردن عوامل موثر بر فرسودگی و نیز ابعاد مختلف فرسودگی در جامعه فرهنگیان است. در چند دهه اخیر تحقیقات مختلفی از جمله تحقیقات مازلاک و جکسون (۱۹۹۴) و راسل و همکاران (۱۹۸۷) در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفته است. مثلاً تحقیقات مازلاک و جکسون (۱۹۹۴) نشان داد که نقش حجم کار زیاد، میزان کنترل کم، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزش میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار، در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر و مهم می‌باشند (به نقل از آهنگر، ۱۳۸۵). لوو^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی انجام داد، به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. از سویی ویژگی شخصیتی روان‌نژندی پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی است. سوکودوا، لاجکیاکووا^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی در دانش‌آموزان می‌باشد. تونده و اونابانجو^۳ (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان ویژگی شخصیتی و عزت‌نفس با فرسودگی شغلی در معلمان انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین ویژگی‌های شخصیتی و عزت‌نفس با فرسودگی شغلی در معلمان رابطه وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. سابورجی، شونموگا، سکار و سوماتی^۴ (۲۰۱۲) در پژوهش با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و مدیریت استرس شغلی به این نتیجه دست یافت که بین ویژگی شخصیتی با استرس شغلی رابطه وجود دارد و با افزایش ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری میزان استرس شغلی افزایش می‌یابد.

بنابراین از آن جا که رفتار، حرکات، روحیه معلمان همه مقاطع بر دانش‌آموزان و یادگیری و تحصیل آن‌ها تاثیر به‌سزایی دارد مخصوصاً این تاثیر تا بدان جا پیشرفته که بچه‌ها حرف معلمان خود را مقدم تر از والدین قرار می‌دهند فلذا هرگونه سستی، بی‌انگیزگی، بی‌حالی و فرسودگی معلومان بطور مستقیم

1. Louw
2. Skodova & Lajciakova
3. Tunde & Onabanjo
4. Subburaj, Shunmuga, Sekar & Sumathi

بر دانش‌آموزان اثر خواهد گذاشت البته عوامل زیادی از قبیل سر و صدای زیاد بچه‌ها، انرژی زیاد بچه‌ها، روحیه لطیف و شکل پذیر آنها، انتظار بیش‌تر والدین از معلمان، حقوق پایین، حساسیت زیاد والدین نسبت به نحوه تدریس معلمان و جو خاص حاکم و استرس‌های دیگر زندگی و خانوادگی همه و همه موجب خستگی زودرس روحی و جسمی معلمان می‌گردند با مشخص شدن ابعاد شخصیتی معلمان از طریق آزمون‌های شخصیتی و باورهای وسواسی آنان از طریق آزمون باورهای وسواسی می‌توان از فرسودگی زودرس آنان جلوگیری و یا حداقل کاست. پس لازم است که تحقیقی در زمینه بررسی مقایسه‌ای باورهای وسواسی و ویژگی‌های شخصیتی در معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین صورت گیرد تا زوایای تاثیر این عوامل در فرسودگی شغلی آن‌ها مشخص گردد.

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق مورد استفاده توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر فرهنگیان زن ناحیه ۲ شهرستان تبریز بود که بر اساس گزارش اداره آموزش و پرورش تعداد آن‌ها ۷۲۰ نفر است. نمونه آماری تحقیق حاضر پس از تصویب طرح تحقیق و اخذ مجوز با مراجعه به آموزش و پرورش از تعداد ۱۰۰ نفر فرهنگی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. در تحقیقات علی مقایسه‌ای تعداد ۳۰ نفر برای هر گروه کفایت می‌کند (دلاور، ۱۳۹۳). لذا برای بالا بردن اعتبار تحقیق نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر برای تحقیق مشخص گردید.

پرسشنامه فرسودگی شغلی

این پرسشنامه توسط مازلاک و جسکون (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 سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی، مسخ شخصیت) را می‌سنجد. شیوه پاسخ گوی افراد به هر یک از مواد پرسشنامه شامل تعداد دفعاتی است که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را در بر می‌گیرد. هرگز (صفر)، چند بار در سال (۱)، یکبار در ماه (۲)، چند بار در ماه (۳)، یکبار در هفته (۴)، چندبار در هفته (۵) و هر روز (۶). شیوه نمره گذاری: پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است و خرده تست‌های مختلف از موارد زیر تشکیل یافته است:

خستگی عاطفی: ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، 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 روان سنجی صورت گرفته، روشن شده است که از پایایی و اعتبار بالایی برخوردار است (شوفلی، مسلج و

مارک^۱، ۱۹۹۴). پایایی درونی برای خستگی عاطفی (آلفا = ۰/۹۰) مسخ شخصیت (آلفا = ۰/۷۰) و فقدان موفقیت فردی (آلفا = ۰/۷۰) گزارش کرده‌اند و ضریب باز آزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است.

پرسشنامه باورهای وسواسی

این پرسش‌نامه یک ابزار ۴۴ ماده‌ای است که توسط گروه وسواس فکری و عملی در سال ۲۰۰۳ به منظور شناسایی باورهای وسواسی طراحی شده است. ماده‌ها روی مقیاس ۷ درجه‌ای از (۰ تا ۷) رتبه بندی می‌شود، آزمون از شش زیر گروه افکار تشکیل شده که دامنه‌های کلیدی حوزه‌های شناخت در وسواس- اجباری هستند که عبارتند از: مسئولیت پذیر/ ارزیابی بالای خطر؛ باور به این که فرد مسئول اصلی پیش آمدن پیامدهای منفی است که در ذهن خود تصور می‌کند و قادر است جلوی آنها را بگیرد و بزرگنمایی احتمال یا شدت خطر. این ۲ باور شامل شانزده ماده است (شمس، قدیری، اسماعیلی ترکانبوری و ابراهیم خانی، ۱۳۸۳):

۱، ۵، ۶، ۸، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۹، ۳۳، ۳۴، ۳۶، ۳۹، ۴۱

اهمیت / کنترل افکار: باور به این که صرف وجود یک فکر نشان از اهمیت آن بوده و اعمال کنترل کامل بر افکار مزاحم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این باورها شامل دوازده ماده است.

۴۴، ۷، ۱۳، ۱۴، ۲۱، ۲۴، ۲۷، ۲۸، ۳۰، ۳۲، ۳۵، ۳۸، ۴۲

کمالگرایی/ تحمل نکردن شرایط مبهم، باور اینکه برای هر مشکلی راه حلی وجود دارد و نه تنها می‌توان هر کاری را کامل (یعنی بدون اشتباه انجام داد)، بلکه این یک ضرورت است و حتی اشتباهات جزئی هم پیامدهای جدی خواهد داشت و باورهای مربوط به ضرورت قطعیت ناتوانی مقابله با تغییرات پیش بینی نشده و سختی کار در شرایط مبهم. این دو باور نیز شامل شانزده ماده است:

۲، ۳، ۴، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۷، ۴۰، ۴۳

بررسی تحلیل عاملی ۳ عامل PC، ICT، RT را بدست آورد که همبستگی بالایی با هم داشتند. یافته‌ها بیانگر اعتبار و پایایی پرسشنامه (OBQ-۴۴) در جمعیت ایرانی می‌باشد (باباپور خیرالدین، پورشریفی، هاشمی و احمدی، ۱۳۹۱). در این پژوهش نیز پایایی این آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بدست آمده است.

پرسشنامه شخصیتی نئو

این پرسشنامه توسط مک کری و کوستا (۱۹۹۲) ساخته شده است. جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی معلمان در تحقیق حاضر از این پرسشنامه استفاده شده که ویژگی‌های شخصیتی را در پنج

عامل: ۱- نورو تیسیم روان نژندگرای (۲- برون گرای ۳- انعطاف پذیری ۴- دلپذیر بودن ۵- با وجدان بودن می سنجد و شامل ۶۰ سوال با طیف لیکرت می باشد، نمرات گزینه ها: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) می باشد. هر عامل در فرم کوتاه ۶۰ سوالی با ۱۲ سوال سنجیده می شود. در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده می شود، البته این پرسشنامه ابتدا در ۲۴۰ سوال بوده است که بعدها فرم کوتاه ۶۰ سوالی آن توسط مک کری و کوستا (۱۹۸۵) تهیه گردیده است. نمره گذاری فرم کوتاه: این مقیاس دارای ۶۰ سوال است. در هر سوال آزمودنی نمره صفر تا ۴ را احراز می کند. هر یک از سوالات نشان دهنده ی یکی از ۵ عامل بزرگ شخصیت مک کری و کوستا به ترتیب عامل N (روان نژندگرای)، E (برون گرای)، O (گشودگی) A (دلپذیر بودن) و C (با وجدان بودن) است هر یک از عوامل ۱۲ سوال مقیاس را پوشش می دهند. در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره‌ای از صفر تا ۴۸ کسب می کند (مارنات، ۲۰۰۳). همچنین در تحقیق ملازاده (۱۳۸۱) آلفای کرونباخ برای $C=0/87$ ، $A=0/76$ ، $O=0/74$ ، $E=0/83$ ، $N=0/86$ و آلفای کرونباخ کل $0/83$ بدست آمده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

برای اجرای پژوهش ابتدا با مراجعه به اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ تبریز و جلب رضایت آن ها در مورد همکاری برای اجرای پژوهش، معرفی نامه‌هایی جهت معرفی به مدارس این ناحیه دریافت شد و سپس با مراجعه به مدارس انتخابی و با مشخص کردن زمان اجرای پرسشنامه و با حضور در مدرسه پرسش نامه‌های فرسودگی شغلی و باورهای وسواسی و پرسشنامه شخصیت در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و برای شروع کار ابتدا تلاش شد تا اعتماد آنها جلب شده و با گفتن اینکه تکمیل پرسشنامه صرفاً جنبه تحقیقاتی دارد و نتیجه آن هرچه باشد و نیز پاسخهای صادقانه شما محرمانه خواهد ماند به آزمودنی‌ها اطمینان خاطر داده شد و پرسشنامه‌ها در بین نمونه‌های تصادفی اجرا شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از میانگین و انحراف استاندارد استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون t دو گروه مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به مطالب ذکر شده پژوهش حاضر بدنبال آن است که آیا باورهای وسواسی و ویژگی‌های شخصیت در معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین متفاوت است؟ بر این اساس فرضیه‌های پژوهشی زیر مطرح می‌شود:

- بین ویژگی روان نژندی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی برون‌گرایی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی دلپذیربودن معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.

- بین ویژگی با وجدان بودن معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی انعطاف‌پذیری معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی باور وسواسی احساس مسئولیت / ارزیابی بیش از حد خطر و تهدید معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی باور وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم / کمال طلبی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.
- بین ویژگی باور وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.

در جداول زیر آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی نوشته شده است.

جدول ۱. نتایج آمار توصیفی «ویژگی‌های روان‌نژندی» به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۲۰/۰۸	۶/۸۲	۰/۹۵
بالا	۴۸	۲۴/۰۶	۷/۵۷	۱/۰۹

جدول ۴-۱ اولین خروجی آزمون t مستقل در بررسی تفاوت «ویژگی‌های روان‌نژندی» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا می‌باشد که در آن به ترتیب شاخص‌های تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین این متغیر برای هر دو گروه گزارش شده است. شایان ذکر است که خطای معیار میانگین از تقسیم انحراف استاندارد بر جذر تعداد نمونه به دست آمده است.

جدول ۲. نتایج آمار توصیفی «ویژگی برونگرایی» به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۲۹/۵۲	۳/۹۹	۰/۵۵
بالا	۴۸	۲۷/۸۱	۴/۳۹	۰/۶۳

جدول ۲ اولین خروجی آزمون t مستقل در بررسی تفاوت «ویژگی برونگرایی» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا می‌باشد که در آن به ترتیب شاخص‌های تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین این متغیر برای هر دو گروه گزارش شده است. شایان ذکر است که خطای معیار میانگین از تقسیم انحراف استاندارد بر جذر تعداد نمونه به دست آمده است.

جدول ۳. نتایج آمار توصیفی «ویژگی دلپذیر بودن» به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۳۶	۳/۸۷	۰/۵۴
بالا	۴۸	۳۳/۶۹	۵/۶۵	۰/۸۲

جدول ۳ اولین خروجی آزمون t مستقل در بررسی تفاوت «ویژگی دلپذیر بودن» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا می‌باشد که در آن به ترتیب شاخص‌های تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین این متغیر برای هر دو گروه گزارش شده است. شایان ذکر است که خطای معیار میانگین از تقسیم انحراف استاندارد بر جذر تعداد نمونه به دست آمده است.

جدول ۴. نتایج آمار توصیفی «ویژگی باوجدان بودن» به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۳۸/۳۷	۵/۴۲	۰/۷۵
بالا	۴۸	۳۵/۷۹	۶/۲۴	۰/۹۰

جدول ۴ اولین خروجی آزمون t مستقل در بررسی تفاوت «ویژگی باوجدان بودن» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا می‌باشد که در آن به ترتیب شاخص‌های تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین این متغیر برای هر دو گروه گزارش شده است. شایان ذکر است که خطای معیار میانگین از تقسیم انحراف استاندارد بر جذر تعداد نمونه به دست آمده است.

جدول ۵. نتایج آمار توصیفی «ویژگی انعطاف‌پذیری» به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۲۷/۷۳	۴/۵۱	۰/۶۳
بالا	۴۸	۲۶/۵۴	۴/۸۲	۰/۷۰

جدول ۵ اولین خروجی آزمون t مستقل در بررسی تفاوت «ویژگی انعطاف‌پذیری» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا می‌باشد که در آن به ترتیب شاخص‌های تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای معیار میانگین این متغیر برای هر دو گروه گزارش شده است. شایان ذکر است که خطای معیار میانگین از تقسیم انحراف استاندارد بر جذر تعداد نمونه به دست آمده است.

جدول ۶. نتایج آمار توصیفی «ویژگی باورهای وسواسی احساس مسوولیت»
به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۵۷/۵	۱۴/۳۴	۱/۹۹
بالا	۴۸	۵۵	۱۳/۲۰	۱/۹۱

جدول ۷. نتایج آمار توصیفی «ویژگی باورهای وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم»
به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۵۹	۱۴/۰۵	۱/۹۵
بالا	۴۸	۵۷/۴۰	۱۳/۵۶	۱/۹۶

جدول ۸. نتایج آمار توصیفی «ویژگی باورهای وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار»
به تفکیک طبقات فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین
پایین	۵۲	۴۱/۷۳	۱۲/۰۸	۱/۶۸
بالا	۴۸	۳۹/۴۶	۱۱/۱۹	۱/۶۲

فرضیه اول تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی روان‌نژندی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

جدول ۹. نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه اول

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
	آماره F	مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف میانگین‌ها
ویژگیهای واریانس‌ها	۰/۳۷	۰/۵۴	-۲/۷۷	۹۸	۰/۰۰۷	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین- ها
						حد پایین
روان‌نژندی واریانس‌ها	۰/۳۷۲	۰/۳۷۲	-۲/۷۶	۹۴/۷۵	۰/۰۰۷	حد بالا
						حد پایین

جدول ۹ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه اول است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۳۷۲ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۵۴۳ است. چون

مقدار احتمال بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی‌های روان‌نژندی» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۲/۷۷- و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۰۷ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی‌های روان‌نژندی» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه اول تحقیق تایید می‌شود.

همچنین با توجه به جدول ۹ مشاهده می‌شود که اختلاف میانگین متغیر «ویژگی‌های روان‌نژندی» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین و بالا برابر ۳/۹۹- و فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین‌های دو گروه برابر بازه (۱/۱۳- و ۶/۸۴-) است. فاصله فوق بدین معنی است که با اطمینان ۹۵ درصد اختلاف میانگین‌های دو گروه بین اعداد ۶/۸۴- و ۱/۱۳- قرار دارد و چون هر دو حد این فاصله منفی است لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵ درصد، میانگین نمرات «ویژگی‌های روان‌نژندی» معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین کوچکتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است.

فرضیه دوم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی برونگرایی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی برونگرایی» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰)، لذا بنا به قضیه حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۰. نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه دوم

متغیر		آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
ویژگی	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین‌ها	آماره F	مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف میانگین‌ها
ویژگی	با فرض برابری واریانس‌ها	۰/۶۶	۰/۷۹	۲/۰۴	۹۸	۰/۰۴۴	۱/۷۱
برونگرایی	با فرض نابرابری واریانس‌ها			۲/۰۳	۹۵/۰۲	۰/۰۴۵	۱/۷۱

جدول ۱۰ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه دوم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۶۶ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۷۹۸ است. چون مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی برونگرایی» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۲/۰۴ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۴۴ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی برونگرایی» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه دوم تحقیق تایید می‌شود.

فرضیه سوم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی دلپذیربودن معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی دلپذیربودن» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه‌ی نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۱. نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه سوم

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
	آماره F	مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف میانگین‌ها
فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین‌ها						
	حد پایین	حد بالا				
با فرض برابری واریانس‌ها	۴/۱۵	۰/۴۴	۰/۳۳	۹۸	۰/۰۲	۲/۳۱
دلیلی بودن نابرابری واریانس‌ها			۰/۳۲	۸۲/۳۱	۰/۰۲	۲/۳۱

جدول ۱۱ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه سوم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۴/۱۵۷ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۴۴ است. چون مقدار احتمال بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی دلیلی بودن» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض نابرابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۰/۳۳ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۲ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی دلیلی بودن» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی باوجدان بودن معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی باوجدان بودن» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه‌ی نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۲. نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه چهارم

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها	آزمون t برای برابری میانگین‌ها	ویژگی	
	آماره F مقدار احتمال آماره t	درجه آزادی مقدار احتمال میانگین‌ها	اختلاف درصد برای اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵
		حد پایین حد بالا		
با وجودان	۰/۴۹ ۰/۴۸	۲/۲۱	۰/۳۰ ۰/۳۰	۲/۵۷ ۲/۵۷
با فرض برابری واریانس‌ها				
بودن	۰/۴۹ ۰/۴۸	۲/۲۰	۰/۳۱ ۰/۳۱	۲/۵۷ ۲/۵۷
با فرض نابرابری واریانس‌ها				

جدول ۱۲ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه چهارم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۴۹۵ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۴۸۳ است. چون مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی باوجدان بودن» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۲/۲۱ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۳۰ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی باوجدان بودن» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق تایید می‌شود.

فرضیه پنجم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی انعطاف‌پذیری معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی انعطاف‌پذیری» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه‌ی نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۳: نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه پنجم

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها	آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
ویژگی	آماره F مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف میانگین‌ها
انعطاف	۰/۴۷	۰/۸۷	۹۸	۰/۰۴	۱/۰۴
پذیری	۰/۴۷	۰/۸۷	۹۵/۹۱	۰/۰۴	۱/۰۵

جدول ۱۳ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه پنجم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۴۷۲ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۴۹۴ است. چون مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی انعطاف‌پذیری» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۰/۸۷ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۴ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی انعطاف‌پذیری» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ششم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی باورهای وسواسی احساس مسوولیت/ ارزیابی بیش از حد خطر و تهدید معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی باورهای وسواسی احساس مسوولیت» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه‌ی نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۴: نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه ششم

متغیر	آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
	آماره F	مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف درصد برای اختلاف میانگین‌ها
باورهای وسواسی	۰/۷۶	۰/۳۸	۹۸	۰/۰۴	۲/۵۰	فاصله اطمینان ۹۵ حد پایین حد بالا
احساس واریانس‌ها	۰/۷۶	۰/۳۸	۹۸	۰/۰۴	۲/۵۰	۶/۹۸ ۳/۹۸
مسئولیت واریانس‌ها	۰/۷۶	۰/۳۸	۹۸	۰/۰۴	۲/۵۰	۶/۹۷ ۳/۹۷

جدول ۱۴ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه ششم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۷۶۱ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۳۸۵ است. چون مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی باورهای وسواسی احساس مسوولیت» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۰/۵۴۳ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۴ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی باورهای وسواسی احساس مسوولیت» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه ششم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی باورهای وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم/ کمال طلبی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی باورهای وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه‌ی نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۵: نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه هفتم

متغیر	آزمون لون برای		آزمون t برای برابری میانگین‌ها			
	آماره F	مقدار احتمال	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال	اختلاف میانگین‌ها
باورهای و سواسی	۰/۳۳	۰/۵۶	-۰/۲۱	۹۸	۰/۰۰۶	۱/۶
کمال	۰/۳۳	۰/۵۶	-۰/۲۱	۹۸	۰/۰۰۶	۱/۶
با فرض برابری واریانس‌ها						
طلبی						
با فرض نابرابری واریانس‌ها						
کمال						
طلبی						

جدول ۱۵ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه هفتم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۳۳۷ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۵۶۳ است. چون مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی باورهای و سواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر ۰/۲۱ و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۰۶ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی باورهای و سواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارند. در نتیجه فرضیه هفتم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه هشتم تحقیق بیان می‌دارد که «بین ویژگی باورهای و سواسی اهمیت افکار و کنترل افکار معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد».

برای آزمون این فرضیه از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. شایان ذکر است که شرط استفاده از آزمون t مستقل، نرمال بودن متغیر «ویژگی باورهای و سواسی اهمیت افکار و کنترل افکار» در هر دو گروه (معلمان با فرسودگی شغلی پایین و بالا) است. ولی چون اندازه نمونه از هر گروه به حد کافی بزرگ است (یعنی بزرگتر از ۳۰). لذا بنا به قضیه‌ی حد مرکزی در آمار در صورت نرمال نبودن گروه‌ها نیز

می‌توان از این آزمون استفاده کرد. بنابراین نیازی به بررسی نرمال بودن متغیر نیست. نتایج حاصل از نرم افزار SPSS برای آزمون فرضیه فوق به صورت زیر است:

جدول ۱۶: نتایج آزمون t مستقل برای بررسی فرضیه هشتم
آزمون لون برای برابری واریانس‌ها آزمون t برای برابری میانگین‌ها

متغیر							متغیر		
فاصله اطمینان ۹۵ درصد		اختلاف		مقدار	درجه آزادی	آماره	مقدار	آماره F	باورهای وسواسی
حد بالا	حد پایین	میانگین‌ها	احتمال	احتمال	t	احتمال	F		
با فرض									
-۱/۹۱	-۷/۳۶	-۲/۲۷	۰/۰۳	۹۸	-۱/۱۶	۰/۵۰	۰/۴۵		برابری
واریانس‌ها									
افکار									
-۱/۸۹	-۷/۳۵	-۲/۲۷	۰/۰۳	۹۸	-۱/۱۷				با فرض
نابرابری									
واریانس‌ها									

جدول ۱۶ دومین خروجی آزمون t مستقل در بررسی فرضیه هشتم است. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که مقدار آماره F برابر ۰/۴۵۷ و مقدار احتمال (سطح معنی‌داری) آن برابر ۰/۵۰۰ است. چون مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که واریانس (پراکندگی) نمرات «ویژگی باورهای وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار» در دو گروه تفاوت معناداری ندارد. بنابراین برابری میانگین‌های دو گروه را با فرض برابری واریانس‌ها آزمون می‌کنیم. با این فرض، مقدار آماره t در این جدول برابر -۱/۱۶- و مقدار احتمال آن برابر ۰/۰۳ می‌باشد. چون مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین نمرات «ویژگی باورهای وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار» معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت معناداری دارد. در نتیجه فرضیه هشتم تحقیق تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های روان‌نژندی معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات ویژگی روان‌نژندی معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین کوچکتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالاست. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰)، گروپاد، لاکریتز و سینگ (۲۰۰۷)، بریج (۲۰۰۲) همسو است. تجارب هیجانی منفی، پریشانی و پیوند با حیطه‌های شناختی و رفتاری از خصوصیات روان‌نژندی می‌باشد. در واقع این ویژگی شخصیتی با

ویژگی‌هایی از قبیل ترس، زودرنجی، تحریک پذیری، اضطراب اجتماعی، ضعف در کنترل تکانه‌ها و احساس درماندگی مشخص می‌شود. به طور کلی روان نژندی پیش‌بینی کننده میزان خستگی عاطفی است و افراد روان نژند از نظر عاطفی غیر قابل پیش بینی بوده و مستعد دچار شدن به استرس‌های منفی و ناراحتی‌های روان‌شناختی‌اند که این عوامل باعث می‌شوند که این افراد عملکرد خوبی در شغل خود نشان ندهند.

فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های برون‌گرایی معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی برون‌گرایی معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های باکر و همکاران (۲۰۰۶)، جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) و لطفی‌نیا و محسنی‌نیا (۱۳۸۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که برون‌گرا هستند با اطرافیان و همکاران خود روابط اجتماعی بهتری دارند و این امر می‌تواند سبب رضایت شغلی آن‌ها شود. برون‌گرایی به وسیله تمایل به اعتماد به نفس، تسلط، فعال بودن و جستجوی هیجانات تعریف می‌شود. برون‌گراها عواطف مثبتی از خود نشان می‌دهند و در تعاملات فردی خود تمایل به جمع‌گرایی دارند. در حقیقت برون‌گرایی با تمایل به همنوایی و همدلی در ارتباط است، در حقیقت برون‌گرایان تمایل به داشتن ارتباط با استفاده از منطق‌گرایی، حل مسئله، جستجوی حمایت اجتماعی و ارزیابی مجدد مثبت دارند. بنابراین جای تعجب نیست که این افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند (باکر و همکاران، ۲۰۰۶) و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های دلپذیر بودن معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی دلپذیر بودن معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسویدر و زیمرمن (۲۰۱۰)، گروپاد (۲۰۰۷) و وحدانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت آدم‌های موفق چون حس همکاری خوبی دارند و در نتیجه کارها را از روی میل و علاقه انجام می‌دهند و وجهه خوبی در محیط کار دارند، در نتیجه فشار روانی در محیط کار کمتر می‌شود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد. همچنین سازگاری یکی از صفات شخصیتی است که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل سازگاری، صفت رفتاری هدف‌گرایی است که کنترل تکانه‌ها را به شکلی جامعه‌پسند در بر می‌گیرد. مراقبت، نوع دوستی و مهربانی از خصوصیات افراد سازگار است که در مقابل خصومت و اختلاف با دیگران و خودمحوری قرار دارد و مطالعات گوناگون نیز نشان داده است که همسازی ارتباط نزدیکی با حمایت اجتماعی دارد که باعث می‌شود خستگی عاطفی شخص کاهش یافته و احساس رضایت شغلی کند (گروپاد، ۲۰۰۷) و به تبع آن فرسودگی شغلی نیز کاهش یابد.

فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های باوجدان بودن معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی باوجدان بودن معلمان زن با فرسودگی شغلی

پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش‌های تونده و اونا بانجو (۲۰۱۳)، باکر و همکاران (۲۰۰۶) و حسنی (۱۳۹۲) همسو است. در واقع باوجدان بودن با خود نظم دهی، تلاش برای پیشرفت، سعی در رسیدن به هدف و شایستگی تعریف می‌شود. بنابراین ثبات فرد در وظیفه شناسی و مسولیت خود احتمالاً باعث می‌شود که فرد وظایفش را در هنگام کار به درستی به انجام رساند و کارهایش را تکمیل کند. از سویی افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، به احتمال بیشتری به کار خود علاقه داشته و احتمال رضایت شغلی در آن‌ها نیز بیشتر است.

فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی انعطاف‌پذیری معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش‌های گروپا و همکاران (۲۰۰۷)، باکر و همکاران (۲۰۰۶) و نظریور صمصامی (۱۳۸۵) همسو است. تجربه‌پذیری فرد را هم به سمت تجربه حالات هیجانی مثبت و هم به سمت حالات هیجانی منفی هدایت می‌کند. از سویی این افراد در هنگام کار با سهل انگاری، عدم دقت در کار، انحصارطلبی و محافظه کارانه کار خود را انجام می‌دهند. در واقع این عوامل باعث می‌شود که فرد نسبت به کار خود رضایت کمتری داشته باشد.

فرضیه ششم پژوهش نشان داد که ویژگی باور وسواسی احساس مسئولیت / ارزیابی بیش از حد خطر و تهدید معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی باور وسواسی احساس مسئولیت / ارزیابی بیش از حد خطر و تهدید معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپچل و دلوکا (۱۹۹۱) و احمدی (۱۳۸۶) همسو است. مسئولیت‌پذیری افراطی مبتلایان به وسواس فکری - اجبار را، در شرایط بدهیجانی قرار می‌دهد چرا که آن‌ها خود را در حوادثی بد و ناگوار که حتی خود نقشی در بروز آن نداشته‌اند مسئول می‌دانند و یا نقش خود را بیش از حد برآورد می‌کنند و به هر قیمتی تلاش دارند تا از وقوع احتمالی صدمه و آسیب هر چند ضعیف جلوگیری نمایند. در بسیاری از موقعیت‌های روزمره خود را ناتوان در جلوگیری از وقوع اتفاقات بد نا توان می‌دانند و بی‌دلیل احساس گناه می‌کنند. بنابراین تلاش مداوم دارند تا از همه‌پيامدهای اعمال خود آگاه بوده و دیگران از عواقب رفتارشان در امان باشند. به گونه‌ای فکر می‌کنند قییم دیگران هستند و اگر از دیگران محافظت می‌کنند و حتی اگر در آن نقشی نداشته باشند خود را مسئول عواقب حوادث منفی و بد می‌دانند و بنابراین عدم احساس مسئولیت باعث افزایش فرسودگی شغلی در معلمان می‌شود.

فرضیه هفتم پژوهش نشان داد که بین ویژگی باور وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم / کمال طلبی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی باور وسواسی ناتوانی در تحمل شرایط گنگ و مبهم معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسپچل و دلوکا (۱۹۹۱) و

احمدی (۱۳۸۶) همسو است. ناتوانی در تحمل عدم قطعیت و یقین یک خطای شناختی بارز است. افراد دارای این خطای شناختی در تصمیم گیری مشکل دارند، محتاط ترند و حوادث فاجعه آمیز را برای مدتی طولانی تر در ذهن خود نگه می دارند. درباره ی تصمیم هایی که می گیرند، از خود تردید نشان می دهند. ممکن است اشکال در تصمیم گیری، از باور نادرست نیاز به برخورداری از اطمینان و قطعیت سرچشمه بگیرد. ناتوانی در تحمل عدم اطمینان به وفور مشاهده می شود. افراد به دشواری با موارد مبهم، تازه و ناآشنا و تغییرات خلاف انتظار روبه رو می شوند.

فرضیه هشتم: بین ویژگی باور وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد.

فرضیه هشتم پژوهش نشان داد که بین ویژگی باور وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مربوط ویژگی باور وسواسی اهمیت افکار و کنترل افکار معلمان زن با فرسودگی شغلی پایین بزرگتر از معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا است. این یافته با نتایج پژوهش های اسچل و دلوکا (۱۹۹۱) و احمدی (۱۳۸۶) همسو است. افراد مبتلا به وسواس فکری- عملی به فکرهای خود بیش از حد اهمیت می دهند. وجود یا هجوم یک فکر را برابر با عمل به آن فکر می دانند و داشتن افکار و تمایلات ناپسند را به اندازه عمل به آنها بد و قبیح می شمارند. افکار یا تمایلات پرخاشگرانه نسبت به افراد مورد علاقه و حتی غریبه ها (کودکان، سالمندان) به معنای مقصر بودن در صدمه و آسیب رساندن به آنان است به این معنا که من در درون خود خواستار آن هستم. به طور مثال داشتن یک فکر کفرآمیز به اندازه انجام همان کار حرام بوده و گناه در پی دارد و یا وجود یک تصویر ذهنی یا فکر ناخواسته جنسی به معنای عمل کردن به آن تصویر ذهنی یا فکر جنسی است. لذا بر این اساس افراد وسواسی از فرسودگی شغلی پایینی برخوردارند.

این پژوهش با محدودیت هایی مواجه بود. از آنجایی که یافته های پژوهش بر اساس مقیاس های نگرش سنجی بود و از آنجایی که پرسشنامه ها اصولاً به دلیل یافته های ناخودآگاه، تعصب در پاسخ دهی مستعد تحریف هستند و این ممکن است نتایج پژوهش را به مخاطره بیاندازد. این پژوهش فقط بر روی معلمان زن انجام گرفته است که در تعمیم یافته ها برای سایر معلمان با محدودیت مواجه است. همچنین این پژوهش بر روی معلمان ناحیه ۲ شهر تبریز انجام گرفته است که از تعمیم آن بر روی نواحی و شهرهای دیگر باید احتیاط نمود. همچنین با توجه به رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان لازم است مسئولان آموزش و پرورش در گزینش معلمان علاوه بر شرایط عمومی و اختصاصی مندرج در آیین نامه ها به ویژگی های شخصیتی آن ها توجه کنند. پیشنهاد می شود ادارات آموزش و پرورش از یک ارزشیابی شخصیت مبتنی بر مدل ۵ عاملی شخصیت به عنوان قسمتی از فرایند و سیستم استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیعات و سازمانده استفاده نمایند، می توانند معلمانی را که احتمالاً دچار فرسودگی شغلی خواهند شد، شناسایی کنند و برنامه ریزی و سازماندهی

مناسب‌تری داشته باشند. با توجه به اینکه بین باورهای وسواسی و فرسودگی شغلی بالا رابطه وجود داشت، پیشنهاد می‌شود که با تصمیم‌گیری‌های مناسب، کاهش کمال‌گرایی و کنترل افکار منفی میزان فرسودگی شغلی را کاهش دهند.

منابع

- احمدی، محمد. (۱۳۸۶). **بررسی روابط بین فرسودگی شغلی و سلامت روان شناختی در دبیران دبیرستانهای تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشگاه تربیت معلم.
- آهنگر، احمد. (۱۳۸۵). **بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ‌های شخصیتی مشاوران تهران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- باباپورخیرالدین، جلیل؛ پورشریفی، حمید؛ هاشمی، تورج؛ احمدی، عزت اله. (۱۳۹۱). رابطه ی مؤلفه‌های فراشناخت و ذهن آگاهی با باورهای وسواسی دانش آموزان. **مجله روان‌شناسی مدرسه**، ۱(۴): ۲۳-۳۸.
- جلالی فراهانی، مجید؛ سجادی، سیدنصراله؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ اسلامی، یوسف. (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان. **پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**، ۱(۱): ۳۷-۴۸.
- حسنی، فریبا. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و سبک‌های مقابله‌ای با فرسودگی شغلی معلمان**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۳). **مقدمات مدیریت آموزشی**. تهران: نشر دوران.
- گروسی فرشی، محمدتقی. (۱۳۸۰). **رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت**، تبریز، انتشارات جامعه پژوه.
- لطفی‌نیا، حسین؛ محسنی‌نیا، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. **مجله علوم تربیتی**، ۳(۱۱): ۹۳-۱۰۶.

- وحدانی، محسن؛ محرمزاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسین. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. **مجله تعلیم و تربیت استثنایی**، ۱۱۲: ۵-۱۴.

- Bakker, A.B., Vanderzee, K., Lewig, K. A., Dollard, M.F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. **The Journal of psychology**, 146(1):31-50.

- Brich, P. L. (2003). The need for an operational definition of burnout. **Family and community Health**, 6: 12-24

-Foa, E. B., & kozak. M. J. (1986). **Emotional processing of fear: Exposure to corrective information**, Psychological Bulletin, 99, 20-35.

- Ghorpade, J., Lackritz, J., Singh, G. (2007), Burnout and personality: Evidence from Academia, **Journal of Career Assessment**, 15(2): 240-256.

- Louw, G.J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. **SA Journal of Industrial Psychology**, 40(1): 11-16.

-Maslach, C., & Jackson, S. E. (1994). **The measurement of experienced**, J, occupational Behavior, No (2), vol (2), 99-113.

-Russel Altmaier , Velzen. (1987). Job-related stress, social support and among class room teachers burnout, **APP. Psychobgy**. 2(72), 269-274.

-Schaufeli, W. B. Maslack, C., & Marek, T. (1994). **Professional burnout: recent developments in theory and research** (1st e d), Washington: taylorand Francis, (P.P. 201-211).

- Schell, B.H. and V.M. DeLuca. (1991). Task-Achievement, Obsessive-Compulsive, Type A Traits, and Job Satisfaction of Professionals in Public Practice Accounting," **Psychological Reports** 69: 611-630.

- Subburaj, A., Shunmuga, M., Sekar, M., Sumathi, P. (2012). Big five personality traits-a tool for managing stress. **Tactful Management Research Journal**; 1 (2): 1-6.

- Tunde, A. O., & Onabanjo, O. C. (2013). Influence of Personality and Self-Esteem on Teachers' Proness to Burnout Syndrome in Lagos Metropolis. **American Journal of Applied Psychology**, 1(1): 7-13.