

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال دهم شماره ۳۸ تابستان ۱۳۹۴

رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن

زینب بابای خاکیان^۱

جهانگیر کرمی^۲

علیرضا رشیدی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران زن آموزش و پرورش شهر کرمانشاه بود که از بین آنها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای نمونه‌ای به حجم ۳۰۰ نفر انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ناگویی هیجانی تورنتو، شخصیتی پنج عاملی نئو و فرسودگی شغلی ماسلاچ استفاده شد. طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود و برای تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های ناگویی هیجانی (دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی) و فرسودگی شغلی رابطه مثبت، بین روان‌نژندی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت، بین برونگرایی و فرسودگی شغلی رابطه منفی، بین باوجدان بودن و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و بین انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و متغیرهای دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات، روان‌نژندی، برونگرایی و باوجدان بودن توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند. بنابراین می‌توان با تدابیر مناسب به سلامت محیط شغلی و کاهش فرسودگی شغلی دبیران کمک کرد.

واژگان کلیدی: ناگویی هیجانی؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ فرسودگی شغلی

Emailkhakian2@gmail.com

۱- کارشناس ارشد روانشناسی و مدرس دانشگاه رازی کرمانشاه (نویسنده مسئول)

۲- دانشیار و مدیر گروه روانشناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- استادیار و مدیر گروه مشاوره دانشگاه رازی کرمانشاه

مقدمه

مفهوم فرسودگی شغلی^۱ برای اولین بار از سوی فرودنبگر در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که ناشی از ارتباطات روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود (آیکن^۲، ۲۰۰۹). فرسودگی شغلی یکی از علل عمده ایجاد عوارض جسمانی و روانی در دبیران است که منجر به افت عملکرد این افراد می‌شود. معلمان به‌واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند حجم بالای کار، افت تحصیلی دانش آموزان، بی‌اعتباری حرفه آنها (لایوگا، راسل و شوایتزر^۳، ۲۰۰۸)، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنان، کلاس‌های پر جمعیت، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش (هاکانن و بیکر^۴، ۲۰۰۷؛ گریسون و آلواریز^۵، ۲۰۰۸)، که این مشکلات همگی می‌توانند بر سلامت روانی آنها تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آنان را بالا برده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان می‌شود (لایوگا و همکاران، ۲۰۰۸). یکی از مؤلفه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی ویژگی‌های شخصیتی افراد است، هر چقدر میان فرد و شغل وی عدم تناسب بیشتری برقرار باشد، احتمال بروز فرسودگی شغلی بیشتر خواهد بود. ضمن این‌که شش بعد از زندگی کاری همچون حجم کار، کنترل، پاداش، اجتماع، عدالت و ارزش‌ها که تناسب میان فرد و شغل وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، افراد به‌دلیل ویژگی‌های شخصیتی (مانند شخصیت و شیوه نگرش)، واکنش‌های متفاوتی در برابر فرسودگی شغلی نشان می‌دهند و این مسأله کم و بیش، تطابق آنها نسبت به محیط را تسهیل می‌کند (لیتر و ماسلاچ^۶، ۲۰۰۴).

افراد بر اساس الگوهای شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت، محیط شغلی و مشاغل خاصی

1- Burnout

3- Lugaa, Rasclé & Schweitzer

5- Grayson & Alvarez

2- Aiken

4- Hakane & Bakker

6- Leiter & Maslach

مناسب است (قرباغی، ۱۳۸۲).

کاستا و مک کری (۱۹۹۰) در نظریه خود پنج ویژگی مهم شخصیت را به صورت زیر معرفی کرده‌اند:

روان‌نژندی^۱: به سازگاری، ثبات عاطفی فرد مربوط می‌شود. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می‌دهند.

برونگرایی^۲: برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند و در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. مقیاس برونگرایی نشان‌دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است.

۳- انعطاف‌پذیری^۳: (کشودگی نسبت به تجربه) عناصر تشکیل‌دهنده گشودگی نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل است. افراد انعطاف‌پذیر افرادی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است.

۳- دلپذیر بودن یا توافق‌پذیری^۴: همانند برونگرایی، شاخص توافق، بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق به کمک آنان است. او اعتقاد دارد که دیگران نیز با وی همین رابطه را دارند. در مقایسه شخص ناموافق یا مخالف نیز، خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری.

۴- با وجدان بودن (وظیفه‌شناسی)^۵: کنترل خویشتن بر فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته می‌شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است (کاستا و مک کری، ۱۹۹۰؛ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

1- Neuroticism
3- Openness to experience
5- conscientiousness

2- Openness to experience
4- Agreeableness

از مؤلفه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی ناگویی هیجانی^۱ است (متیلا، آهولا، هونکونن، سالمین و هوهتالا^۲، ۲۰۰۷)؛ ناتوانی در پردازش شناختی اطلاعات هیجانی و تنظیم هیجان‌ها ناگویی هیجانی نامیده می‌شود (بگبی و تیلور^۳، ۱۹۹۷؛ تیلور، ۲۰۰۰؛ تیلور و بگبی، ۲۰۰۰). ناگویی هیجانی متشکل است از دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی. این مشخصه‌ها که سازه ناگویی هیجانی را تشکیل می‌دهند بیانگر نقایصی در پردازش شناختی هیجان‌ها هستند. از دیدگاه علوم‌شناختی هیجان‌ها به‌عنوان دسته‌ای از طرحواره‌های مبتنی بر پردازش اطلاعات شناخته می‌شوند که شامل فرایندها و تجسم‌های نمادین و غیرنمادین هستند (لامینت^۴، ۲۰۰۶). افرادی که به ناگویی هیجانی مبتلا می‌شوند قادر به تشخیص و تمییز دادن هیجان‌های خود نیستند و نمی‌توانند افکار و احساسات خود را درک و توصیف کنند (لی و چیو^۵، ۲۰۱۰؛ به نقل از کرمی، زکی‌بی و علیخانی، ۱۳۹۱). در تحقیق براتیس، تسلیبس، سیکاراس، مولو و جیوتاکیس (۲۰۰۹) آزمودنی‌های دارای اختلال ناگویی هیجانی، آسیب‌پذیری بیشتری در برابر فرسودگی شغلی داشتند. شاهقلیان، مرادی و کافی (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ناگویی هیجانی با سبک‌های ابراز هیجان در دانشجویان پرداختند نتایج نشان داد که ناگویی هیجانی با تمام زیرمقیاس‌های کنترل هیجانی ارتباط معناداری دارد به طوری که با بازداری هیجانی و نشخوار ذهنی رابطه مثبت معنی‌دار و با کنترل پرخاشگری رابطه منفی معنی‌دار نشان داد. مهاجر (۱۳۸۲) در پژوهش خود دریافت که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرا، باوجدان بودن و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد.

ساندرووال^۶ (۱۹۹۳) در پژوهشی بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی نشان داد آزمودنی‌هایی که دارای شخصیت یکپارچه هستند، نسبت به دیگران کمتر مستعد فرسودگی شغلی می‌شوند (به نقل از بیگی ۱۳۷۸). لینگارد^۷ (۲۰۰۳) در پژوهش خود دریافت برون‌گرایی به‌عنوان یک عامل حفظ ثبات روانی مطرح است، می‌تواند ارتباط مثبت

1- Alexithymia
3- Bagby & Taylor
5- lee & chieo
7- Lingard

2- Mattila, Ahola, Honkonen, Salminen & Huhtala
4- Lumint
6- Sanderval

میان برونگرایی و دو متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) در نمونه‌ای از پرستاران باشند. مهاجر (۱۳۸۲) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه دریافت که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرا، باوجدان بودن و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، اما بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت مشاهده شد. نتایج پژوهش دیوروکس^۱ (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های برونگرایی معلمان و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. در پژوهشی که توسط فونتانا و ابوسری^۲ (۱۹۹۳) بر اساس مدل شخصیتی آیزنک انجام شده نشان داده شد که بین فرسودگی شغلی و نمرات بالا در مقیاس روان‌نژندی ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به اهمیت موضوع پژوهش حاضر نیز با هدف تعیین رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن انجام گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد بر این اساس طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران زن آموزش و پرورش شهر کرمانشاه تشکیل دادند که از بین آنها نمونه‌ای به حجم ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد و با کسب رضایت از آن دسته از دبیرانی که حاضر به همکاری در پژوهش بودند پرسشنامه‌ها شرح داده شد و اجرا شدند. پرسشنامه‌ها در اختیار دبیران قرار داده شد و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه باقی خواهد ماند. برای انجام پژوهش از میان دبیران افرادی که دارای حداقل ۵ سال سابقه کار بودند انتخاب شد. با توجه به متغیرهای پژوهش و تحقیقات انجام شده قبلی، نمونه‌ای به حجم ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. که از میان آنها ۵۰ نفر به علت مخدوش بودن پرسشنامه‌ها از روند پژوهش حذف شدند و داده‌های مربوط به ۳۰۰ نفر مورد تحلیل قرار گرفت به این ترتیب که از بین سه ناحیه آموزش و

1- Duverux

2- Fontana & Sbovseri

پرورش استان کرمانشاه، ناحیه ۳ انتخاب شد و با توجه به جدول مورگان، ۳۰۰ نفر انتخاب شدند پرسشنامه‌ها در اختیار دبیران قرار گرفت و پس از تکمیل شدن باز گردانند. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد

ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه که توسط ماسلاچ و جکسون^۱ (۱۹۸۱) برای معلمان تهیه شده است، فرسودگی شغلی و سه جنبه آن را مورد مطالعه قرار می‌دهد. این پرسشنامه از ۲۲ ماده تشکیل شده است که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی^۲، فقدان موفقیت فردی^۳ و مسخ شخصیت^۴) را می‌سنجد. شیوه پاسخ‌گویی افراد به هر یک از افراد از مواد پرسشنامه شامل تعداد دفعاتی است که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را در برمی‌گیرد.

شیوه نمره‌گذاری: هرگز (صفر)، به ندرت (۱)، کم (۲)، گاهی (۳)، متوسط (۴)، زیاد (۵) و همیشه (۶). خرده‌تست‌های مختلف از موارد زیر تشکیل شده است: سؤالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰ معرف خرده‌مقیاس خستگی عاطفی است. سؤالات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲ معرف خرده‌مقیاس مسخ شخصیت است و سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ معرف خرده‌مقیاس عملکرد فردی است.

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: ماسلاچ و جکسون پایایی درونی را برای هر یک از خرده‌تست‌ها محاسبه کرده‌اند، پایایی درونی برای خستگی عاطفی $\alpha=0/90$ ، مسخ شخصیت $\alpha=0/70$

1- Maslach & Jackson
3- Depersonalization

2- Emotional exhaustion
4- Decreased personal accomplishment

و فقدان موفقیت فردی $\alpha=0/71$ گزارش کرده‌اند و ضریب بازآزمایی آن $0/60$ تا $0/80$. گزارش شده است (شوفلی، ماسلاچ و ماریک^۱، ۱۹۹۴). نحوه امتیازبندی ابعاد مختلف فرسودگی شغلی بر اساس فراوانی تکرار به صورت زیر است: بعد خستگی عاطفی امتیاز کمتر از ۱۸ برای فراوانی خستگی عاطفی کم، امتیاز ۱۹-۲۶ برای فراوانی خستگی عاطفی زیاد در نظر گرفته شده است. در بعد عدم موفقیت فردی امتیاز بیشتر یا مساوی با ۴۰ برای فراوانی کم، امتیاز ۳۴-۳۹ برای فراوانی متوسط و کمتر یا مساوی با ۳۳ برای فراوانی زیاد عدم موفقیت در نظر گرفته شده است.

روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعه بدری گرگری (۱۳۷۴) خستگی عاطفی با همسانی درونی $\alpha=0/84$ ، مسخ شخصیت $\alpha=0/72$ و فقدان موفقیت فردی $\alpha=0/74$ به دست آمده است. در این پژوهش پایایی آزمون با روش آلفای کرونباخ $0/74$ به دست آمد.

پرسشنامه ناگویی هیجانی: مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو (بگی، پارکر و تیلور، ۱۹۹۴) یک آزمون ۲۰ سؤالی است و سه زیرمقیاس دشواری در تشخیص احساسات (شامل ۷ ماده)، دشواری در توصیف احساسات (شامل ۵ ماده) و تفکر عینی (شامل ۸ ماده) را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق)، می‌سنجد. یک نمره کل برای ناگویی هیجانی کلی محاسبه می‌شود.

روایی و پایایی: ویژگی‌های روانسنجی مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو-۲۰ در پژوهش‌های متعدد بررسی قرار گرفته و تأیید شده است (پارکر و تیلور، بگی، ۲۰۰۱؛ پندلی، مندال، تیلور و پارکر^۲، ۱۹۹۶). در نسخه فارسی مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو-۲۰ (بشارت، ۱۳۸۸)، ضرایب آلفای کرونباخ برای ناگویی هیجانی کل و سه زیرمقیاس دشواری در تشخیص احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی به ترتیب $0/85$ ، $0/82$ ، $0/75$ و $0/72$ محاسبه شد که نشانه همسانی درونی خوب مقیاس است. پایایی بازآزمایی مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو-۲۰ در یک نمونه ۶۷ نفری در دو نوبت با فاصله چهار هفته از $0/80$ تا $0/87$ برای ناگویی هیجانی کل و زیرمقیاس‌های مختلف

1- Schaufeli, Maslach & Marek

2- Pandly, Mandel, Taylor & Parker

تأیید شد. روایی همزمان مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو-۲۰ بر حسب همبستگی بین زیرمقیاس‌های این آزمون و مقیاس‌های هوش هیجانی، بهزیستی روانشناختی و درماندگی روانشناختی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره آزمودنی‌ها در مقیاس ناگویی هیجانی کل با هوش هیجانی، بهزیستی روانشناختی و درماندگی روانشناختی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. ضرایب همبستگی بین زیرمقیاس‌های ناگویی هیجانی و متغیرهای فوق نیز معنی‌دار بودند (بشارت، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه، ۰/۷۶ به‌دست آمد.

پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی NEO-FFI^۱: جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی معلمان در تحقیق حاضر از این پرسشنامه استفاده شده که ویژگی‌های شخصیتی را در پنج عامل: ۱- روان‌نژندگرایی ۲- برون‌گرایی ۳- انعطاف‌پذیری ۴- دلبذیر بودن ۵- با وجدان بودن می‌سنجد و شامل ۶۰ سؤال با طیف لیکرت است. 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 و بعدها فرم کوتاه ۶۰ سؤالی آن توسط مک کری و کوستا (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 سؤالات نشان دهنده یکی از ۵ عامل بزرگ شخصیت مک کری و کوستا به‌ترتیب عامل N (روان‌نژندی)، E (برون‌گرایی)، O (انعطاف‌پذیری)، A (دلبذیر بودن) و C (با وجدان بودن) است. هر یک از عوامل ۱۲ سؤالی مقیاس را پوشش می‌دهند. در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره‌ای از صفر تا ۴۸ کسب می‌کند (مارنات^۲، ۲۰۰۳) همچنین سؤالات ۱- ۶، ۱۱، ۱۶- ۲۱، ۲۶، ۳۱- ۳۶، ۴۱، ۴۶- ۵۱ و ۵۶ معرف خرده‌مقیاس روان‌نژندی است. سؤالات ۲، ۷، ۱۲- ۱۷، ۲۲، ۲۷- ۳۲، ۳۷، ۴۲- ۴۷، ۵۲ و ۵۷- معرف خرده‌مقیاس برون‌گرایی می‌باشد. سؤالات

1- NEO-Five Factor Inventory

2- Marnat

۳-، ۸-، ۱۳-، ۱۸-، ۲۳-، ۲۸-، ۳۳-، ۳۸-، ۴۳-، ۴۸-، ۵۳- و ۵۸ معرف خرده‌مقیاس دلپذیر بودن است. سوالات ۴، ۹-، ۱۴-، ۱۹-، ۲۴-، ۲۹-، ۳۴-، ۳۹-، ۴۴-، ۴۹-، ۵۴- و ۵۹- معرف خرده‌مقیاس انعطاف‌پذیری می‌باشد و سوالات ۵، ۱۰-، ۱۵-، ۲۰-، ۲۵-، ۳۰-، ۳۵-، ۴۰-، ۴۵-، ۵۰-، ۵۵- و ۶۰ معرف خرده‌مقیاس با وجدان بودن می‌باشد، عبارات منفی به طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود.

اعتبار و روایی: در خصوص NEO-FFI - نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیرمقیاس‌های این پرسشنامه، همسانی درونی خوبی دارند. به‌عنوان مثال کاستا و مک کری (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ برای دلپذیر بودن، ۰/۸۶ برای روان‌نژند گرای را گزارش کرده‌اند.

هلدن^۱ (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه ۰/۷۶ برای انعطاف‌پذیری تا ۰/۸۷ برای روان‌نژندی گزارش می‌کند. نتایج مطالعه مورادیان و نزلک^۲ (۱۹۹۵) نیز حاکی از آن است که آلفای کرونباخ روان‌نژندگرایی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و با وجدان بودن به ترتیب عبارتند از ۰/۸۴، ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۸۳ (به نقل از فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸). این پرسشنامه در ایران نیز توسط گروسی (۱۳۷۷) هنجار یابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون - باز آزمون 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، O، E، A به دست آمده است همچنین در تحقیق ملازاده (۱۳۸۱) آلفای کرونباخ برای N=۰/۸۶، E=۰/۸۳، O=۰/۷۴، A=۰/۷۶ و C=۰/۸۷ و آلفای کل ۰/۸۳ به دست آمده است. در این پژوهش نیز پایایی آزمون با روش آلفای کرونباخ برای روان‌نژندی ۰/۷۹، برون‌گرایی ۰/۷۸، دلپذیر بودن ۰/۷۵، انعطاف‌پذیری ۰/۸۱ و با وجدان بودن ۰/۷۵ به دست آمد.

نتایج

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

1- Helden

2- Moradian & Nazlak

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	r	sig
دشواری در شناسایی احساسات	۱۶/۱۴	۶/۸۳	۰/۵۳	۰/۰۰۱
دشواری در توصیف احساسات	۱۲/۵۰	۴/۵۵	۰/۴۳	۰/۰۰۱
تفکر عینی	۲۵/۲۶	۴/۸۴	۰/۲۱	۰/۰۰۱
نمره کل ناگویی هیجانی	۵۳/۸۷	۱۱/۵۷	۰/۵۷	۰/۰۰۱
روان‌نژندی	۱۸/۴۹	۷/۳۸	۰/۳۸	۰/۰۰۱
برونگرایی	۲۸/۹۱	۴/۷۹	-۰/۱۳	۰/۰۲
دلپذیر بودن	۲۶/۸۱	۴/۶۳	-۰/۰۴	۰/۴۸
انعطاف‌پذیری	۳۵/۵۷	۴/۵۸	-۰/۱۲	۰/۰۲
با وجدان بودن	۳۸/۵۹	۶/۴۴	۰/۱۳	۰/۰۲

نتایج بررسی و تحلیل داده‌ها نشان داد که میانگین دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات، تفکر عینی و نمره کل ناگویی هیجانی ۱۶/۱۴، ۱۲/۵۰، ۲۵/۲۶ و ۵۳/۸۷ و میانگین روان‌نژندی، برونگرایی، دلپذیر بودن، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن به ترتیب ۱۸/۴۹، ۲۸/۹۱، ۲۶/۸۱، ۳۵/۵۷ و ۳۸/۵۹ است. همچنین ضرایب همبستگی متغیرهای ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که بین دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات، تفکر عینی و نمره کل ناگویی هیجانی با فرسودگی شغلی به ترتیب ضرایب همبستگی ۰/۵۳، ۰/۴۳، ۰/۲۱ و ۰/۵۷ وجود دارد که همگی در سطح $P < 0/01$ معنادار است. بین روان‌نژندی با فرسودگی شغلی ضرایب همبستگی ۰/۳۸ وجود دارد وجود دارد که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. برونگرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن به ترتیب $-0/13$ ، $-0/04$ و $0/13$ وجود دارد که همگی در سطح $P < 0/05$ معنادار است ولی بین دلپذیر بودن با فرسودگی شغلی ضرایب همبستگی معنادار وجود ندارد. در ادامه جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی توسط متغیرهای ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی را نشان می‌دهد.

جدول (۲) نتیجه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی توسط متغیرهای ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی

Sig	t	β	B	R^2	R	F	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۱	۵/۸۴	۰/۳۵	۰/۶۴				دشواری در شناسایی احساسات
۰/۰۰۱	۴/۴۶	۰/۲۴	۰/۶۷			۲۶/۷۶	دشواری در توصیف احساسات
۰/۰۰۶	۱/۸۷	۰/۰۹	۰/۲۳		۰/۶۲		تفکر عینی
۰/۰۰۲	۳/۰۶	۰/۱۷	۰/۲۹	۰/۳۹			روان‌نژندی
۰/۰۰۴	۲/۰۵	۰/۱۱	۰/۳۰				برونگرایی
۰/۰۹۶	-۰/۰۴	-۰/۰۰۲	-۰/۰۰۶				انعطاف‌پذیری
۰/۰۰۱	۳/۷۷	۰/۱۸	۰/۳۸				با وجدان بودن

برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی از رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل رگرسیونی معنادار است. می‌تواند ۰/۳۹ واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کند و متغیرهای ناگویی هیجانی (دشواری در شناسایی احساسات و دشواری در توصیف احساسات) به ترتیب با بتای ۰/۳۵، ۰/۲۴ و ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی، برونگرایی و با وجدان بودن به ترتیب با بتای ۰/۱۷، ۰/۱۱ و ۰/۱۸ فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

جدول ۳ نتایج تحلیل همبستگی کانونی را نشان می‌دهد.

جدول (۳) ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخص‌های تحلیل همبستگی کانونی

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد	ضرایب ساختاری	واریانس مشترک
دشواری در شناسایی احساسات	-۰/۲۳	-۰/۷۸	
دشواری در توصیف احساسات	-۰/۰۰۳	-۰/۵۱	
تفکر عینی	-۰/۰۵	-۰/۱۰	۰/۱۹ = لامبدای ویلکز
برونگرایی	-۰/۱۹	-۰/۶۵	RS=۰/۸۱
روان‌نژندی	-۰/۱۸	۰/۶۱	F=۱۸/۳۲
دلپذیر بودن	۰/۰۴	-۰/۰۲	P<۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۰/۰۵	۰/۴۶	
با وجدان بودن	۰/۰۵	۰/۰۱	

نتایج استفاده از تحلیل همبستگی کانونی نشان می‌دهد که بیشترین ضریب استاندارد به دشواری در توصیف احساسات با میزان $0/۲۳-$ مربوط است و این یعنی این خرده-مقیاس از بین متغیرهای پیش‌بین واجد بیشترین ارتباط با اولین متغیر ترکیبی با بنیادی حاصل از ترکیب متغیرهای وابسته (خرده‌مقیاس‌های فرسودگی شغلی) است. ضرایب ساختاری به‌دست آمده نیز نشان می‌دهند که بیشترین نقش به دشواری در شناسایی احساسات با ضریب ساختاری $0/۷۸-$ مربوط است و کمترین نقش به با وجدان بودن با $0/۰۱$ مربوط است.

آزمون لامبدای ویلکز در این شاخص $0/۱۹$ به دست آمد و این یعنی $0/۸۱$ از واریانس فرسودگی شغلی پیش‌بینی می‌شود. بر این اساس دشواری در شناسایی احساسات با ضریب استاندارد $0/۲۳-$ واجد بیشترین ارتباط و دشواری در توصیف احساسات با ضریب استاندارد $0/۰۳-$ واجد کمترین ارتباط با فرسودگی شغلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین مؤلفه‌های ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دیران انجام گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین مؤلفه‌های ناگویی هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد یعنی هرچه ناگویی هیجانی در افراد بالاتر باشد بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند، در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت افراد دارای ناگویی هیجانی در شناسایی و تمایز بین حالات درونی خود مشکل دارند برای آنها استفاده از احساسات به عنوان نشانه‌هایی برای خود تنظیم‌گری و حفظ تعادل درونی دشوار است بنابراین این افراد نمی‌توانند حالات روانی خود را تنظیم و در مقابل ناملازمات پایداری کنند پس دچار پریشانی خاطر شده، قدرت تفکر آنها خدشه‌دار می‌شود و از آنجا که توانایی همدلی و برقراری روابط مفید با دیگران برای آنها وجود ندارد بنابراین نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می‌کنند، دچار ناامیدی، ناتوانی و رنجش و شکست می‌شوند در نتیجه احساس بی‌کفایتی و کاهش توانایی در انجام دادن کارها در آنها بروز می‌کند.

ناگویی هیجانی با عدم رضایت از زندگی و فقدان حمایت اجتماعی پیوند می‌یابد (فوکانیچی، برگر، وگان و کوبکی^۱، ۱۹۹۹). فقدان حمایت و همکاری در محیط کار باعث تخریب شرایط کاری می‌شود (کالیمو، پاکین، موتانن و تاپینن^۲، ۲۰۰۳). در نتیجه این عوامل منجر به فرسودگی شغلی در افراد می‌شود.

نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد مؤلفه‌های ناگویی هیجانی، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان بیان داشت ناگویی هیجانی عامل خطر ساز برای بسیاری از اختلالات روانپزشکی است، زیرا افراد مبتلا به این عارضه بسیار تحت فشار همبسته‌های جسمانی-هیجانی هستند که به کلام در نمی‌آیند. این نارسایی مانع تنظیم هیجانات شده و سازگاری را مشکل می‌سازد (تیلور، پارکر، بگی و آکلین^۳، ۱۹۹۹). این افراد سطوح کمتری از همدلی را نشان می‌دهند و ضمن این که این افراد در پردازش احساسات شان دچار مشکل هستند با مشکلاتی در ایجاد روابط بین شخصی مواجه هستند که همگی این عوامل باعث می‌شود که محیط کاری برای فرد کسالت‌آور و خسته‌کننده شده و زمینه‌ساز فرسودگی شغلی باشد. یافته‌های تحقیق با پژوهش‌های صورت گرفته توسط متیلا و همکاران (۲۰۰۷)، بشارت (۱۳۸۷) و شاهقلیان و همکاران (۱۳۸۶) همسو است

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که هر چه ویژگی‌های روان‌نژندی بیشتر شود، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد پس رابطه مثبتی بین این دو وجود دارد و روان‌نژندی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. افرادی که در این حیطة نمره بالایی کسب می‌کنند صفاتی شامل اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، کمرویی، تکانشگری و آسیب‌پذیری از خود نشان می‌دهند که با عواطف منفی مانند ترس، غم، دستپاچی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت همراه است و هر چه این خصوصیات در یک فرد بیشتر باشد و خصوصیات یک فرد را تشکیل دهند، باعث می‌شود مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و فرد نمی‌تواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند بنابراین از بازدهی فرد

1- Fukunishi, Berger, Wogan & Kuboki
3- Aiken

2- Kalimo pahkin, Mutanen, & Toppin

کاسته می‌شود و فرد زود خسته می‌شود و میزان کارایی پایین بیاید و به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و روانی و شغلی در فرد پدیدار شوند. نتایج به دست آمده از فرضیه با نتایج تحقیقات مهاجر (۱۳۸۲)، فونتانا و ابوسری (۱۹۹۲)، آهنگر (۱۳۸۵)، سری وستاوا^۱ (۱۹۹۱) مطابقت دارد و از آن حمایت حمایت می‌کند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های برونگرایی دبیران مورد مطالعه با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و برونگرایی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. افراد برونگرا گرایش به مردم‌آمیزی، فعال بودن، گرایش به شادمانی و خطرجویی ارتباط دارد و صفات زیر مجموعه آن عبارت است از گرمی و صمیمیت، مردم‌آمیزی یا گروه‌گرایی، جرأت، فعال بودن، هیجان‌خواهی، هیجان‌های مثبت با اشتیاق. افراد برونگرا، اجتماعی، در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو بوده و هیجان و تحرک را دوست دارند و این ویژگی‌ها با امیدواری به موفقیت در آینده و علاقه به صنعت و کار همراه است. بنابراین محیط کاری برای آنها بسیار جذاب و لذت‌بخش بوده و در معرض فرسودگی شغلی قرار نمی‌گیرند. نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج به دست آمده از تحقیقات مهاجر (۱۳۸۲)، لینگارد (۲۰۰۳)، فونتانا و ابوسری (۱۹۹۲)، ماسلاچ، شوفلی و لیتر^۲ (۲۰۰۱)، بیگی فرد (۱۳۷۸)، دیورکس (۲۰۰۹)، مطابقت و از آن حمایت می‌کند.

بر اساس اطلاعات به دست آمده از پژوهش حاضر بین ویژگی انعطاف‌پذیری و فرسودگی شغلی همبستگی منفی معنی‌دار وجود دارد. یعنی می‌توان گفت دبیران انعطاف‌پذیر اشتیاق بیشتری برای کسب تجارب جدید دارند و بیشتر می‌توانند در برابر ناملایمات زندگی، دانش آموزان و محیط مدرسه، 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 دبیران مورد مطالعه، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. نتایج به دست آمده با نتایج مهاجر (۱۳۸۲)

1- Srivastov

2- Leiter

همسو می‌باشد. به‌طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های دیگر در مورد فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی دبیران هرچه مثبت یعنی برونگرا، انعطاف‌پذیر و دلپذیر باشد و فرد بتواند خودش را با شغل و محیط و شرایط بیشتر وفق دهند، از دیگران کمک بخواهند و به دیگران کمک کند خیلی دیر فرسوده و از کار افتاده می‌شود ولی خصوصیات منفی مانند روان‌ندگرای و کمال‌گرا بودن در انجام کارها سریع‌تر انسان را فرسوده کرده و از کار می‌اندازد.

بر اساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر بین ویژگی‌های با وجدان بودن و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد و با وجدان بودن توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. با وجدان بودن مانند پر کار و بسیار دقیق بودن، سعی و اهتمام فراوان در به انجام رساندن تمام و کمال کارها، نظم و ترتیب فراوان، تلاش بی‌وقفه برای موفقیت، دور اندیشی و احتیاط در تصمیم‌گیری، به تأخیراندازی ارضاء خواسته‌ها و... همگی این عوامل فرد را در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌دهد که این نتیجه با نتایج تحقیقات مهاجر (۱۳۸۲) و بیگی فرد (۱۳۷۸) مطابقت دارد و از آن حمایت می‌کند.

سه ویژگی روان‌نژندی، برون‌گرایی و با وجدان بودن توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت افرادی که نمره بالایی در روان‌نژندی کسب می‌کنند صفاتی شامل اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، کمرویی، تکانشگری و آسیب‌پذیری را دارند که این صفات فرد را بیشتر مستعد ناراحتی‌های روانشناختی می‌کند و این عواطف شکننده مانع سازگاری افراد می‌شود همچنین این افراد کمتر قادر به کنترل تکانش‌های خود بوده و خیلی ضعیف‌تر از دیگران با استرس کنار می‌آیند بنابراین در موقعیت‌های فشارزا دچار آشفتگی می‌شوند در نتیجه احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی در این افراد بالا است.

از ویژگی‌های افراد برونگرا مردم‌آمیزی، فعال بودن، قاطعیت، جرأت، فعال و پرنرژی را شامل می‌شود این افراد در محیط کار و اجتماع دارای خلق و روحیه بالا، بسیار شاد و نوع‌دوست هستند. بنابراین از اضطراب‌های اجتماعی و افسردگی به دور هستند از محیط

کاری خود لذت می‌برند در نتیجه هر چه این ویژگی در فرد بارزتر باشد کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد. فونتانا و ابوسری (۱۹۹۲) نشان دادند که برونگرایی و روان‌نژندی بهترین پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی است و به نظر می‌رسد که شخصیت نسبت به عوامل دیگری نظیر سن، جنس تأثیر بیشتری در استرس شغلی دارد.

نتایج نشان می‌دهد هر چه نمره وجدان‌گرایی فرد بالاتر باشد فرد بیشتر در معرض فرسودگی شغلی است. ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها، سازماندهی و اولویت‌بندی تکالیف از ویژگی‌های وجدان‌گرایی می‌باشد. بنابراین افرادی که به موارد ذکر شده بسیار مقید هستند بیشتر در معرض استرس شغلی قرار دارند و احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی در آنها بیشتر است.

در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود رابطه فرسودگی شغلی با عوامل دیگری در سازمان‌ها و ادارات انجام گیرد تا با توجه به نتایج حاصل در جهت ارتقا شرایط موجود برنامه‌ریزی و اقدامات لازم انجام شود. در مورد محدودیت پژوهش نیز باید گفت تک جنسیتی بودن و اجرای پژوهش در شهر کرمانشاه از جمله محدودیت‌ها است، بنابراین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شهرهای دیگر و در بین معلمان مرد نیز انجام گیرد.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۳/۰۶/۱۰
تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۰۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۱۷

منابع

- آهنگرانزایی، احمد (۱۳۸۵). بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ‌های شخصیت مشاوران تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگی فرد، سلیمه (۱۳۷۸). بررسی ارتباط ویژگی شخصیتی سخت‌رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی دانشکده علوم بهزیستی و توانبخشی.
- بدری گرگری، رحیم (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۸). ناگویی هیجانی و مشکلات بین شخصی. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، ۱۰ (۱)، ۱۲۹-۱۴۱.
- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۶). تاب‌آوری، آسیب‌پذیری و سلامت روانی. مجله علوم شناختی، ۶ (۲۴): ۳۸۳-۳۷۳.
- شاهقلیان، مهناز؛ مرادی، علیرضا؛ کافی، سیدموسی (۱۳۸۶). رابطه آلکسی تیمیا با سبک‌های ابراز هیجان و سلامت عمومی در دانشجویان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳ (۳)، ۲۴۸-۲۳۸.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۸). آزمون‌های روانشناسی، ارزیابی شخصیت و سلامت روانی، تهران: مؤسسه انتشارات بعثت.
- قرباغی، حسین (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز، ۲-۳.
- کرمی، جهانگیر؛ زکی‌بی، علی و علیخانی، مصطفی (۱۳۹۲). نقش جنسیت، تمایز یافتگی و سبک‌های دل‌بستگی در پیش‌بینی بروز آلکسی تیمیا. مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تبریز ۳۵ (۳).

گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۷۷). هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی NEO و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عامل آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. رساله دکتری روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، نشر جامعه پژوه، تبریز، انتشارات دانیال.

مهاجر، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه تبریز.

ملازاده، جواد (۱۳۸۱). رابطه سازگاری زناشویی با عوامل شخصیت و سبک‌های مقابله‌ای در فرزندان شاهد. رساله دکتری روانشناسی دانشگاه تربیت مدرس.

Aiken, L. (2009). Factor structure of the Maaslach Burnout Inventory: An Analysis of Data from Large scale cross-sectional surveys of Nurses from Eight countries, *International Journal of Nursing studies*, 46,894-90

Bratis, D. Tselebis, A. Ikarase, C. Moulou, A. Giotakis, K. Zoumakis, E. (2009). Alexithymia and its association with burnout, depression and family support among Greek nursing staff. *Hum Resour health*. 7,72.

Bagby, R.M., & Taylor, G.J. (1997). Affect dysregulation and alexithymia. In G.J. Taylor, R.M. Bagby, & J.D.A. Parker (Eds.), *Disorders of affect regulation: Alexithymia in medical and psychiatric illness* 27- 45. *Ambridge: Cambridge university press*.(p.27-45).

Bagby, R.M, Parker, J.D, Taylor G.J. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia scale: I item selection and cross-validation of the factor structure. *J psychosom Res*; 38(1): 23-32.

Duverux, M. (2009). Social support and coping mediators or moderators of the impact of work stressors on burn out in intellectual disability support staff, *Research in Developmental Disabilities*. 30, 367-377.

Fontana & Sbovseri. (1992). Stress Level and personality factors, *Bri. J. Ed. Psych*. 2(3):262-270. Fukunishi, I. Berger, D. Wogan, J. Kuboki, T. (1999). Alexithymic traits as predictors of difficulties with adjustment in an outpatient cohort of expatriates in Tokyo. *Psycho Rep*.85, 67-77.

-
- Garrosaa, E, Bernardo, M.J., Youxin, L., Jose. L.G. (2008). "The relationship between socio demographic variables. Job stressors, Burnout, and hardly personality in nurses: an expolaratory study", *International journal of nursing studies*. 45, 418-427.
- Grayson, L., Alvarez, K. (2008). School climate factors relating to burnout: A mediator model. *Journal of teaching and teacher Education*, 24, 1349-1363.
- Hakanen, J., Bakker B., schaufeli, B. (2007). Burnout and work engagemen among teachers. *Journal of school sychology*, 43, 495-513.
- Kalimo, R. pahkin, K. Mutanen, P. Toppinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out—at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work&stress*. 17,109-122.
- Lugaa D., Rasclé N., Schweitzer M (2008). Stress and burnout among French elementary school teacher: Atransactional approach. *Revue europeenne de psychologie in ding* .58, 241-251.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (2004). In p. L. perrewé & D.C. Ganster (Eds), Research in occupational stress and well-being: Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout, *Oxford, Elsevier*.3, 91-134.
- Lingard, H. (2003). The impact of individual and job characteristics on "burnout" among civil engineers in Australia and the implications for employee cutover. *Struction Management and Economics*. 21, 69-80.
- Luminet, O., Vermeulens N., Demaret, C., Taylor, G.J., & Bagby, R. M. (2006). Alexithymiaand levels of processing: Evidence fmr an overall deficit in emembering emotion word. *Journal of Research in personality*, 40,713-733
- Mattila, A.K., Ahola, K. Honkonen, T. Salminen. JK. Huhtala, H. & Joukamaa, M. (2007). Alexithymia and occupational burnout are strongly associated in working population. *J psychosom, Res*. 62,657-665.
- Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*. 2,99-113.
- Maslach, C; schaufeli, W.B. & Leiter, M.D. (2001). ObBurnout. *Annual Rewiew of psychology*. 52, 397-420.
-

-
- Mattila, A.K., Ahola, K. Honkonen, T. Salminen. JK. Huhtala, H. & Joukamaa, M. (2007). Alexithymia and occupational burnout are strongly associated in working population. *J psychosom, Res.* 62,657-665.
- Maslach, C& Jackson, S., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior.* 2, 99-113.
- Pandly, R. Mandel, M,k. Taylor, G.J.Parker, J.D.A. (1996). Cross- cultural Alexithymia: development and validation of a hindi translation of 20-item toronto Alexithymia scale. *J Clin psychol* 52, 173-176.
- Parker, DA., Taylor, G., Bagby, RM. (2001). The relationship between emotional intelligence and alexithymia. *Pres Individ Differ.* 30:107-115.
- Srivastova, A. (1991). Moderating effect coping on the relationship between stress andperformance, *sychological studies.* 36,192-197.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (1994). Professional burnout: recent developments in Theory and research (1st). *Washington: Taylor & Feancis,* 207-211.
- Taylor, G.J., Bagby, R.M. (2000). An overview of the alexithymia construct. In R. Bar-on & J.D.A. parker (Eds.). the handbook of emotional intelligence. *Sanfrancisco: Jossey-Bass.* (p. 40-67).
- Taylor, G.J., Parker, JD., Bagby, RM., Acklin, MW. (1999). Alexthymia and somatic complains in psychiatric out-patients. *J psychosom Res;* 36(5):147-24.
- Taylor, G.J., Bagby, R.M. (2000). An overview of the alexithymia construct. In R. Bar-on & J. D.A. parker (Eds.). the handbook of emotional intelligence 40-67. *Sanfrancisco: Jossey-Bass.* 40-67.
-