

## رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و

مدیران مدارس ابتدائی

### The relationship between job attrition and John Holland personality types among teachers of ministry

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۴/۱۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۲/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱/۲۶

T. Montazerghuib., (M.A.)  
M. Keikhanejad., (M.A.)

طیبه منتظرغیب<sup>۱</sup>  
مهین کیخانزاد<sup>۲</sup>

**Abstract:** This study investigated the relationship between job attrition and John Holland personality types among teachers of ministry of education in district 2 Tehran. To this end a sample of 90 teachers were selected based on cluster sampling from population, for the instrumentation Maslach job attrition and John Holland self analysis Questionnaires were used. The data were descriptively and inferentially analyzed. To identify the relationship between the teacher's job attrition amount and personality types such as realistic, sociable, artistic, enterprising, conventional, adventurous step by step regression procedure was employed. The result indicated that there is a significant relationship between John Holland personality types and job attrition amount. In way that the amount of job attrition is low for the sociable personality type, but high for the realistic, enterprising and conventional Personality types. The results also indicated that there was no significant relationship between job attrition and artistic personality type. The implication of the study is that it is better to identify people with a gift for teaching and prioritize those who are of the sociable type.

**Key words:** personality type, job attrition, teacher

**چکیده:** پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدائی منطقه سه شهر تهران پرداخته شده است. به این منظور از معلمان و مدیران مدارس منطقه سه شهر تهران تعداد ۹۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب گردیدند و از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه خودپژوهی جان هالند استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، دو شیوه آمار توصیفی و استنباطی بکارگرفته شد و از طریق رگرسیون گام به گام به تبیین فرسودگی شغلی معلمان از طریق تیپ‌های قراردادی، واقع بین، اجتماعی، هنری، تهوری و جستجوگر پرداخته شده است. نتایج نشان داد که تیپ‌های شخصیتی هالند با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند به این صورت که فرسودگی شغلی در تیپ اجتماعی کمتر، در سه تیپ واقع بین، قراردادی و تهوری بیشتر است. همچنین هیچ رابطه‌ای بین تیپ هنری و فرسودگی شغلی دیده نشد. کاربردی که این تحقیق دارد این است که افرادی را که استعداد و توانایی موفقیت در کار معلمی را دارند با توجه به تیپ شخصیتی آن‌ها تشخیص داده و آن‌هایی را که دارای تیپ‌های اجتماعی هستند در اولویت قرار گیرند.

**کلید واژه‌ها:** تیپ شخصیتی، فرسودگی شغلی، معلمان

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علوم و تحقیقات

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

## مقدمه

از آن‌جا که پیچیدگی‌های فراوانی در دنیای کار وجود دارد باید اطلاعات ضروری جهت مشاغل ارائه گردد و از این طریق فشارهای شغلی و همچنین فرسودگی شغلی و علائم مذکور کاهش یابد تا از این طریق به جنبه‌های کاربردی فرایند تدریس و آموزش دست یابیم. ولی این وضعیت زمانی امکان‌پذیر است که شناخت کاملی از ماهیت بنیادی فرسودگی شغلی داشته باشیم و تأثیر عوامل شخصیتی و فرهنگی-اجتماعی را در آن مورد بررسی قرار داده و بتوانیم با ظرافت خاصی آن را ملاحظه کنیم (ساعتچی، ۱۳۷۶).

فرسودگی شغلی به‌عنوان نشانگان تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی تعریف می‌گردد (احمدی، ۱۳۸۵). هرچند تاکنون تلاش‌های بسیاری در مورد شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی صورت گرفته است اما این عوامل تاکنون به‌طور قطعی مشخص نشده‌اند.

یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی نوع تیپ‌های شخصیتی افراد در نظر گرفته شده است (خاکپور و بیرشک، ۱۳۷۷). نوع تیپ‌های شخصیتی بازده استعدادها، ذهنی را تعیین می‌کنند و توصیف رفتار انسان را در موقعیت‌های زندگی ممکن می‌سازند. این تیپ‌ها مخصوصاً بایستی در راهنمایی شغلی و تحصیلی به حساب آیند، چیزی که اغلب به دست فراموشی سپرده شده است (گنجی، ۱۳۷۰).

هالند<sup>۱</sup> یکی از نظریه‌پردازان عمده در حیطه روان‌شناسی شغلی محسوب می‌شود و نظریه او، بیش از هر نظریه دیگری در این زمینه در جذب فعالیت‌های پژوهشی موفق بوده است. هالند نظریه خود را بر مبنای دو اصل بنا نموده است:

- ۱- انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد.
  - ۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد (هالند، ۱۳۷۳).
- فرضیات نظریه هالند: تئوری تحول و انتخاب شغل هالند بر ۷ فرضیه بنا شده است:
- ۱- اغلب افراد درون یکی از شش تیپ زیر قرار می‌گیرند: واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری، قراردادی.
  - ۲- به‌نظر هالند شش تیپ شخصیتی و شش نوع محیط شغلی متناسب آن وجود دارد. در صورتی که هر تیپ شخصیتی در محیط مناسب خود قرار گیرد می‌تواند بیشترین شکوفایی را داشته باشد.
  - ۳- افراد در جستجوی محیط‌هایی هستند که به آنان اجازه دهد توانایی‌ها، مهارت‌ها، نقش‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی را که مایلند بروز دهند پرورش دهد.

۴- رفتار فرد توسط عوامل شخصیت و محیط شکل می‌گیرد؛ پدیده‌های شغلی مانند رضایت شغلی، انتخاب، تداوم و موفقیت شغلی را می‌توان از میزان هماهنگی الگوهای شخصیتی با الگوهای محیطی پیش‌بینی کرد.

۵- یک مدل شش ضلعی را می‌توان برای به تصویر کشیدن ارتباط بین فرد و شغل مورد استفاده قرار داد. برای مثال یک شخص واقع‌گرا بیش‌ترین سازگاری را با مشاغل تیپ واقع‌گرا و کم‌ترین سازگاری را با مشاغل تیپ اجتماعی دارد.

۶- همچنین می‌توان از مدل شش ضلعی برای به تصویر کشیدن میزان سازگاری فرد با محیط استفاده کرد یک فرد (و- ق - ج) بیش‌تر از یک فرد (و- ه - ق) هماهنگی دارد.

۷- میزان تمایز بر شدت هماهنگی بین فرد و محیط تأثیر می‌گذارد هرچه فرد به یک محیط شبیه‌تر باشد (مثلاً ۱ - ه - ت کم‌تر به دیگران شبیه باشد، احتمال رضایت شغلی در آن محیط بیش‌تر است.

ماسلاچ و لی تر<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) در بررسی خود درباره رابطه بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در میان معلمان نتیجه گرفتند تعارض نقش و ناخوشایند بودن همکاران می‌تواند فرسودگی عاطفی را به‌دنبال داشته باشد و منجر به مسخ شخصیت شود. در پژوهش دیگری روسا و کوستانسکی<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با وضعیت استخدام معلمان رابطه معناداری بین مولفه‌های مذکور نیافتند هر چند معلمان مرد فرسودگی بالاتری را نسبت به زنان تجربه کردند. همچنین دورمن<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) رابطه معناداری بین محیط کلاس و مدرسه با مسخ شخصیت و رابطه عزت نفس با فرسودگی شغلی یافت و لایمن و گویدن<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) به نقل از یزدی دریافتند برخی افراد با ریخت‌های شخصیتی خاص بیشتر مستعد فرسودگی شغلی هست.

کشتکاران (۱۳۵۷) در بررسی رابطه بین تنیدگی و فرسودگی شغلی در معلمان و مدیران به این نتیجه رسید که هبستگی معنادار و مستقیم بین فراوانی و شدت فرسودگی با تنیدگی وجود دارد. خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷) در بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در بین مشاوران و روان‌درمانگر آن به این نتیجه رسیدند که میان فرسودگی از نظر جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. افراد تیپ A فرسودگی بیش‌تر در مقایسه با افراد تیپ B تجربه می‌کنند و بین تعداد مراجعان و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بابلی (۱۳۷۹) در پژوهش خود

1. Maslash & lieter
2. Rocca & Kotonski
3. Dorman
4. Leyman & gudn

رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان ...

به این نتیجه رسید که میان سابقه مدیریت، سن و فرسودگی شغلی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد ولی میان ابعاد فرسودگی و روش‌های مقابله‌ای مدیران رابطه معناداری وجود دارد. غباری بناب و خزاعی (۱۳۸۳) به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری بین معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی وجود دارد. بین جنس و مدرک تحصیلی با فرسودگی تفاوت معناداری مشاهده نشد و معلمان جوان و کم سابقه دچار فرسودگی بیشتری می‌شوند. در تحقیقی با عنوان علل بروز تعارض در رفتار معلمان و مدیران و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سه عامل فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و ایدئولوژی کنترل را از عوامل اصلی می‌داند.

معلمی که زود دچار فرسودگی شغلی می‌شود، رغبت و علاقه خود را به امر مهم تدریس و آموزش از دست داده و با تحلیل قوای فیزیکی و عاطفی‌اش نمی‌تواند کارایی مثبتی داشته باشد و در مقیاس وسیع‌تر نظام آموزشی که دارای چنین معلمانی باشد بسیار ناکارآمد و ناموفق خواهد بود.

برای پیشگیری از بروز چنین مشکلاتی بررسی پیرامونی فرسودگی شغلی. تعیین عوامل موثر در فرسودگی شغلی می‌تواند جهت‌گزینه‌ش و انتخاب معلمان مورد استفاده قرار گیرد و از اتلاف هزینه، وقت و نیروی انسانی جلوگیری کرد. لذا این مسئله برای پژوهشگر مطرح شده که آیا بین فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد؟

در همین راستا فرضیه‌های زیر مطرح شد:

- ۱- بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، تهوری و جستجوگر) با خستگی عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، تهوری و جستجوگر) با عملکرد شخصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، تهوری و جستجوگر) با مسخ شخصیت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، تهوری و جستجوگر) با درگیری رابطه معناداری وجود دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه معلمان و مدیران زن بود که در سال ۸۶-۱۳۸۵ در مقطع مدرسه ابتدائی منطقه سه شهر تهران مشغول به تدریس هستند و حداقل ۴ سال سابقه تدریس دارند. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۹۰ نفر

است. روش نمونه‌گیری به این ترتیب بود که چون امکان تهیه لیست کامل از اعضای جامعه وجود نداشت از روش خوشه‌ای استفاده شد. در مرحله اول تعداد ۸ مدرسه انتخاب شدند. در مرحله دوم معلمان و مدیرانی از این مدارس انتخاب می‌شدند که حداقل پنج سال سابقه تدریس داشته باشند.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید:

۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

۲- پرسشنامه خود پژوهی جان هالند

### پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی معلمان از پرسشنامه فرسودگی شغلی استفاده شد که بعضی عبارت‌ها با توجه به جامعه معلمان مورد بازنگری قرار گرفت. این پرسشنامه شامل سه خرده آزمون اصلی و یک خرده آزمون فرعی است. سه خرده آزمون اصلی مقوله‌های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیت را مورد سنجش قرار می‌دهد و بعد چهارم که "درگیری" نام دارد الزاماً جنبه خاصی از فرسودگی را نمی‌سنجد. مشخصات خاص هر مقوله به قرار زیر است:

خستگی عاطفی: به از دست دادن انرژی عاطفی و شخصی مربوط می‌شود. شخصی که دچار خستگی شده احساس درماندگی می‌کند و کار برای او خسته‌کننده می‌شود. معلم در این حالت نمی‌تواند درس را به‌خوبی ارائه دهد.

عملکرد شخصی: منظور این است که احساس فرد از عملکرد شخصی خود او حاصل می‌شود و ممکن است فرد احساس کند که عملکرد او با موفقیت همراه نیست.

مسخ شخصیت: فرد در این حالت افراد دیگر را به‌عنوان یک فرد انسانی مدنظر قرار نمی‌دهد و آن‌ها را به‌صورت یک شی درک می‌کند. این معلمان نگرش خصمانه و بدبینانه‌ای به دانش‌آموز دارند.

درگیری: احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد با سازمان و مرجع (دشتکی، ۱۳۷۴). به زعم ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) این تنها ابزاری است که فرسودگی را می‌سنجد. سئوالات ۱ تا ۹ به خرده آزمون تحلیل عاطفی، ۱۰ تا ۱۷ عملکرد شخصی و ۱۸ تا ۲۲ به مسخ شخصیت و سئوال باقی مانده بعد درگیری را می‌سنجد.

سئوالات در مقیاس هفتگانه لیکرت بوده که براساس این مقیاس از نمره صفر برای گویه هرگز و نمره هفت برای گویه هر روز نمره‌گذاری شده است. در ضمن قسمت‌های مختلف این

رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان ...

پرسشنامه قابل جمع نیستند، زیرا نمره بالا در بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت نشانگر فرسودگی بالا و نمره بالا در بعد عملکرد شخصی نشانگر فرسودگی پایین است. به منظور تعیین سطح فرسودگی در ابعاد مسخ شخصیت؛ تحلیل عاطفی و درگیری نمرات بین ۱ تا ۳/۹۹ فرسودگی پایین، ۴ تا ۵/۹۹ متوسط و ۶ به بالا فرسودگی بالا را نشان می‌دهد با این تذکر که بعد از محاسبه نمره عملکرد شخص هرچه نمره این بعد بالاتر باشد وضعیت بهتر خواهد بود.

پایایی پرسشنامه: به منظور تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که این مقدار برای بعد تحلیل عاطفی ۰/۸۷، عملکرد شخصی ۰/۶۹، مسخ شخصیت ۰/۵۱ و درگیری ۰/۵۶ می‌باشد.

ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پایایی سه خرده آزمون اصلی را بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ می‌دانند و در ایران عابدی و همکاران ضرایب بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۵ را برای آن گزارش کرده‌اند (دشتکی، ۱۳۸۶).

### پرسشنامه خودپژوهی جان هالند

این پرسشنامه شامل دو قسمت است. قسمت اول آن تشکیل شده از "فعالیت ۶۶ سؤال"، "قابلیت‌ها ۶۶ سؤال" و "مشاغل ۸۴ سؤال" قسمت دوم شامل دو جدول خودسنجی است. افراد به سئوالات قسمت اول پاسخ بلی یا خیر و در قسمت دوم به خود نمره می‌دهند. مجموعه نمرات این دو قسمت محاسبه و کد سه حرفی تیپ شخصیت فرد تعیین شده که اولین حرف این کد مد نظر است. در تحقیق حاضر تیپ شخصیتی افراد با استفاده از نمره پرسشنامه خود پژوهی جان هالند در هر تیپ مشخص می‌شود. این تیپ‌ها به شش نوع تقسیم می‌شوند که عبارتند از: اجتماعی، تهوری، قراردادی، واقع‌بین، هنری و جستجوگر.

**روایی:** کاربرد روز افزون و فراگیر این ابزار در ابعاد شغلی و شخصیتی و نیز تحصیلی گواه بر روایی بالای آن است.

**پایایی:** جهت بدست آوردن پایایی، این پرسشنامه بر روی ۴۵ نفر آزمودنی از ۹ گروه شغلی اجرا شد. مقدار پایایی بدست آمده با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و شاخص همگونی پرسش‌ها برابر با ۰/۸۸ بود (وهایی، ۱۳۷۶).

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌ها پس از تکمیل، نمره‌گذاری و کدبندی گردید و از طریق برنامه آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد. اطلاعات جمع‌آوری شده به دو صورت توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر در بخش توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین - واریانس و انحراف استاندارد) استفاده شد و سپس جدول توزیع فراوانی تهیه گردید و

در بخش استنباطی از رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه و همبستگی بین متغیرها استفاده شد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی

شاخص‌های آماری متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
قراردادی	۹۰	۱۷/۶	۱۰/۵۴	۱۱۱
تهوری	۹۰	۱۹/۷۷	۸/۳۷	۷۰
اجتماعی	۹۰	۱۶	۷/۰۱	۴۹/۲
هنری	۹۰	۲۵/۹۵	۷/۹۵	۶۳/۲۳
جستجوگر	۹۰	۱۹/۲۵	۷/۴	۵۴/۷۳
واقع بین	۹۰	۱۸/۴۴	۹/۷	۹۴/۴۵
خستگی عاطفی	۹۰	۲۰/۴۰	۱۵/۸۴	۲۵۰/۹۴
عملکرد شخصی	۹۰	۳۷/۳۵	۱۲/۵۸	۱۴۶/۱۱
مسخ شخصیت	۹۰	۶/۳	۷/۶۹	۵۹/۲۱
درگیری	۹۰	۸/۷	۴/۹۹	۲۳/۸۹

### فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع بین، هنری، معنوی، جستجوگر) با خستگی عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. جدول رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده متغیر ملاک

منابع تغییر	R	R <sup>2</sup>	بتا	Sig	f	d.f
قراردادی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۴۹	۰/۰۰۱	۲۸/۹۴۵	۱ ۸۸ ۸۹
قراردادی واقع بین	۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۶۲ ۰/۳۰	۰/۰۰۱	۲۰/۹۷	۲ ۸۷ ۸۹
قراردادی واقع بین تهوری	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۸۰ ۰/۲۸ ۰/۳۰	۰/۰۰۱	۱۷/۴۰	۳ ۸۶ ۸۹

رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان ...

نتایج نشان داد که مقدار همبستگی بین متغیر قراردادی با متغیر ملاک برابر ۰/۴۹ می‌باشد که این متغیر به تنهایی ۰/۲۴ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کند و با وارد شدن واقع‌بینی این مقدار به ۰/۳۲ می‌رسد و در نهایت با وارد شدن متغیر تهوری به ۰/۳۷ می‌رسد. و با توجه به مقدار بتا مشاهده می‌شود که سه متغیر قراردادی، واقع‌بین و تهوری قدرت پیش‌بینی قوی متغیر ملاک دارند که هر سه متغیر با هم ۰/۸۰٪ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند و به این معنی است که با یک واحد تغییر در مقدار سه متغیر، متغیر ملاک به اندازه ۰/۸۰٪ تغییر می‌کند و افزایش می‌یابد.

مقدار  $f$  محاسبه شده برای هر کدام از این سه گام بزرگ‌تر از مقدار  $f$  بحرانی می‌باشد و این مقادیر در سطح ۰/۱٪ معنادار می‌باشد.

فرضیه دوم: بین تیپ‌های شخصیتی (واقع‌بین، قراردادی، اجتماعی، هنری، معنوی، جستجوگر) با عملکرد شخصی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. جدول رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده متغیر ملاک

منابع تغییر	R	R <sup>2</sup>	بتا	Sig	f	d.f
اجتماعی	۰/۲۵	۰/۰۶	۰/۲۵	۰/۱۷	۵/۹۶	۸۸ ۸۹
اجتماعی جستجوگر	۰/۳۴	۰/۱۱۲	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۵/۷۷	۸۷ ۸۹

از نتایج جدول بالا مشاهده می‌شود که دو متغیر اجتماعی و جستجوگر قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک را دارا می‌باشند و این دو متغیر با هم ۰/۱۱۲٪ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند که متغیر اجتماعی ۰/۰۶٪ و با اضافه شدن متغیر جستجوگر روی هم ۰/۱۱۲٪ از تغییرات را تبیین می‌کند. دو متغیر اجتماعی و جستجوگر با هم قدرت تبیین بالا را دارند که هر دو با هم ۰/۳۵٪ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند. یعنی با یک واحد انحراف در دو متغیر، متغیر ملاک ۰/۳۵٪ تغییر می‌یابد.

مقدار قدرت تبیین آن‌ها در سطح ۰/۱٪ معنادار می‌باشد و  $f$  محاسبه شده بزرگتر از  $f$  بحرانی می‌باشد.

فرضیه سوم: بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، واقع‌بین، اجتماعی، هنری، تهوری، جستجوگر) با مسخ شخصیت رابطه معناداری وجود دارد.



جدول ۴. جدول رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده متغیر ملاک

d.f	f	Sig	بتا	R <sup>2</sup>	R	منابع تغییر
۱	۱۰/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۳۲	قراردادی
۸۸	۱۶/۳۳	۰/۰۰۰۱	۰/۶۷ ۰/۵۳	۰/۲۷	۰/۵۲	قراردادی و تهوری

از نتایج جدول مشاهده می‌شود که دومتغیر قراردادی و تهوری همبستگی بالایی با متغیر ملاک دارند که متغیر قراردادی ۰/۱۱ از تغییرات متغیر ملاک و با اضافه شدن متغیر تهوری ۰/۲۷ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند. متغیر قراردادی بیشترین همبستگی را با متغیر ملاک دارد که این متغیر به تنهایی ۰/۳۳ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کند و در گام دوم با وارد شدن متغیر تهوری این مقدار به ۰/۶۷ می‌رسد. به این معنی که با یک واحد تغییر در متغیر قراردادی، متغیر ملاک ۰/۶۷ تغییر و اضافه می‌نماید.

این قدرت تبیین برای هر دو متغیر در سطح ۰/۱ معنادار بوده و  $f$  بدست آمده بزرگ‌تر از  $f$  بحرانی است.

فرضیه چهارم: بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، واقع‌بین، اجتماعی، هنری، تهوری، جستجوگر) با درگیری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵. جدول رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده متغیر ملاک

d.f	f	Sig	بتا	R <sup>2</sup>	R	منابع تغییر
۱						واقع بین
۸۸	۲۱/۳۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۴۴	
۸۹						
۲						واقع بین اجتماعی
۸۷	۱۳/۷۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵ -۰/۲۲	۰/۲۴	۰/۴۸	
۸۹						
۳						واقع بین اجتماعی تهوری
۸۶	۱۳/۳۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲ -۰/۳۲	۰/۳۱	۰/۵۶	
۸۹			۰/۳۱			

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که سه متغیر واقع‌بین، اجتماعی و تهوری همبستگی بالایی با متغیر ملاک دارند که واقع‌بینی بالاترین همبستگی را دارد و مقدار آن ۰/۴۴ است. با وارد شدن متغیر اجتماعی این مقدار به ۰/۴۹ افزایش یافته و در نهایت با وارد شدن متغیر تهوری میزان

رابطه مولفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان ...

همبستگی این سه متغیر با هم به ۰/۵۶ می‌رسد. یعنی سه متغیر با هم ۳۲٪ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند. اولین متغیری که وارد معادله رگرسیون می‌شود متغیر واقع‌بین می‌باشد که به تنهایی ۰/۴۴ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کند و این مقدار با اضافه شدن اجتماعی به ۰/۲۲- کاهش می‌یابد که نشانه همبستگی منفی متغیر اجتماعی با متغیر ملاک است و در نهایت در گام سوم با افزایش متغیر تهوری این مقدار به ۰/۳۲ کاهش می‌یابد و این سه متغیر با هم ۳۲٪ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می‌کنند.

سه متغیر واقع‌بین، قراردادی، تهوری، رابطه خطی و معناداری با متغیر ملاک دارند و مقدار  $f$  محاسبه شده بزرگ‌تر از مقدار  $f$  بحرانی است و قدرت تبیین سه متغیر در سطح ۱٪ معنادار می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق لایمن و گودن که معتقدند برخی از افراد با تیپ‌های شخصیتی خاص بیشتر مستعد فرسودگی هستند و همچنین با نتایج تحقیق بدری گرگری (۱۳۷۴)، که طبق نتایج آن‌ها میان خصوصیات شخصیتی و فرسودگی رابطه وجود دارد همسو است.

**فرضیه اول:** بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، معنوی، جستجوگر) با خستگی عاطفی رابطه معنادار وجود دارد.

از بین تیپ‌های شخصیتی مذکور یافته‌های تحقیق نشان داد که سه تیپ قراردادی، واقع‌بین، و تهوری توان پیش‌بینی متغیر خستگی عاطفی را داشته‌اند و این رابطه در سطح ۱٪ معنادار است. به عبارتی دیگر میزان خستگی عاطفی در این سه تیپ بالاتر است. با توجه به این که شفیع-آبادی (۱۳۸۶) معتقد است که افراد تیپ واقع‌بین بیشتر در کارها و امور فنی و افراد تیپ تهوری در امور مالی و تجاری مهارت دارند و افراد تیپ قراردادی از اجتماع گریزانند می‌توان نتیجه گرفت افراد سه تیپ مذکور توانایی کار با ابزار را دارند لذا در کار با افراد زود خسته می‌شوند.

**فرضیه دوم:** بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، اجتماعی، واقع‌بین، هنری، تهوری و جستجوگر) با عملکرد شخصی رابطه معناداری وجود دارد.

از بین تیپ‌های مذکور یافته‌های تحقیق نشان داد که دو تیپ اجتماعی و جستجوگر توانایی پیش‌بینی عملکرد شخصی را داشته‌اند و این رابطه در سطح ۱٪ معنادار است. به عبارتی دیگر کسانی که در دو تیپ اجتماعی و جستجوگر قرار می‌گیرند، عملکرد شخصی بالایی را نشان می‌دهند. نتایج این فرضیه با تحقیق انزایی (۱۳۸۱) که طبق آن هرچه نمره تیپ  $A$  بالاتر برود

فرسودگی شغلی پایین می‌آید همسو است که از خصوصیات تیپ A با نمره بالا خونگرم بودن و اجتماعی بودن است.

**فرضیه سوم:** بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، واقع‌بین، اجتماعی، هنری، تهوری و جستجوگر) با مسخ شخصیت رابطه معناداری وجود دارد.

از بین تیپ‌های مذکور دو تیپ قراردادی و تهوری توان پیش‌بینی مسخ شخصیت را داشته‌اند و رابطه این دو تیپ با نمره مسخ شخصیت در سطح ۱٪ معنادار است. به عبارتی دیگر کسانی که در تیپ قراردادی و تهوری قرار می‌گیرند میزان مسخ شخصیت در آن‌ها بالاتر است. نتایج این فرضیه نیز با تحقیق انزایی (۱۳۸۱) که طبق آن افراد تیپ E (که در نمره پایین محتاط، کمرو و منضبط هستند) فرسودگی بالایی را تجربه می‌کنند همسو است زیرا افراد تیپ قراردادی نیز کمرو، منظم و اجتماع‌گریزند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

**فرضیه چهارم:** بین تیپ‌های شخصیتی (قراردادی، واقع‌بین، اجتماعی، هنری، تهوری و جستجوگر) با درگیری رابطه معناداری وجود دارد.

از میان تیپ‌های مذکور سه تیپ واقع‌بین، اجتماعی و تهوری توان پیش‌بینی متغیر درگیری را داشته‌اند ولی تیپ اجتماعی رابطه منفی با درگیری دارد و این رابطه در سطح ۱٪ معنادار است. به عبارتی دیگر کسانی که در دو تیپ واقع‌بین و تهوری جای می‌گیرند میزان درگیری آن‌ها بالاتر است و کسانی که در تیپ اجتماعی قرار می‌گیرند درگیری آن‌ها کم‌تر است.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین تیپ‌های شخصیتی هالند و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد به این صورت که فرسودگی شغلی در تیپ اجتماعی کمتر و در سه تیپ واقع‌بین و قراردادی و تهوری بیشتر است. همچنین هیچ رابطه‌ای بین تیپ هنری و فرسودگی شغلی دیده نشد.

## پیشنهاد‌های کاربردی

- در دستورالعمل جذب معلمان و مدیران، تیپ اجتماعی در اولویت قرار گیرند.
- آشنا ساختن معلمان و مدیران با مفهوم فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ‌های شخصیتی.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی با عنوان چگونگی برطرف ساختن و مقابله با فرسودگی شغلی.
- آشنا ساختن معلمان و مدیران با عوامل بروزدهنده فرسودگی شغلی (به صورت کتابچه و...)

## منابع

- آهنگر انزابی، احمد (۱۳۸۱) بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ‌های شخصیتی مشاوران شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- ابراهیم یزدی، هما (۱۳۷۷)، بررسی تاثیرات میزان درآمد ماهیانه و ویژگی‌های شخصیتی بر سندرم فرسودگی شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- احمدی، رضا (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و فرسودگی زناشویی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- بابلی، عزیزالله (۱۳۸۰)، بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای، فصلنامه آموزش مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۲۶.
- بدری گزگری، رحیم (۱۳۷۷)، سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- خاکپور، رضا (۱۳۷۶)، بررسی و میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران و روان‌درمانگران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ذوالفقار، محسن (۱۳۸۷)، علل بروز تعارض در رفتار معلمان ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران، دانشگاه علامه طباطبائی
- کشتکاران، علی (۱۳۷۵)، تاثیر مدیریت تنبیدی بر کاهش تحلیل رفتگی در میان دبیران دانشگاه شیراز، دانشگاه تربیت مدرس.
- غباری بناب، باقر، خزائی، محمد مهدی (۱۳۸۳)، بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده و عادی شهر بیرجند، تازه‌های روان‌درمانی، ۳۳ و ۳۴، ۱۲۴-۱۲۸.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶)، روان‌شناسی بهره‌وری، چاپ اول. تهران: موسسه نشر ویرایش.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۶)، روان‌شناسی کاربردی برای مدیران، چاپ دوم، تهران، نشر ویرایش.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۶)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، چاپ شانزدهم، تهران، نشر رشد.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۰)، روان‌شناسی تفاوت‌های فردی، تهران، نشر بعثت.
- هالند، جان (۱۳۷۳)، حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین حسینیان، تهران، نشر بعثت.
- کریمی دشتکی، احمد (۱۳۷۴)، بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و میزان آن در معلمان ابتدایی شهرستان شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- وهابی، فرشته (۱۳۷۵) بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

- Lieter, M. P & Maslash, c. (1988).the impact of interpersonal environment on burnout and organization commitment. *journal of organization behavior*, 9, 297-308
- Dorman, J. (2003). testing a model for teacher burnout. *Australian journal of educational & developmental psychology*, 3, 33-47.
- Rocca. A.D & Kostonski, M. (2001) burnout and job satisfaction among Victorian secondary school teachers. A comparative look at contract and department employment discussion paper ATEL conferences .24-26.
- Maslach. C, & Jackson, s. (1991). *The maslach burnout inventory*. Palo alto. CA. counseling psychologist.

