

بررسی پیش بینی پذیری فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان ابتدایی^۱

علی رضاوندی^۲، زهرا ایرانمنش^۳، وحید منظری توکلی^۴

چکیده

هدف تحقیق حاضر پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان ابتدایی شهر کرمان بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۴۵ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری تعداد ۱۴۵ معلم به عنوان نمونه انتخاب شدند که ۱۳۲ نفر آن ها در پژوهش شرکت کردند. ابزارهای اندازه گیری پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۱)، پرسشنامه ی پنج عاملی شخصیت نئو کاستا و مک کری (۱۹۹۲) و پرسشنامه ی خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۷۹) بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS-22 استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی بودند. با توجه به نتایج به دست آمده، با افزایش میزان خودکارآمدی و بهبود ویژگی های شخصیتی معلمان ابتدایی می توان از فرسودگی شغلی آنان جلوگیری کرد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، ویژگی های شخصیتی، خودکارآمدی، معلمان.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۹/۸ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱

^۲ کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

^۳ استادیار، گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، کرمان، ایران. iranmanesh.z478@gmail.com

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کرمان، ایران

مقدمه

نیروی انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، کلیه کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطوح مختلف شغلی دربرمی‌گیرد و اشتغال از جمله مسائلی است که همیشه، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است (آپلبائوم استیون و هونگر^۱، ۲۰۱۷). هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. اگر کسی به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه‌ی کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. به عکس، اگر کسی از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار فرسودگی و سرخورده‌گی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود (روگیرو آندرسانو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

با پیشرفت علم و مدرنیته شدن و همچنین افزایش ساعت کاری، آلودگی‌های مختلف، استرس‌ها و فرسودگی شغلی^۳ افراد در حال افزایش است و موجب آسیب رساندن به سلامت کارکنان از جمله معلمان می‌شود. فرسودگی شغلی یک سندرم جسمانی-روانی است که به همراه خستگی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود و کار شده و سبب کار غیرمولد و غیبت از کار، اخلاق پایین و عدم رضایت شغلی، فرسودگی و خستگی جسمی و روانی و کاهش کارآمدی می‌شود. فرسودگی شغلی شامل سه جنبه‌ی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی می‌باشد (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی، برای توصیف دگرگونی‌های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل‌هایی پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعت-های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پر استرس می‌باشد و معلمان همواره در حیطه‌ی شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند (لطفی نیا و محسنی نیا، ۱۳۸۹). معلمان در شرایط کاری یکسان، به یک اندازه دچار فرسودگی نمی‌شوند و به بیان دیگر، فرسودگی، از تعامل عوامل بی‌شماری از جمله

1. Appelbaum Steven & Hongger

2. Ruggero Andrisano

3. Professional Burn out

عوامل فردی، میان فردی، شغلی و ویژگی های شخصیتی پدید می آید. شخصیت^۱، یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران تأثیرمی گذارد و این تأثیر پذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود (کیم، جورج و کلاسن^۲، ۲۰۱۹).

شخصیت مجموعه صفات و رفتار منحصر به فرد و نسبتاً با ثبات می باشد. شخصیت ویژگی-هایی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می سازد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد (ژیلیو^۳، ۲۰۱۷).

شخصیت به عنوان سازمان درونی سیستم های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده که تعیین کننده ی واکنش های منحصر به فرد انسان به محیط است. پنج بعد بزرگ شخصیت عبارتند از: روان نژندی، برون گرایی، توافق پذیری، انعطاف پذیری، وظیفه-شناسی

روان نژندی، به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، خصومت، تکانشوری، افسردگی و خودکم بینی اشاره دارد. برون گرایی، به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرأت طلبی، پراثری بودن و صمیمی بودن اشاره دارد. توافق پذیری، به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی و همفکری، نوع دوستی و اعتمادورزی همراه است. تجربه پذیری، به تمایل فرد برای کنجکاو، عشق به هنر، هنرمندی، انعطاف پذیری و خردورزی اطلاق می گردد. وظیفه شناسی، نیز به منظم بودن، کارا بودن، داشتن قابلیت اعتماد و اتکا، خودنظم بخشی، پیشرفت مداری، منطقی بودن و آرام بودن فرد اشاره می کند (کدیور و جوادی، ۱۳۹۸).

نتایج مطالعات کیم و همکاران (۲۰۱۹)، نشان داد که شخصیت معلمان با فرسودگی شغلی ارتباط دارد (۵). همچنین کاستیلو-گوآدل^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود بر روی معلمان اسپانیایی نشان دادند که ویژگی های شخصیتی معلمان می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. لطفی نیا و محسنی نیا (۱۳۸۹)، در پژوهش خود نشان دادند که بین ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی ارتباط وجود دارد.

1. Personality

2. Kim, Jorge & Klassen

3. Zhiliuse

4. Castillo-Gualda

یکی از متغیرهای مرتبط با فرسودگی شغلی، خودکارآمدی^۱ است. باور شخص در مورد توانایی‌هایش برای حصول سطوح تعیین شده خودکارآمدی می‌باشد. این که ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه درست برآورد کرده باشیم، احساس کارآیی شخصی ما را تعیین می‌کند. کارآیی شخصی احساس‌های شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکردمان، کارآیی شخصی را افزایش می‌دهد، ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، آن را کاهش می‌دهد (راچل و تامی، ۲۰۱۶).

خودکارآمدی، پیشگویی کننده‌ی مهم رفتار شمرده می‌شود؛ زیرا به‌عنوان بخش مستقلی از مهارت‌های اساسی فرد عمل می‌کند. هنگامی که اشخاص با مشکلات رفتاری، مواجه می‌شوند، شناختی از آن رفتار در ذهن خود می‌سازند. همچنین ممکن است دارای باورهایی باثبات درخصوص آن بوده که می‌تواند به فهم و تلاش جهت حل مشکلات کمک کند. انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی‌هایش برای انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در ادامه آن و ایجاد انگیزه‌های مناسب تاثیر دارد (خسروشاهی، میرزائیان و حسن زاده، ۱۳۹۸). خودکارآمدی یکی از حوزه‌های مهم در روانشناسی است که تأثیر درخور توجهی در سلامت روانی و پیشگیری از اختلال‌های روانی دارد. احساس خودکارآمدی می‌تواند موقعیت تهدیدآمیز را مبدل به موقعیت مطمئن کند. مدیرانی که دارای احساس خودکارآمدی واضح، خوب تعریف شده، هماهنگ و تقریباً باثبات هستند از سلامت روانشناختی بیشتری برخوردارند. این افراد به دیدگاهی روشن در مورد خود رسیده اند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه و ارزیابی‌های این وقایع قرار می‌گیرند؛ در نتیجه در عملکرد شغلی خویش موفق‌تر خواهند بود (مشکانی و افروز، ۱۳۹۸).

مطالعات امیراحمدی و همکاران (۱۳۹۷)، نشان داده است خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معناداری دارد و خودکارآمدی معلمان به طور منفی می‌تواند فرسودگی شغلی را در آنان پیش بینی کند. همچنین نتایج پژوهش بارنس^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داد که هر چه میزان فرسودگی شغلی کمتر باشد، معلمان از کارآمدی بالاتری برخوردارند. مشکانی و

1. Self-Efficacy
2. Rachel & Tammy
3. Barnes

افروز(۱۳۹۸)، در مطالعه خود دریافتند که بین خودکارآمدی و ویژگی های شخصیتی ارتباط معنادار وجود دارند.

فرسودگی شغلی یکی از علل عمده ی عوارض جسمی و روانی در نیروی انسانی شاغل، بخصوص در حرفه های خدمات انسانی مانند معلم بوده و نیز در کاهش کارآیی آن ها مؤثر می باشد با توجه به نقش کلیدی آموزش و پرورش در تربیت فرزندان کشور و نقش مهم معلم در این خصوص بر اساس مبانی نظری و پژوهش های صورت گرفته، هدف تحقیق حاضر پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان تربیت بدنی شهر کرمان بود.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل کلیه ی معلمان تربیت بدنی شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۴۵ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری، همه آن ها به عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت ۱۳۲ نفر آن ها در پژوهش شرکت کردند.

ابزارهای مورد استفاده جهت جمع آوری اطلاعات عبارت بودند از: پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلش و جکسون(۱۹۸۱)، پرسشنامه ی پنج عاملی شخصیت نئو کاستا و مک کری (۱۹۹۲) و پرسشنامه ی خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۷۹)

پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلش و جکسون(PBI): این مقیاس توسط مسلش و جکسون^۲ در سال ۱۹۸۱ ساخته شد. که فرسودگی شغلی و سه جنبه ی آن را مورد مطالعه قرار می دهد (مسلش و جکسون، ۱۹۹۳). پرسشنامه ی فرسودگی شغلی از بیست و دو ماده تشکیل شده است، که جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) را می سنجد. مسلش و جکسون(۱۹۹۳)، پایائی درونی را برای هر یک از خرده تست ها محاسبه کرده اند، پایایی درونی بر اساس آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۰، و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش کرده اند و ضریب

1. Professional Burn out Inventory
2. Maslach & Jackson

بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است. روایی مقیاس نیز مناسب بیان شد. این پرسشنامه توسط فیلیان (۱۳۷۱)، در ایران برای اولین بار هنجاریابی شد که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ و روایی آن را نیز مطلوب گزارش کرد.

پرسشنامه‌ی پنج عاملی شخصیت نئو کاستا و مک‌کری (NEO1): پرسشنامه‌ی پنج عاملی نئو فرم کوتاه شده پرسشنامه‌ی پنج عاملی شخصیت است که توسط کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲)، تهیه شده است. این پرسشنامه برای به دست آوردن اندازه مختصر و مفیدی از پنج عامل بنیادی شخصیت ساخته شده و شامل ۵ حیطه و ۶۰ سؤال است. این حیطه‌ها به ترتیب عبارتند از: روان رنجور خوئی (N)، برون‌گرایی (E)، گشودگی به تجربه (O)، توافق‌پذیری (A) و وجدان‌گرایی (C). هر یک از این پنج حیطه با ۱۲ سؤال سنجیده می‌شود. سازندگان مقیاس همبستگی پنج زیر مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۸۷ تا ۰/۹۴ گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ برای روان رنجور خوئی ۰/۸۵، برون‌گرایی ۰/۷۲، گشودگی به تجربه ۰/۶۸، توافق‌پذیری ۰/۶۸، وجدان‌گرایی ۰/۷۹ به دست آمد (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). در ایران مقیاس توسط افروخته و همکاران (۱۳۹۸)، ترجمه و هنجاریابی شده است و ضریب پایایی برای عوامل مذکور را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸، ۰/۸۷ گزارش کرده است. به منظور بررسی روایی از همبستگی بین نمرات گویه‌ها با نمره‌ی کل استفاده شده که دامنه این همبستگی ۰/۳۸ تا ۰/۶۲ به دست آمده که این مسأله بیانگر روایی مطلوب ابزار است.

پرسشنامه‌ی خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (GSE³): برای سنجش خودکارآمدی از مقیاس ده سؤالی استفاده شده است که نظامی و همکاران در سال ۱۹۷۹ آن را تهیه کرده‌اند. این پرسشنامه شامل بیست ماده بوده که در تجدید نظرهای بعدی به ده ماده تقلیل یافته است. پایایی و روایی این مقیاس در سال ۱۳۸۵ توسط رجبی روی ۲۹۳ دانشجوی روانشناسی از دانشگاه شهید چمران اهواز و ۲۹۴ دانشجوی روانشناسی دانشگاه آزاد مرودشت بررسی شد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۲، برای دانشجویان روانشناسی شهید چمران اهواز ۰/۸۴ و برای دانشجویان دانشگاه آزاد مرودشت ۰/۸۰ بدست آمد (نظامی و

1. NEO Five Factor Personality scale

2 . Costa & McCrae

3. Generalized Self-Efficacy Scale

همکاران، ۱۹۹۶). همچنین ضریب روایی همزمان برای این مقیاس و مقیاس عزت نفس روزنبرگ بر روی ۳۱۸ نفر از پاسخ گویان ۰/۳۰، در دانشجویان روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز ۰/۲۰ و دانشجویان روانشناسی دانشگاه آزاد مرودشت ۰/۲۳ برآورد شد که همه آنها معنا دار بودند (رجبی، ۱۳۸۵).

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها به منظور بررسی پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمان صورت گرفت. میانگین سنی افراد شرکت کننده در تحقیق ۳۹/۸۴ و انحراف استاندارد ۵/۶۲ بود. همچنین ۳۲٪ درصد معلمان شرکت کننده در این پژوهش دارای مدرک فوق دیپلم، ۴۶/۲۵ درصد آنان دارای مدرک لیسانس و ۲۱/۲۵ درصد نیز دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند.

شاخص های میانگین و انحراف استاندارد در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	۶۶/۷۵	۷/۸۵
روان رنجوری	۱۳/۴۸	۲/۸۱
برون گرایی	۲۳/۲۷	۳/۲۲
انعطاف پذیری	۱۷/۴۷	۴/۴۵
موافق بودن	۱۰/۷۸	۳/۱۶
باوجدان بودن	۲۸/۸۵	۴/۴۴
خودکارآمدی	۲۳/۸۵	۳/۲۵

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. فرسودگی	۱					
۲. روان	۰/۵۵**	۱				
۳. برون	-۰/۶۱**	-۰/۴۱**	۱			
۴. انعطاف	-۰/۴۷**	-۰/۳۷**	۰/۵۹**	۱		
۵. موافق	-۰/۳۸**	-۰/۲۷*	۰/۴۴**	۰/۶۱**	۱	
۶. باوجدان	-۰/۵۵**	-۰/۱۸	۰/۳۳*	۰/۲۶*	۰/۱۹	۱

** بیانگر معناداری در سطح ۰/۰۱ و * بیانگر معناداری در سطح ۰/۰۵ می باشد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری در سطح $P < 0/01$ وجود دارد. برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شد.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی

متغیر پیش بین	B	SE.B	Beta	T	Sig	R2	VIF
روان رنجوری	۰/۴۵۱	۰/۴۷	۰/۲۷۴	۲۷/۶۵	<۰/۰۰۱	۰/۲۷۴	۰/۶۲۴
برون گرایی	۰/۶۲۴	۰/۲۱	۰/۱۹۳	۱۳/۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۳۹۸	۰/۵۴۷
انعطاف پذیری	۱/۱۴۷	۰/۳۵	۰/۳۱۵	۴۷/۸۶	<۰/۰۰۱	۰/۱۸۶	۰/۵۸۷
موافق بودن	۰/۹۸۶	۰/۲۸	۰/۳۹۹	۲۹/۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۱۲۶	۰/۷۱۲
باوجدان بودن	۱/۰۲۸	۰/۷۳	۰/۵۵۴	۲۱/۳۸	<۰/۰۰۱	۰/۳۱۷	۰/۶۳۸
خودکارآمدی	۰/۶۳۹	۰/۴۷	۰/۱۸۵	۱۶/۹۱	<۰/۰۰۱	۰/۳۷۶	۰/۷۵۵

بر اساس نتایج جدول ۳ رگرسیون پیش‌بینی پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی معنی دار است ($P=0/001$).

بحث

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان ابتدایی شهر کرمان انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی بودند. نتایج مطالعات لطفی نیا و محسنی نیا، نشان داد که از عوامل شخصیتی، برونگرایی، انعطاف پذیری و با وجدان بودن تأثیر بیشتری را بر فرسودگی شغلی معلمان دارند (لطفی نیا و محسنی نیا، ۱۳۸۹). پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹)، نشان داد که شخصیت معلمان با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. همچنین کاستیلو-گوآدالا و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود بر روی معلمان اسپانیایی نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی معلمان می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

مطالعات امیراحمدی و همکاران (۱۳۹۷)، نشان داده است خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معناداری دارد و خودکارآمدی آموزگاران به طور منفی می‌تواند فرسودگی شغلی را در آنان پیش‌بینی کند. همچنین نتایج پژوهش بارنس و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داد که هر چه میزان فرسودگی شغلی کمتر باشد، معلمان از کارآمدی بالاتری برخوردارند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت، عوامل روان‌نژندی مثل ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، اضطراب، افسردگی، شتاب‌زدگی و پرخاشگری هر چه در یک فرد بیشتر باشند و خصوصیات یک فرد را تشکیل دهند باعث می‌شود مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند. بنابراین از بازدهی فرد کاسته شده و فرد زود خسته شده و میزان کارایی پایین بیاید و به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و روحی و شغلی در فرد پدیدار شوند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). معلمانی که برونگرا هستند، یعنی با دیگران انس می‌گیرند، برای اشتباهات جزئی خود را سرزنش نمی‌کنند، ناامید نمی‌شوند، در زندگی فعال‌اند و پرتلاش و با جرأت هستند، تصمیم درستی را در مواقع بحرانی می‌گیرند. از اذیت دانش‌آموزان زود نمی‌رنجند چون به خصوصیات سنی آن‌ها واقفند و کمتر به فرسودگی شغلی مبتلا می‌شوند. هر چه یک معلم در مواقع بحرانی عصبانی نشده، خود نگهدار باشد با مشکلات دانش‌آموزان کنار بیاید زود اشتباه دانش‌آموزان را ببخشد، شرایط سنی آن‌ها را درک کند و با اولیاء و همکاران دیگر تعامل صحیح داشته باشد و مشکلات را تحمل کند و فشار عصبی برخورد

نیارود و منقطع باشد به مدت طولانی می‌تواند به شغل معمولی بدون فرسودگی ادامه دهد و از این شغل لذت ببرد، طوری که می‌توان گفت با افزایش ویژگی دلپذیر بودن معلمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. هر چه یک فرد دلسوز باشد، کارهایش را بخواهد با دقت و تمام و کمال انجام دهد، وظیفه‌اش را بنحو احسن انجام دهد و سعی کند در کار و حرفه‌ی خودش پیشرفت و رو به جلو حرکت کند، ابتکار عمل به خرج دهد، پرکار و پرجنب و جوش باشد، در این صورت انرژی بیشتری را این کار می‌طلبد بنابراین در کوتاه مدت باعث فرسودگی جسمی و شغلی شده و از توان فرد می‌کاهد، بنابراین با افزایش ویژگی با وجدان بودن معلمان، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد ویژگی‌های شخصیتی معلمان هر چه مثبت یعنی برونگرا، انعطاف پذیر و دلپذیر باشد و فرد بتواند خودش را با شغل و محیط و شرایط بیشتر وفق دهد از دیگران کمک بخواهد و به دیگران کمک کند خیلی دیر فرسوده و از کار افتاده می‌شود ولی خصوصیات منفی (روان‌نژدگرای) سریع‌تر انسان را فرسوده و از کار می‌اندازند (لطفی نیا و محسنی نیا، ۱۳۸۹).

فرسودگی شغلی منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و بی تفاوتی در هنگام برقراری ارتباط با مراجعان می‌گردد. خودکارآمدی معلمان، به قضاوت آنان در خصوص توانمندی شان برای ایجاد تمایل برای درگیری دانش‌آموزان در فرایند یادگیری اشاره دارد. به عبارت دیگر خودکارآمدی معلم به باور شخصی وی در خصوص توانایی اش برای برنامه ریزی، سازماندهی و اجرای فعالیت‌های لازم برای رسیدن به اهداف آموزشی مربوط است (امیراحمدی و همکاران، ۱۳۹۷). خودکارآمدی معلمان در برنامه‌ریزی و اجرای فرایند یاددهی - یادگیری نیز می‌تواند بر فرسودگی شغلی آنان اثر معکوس داشته باشد. معلمانی که از میزان مهارت پایین تر یا ادراکات منفی تری نسبت به مهارت های طرح ریزی تدریس، مدیریت کلاس درس، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، استفاده از راهبردهای تدریس متنوع و اثربخش، ارزشیابی‌های مستمر و تراکمی مناسب برخوردارند، به احساس ناکارآمدی در شغل و خستگی هیجانی خواهند رسید (بارنس و همکاران، ۲۰۱۸).

همچنین پیشنهاد می‌گردد با توجه به رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان لازم است مسئولان آموزش و پرورش در گزینش معلمان علاوه بر شرایط عمومی و اختصاصی مندرج در آئین نامه‌ها به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها مخصوصاً در مقطع ابتدایی توجه کنند و چون عامل با وجدان بودن یک عامل خیلی مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان است تدابیری

اتخاذ شود معلمینی که با وجدان و وظیفه شناس اند برای این که زود فرسوده نشوند مزایایی مثل حمایت اجتماعی، مالی، تفریحی و مسافرت و غیره در نظر بگیرند.

منابع و ماخذ

- افروخته، گیتا، عارفی، مختار و کاکابرایی، کیوان. (۱۳۹۸). الگوی معادلات ساختاری ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی و امید به زندگی با میانجی گری تنظیم هیجانی در بیماران قلبی. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۹ (۳)، ۵-۱۳.
- امیراحمدی آهنگ، مهدی، کرامتی، راضیه، تنها، فرهاد. (۱۳۹۷). مدل ساختاری ارتباط میان استرس، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی. *مجله جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۱۷(۱)، ۹۹-۱۰۸.
- کدیور، پروین و جوادی، محمد جعفر. (۱۳۹۸). *شخصیت: نظریه و پژوهش*. تهران: آییژ.
- خدابخشی، مهدی، عبداللهی، معصومه، غلامرضایی، سیمین وحیبی، الهام. (۱۳۹۵). پیش بینی فرسودگی شغلی بر مبنای تاب آوری روانشناختی در پرستاران بر اساس جنسیت. *مجله کومش*، ۱۷ (۴)، ۸۴۵-۸۵۵.
- خسروشاهی، حسین، میرزائیان، بهرام، و حسن زاده، رمضان. (۱۳۹۸). تأثیر درمان فراشناختی بر شاخص های سلامت عمومی و خودکارآمدی و ادراک بیماری در بیماران کرونر قلبی. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۹ (۲)، ۶۲-۷۵.
- رجبی، غلامرضا. (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی (GSE-10) در دانشجویان روان شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه آزاد مرودشت. *مجله اندیشه های نوین تربیتی*، ۲(۱)، ۱۱۱-۱۲۲.
- فیلیان، عماد. (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش های مقابله ای به کار گرفته شده توسط پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری*، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- لطفی نیا، حسین و محسنی نیا، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. *مجله آموزش و ارزشیابی*، ۳(۱۱)، ۹۳-۱۰۶.

- مشکانی، محمد و افروز، غلامعلی. (۱۳۹۸). مقایسه پنج عاملی بزرگ شخصیت و دل‌بستگی ادراک‌شده و خودکارآمدی نوجوانان بزهکار و بهنجار. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۹(۳)، ۵۳-۵۸.
- Appelbaum steven, H., Hongger, K. (2017). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular –an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power. *Journal of Empowerment in organization*, 6(2), 29-50
- Barnes, T.N., Cipriano, C., McCallops, K., Cuccuni-Harmon, C., Rivers, S.E.(2018). Examining the relationship between perceptions of teaching selfefficacy, school support and teacher and paraeducator burnout in a residential school setting. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 2(8), 1-12.
- Castillo-Gualda, R., Herrero, M., Rodriguez-Carvajal, R.B, Racket, M.A., Fernandez-Berrocal, P. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 146-157.
- Costa, P.T., McCrae, R.P. (1992). Revised NEO Personality inventory (NEO-PI-R) and NEO 5 factor inventory (NEO-FFI). First edition. New York, USA: Psychological Assessment Resources.
- Kim, L.E., Jorge, V., Klassen, R.M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Education Psychology Review*, 3(1), 163-195.
- Rachel, D., Tammy, D.A. (2016). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 72-91.
- Maslach, C., Jackson, S.E.(1993). Manual of Maslach burnout inventory. 2nd ed. paloa consulting psychologist press inc.
- Ruggero Andrisano, R., Crescenzo, P., Iervolino, A., Mossi, P., Boccia, G. (2018). Predictability of big five traits in high school teacher burnout. Detailed study through the disillusionment dimension. *Epidemiology, Biostatistics and Public Health*, 15(3), 302-316.
- Zhiliuse, C.R. (2017). Temperament, character and personality disorders: Etiologic, diagnostic, treatment issues, *Acta Psychiatrica Scandinavia*, 10(6), 189-195.