

The Relationship of Personality Types and Religious Orientation with Job Burnout of Counselors in Yazd Counseling Centers and Hospitals

Mohammad Ali Talebi¹

Fatemeh Karami²

Hamed Givtaj³

1. MA of Counseling and Guidance, Elite Institute of Armed Forces, Bushehr, Iran
2. MA of Executive Management, Tax Affairs Office, Bushehr, Iran
3. MA of Public Administration, Senior lecturer at Naja Training Center, Jahrom, Iran

Citation: Morshedi Talebi, M. A., Karami, F., & Givtaj, H. (2020). The relationship of personality types and religious orientation with job burnout of counselors in Yazd counseling centers and hospitals. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 123-142.

Abstract

Introduction

The aim of this research was to investigate the relationship of personality traits (introversion and extraversion) and religious orientation (internal and external) with job burnout of counselors in Yazd counseling centers and hospitals

Methods

Methodology of this research is a correlational. The statistical population of the research included all consultants of Yazd counseling centers and hospitals. In this research, sampling method was convenience (160 persons). The instrument included Maslach's Job Burnout (1981), Eysenck Personality (1967), and Allport's Religious Orientation (1950) Questionnaires. Data were

Corresponding Author: Mohammad Ali Talebi
Email: mersad6868@gmail.com

analyzed using Pearson correlation coefficients and regression analysis by step-by-step method.

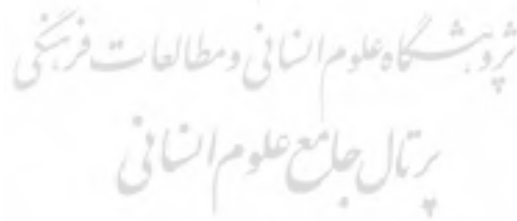
Results

Results showed that there are significant correlations between personality traits and religious orientation with job burnout. Based on the results from step-by-step regression analysis, parameters of introverted personality type and internal direction were capable of clarifying career exhaustion, and no meaningful correlation observed between it and consultants' personality type as well as their religious direction.

Discussion

This study showed that focus on consultants' hygiene is essential for improving quality of treatment service; therefore, it is suggested psychological measures to be taken into account in order to prevent career exhaustion and improving consultants' hygiene. Results can help persons better know their personal situation to prevent career exhaustion. Meanwhile, correlation between personal factors besides religious direction and career exhaustion can be a basis for utilizing a personality questionnaire in order to recognize those who are subject to career exhaustion and trauma.

Keywords: job burnout, personality type, religious orientation



رابطه تیپ‌های شخصیتی و جهت‌گیری‌های مذهبی با فرسودگی شغلی مشاوران مراکز مشاوره و بیمارستان‌های شهر یزد

محمدعلی طالبی^۱

فاطمه کرمی^۲

حامد گیوتاج^۳

۱. کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، بنیاد نجفگان نیروهای مسلح، بوشهر، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، اداره امور مالیاتی، بوشهر، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مدرس ارشد مرکز آموزش نیروی انتظامی، جهرم، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین فرسودگی شغلی مشاوران بر اساس صفات شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و جهت‌گیری مذهبی (درونی و بیرونی) انجام شد. روش تحقیق در پژوهش حاضر پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی مشاوران شهر یزد بود. ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش سه متغیر مورد بررسی قرار گرفتند، لذا به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسشنامه شخصیت آیزنک و پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی آلپورت استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام‌به‌گام استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین شاخص‌های صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی با فرسودگی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. بین تیپ شخصیتی درون‌گرا با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$). بین جهت‌گیری مذهبی درونی نیز با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($p < 0/01$). نتایج این

نویسنده مسئول: محمدعلی طالبی

رایانامه: mersad6868@gmail.com

پژوهش نشان داد که توجه به سلامت مشاوران در جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات درمانی ضروری است. شناسایی عوامل زمینه‌ساز و مؤثر فرسودگی شغلی، برنامه‌ریزی دقیق برای استفاده از روش‌های پیشگیری، برگزاری دوره‌های راهنمایی، مهارت‌آموزی و ارتقاء شرایط کاری در بهبود و کاهش اثرات این عوامل مؤثر می‌باشد. از سویی دیگر، رابطه بین عوامل شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی با فرسودگی شغلی می‌تواند مبنای بکارگیری پرسشنامه شخصیتی برای شناسایی افراد مستعد فرسودگی شغلی و آسیب روانی باشد.

کلیدواژگان: فرسودگی شغلی، تیپ‌های شخصیتی، جهت‌گیری مذهبی

مقدمه

نیاز انسان به راهنمایی و مشورت گرفتن از دیگران در تصمیم‌گیری، انتخاب و به‌کارگیری راه‌حل‌های مناسب در زندگی بر کسی پوشیده نیست. خصوصاً در سنینی که فرد ناچار به انتخاب‌های مهمی است. مسلماً چنین مشاوره‌ها و راهنمایی‌هایی کمک شایان توجهی در اقدامات درست و مناسب فرد خواهد داشت و از اتخاذ تصمیم‌های شتاب‌زده جلوگیری خواهد کرد. از آنجا که بیشتر شکست‌ها و در نیمه‌راه ماندن‌ها ناشی از نداشتن اطلاعات کافی و انتخاب‌های نادرست است، مشاوره در زمینه‌های مختلف اهمیت فراوانی دارد (Ebrahimi, Farahbakhsh, Ismaili, & Salimi Bejestani, 2014). خدمات مشاوره بر اساس نیاز تغییر می‌یابد و ممکن است مسائل رشدی، طرح و حل مشکلات ویژه، تصمیم‌گیری، مقابله با بحران، رشد و توسعه بینش و دانش، پرداختن به احساس مربوط به تعارض درونی یا بهبود روابط با دیگران کانون توجه قرار گیرد. نقش مشاور تسهیل‌کار به شیوه‌هایی است که به ارزش مراجع، منابع شخصی و قابلیت خودتنظیمی مراجع ارجح و احترام گذاشته شود. خدمات مشاوره‌ای در زندگی اغلب جوامع امروزی تبدیل به یکی از نیازهای روزمره انسان‌ها شده است. فناوری و تمدن ضمن این که امکانات و چشم‌اندازهای جدید فراروی انسان‌ها گشوده است و پیشرفت‌های علمی، بسیاری از معضلات و مشکلات را برطرف و یا حتی حذف کرده‌اند، با این همه معضلات و مشکلات و استرس‌های جدید نیز با خود به ارمغان آورده است. مشاوران به دلیل ماهیت شغلشان، یعنی درد و رنج دیگران به‌طور خاص در معرض آسیب و اضطراب شغلی قرار می‌گیرند (Khodae, 2014).

یکی از مهم‌ترین معیارهای رشد و توسعه جوامع، تأمین سلامت جسمی و روانی تمام افراد

می‌باشد. از دید سازمان بهداشت جهانی سلامتی تنها مبتلا نبودن به یک بیماری نیست، بلکه حالتی است از حس تعادل جسمی، روانی و اجتماعی. آسیب روانی به همان اندازه آسیب جسمانی واقعی است، اما متأسفانه به دلیل این‌که آسیب جسمانی بیشتر قابل مشاهده است اغلب به‌عنوان آسیب واقعی‌تر پذیرفته می‌شود. بنابراین مراقبت‌های سلامت روان به موازات مراقبت‌های جسمی حائز اهمیت می‌باشد. کار و پیشه مهم‌ترین عامل شکل‌دهنده هویت اجتماعی، منبع تأمین‌کننده زندگی و شکل‌دهنده روابط اجتماعی و در عین حال یکی از منابع تنش (استرس) است. استرس نه تنها افزایش کمی کارایی فرد را کاهش می‌دهد بلکه با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی چرخه معیوبی را دامن می‌زند که رایج‌ترین نتیجه این تنش را می‌توان نشانگان فرسودگی شغلی نامید که توسط (Freudebberger and Richelson, 1980) معرفی شده است (Baboli, 2000). پدیده استرس و فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل منشأ می‌گیرد. استرس به میزان کم می‌تواند به‌عنوان نیروی انگیزشی افراد در جهت افزایش و بهبود فعالیت‌ها قلمداد شود اما به میزان زیاد عواقبی معکوس از خود برجای خواهد گذاشت. تنش‌ها و ناراضی‌های ناشی از شغل باعث بروز خستگی عاطفی در فرد می‌گردد و این امر به نوبه خود باعث تأثیرات منفی بسزایی در سایر زمینه‌های زندگی اعم از امور اجتماعی، فردی و خانوادگی می‌شود. اگرچه کار راهی برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است، در عین حال می‌تواند به ناراضی‌ها و تحلیل قوای جسمانی و روانی فرد منجر شود، زیرا محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هرکدام از این عوامل می‌تواند باعث بروز فشار روانی گردد (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). فرسودگی شغلی پاسخ فرد به استرس‌های مزمن می‌باشد. تاکنون مطالعات بسیاری در زمینه ارتباط بین استرس و بیماری‌های جسمی و روانی صورت گرفته است و دامنه گسترده‌ای از همبستگی‌ها مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته‌اند. در برخی از این مطالعات رابطه بسیار بالایی بین استرس و بیماری مشاهده شده است و در برخی دیگر این همبستگی‌ها بر وجود متغیرهای تعدیل‌کننده و تفاوت‌های فردی در ارتباط بین استرس و بیماری دلالت می‌کند. به عبارتی دیگر افرادی وجود دارند که با وجود قرار گرفتن در شرایط پر استرس، بیمار نمی‌شوند (Kobasa, 1979). تعریف فرسودگی را که اغلب در اجتماعات مورد توافق است (Maslach and Jacson, 1981) ارائه کرده‌اند. آن‌ها علائم فرسودگی

را چنین تعریف کرده‌اند: کاهش یافتن اثربخشی و پیشرفت شخصی که با ارزیابی منفی تمایلات حرفه‌ای شخص به‌ویژه در رابطه با مراجع مشخص می‌شود. خستگی عاطفی که در این مورد متخصصان حس می‌کنند دیگر قادر نیستند در یک حد روانی باقی بمانند. مسخ شخصیت که به‌عنوان یک نگرش و احساس منفی نسبت به ارباب‌رجوع تعریف می‌شود (Jafari Nodushan, 2013). فرسودگی شغلی به همه کارکنان صرف‌نظر از جایگاه سازمانی آن‌ها، آسیب وارد می‌کند و هزینه‌های گزافی را هم بر سازمان و هم بر خود کارکنان وارد می‌کند (Attarzadeh & Sattari, 2018). Saberi, Moraveji, and Naseh (2007) در پژوهش خود با عنوان بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶، به این نتایج دست یافتند که فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی حائز اهمیت بود، همچنین با افزایش سن و سابقه کاری فرسودگی شغلی کاهش می‌یافت. افزایش مدرک تحصیلی، اختلالات روان‌پزشکی، نوع مسکن، عدم رضایت از زندگی زناشویی در مردان به‌طور معنی‌داری باعث افزایش فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد.

امروزه به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی از شخصیت نام برده می‌شود. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی‌اش دارد؛ زیرا که شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که به مقتضیات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (Moharramzadeh, Vahdani, Qahramani, & Seyed Ameri, 2014). یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی افراد، شخصیت آنان است. شخصیت عبارت است از جنبه‌هایی از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد. نتایج تحقیقات نشان داده است که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین بُعد شخصیتی وظیفه‌شناسی و عملکرد شغلی و آموزشی وجود دارد (Kritner, 199, cited in Vahdani, 2015). در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود، کمبود هوش یا فقدان مهارت‌های فنی نیست، بلکه همسو نبودن ویژگی‌های شخصیت آنان با شغلی است که به عهده دارند (Aghayousefi, Siahjani, & Yazdkhasti, 2016).

فرسودگی شغلی می‌تواند به تأخیر مکرر، غیبت از کار افراد و برخورد آن‌ها با دیگران

منجر شود (cited in Khalili and Dashgarzadeh, 2010).

در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی درباره مذهب و نقش آن در زندگی صورت گرفته است و اقبال روزافزون به این موضوع در سطح دنیا نشان‌دهنده اهمیت مذهب در فرایندهای روانشناختی است (Mohajeran, Rajabi, & Hamzeh Rabati, 2014). یکی از موضوعاتی که از سوی محققان به‌عنوان شاخص پیروی یا تمایل به آموزه‌های دینی مطرح شده، جهت‌گیری مذهبی است. جهت‌گیری مذهبی دلایلی است که افراد در اعتقادات، باورها و اعمال مذهبی خود بیان می‌کنند. در روان‌شناسی تحت عنوان «انگیزه مذهبی» یا «جهت‌گیری» مورد بررسی قرار گرفته است (Khalilifar, Kazemi, & Javidi, 2014). آنچه در رابطه بین نقش مذهب و بهبود سلامت روان حائز اهمیت است نوع جهت‌گیری مذهبی است که عبارتند از عملکرد فرد بر اساس باورهای دینی خویش که اگر شخص، به ایمان به منزله یک ارزش متعالی بنگرد و عامل به اعمال و مناسک و یا پایبند به اعتقادات دینی خودش باشد، احکام را جدی بگیرد و با اعتقادات مذهبی خود رفتار کند، جهت‌گیری درونی دارد. ولی اگر فرد در پی سودجویی باشد و دین را برای رفع سایر نیازهایش و کسب آسایش و امنیت و جلب نظر اجتماع به کار برد، جهت‌گیری مذهبی بیرونی دارد (Ahmad Boukani, Khodabakhsh, Etemadi, & Kiani, 2014).

طبق نظر Allport and Ross (1967) شخص دارای جهت‌گیری مذهبی بیرونی از مذهبش استفاده ابزاری می‌کند در صورتی که شخصی دارای جهت‌گیری درونی با مذهبش زندگی می‌کند و مذهبش با شخصیتش یکی می‌شود. مذهب درونی مذهبی فراگیر دارای اصول سازمان‌یافته و درونی شده است. در حالی که در جهت‌گیری مذهبی بیرونی، مذهب به‌عنوان وسیله‌ای برای ارضای نیازهای فردی از قبیل امنیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. جهت‌گیری مذهبی درونی به‌صورت یک چارچوب معنابخش به تمام زندگی معنا می‌دهد، درحالی‌که جهت‌گیری مذهبی بیرونی یک رویکرد ابزاری در خدمت خود و برای شایسته نشان دادن خود است (cited in Jafari, 2009). در مورد جهت‌گیری‌های مذهبی درونی و بیرونی باید گفت در یک شخص دارای «مذهب درونی» عقاید محکم شخصی محوریت و اهمیت دارد. در حالی که جنبه‌های اجتماعی مذهب اهمیت ندارد اما برای افراد دارای «مذهب بیرونی» انگیزه‌های مذهبی بودن به ارزش‌ها و عقاید بیرونی یا اجتماعی تکیه دارند. آلپورت مذهب بیرونی را به‌عنوان یک مذهب نابالغ نسبت به مذهب درونی توصیف کرد (Azmoodeh, Shahidi, & Danesh, 2007). برخی پژوهش‌ها رابطه جهت‌گیری مذهبی با عملکرد شغلی را بررسی

کرده‌اند. پژوهشی نشان داد کارکنان عرب با گرایش‌های مذهبی بالا، فعالیت کاری و دلبستگی شغلی بیشتر و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری دارند (Aboushi, 1990, cited in Abolqasemi, Moradi, Narimani, & Zahed, 2011). با توجه به ویژگی‌هایی که در شغل مشاوره وجود دارد، از جمله احتمال عود اختلالات روانی مراجعین و عدم موفقیت کامل در فرایند درمان، گاه طولانی بودن روند درمان و ... گروه مشاوران نیازمند توجه مسئولان امر در خصوص پیشگیری از گرایش به فرسودگی شغلی می‌باشند و تاکنون پژوهشی اندک در خصوص شیوع فرسودگی شغلی در این گروه انجام شده است. چنانچه این فرسودگی در مشاوران مشاهده گردد علاوه بر آن که خود فرد آسیب می‌بیند، مراجعه‌کنندگانی که با هزاران آرزو برای درمان به مراکز مراجعه می‌کنند و با چهره خسته و غمگین مشاورینی مواجه می‌شوند که امیدی به درمان بیمار خود ندارد، آسیب خواهند دید.

حال با توجه به مطالب فوق، این سؤالات مطرح می‌شود: آیا در مشاغل حساسی مانند مشاوره چه میزان از افراد در مقابل این استرس‌ها و عوامل فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرترند؟ کدام عوامل شخصیتی در این افراد می‌تواند در میزان تاب‌آوری آن‌ها در قبال این عوامل نقش داشته باشد؟ آیا مسائل مذهبی می‌تواند باعث این تاب‌آوری گردد؟ و یا بالعکس افرادی که بیشتر آسیب می‌بینند از چه ویژگی شخصیتی برخوردار هستند؟ در این راستا پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه صفات شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی با فرسودگی شغلی مشاوران شهر یزد است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی است. یکی از انواع تحقیق توصیفی، تحقیق همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مراکز مشاوره در شهرستان یزد بود که بر اساس آمارهای مربوطه به تعداد ۵۴ مرکز می‌باشد و جمع کل مشاوران ۲۱۰ نفر برآورد گردید که با توجه به تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، نمونه مورد بررسی ۱۳۲ نفر مشخص و ۱۵ درصد جهت افت اعضای نمونه به حجم نمونه اضافه گردید که جمعاً تعداد حجم نمونه ۱۶۰ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. اعضای نمونه این پژوهش با روش نمونه‌گیری در دسترس از بین مشاوران مراکز انتخاب شدند. در این پژوهش ۱۰۰ نفر زن (۶۲/۵ درصد) و ۶۰

نفر مرد (۳۷/۵ درصد) شرکت داشته‌اند. همچنین ۶۸ نفر در طبقه سنی ۲۲-۳۱ سال و ۶۰ نفر نیز در طبقه سنی ۳۲-۴۱ سال جای گرفته‌اند و در مجموع ۱۶۰ مشاور در این پژوهش شرکت داشته‌اند. در این پژوهش ۱۰۸ نفر (۶۷/۵ درصد) متأهل و ۵۲ نفر (۳۲/۵ درصد) مجرد می‌باشند. توزیع فراوانی سطح تحصیلات مشاوران بیانگر آن است که ۱۱۰ نفر (۶۸/۸ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳۶ نفر (۲۲/۵ درصد) تحصیلات کارشناسی و ۱۴ نفر (۸/۸ درصد) نیز دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد توزیع فراوانی رشته تحصیلی مشاوران به صورت ۷۲ نفر (۴۵ درصد) در رشته روان‌شناسی، ۵۰ نفر (۳۱/۳ درصد) در رشته مشاوره و ۱۸ نفر (۱۱/۳ درصد) نیز در رشته روان‌شناسی تربیتی تحصیل کرده‌اند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ توسط Maslach and Jacson (1981) ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده و سه خرده‌مقیاس است که عبارت‌اند از: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی شخصی. همچنین در این پرسشنامه نشانگان فرسودگی شغلی هم بر اساس شدت علائم و هم بر اساس فراوانی علائم مورد سنجش قرار می‌گیرد. پایایی نمرات در مطالعات مختلفی توسط Maslach and Jacson (1981) بررسی شده است. در نمونه افسران پلیس، Maslach and Jacson (1981) پایایی خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ گزارش نمودند. همچنین پایایی خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه بر روی معلمین را نیز بدین شکل گزارش نمودند: ۰/۹۰، ۰/۷۹، ۰/۷۰. (Azizi, Feizabadi, and Salehi (2008). این پرسشنامه را بررسی کردند. آن‌ها ضریب آلفای خستگی عاطفی را ۰/۸۸، مسخ شخصیت را ۰/۶۲ و ناکارآمدی شخصی را ۰/۷۷ گزارش نمود. همچنین آنان توانستند با انجام تحلیل عاملی، روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دهند.

پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی: پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی^۲ آلپورت و راس (۱۹۵۱) شامل ۲۱ ماده چهارگزینه‌ای است که جهت‌گیری مذهبی افراد را می‌سنجد. گزینه‌های کاملاً مخالفم و تقریباً مخالفم، گزینه‌های منفی و تقریباً موافقم و کاملاً موافقم گزینه‌های مثبت این

1- Burnout Questionnaire

2- Religious Orientation Questionnaire

پرسشنامه‌اند. در این مقیاس، گزینه عبارات ۱-۱۲ که جهت‌گیری مذهبی بیرونی را می‌سنجد، از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق‌اند و در ۹ ماده بعدی، یعنی شماره‌های ۲۱-۱۳ که جهت‌گیری مذهبی درونی را اندازه می‌گیرند، پاسخ برعکس است. این مقیاس، بر مبنای نمره‌گذاری لیکرت می‌باشد. (Janbozorgi (2000 پایایی این مقیاس را در یک نمونه ۲۳۵ نفری از دانشجویان دانشگاه‌های تهران ۰/۷۳ و بر اساس آلفای کرونباخ گزارش کرده است. در بررسی پایایی مقیاس یادشده، آلفای کرونباخ جهت‌گیری مذهبی بیرونی ۰/۷۱ و جهت‌گیری درونی ۰/۶۲ به دست آمد.

پرسشنامه تیپ شخصیتی: پرسشنامه تیپ شخصیتی^۱ توسط Eyesenck (1976) در ارتباط با سنجش گونه‌ها و صفاتی از مجموعه شخصیتی افراد ساخته شده است. این پرسشنامه یک مقیاس دروغ‌سنج (L) را در بردارد؛ اما از آن مهم‌تر این است که برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی را به‌طور مستقل، با همبستگی نزدیک به صفر بین برون‌گرایی (E) و روان‌رنجورخویی (N)، ارزیابی می‌کند (Jess & Gregory, 2008). (Azkhosh (2004) اعتبار آزمون برای مقیاس‌های E، N و L را به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۷ و ۰/۴۷ گزارش کرده است. این پرسشنامه برای افراد بالای ۱۶ سال قابل اجرا بوده و دارای ۵۷ ماده است. محتوای ۲۴ ماده تمایلات روان‌رنجورخویی، ۲۴ ماده دیگر تمایلات درون‌گرایی برون‌گرایی و بالاخره، ۹ ماده دیگر، تمایل به دروغ‌گویی را می‌سنجد (Khodabakhshi, & Azkhosh, 2012).

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 1. Mean and standard deviation of the research variables

Variables	Mean	Standard deviation
Internal religious orientation	23.21	2.97
External religious orientation	32.84	4.03
Extraverted personality	13.78	3.27
Introverted personality	11.79	3.27
Job burnout	75.15	36.51

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین تیپ‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.

1- Personality Type Questionnaire

Table 2. The correlation coefficients between personality types and job burnout

Correlation coefficients		Job burnout
Extraverted personality type	r	-0.14
	Sig.	0.070
	N	160
Introverted personality type	r	**0.27
	Sig.	0.001
	N	160

** The correlation coefficient was significant at the level of 0.01.

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که تنها بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت می‌باشد. بدین معنا که هرچه نمره تیپ شخصیتی فرد در آزمون آیزنگ بالاتر باشد به احتمال بیشتری وی دچار فرسودگی شغلی می‌گردد و بالعکس ($p < 0.01$). در ادامه برای بررسی این‌که تیپ شخصیتی درون‌گرا چند درصد از واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون ساده بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

Table 3. The results of simple regression analysis between introverted personality type and job burnout

Model	r	r ²	F	Beta	b	T	p
Constant					39.89	3.82	0.000
Introverted personality type	0.27	0.07	12.24	0.27	2.99	3.50	0.001

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تیپ شخصیتی درون‌گرا قادر است که حدود ۷/۲ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در تیپ شخصیتی درون‌گرا به میزان ۰/۲۷ واحد در فرسودگی شغلی تغییر ایجاد می‌گردد ($p < 0.05$). جدول ۴ ضرایب همبستگی بین جهت‌گیری مذهبی (درونی و بیرونی) و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.

Table 4. The correlation coefficients between religious orientation (internal and external) and job burnout

Correlation coefficients		Job burnout
Internal religious orientation	r	0.25**
	Sig.	0.002
	N	160
External religious orientation	r	0.07
	Sig.	0.485
	N	160

** The correlation coefficient was significant at the level of 0.01.

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که تنها بین جهت‌گیری مذهبی درونی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه مثبت می‌باشد. بدین معنا که هرچه نمره جهت‌گیری مذهبی درونی فرد بالاتر باشد به احتمال بیشتری وی دچار فرسودگی شغلی می‌گردد ($p < 0/01$). در ادامه برای بررسی این که جهت‌گیری مذهبی درونی چند درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است؛ اما از آنجا که تنها بین جهت‌گیری مذهبی درونی با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود داشت، در این مرحله فقط رگرسیون بین جهت‌گیری مذهبی درونی با فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج خلاصه الگوی رگرسیون بین جهت‌گیری مذهبی درونی با فرسودگی شغلی که در جدول ۴ آمده است نشان می‌دهد که جهت‌گیری مذهبی درونی وارد معادله رگرسیون شد و به تنهایی با مقدار ($f=10/299$) حدود ۶/۱ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در جهت‌گیری مذهبی درونی به میزان ۰/۲۴۷ واحد در فرسودگی شغلی تغییر ایجاد می‌گردد ($p < 0/05$).

Table 5. The results of simple regression analysis between internal religious orientation and job burnout

Model	r	r ²	F	Beta	b	T	p
Overall					4.68	0.21	0.833
Constant	0.25	0.06	10.30	0.25	3.04	3.21	0.002
Internal religious orientation score							

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تبیین فرسودگی شغلی مشاوران بر اساس صفات شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و جهت‌گیری مذهبی (درونی و بیرونی) انجام شد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان استدلال نمود که افراد برون‌گرا در مواجهه شدن و مقابله با فرسودگی شغلی بهتر می‌توانند در برابر آن عکس‌العمل نشان دهند و احساس رضایت شغلی و متعاقباً فرسودگی شغلی کمتری نسبت به درون‌گراها داشته باشند. افراد برون‌گرا در واکنش به موقعیت‌های استرس‌زا از اعتماد به نفس کافی برخوردارند و از سبک‌های دفاعی مناسبی (مانند حل منطقی مسئله، بررسی مجدد مشکل و بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی) استفاده می‌کنند. این امر در کنترل استرس شیوه کاملاً مطلوبی به شمار می‌رود که می‌تواند بر کاهش میزان

آسیب‌پذیری فرد تأثیر بسزایی بگذارد. بنابراین مشخص می‌شود درجه‌ای که در آن محرک‌های تنش‌زا و استرس‌آور بر افراد تأثیر می‌گذارند تا حدی وابسته به نوع شخصیت آن‌ها است. شخصیت عاملی مهم در ارتباط میان استرس و سلامت شغلی است به گونه‌ای که نحوه ارزیابی افراد از موقعیت‌های استرس‌زای زندگی به ویژگی‌های شخصیتی آنان بستگی دارد. از این جهت می‌توان تصور کرد که استرس، شخصیت و فرسودگی شغلی متغیرهای کاملاً همبسته‌ای هستند که در شرایط گوناگون با هم تعامل دارند (Nahzami, Rezaei, Jomhuri, & Ahadi, 2012). افراد درون‌گرا با امور درونی سروکار دارند. می‌توان گفت آن‌ها افرادی هستند که به درون توجه می‌کنند. درون‌گرایی ویژگی افرادی است که تودار هستند و به درون‌نگری، کناره‌گیری از دیگران و گاهی ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند. آن‌ها تمایل دارند که به تنهایی کار کنند و علاقمند به احساسات و افکار خودشان، نیازمند به داشتن قلمرو شخصی، کم حرف، ساکت و متفکرند. دوستان زیادی ندارند و در ارتباط با افراد جدید مشکل دارند. معمولاً کم‌رو هستند و درکشان مشکل است، احساساتشان را بیان نمی‌کنند و از در میان گذاشتن اطلاعات شخصی‌شان با دیگران خودداری می‌کنند. با توجه به یافته‌های (2010) Najjaripour Ostadi, Asmakhani Akbari Nejad and Livarjani درون‌گرایی با باورهای غیرمنطقی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. به این ترتیب که هرچه سطح درون‌گرایی افراد بالاتر باشد باورهای غیرمنطقی آنان نیز افزایش خواهد یافت. این مسئله احتمالاً ممکن است به دلیل عدم ابراز احساسات و انتقال اطلاعات شخصی‌شان با دیگران و ... باشد، اما بدیهی به نظر می‌رسد که ارتباطات اجتماعی اندک می‌تواند مسبب استرس‌های غیرمنطقی شود. برای مثال، ترس از تنهایی خود می‌تواند استرس‌های غیرمنطقی فراگیر و گسترده‌ای را در پی داشته باشد. باورها و عقاید غیرمنطقی افراد یکی از مهم‌ترین منابع استرس می‌باشند. به این نوع استرس‌ها، استرس‌های درون‌زاد گفته می‌شود زیرا محرکی از بیرون بر فرد فشار نمی‌آورد بلکه این دیدگاه و باورهای فرد است که او را دچار استرس کرده است. باورهایی که در ذهن فرد وجود دارد نقش مؤثری در افزایش یا کاهش استرس و همچنین اقدامات فرد برای مقابله با عامل استرس‌زا ایفا می‌کنند. افرادی که برون‌گرایی آن‌ها بالاست علاوه بر حوادث استرس‌زا، حوادث لذت‌بخش بیشتری را تجربه می‌کنند. آمادگی برای تجربه حوادث لذت‌بخش در مقیاسی فراتر از حد معمول و تجربه عواطف مثبت، افراد برون‌گرا را در مقابله با رویدادهای استرس‌زای زندگی تقویت می‌کند و زمینه را برای استفاده از سبک‌های مقابله کارآمد با

استرس مهیا می‌سازد. ویژگی‌های برون‌گرایی راه‌های مناسب برای طراحی نقشه و اقدام عملی و جستجوی حمایت‌های عاطفی و اجتماعی به منظور تنظیم و تعدیل درماندگی هیجانی یا کاهش شدت دشواری موقعیت‌های استرس‌زا از نظر شناختی را هموار می‌سازند. در چنین شرایطی فرد با بکارگیری راهبردهای مقابله‌ای فعال و سازنده به حل مشکل و کاهش استرس می‌پردازد (Besharat, 2007).

در نهایت می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند بر راهبردهایی که فرد در مقابله با استرس‌های زندگی که یکی از عوامل مهم فرسودگی شغلی هستند استفاده کند، تأثیرگذار باشند. در این رابطه مشخصاً اشاره می‌شود درون‌گرایان در برابر موقعیت‌های استرس‌زا آسیب‌پذیر هستند و نوعاً مستعد فرسودگی شغلی می‌باشند. تحقیق حاضر ارتباط مثبت و معنی‌داری را بین تیپ شخصیتی درون‌گرا و فرسودگی شغلی نشان داد که این امر مبین آن است که مشاوران دارای تیپ شخصیتی درون‌گرا مستعد فرسودگی شغلی هستند. توانایی سازگاری اجتماعی که مرتبط با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا می‌باشد سهم بزرگی در فرسودگی شغلی دارد. بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به این‌که شغل مشاوره نیازمند ارتباط مداوم و رودررو با مراجع و بیماران دارای اختلالات روانی می‌باشد نیازمند فردی است که در جهت ارتباط سازنده با دیگران و سازگاری با محیط حد تعادل درون‌گرایی و برون‌گرایی را دارا باشد.

آپورت بحث جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی را مطرح می‌کند. وی بر این باور است که در جهت‌گیری مذهبی برون‌گرایانه، مذهب برای اهداف غیرمذهبی استفاده می‌شود (مانند حمایت اجتماعی و احساس امنیت) و به صورت ابزاری برای دستیابی به اهداف و ارزش‌های برتر از مذهب برای مقابله با مشکلات یا پیشرفت زندگی بکار می‌رود (Rezaei, Naji Esfahani, Momeni Tasimi, & Amin al-Raaya, 2012). جهت‌گیری مذهبی برون‌گرایانه در واقع یک سنت و قرارداد اجتماعی است که در خدمت منافع شخصی افراد قرار می‌گیرد و فرد با استفاده از آن می‌خواهد دستاوردهای روان‌شناختی و اجتماعی بیشتری کسب نماید. بدیهی است که انسان در پی کسب موفقیت‌ها و سرمایه‌های اجتماعی همچون پایگاه مردمی و پیشرفت‌های شخصی و شغلی ناچار به ارتباط مستمر با بدنه جامعه و مردم می‌باشد. اعمال مذهبی اجتماعی همانند حضور در نماز جماعت که یکی از مشخصه‌های آشکار جهت‌گیری بیرونی است باید در تعامل و مرتبط با مردم باشد؛ این امر موجب می‌شود که شبکه‌های ارتباطی بین افراد شکل بگیرد. حضور مداوم و مستمر فرد با دیگران به مثابه (برون‌گرایی) فرسودگی شغلی فرد را

کاهش می‌دهد. این نتیجه نشان می‌دهد که ظاهرسازی مذهبی تأثیری مثبت در جهت فرسودگی شغلی مشاوران ندارد.

جهت‌گیری مذهبی درونی به شکل ابزاری نیست و همچنین وسیله‌ای برای کنترل ترس‌ها و کسب آسایش و راحتی یا آرزوهای کمال‌جویانه نیست. این جهت‌گیری یک تعهد همه‌جانبه است. این تعهد علاوه بر این که هوشمندانه است، اساساً انگیزشی است. چنین مذهبی خانه‌ای برای حقایق علمی و حقایق عاطفی و مشتاق تعهد به یک وحدت‌یافتگی ایده‌آل در زندگی است. همان‌طور که روشن شد در جهت‌گیری درونی ایمان به خودی خود به‌عنوان یک ارزش متعالی تلقی می‌شود و یک تعهد انگیزشی فراگیر نه وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف در نظر گرفته می‌شود. آنچه به عنوان آسیب شناخته می‌شود حد افراطی این باورهای مذهبی و وجدان بیدار است. مشاوره به معنای پوشیدن کفش مراجع و قدم زدن در دنیای باورهای وی می‌باشد. درک مراجع صرفاً با این همراهی توأماً امکان‌پذیر است، بنابراین در شرایط همکاری مشترک مابین مشاور و مراجع این حد افراطی در پاره‌ای از موارد می‌تواند زمینه‌ساز ناراحتی و استرس‌های مشاور شود. جهت‌گیری درونی عموماً انجام اعمال و رفتار نیکو برای کسب رضای خداوند متعال است و در این باره جهت باورهای مذهبی فرد به سمت خدا و خویشتن است. در چنین شرایطی به صورت کاملاً افراطی فرد ممکن است در جهت حل مسائل و مشکلات دیگران اقدام کند که رضایت خلق، رضایت خداوند است. مشاوره که مشکل مراجع را به‌صورت احساسی صرف، غیرمنطقی و نامعقول مشکل خود می‌داند و شدیداً خود را در دشت وسیع مشکلات مراجع قرار می‌دهد در جهت فرسودگی حرکت می‌کند. نهایتاً جهت‌گیری درونی یا وجدان بیدار یک بازه گسترده دارد که حد افراطی آن می‌تواند مصداق عینی گذشتن نامعقول از خویش و ارزش‌گذاری بیش از حد به دیگران باشد و در این شرایط، مشاوران مستعد فرسودگی شغلی هستند. آن چنان که نتیجه حاضر نشان می‌دهد مشاوران دارای جهت‌گیری مذهبی درونی بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. به نظر (Goldard, 2009, Translated by Hosseinian, 2016). اکثر مشاوران و درمانگران باید بدانند که برخورد مداوم با درد و رنج دیگران سلامت عاطفی آنان را به خطر می‌اندازد. رو به رو شدن با هیجانات و احساسات تند ممکن است درمان‌گر را فاقد احساس و یا باعث باز شدن زخم‌های کهنه او شود و بر زندگی شخصی و شغلی او تأثیر گذارد. درک و مقابله با واقعیت فرسودگی شغلی برای بقای شخصی و شغلی یک مشاور ضروری است. بنابراین درمانگران و

مشاوران باید با خطرات شغلی خود آگاه باشند و یاد بگیرند چگونه از خود محافظت کنند و به موقع از دیگران کمک بگیرند.

افراد با جهت‌گیری مذهبی درونی فرسودگی شغلی بیشتری را نسبت به اشخاص دارای جهت‌گیری بیرونی تجربه می‌کنند که می‌تواند نشان‌دهنده تأثیر مذهب بر تمام زمینه‌های زندگی باشد. اما نیاز است بدانیم که چه چیزهایی می‌توانند رابطه فرسودگی و جهت‌گیری‌های مذهبی را تحت تأثیر قرار دهند. آیا یک ساخت شناختی یا یک طرحواره مذهبی وجود دارد که احساس ما نسبت به تندرستی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ (McIntosh, Silver, and Wortman (1993) اشاره می‌کنند که افراد مذهبی دارای طرحواره‌های مذهبی هستند که می‌تواند آن‌ها را در پردازش شناختی تمام مسائل و ادوار زندگی از جمله شغل و حتی مرگ کمک کند. بر مبنای این نظریه می‌توان گفت که طرحواره‌های مذهبی می‌توانند هم بر ارزیابی ما از رویدادها و هم بر شیوه‌های رویارویی ما با وقایع و حتی بر چگونگی وقوع رویدادها اثر داشته باشند و افراد مذهبی با جهت‌گیری درونی دارای طرحواره‌هایی می‌باشند که نحوه ارزیابی آن‌ها را از رویدادهای ایجادکننده فرسودگی تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که این افراد رویدادها را کمتر فرسودگی‌زا تلقی کرده و در نتیجه فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند.

در پژوهش حاضر، در نقطه‌ای عکس پژوهش‌های گذشته، یافته‌ها نشان می‌دهد بین جهت‌گیری مذهبی درونی و فرسودگی شغلی مشاوران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، لذا این نتیجه ممکن است در پی رسوخ و نفوذ شدید و افراطی مذهب در بین مشاوران شهر یزد باشد و نیز ممکن است ابزار اندازه‌گیری جهت‌گیری مذهبی آلپورت نیز برای ایران و مشخصاً مشاوران، پاسخگوی نیاز پژوهشگران نباشد و سبب یافته‌های متناقض گردد. از طرفی دیگر با توجه به این که یکی از محدودیت‌های پژوهش، عدم حضور پژوهشگر در هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها بوده امکان دارد مشاوران صداقت و دقت لازم را در پاسخ به سؤالات پرسشنامه مذکور نداشته باشند. بنابراین در تعمیم و استفاده از یافته‌های این پژوهش باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. در مقابل بین جهت‌گیری مذهبی بیرونی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. این نتیجه نشان می‌دهد که با افزایش جهت‌گیری مذهبی بیرونی مشاوران، فرسودگی شغلی آنان تغییری نمی‌کند. با توجه به این‌که در جهت‌گیری مذهبی بیرونی، مذهب در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی نشده و از سطح باور به سطح ایمان مذهبی انتقال نیافته، با فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار نداشته است. از این تحلیل

می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اگر فرد فقط برای کسب امتیازات اجتماعی، سودجویی و یا ترس از تنبیه و نکوهش و سرزنش دیگران به اعمال مذهبی تن در دهد، این اعمال کمترین تأثیر را در فرد خواهند داشت هر چند در دراز مدت ممکن است تأثیری معکوس داشته باشند.

در یک جمع‌بندی کلی و با توجه به نتایج و یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت رابطه معنی‌داری بین تیپ‌های شخصیتی، جهت‌گیری‌های مذهبی و فرسودگی شغلی مشاوران وجود دارد و عوامل مذکور توان بالایی در تبیین فرسودگی شغلی و سلامت روان دارند. لذا این عوامل می‌توانند به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر میزان فرسودگی شغلی مورد توجه قرار گیرند. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک منبع اطلاعاتی و آماری در جهت برنامه‌ریزی مشاوران در مراکز مشاوره مورد استفاده قرار گیرد. همچنین این مطالعه می‌تواند بستری را برای انجام مطالعات آتی و اثربخشی مداخلات روان‌شناسی در کاهش و جلوگیری از فرسودگی شغلی فراهم سازد و نیز برای افرادی که در آینده به حرفه مشاوره روی می‌آورند این امکان فراهم شود که شناخت بهتری از ویژگی‌های شخصیتی خود، جهت‌گیری مذهبی و فرسودگی شغلی داشته باشند و شرایط بهتری برای سلامت روانی آن‌ها فراهم گردد. می‌توان گفت فرسودگی کاری در سازمان‌ها و ادارات مختلف موضوعی مهم و تأثیرگذار بوده و لازم است از ابعاد مختلف مورد شناسایی قرار گرفته و همزمان با افزایش سابقه کار و سن افراد شاغل نسبت به بررسی آن اقدام و برای رفع آن اقداماتی انجام داد. سازمان‌ها برای بهبود کارایی خود و حفاظت از کارکنان و مأموریت‌های سازمان خود باید در اندیشه کمک به جلوگیری از تخریب روان‌شناختی و خستگی روانی کارکنان خود قرار گیرند. همین مسئله می‌تواند در ایجاد بهداشت سازمانی و سلامت اداری مؤثر واقع شده و به بهبود خدمات منجر شود. مشاوره نیاز به توجه جلدی دارد و در صورتی که به موقع در این جهت اقدام نگردد فرسودگی بیشتر مشاوران نه تنها آن‌ها را از کار کردن باز می‌دارد بلکه در بلندمدت باعث می‌شود مشاوره و فعالیت‌های مرتبط با آن با آسیب همراه بوده و در اعتبار، سندیت علمی و کارایی آن مداخله کند. از آنجا که آموزش مهارت‌های مقابله با فرسودگی شغلی منجر به ارتقاء مهارت‌های عملکردی مشاوران می‌شود و نهایتاً می‌تواند از مشکلات شغلی مشاوران بکاهد، پیشنهاد می‌شود که چنین مهارت‌هایی به مشاوران، آموزش داده شود تا بتوان مانع از آثار سوء فرسودگی شغلی آن‌ها شد.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر بخشی از پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه علوم و تحقیقات یزد

می‌باشد که نویسندگان از حمایت‌های اساتید دپارتمان روان‌شناسی و مشاوره تشکر می‌نمایند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند هیچ‌گونه تضاد منافی در کلیه مراحل تألیف و انتشار مقاله ندارند.

References

- Abolqasemi, A., Moradi, S., Narimani, M., & Zahed, A. (2011). The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(43), 86-94. (Persian)
- Ahmad Boukani, S., Khodabakhsh, M., Etemadi, A., & Kiani, F. (2014). The effects of religious orientation and parenting styles on students' mental health. *Community Health*, 7(2), 20-29. (Persian)
- Aghayousefi, A. R., Siahjani, L., & Yazdkhasti, H. (2016). Relationship between personality traits and organizational procrastination in hospital employess. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(2), 41-64. (Persian)
- Attarzadeh, R., & Sattari, S. (2018). Investigation of the Relationship between Professional Ethics Components and Job Burnout. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 65-84. (Persian)
- Aziz Khani, M. (2011). *Investigating the factors affecting the occupational burnout of pakdasht teachers and its relationship with academic achievement in high school students*. M.A. Thesis of Psycholog, Allameh Tabataba'i University, Tehran. (Persian)
- Azkhosh, M. (2004). *Application of psychological tests*. Tehran: Ravan Publisher.
- Azizi, L., Feizabadi, Z., & Salehi, M. (2008). Exploratory and confirmatory factor analysis of maslach burnout questionnaire among university of tehran staff. *psychological studies*. M.A. Thesis of Psycholog, Al-Zahra University, Tehran. (Persian)
- Azmoodeh, P., Shahidi, S., & Danesh, E. (2007). The relationship between religious orientation and hardiness and happiness in students. *Psychology*, 11(1), 60-74. (Persian)
- Baboli, A. (2000). Assessment of job burnout of male high school principals in Tehran and its relation with their coping methods. *Journal of Management in Education*, 7(26), 44-60. (Persian)
- Besharat, M. A. (2007). Personality and coping styles. *Journal of Modern Psychological Research*, 2(7), 25-49. (Persian)
- Ebrahimi, L., Farahbakhsh, K., Ismaili, M., & Salimi Bejestani, H. (2014). Modeling

- school improvement performance based on psychological empowerment and counseling. *Journal of Behavioral Sciences*, 8(2), 195-204. (Persian)
- Freudberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. New York: Anchor Press.
- Goldard, D. (2009). *Asic concepts and specialized subjects in counseling training and application of micro skills in individual counseling*. Translated by S. Hosseinian (2016). Tehran: Kamal Tarbiat Publications. (Persian)
- Gravand, H., Hashem Abadi, B., Zahravand, P., & Jafari, S. (2012). A comparative study of religious orientation with mental health and irrational beliefs. *Journal of Southern Medical Research*, 5(12), 69-82. (Persian)
- Ismaili Givi, A. (2013). *Investigating the relationship between personality characteristics and coping styles with job burnout of city teachers*. M.A. Thesis of Psycholog, Islamic Azad University of Central Tehra, Tehran. (Persian)
- Jafari Nodoushan, M, R. (2013) *Job burnout of yazd tax administration employees with regard to the mental image and its characteristics*. MA Thesis of Business Management, Yazd University of Science and Research, Yazd. (Persian)
- Jafari, A. (2009). Investigating the relationship between religious orientation (internal and external) and students' stress coping strategies. *Journal of Behavioral Sciences*, 1(1), 114-91. (Persian)
- Janbozorgi, M. (2000). *The effect of short-term psychotherapy with and without religious orientation on anxiety and stress control*. Ph.D. Thesis, Tarbiat Modarres University, Tehran. (Persian)
- Jesse. F.. & Gregory, J. F. (2008). *Personality theorie*. New York: McGraw-Hill Education.
- Khalili, F., & Dashashgarzadeh, Kh. (2010). Stress and Burnout of Administrative Personnel. *Journal of Business Management*, 2(7), 177-187. (Persian)
- Khalilifar, M., Kazemi, S., & Javidi, H. (2014). Mediating role of religious orientation for parenting styles and meaning of life in junior high school students in Shiraz. *Journal of Psychological Methods and Models*, 4(15), 59-73. (Persian)
- Khodabakhshi, A., Sheikhi, G. R., & Azkhosh, M. (2012). Investigating the relationship between personality characteristics and work-family conflict in teachers of area 5 of Tehran. *Journal of Career and Organization Consulting*, 4(11), 116-130. (Persian)
- Khodae, S. (2014). The role of emotional intelligence, age, and gender in predicting counselors' job burnout. *School Psychology Journal*, 3(2), 48-66. (Persian)
- Kobasa S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry in to hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- McIntosh. D. N., Silver. R. C., & Wortman. C. B. (1993). Religion's role in adjustment to a negative life event: Coping with the loss of a child. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 812-821.
- Maslach, C., & Jacson M. P. (1981). *The truth about burnout how organizations couse personal stress and what to do about it*. USA: Jossey Bass.

- Maslach C, Schaufeli W. B., & Leiter M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mohajeran, B., Rajabi, M., & Hamzeh Rabati, M. (2014). Investigating the relationship between personality traits and religious orientation and job involvement (case study). *Journal of Ethics, 10*(36), 71-93. (Persian)
- Moharramzadeh, M., Vahdani, M., Qahramani, J., & Seyed Ameri, M. H. (2014). The relationship between personality characteristics of personnel and job burnout of ministry of sport and youth. *Quarterly Journal of Sport Management, 6*(4), 697-711. (Persian)
- Nahzami, N., Rezaei, S., Jomhuri, F., & Ahadi, H. (2012). Personality traits and stress in patients with gastric wound and healthy individuals: A Comparative Study with a Look at Gender Differences. *Daneshvar Scientific Quarterly, 19*(99), 1-15. (Persian)
- Najjaripour Ostadi, S., Asmakhani Akbari Nejad, H., & Livarjani, S. (2010). Investigating the relationship between personality characteristics and unreasonable beliefs with job satisfaction among employees of east azarbaijan telecommunication joint stock Company. *Journal of Beyond Management, 4*(13), 39-58. (Persian)
- Rezaei, A., Naji Esfahani, H., Momeni Tasimi, T., & Amin al-Raaya, M. (2012). Relationship between religious orientation, anxiety and depression of students in Isfahan university of medical sciences. *Journal of Behavioral Sciences Research, 10*(6), 509-519. (Persian)
- Saberi, H., Moraveji, A. R., & Naseh, J. (2007). Factors Related to Burnout of School Teachers in Kashan in 2007. *Journal of Southern Medical Research, 14*(1), 41-50. (Persian)
- Vahdani Asadi, M. R., Rashvanloo, F., Rouhani, Z., & Mehdian, H. (2015). The predictive role of personality factors, self-esteem, and religious orientation in organizational citizenship behavior. *Knowledge and Research in Applied Psychology, 15*(1), 121-129. (Persian)
- Ziaei, F. (2014). *Job burnout and its relationship with personnel personality factors and comparing these factors between fixed and periodic shift workers in Imam Khomeini Port Special Economic Zone (Khuzestan Ports and Maritime Administration)*. M.A. Thesis of Psychologist, Islamic Azad University of Shahrood Branch, Shahrood. (Persian)

