

## بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی با تیپ های شخصیتی (A &amp; B) و رضایت شغلی در میان مربیان

## مهدهای کودک شهرستان ایلام

عباس نصراللهی<sup>۱</sup>، رضا دادفر<sup>۱</sup>، وحید احمدی<sup>۱</sup>، فرهاد قیصریگی<sup>۲</sup>، صادق رستمی<sup>۲</sup>، حمزه ویسی<sup>۳</sup>، علی جعفری<sup>۴</sup>\*

(۱) مرکز تحقیقات آسیب های روانی و اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

(۲) اداره بهداشتی ایلام

(۳) اداره آموزش و پرورش شهرستان ایلام

(۴) گروه علوم ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۷

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۸

## چکیده

**مقدمه:** امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست، هر شغلی با استرس همراه است اما برخی مشاغل استرس های زیادی دارند، حرفه معلمی به خصوص معلمی در سطح پیش دبستان و مهدکودک از جمله مشاغل پر استرس است. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین تیپ شخصیتی A، B و رضایت شغلی با مولفه های فرسودگی شغلی مربیان مهدهای کودک شهرستان ایلام بود.

**مواد و روش ها:** این پژوهش بر روی ۱۰۰ نفر از مربیان مهدهای کودک شهرستان ایلام، که به صورت تصادفی از یک جامعه ۲۵۰ نفری انتخاب شده بودند انجام گرفت. از طریق پرسش نامه مسلج، پرسش نامه اسمیت و کندال، پرسش نامه فریدمن و روزنمن اطلاعات جمع آوری گردید. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

**یافته های پژوهش:** نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیت A، B و مولفه های فرسودگی شغلی همبستگی وجود ندارد، اما همبستگی بین رضایت شغلی با دو مولفه مسخ شخصیت ( $P < 0.05$ ) و کاهش رشد شخصیت ( $P < 0.01$ ) منفی و معنادار است. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بر اساس عوامل شخصیت A، B و رضایت شغلی نمی توان مولفه های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را پیش بینی کرد. اما بر اساس عوامل شخصیت A، B و رضایت شغلی می توان مولفه کاهش رشد شخصی ( $P < 0.01$ ) را پیش بینی کرد.

**بحث و نتیجه گیری:** با توجه به یافته های این پژوهش، می توان نتیجه گرفت که عوامل شخصیت A، B و رضایت شغلی نمی توانند دو مولفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را پیش بینی کنند اما می توانند مولفه کاهش رشد شخصیت را پیش بینی کنند. هم چنین نتایج نشان داد که میزان فرسودگی شغلی (کاهش رشد شخصیت) و رضایت شغلی مربیان مهدهای کودک شهرستان ایلام در سطح بالایی می باشد.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تیپ های شخصیتی A، B

\* نویسنده مسئول: گروه علوم ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران

## مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست، چرا که هر شغل علاوه بر این که وسیله تامین هزینه های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی-روانی فرد داشته و زمینه ساز بسیاری از نیازهای غیر مادی او می باشد. (۱)

فرسودگی شغلی عبارت است از: حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلیل فشار مداوم و مکرر ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با عوامل انسانی یا فیزیکی به وجود می آید. نشانه ها و علائم فرسودگی شغلی، معمولاً به صورت احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی، و پیدا کردن دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران بروز داده می شوند. افراد ممکن است تصور کنند که بیش از حد کار می کنند و قادر به کنترل آن نیستند.

فرسودگی شغلی بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل نشده و زمانی که تقاضای محیط کار بیش از توانایی های شخصی برای سازگاری یا موفقیت باشد به وجود می آید. هرگاه با استرس مقابله مؤثر نشود، فرسودگی شغلی به وجود می آید. بروز فرسودگی شغلی ناگهانی نیست، بلکه فرایند پیش رونده دارد و رشد آن مرحله ای است.

رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. وقتی شخصی می گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که واقعاً شغل خود را دوست دارد و احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است.

یکی از عوامل تاثیرگذار در فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان، شخصیت آنان است. شخصیت عبارت است از جنبه هایی از حیات انسان که اجازه می دهد پیش بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد، (۲). هر فردی به شیوه خاصی رفتار می کند و انتظارات، توانایی، نیازها و مهارت های رفتاری منحصر به فردی را دارد که بر اساس الگوی شخصیتی اوست. از طرفی همه سازمان ها از جمله بهزیستی نیز بر اساس اهداف، وظایف و

فعالیت های جاری خود نیازها، انتظارات و توقعات خاصی را تامین می کنند. بنا بر این برای هر یک از شخصیت های متفاوت، محیط شغلی متفاوتی مناسب است. (۳)

فریدمن و روزمن الگوی رفتاری افراد را در قالب دو تیپ شخصیتی A و B در نظر گرفته اند که افراد با شخصیت تیپ A بیشتر تحت فشار مداوم و در شرایط محدود و سخت، بار کار زیادی را تحمل می کنند. در اغلب مواقع فرصت استراحت ندارند، با خودشان رقابت می کنند، با سرپرستان تفاهم ندارند و دائم بی قرارند. برعکس افراد تیپ B صبور، شکیبا، بردبار، خونسرد، آرام و ملایم هستند. آن ها در کار متعادل بوده و افراط نمی کنند و بدون حساسیت و احساس گناه استراحت می کنند. مطالعات بیانگر آن است که رفتارهای تیپ A ارتباط مثبتی با فرسودگی شغلی دارند به عبارت دیگر کسانی که به دلایل مختلف از نظر جسمی و روحی خود را بیشتر تحت فشار قرار می دهند و خسته می کنند زودتر به فرسودگی شغلی مبتلا می شوند. به ویژه این امر در پژوهش هایی که بر روی نحوه عملکرد افراد دارای تیپ شخصیتی A و وضعیت روانی و جسمی و عملکرد آن ها صورت گرفته به خوبی مورد تاکید قرار گرفته است افراد تیپ شخصیتی A افرادی شتابزده، مبارزه جو، رقابت پیشه، بی حوصله و پرخاشگر هستند، (۴). مطالعه حاضر نشان داد که کارکنانی که دارای تیپ شخصیت A هستند فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) بالاتری تجربه نمودند.

هم چنین کیرگارد (۲۰۰۱) نشان داد آزمودنی ها با سطح بالای رفتار تیپ A و مکان کنترل درونی حداقل فشار روانی و بیشترین رضایت را نشان داده اند، حال آن که آزمودنی هایی با سطوح بالای رفتار نوع A و منبع کنترل بیرونی نسبت به کنترل نیرو هایی که به سلامتی و رضایت می انجامد احساس تهدید و ناتوانی کردند یافته های تحقیق زیادی هستند که بر رابطه فرسودگی شغلی با رفتارهای مربوط به تیپ A مانند رقابت، زندگی تحت فشار زمان، خصومت و نیاز مفرط به کنترل تاکید می کنند؛ افرادی که در تیپ احساسی جای می گیرند بیش از افراد تیپ تعقلی مستعد فرسودگی شغلی و به ویژه بدبینی هستند. (۶)

وسیله اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۳) تهیه گردید و در ایران اولین بار توسط شکرکن و ارشدی (۱۳۶۹)، (۱۰)، به زبان فارسی آماده شده است و در پژوهش های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است در پژوهش عسکری و همکاران (۱۳۸۸) پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۳ درصد محاسبه شد. برای روایی این پرسش نامه از اعتبار صوری استفاده شد و مورد تایید خبرگان و اساتید قرار گرفت. (۱۱-۱۲)

پرسش نامه شخصیتی تیپ A و B: برای ارزیابی رفتارهای تیپ A و B از پرسش نامه شخصیتی فریدمن و روزمن استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۲۵ سوال می باشد که افراد را به دو گروه شخصیتی (بیشتر از نمره ۱۳ تمایل به تیپ A، کمتر از نمره ۱۳ تمایل به تیپ B) می کند. این آزمون توسط فریدمن و روزمن، (به نقل از باقیانی مقدم و همکاران (۱۳۸۳)) تهیه گردیده است و پایایی آن در تحقیقات متعدد مورد تایید قرار گرفته است، (۱۳). در پژوهش شاکری نیا (۱۳۸۸) پایایی پرسش نامه با مقدار آلفای کرونباخ ۸۹ درصد به دست آمده است. برای روایی این پرسش نامه نیز از اعتبار صوری استفاده گردید. (۱۴)

روش تجزیه و تحلیل داده ها: در این مطالعه به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آمار توصیفی برای نشان دادن فراوانی و درصد های آن ها، و نیز برای بررسی سطح معنی داری از روش های آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

### یافته های پژوهش

جدول شماره ۱ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت، کاهش رشد شخصیت و ارتباط آن ها را با تیپ های شخصیتی و رضایت شغلی نشان می دهد.

جدول شماره ۲، ۳، ۴ مربوط به تحلیل رگرسیون و نیز پیش بینی مولفه های فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش رشد شخصیت پرداخته اند

هر شغلی با استرس همراه است اما برخی مشاغل استرس های زیادی دارند و این امر معلول آن کار، نوع وظایف و مسئولیت های این گونه شغل ها می باشند. حرفه معلمی به خصوص معلمی در سطح پیش دبستان و مهدکودک از جمله مشاغل پر استرس است. (۵)

هدف اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تیپ های شخصیتی A، B و رضایت شغلی می توانند مولفه های فرسودگی شغلی مریبان مهدهای کودک شهرستان ایلام را پیش بینی کنند؟

### مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و برای جمع آوری اطلاعات نیز از پرسش نامه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مریبان مهدهای کودک شهر ایلام در سال ۱۳۹۱ به تعداد ۲۵۰ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه از جداول تعیین اندازه نمونه معرف از یک جامعه معلوم (مورگان و کرجسی) بهره گرفته شد که تعداد آن ۱۰۰ نفر برآورد گردید و برای کسب اطمینان از تکمیل پرسش نامه ها تعداد ۱۲۰ پرسش نامه بین مریبان توزیع گردید. این تعداد با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلج: این پرسش نامه رایج ترین ابزار سنجش فرسودگی شغلی می باشد که دارای ۲۲ گزاره جداگانه است. این پرسش نامه به ادعای مسلج (۲۰۰۱)، (۷)، تنها پرسش نامه فرسودگی شغلی است که هر سه بعد فرسودگی شغلی یعنی بعد عاطفی، جسمی و روانی را پوشش می دهد. پژوهش های زیادی در خصوص پایایی این پرسش نامه انجام شده است و اغلب پایایی آن را در سطح مناسبی گزارش کرده اند، (۸). در پژوهش آقایی و همکاران (۱۳۹۰)، (۹)، پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۷۸ درصد محاسبه شد و به منظور اطمینان بیشتر از مطابقت پرسش نامه های مزبور با جامعه آماری پژوهش، محقق اقدام به بررسی روایی صوری با بهره گیری از نظرات ۱۰ نفر از اساتید و صاحب نظران نمود.

پرسش نامه رضایت شغلی: این پرسش نامه رایج ترین ابزار اندازه گیری رضایت شغلی می باشد و به

جدول شماره ۱. خلاصه نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها (N=100)

متغیرها	شخصیت	رضایت شغلی
	r	R
فرسودگی عاطفی	۰/۰۲۸	۰/۱۶۵
مسخ شخصیت	۰/۰۳۶	*-۰/۱۹۹
کاهش رشد شخصیت	-۰/۰۶۸	**۰/۲۶۰

( P<0.05 معنادار در سطح\*) P<0.01 معنادار در سطح: \*)

با توجه به ضرایب به دست آمده می توان نتیجه گرفت که بین شخصیت (A و B) و مولفه های فرسودگی شغلی همبستگی معنادار وجود ندارد. حال آن که همبستگی بین رضایت شغلی با دو مولفه مسخ شخصیت (P<0.01) و کاهش رشد شخصی (P<0.01) منفی و معنادار است

جدول شماره ۲. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی مولفه فرسودگی عاطفی بر اساس شخصیت (A و B) و رضایت شغلی (N=100)

R	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته: فرسودگی عاطفی	F	Sig
		R <sup>2</sup> تعدیل شده		
۰/۱۶۵	۰/۰۲۷	۰/۰۰۷	۱/۳۶۶	۰/۲۶۰

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، مقدار R<sup>2</sup> به دست آمده (۰/۰۲۶) بدین معنی است که ۲/۷ درصد از واریانس متغیر فرسودگی عاطفی توسط ۲ متغیر شخصیت (نوع A و B) و رضایت شغلی تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۲/۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر فرسودگی عاطفی توسط این متغیرها توجیه می شود. علاوه بر این، نسبت محاسبه شده (۱/۳۶۶) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار نیست. بنا بر این، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر فرسودگی عاطفی همبستگی معنادار وجود ندارد

جدول شماره ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی مولفه مسخ شخصیت بر اساس شخصیت (A و B) و رضایت شغلی (N=100)

R	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته: مسخ شخصیت	F	Sig
		R <sup>2</sup> تعدیل شده		
۰/۲۱۹	۰/۰۴۸	۰/۰۲۸	۲/۴۴۸	۰/۰۹۲

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، مقدار R<sup>2</sup> به دست آمده (۰/۰۲۸) بدین معنی است که ۲/۸ درصد از واریانس متغیر مسخ شخصیت توسط ۲ متغیر شخصیت (نوع A و B) و رضایت شغلی تبیین می

حداقل ۹۵ درصد معنادار نیست. بنا بر این، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر فرسودگی عاطفی همبستگی معنادار وجود ندارد

شود. به عبارت دیگر، ۲/۸ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر فرسودگی عاطفی توسط این متغیرها توجیه می شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۲/۴۴۸) در سطح اطمینان

جدول شماره ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی مولفه کاهش رشد شخصیت بر اساس شخصیت (A و B) و رضایت شغلی (N=100)

Sig	T	متغیر وابسته: کاهش رشد شخصی ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	پیش بینی کننده ها
۰/۰۰۰	**۴/۱۷۰	-	-۵۷/۱۱۹	عدد ثابت
۰/۰۱۲	*-۲/۵۶۴	-۰/۲۶۰	-۰/۱۹۳	شخصیت
۰/۹۹۸	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	رضایت شغلی

\*0.049, F=3.529= R<sup>2</sup> تعدیل شده R=0.260, R2=0.068,

( P<0.05 معنادار در سطح (\* ) P<0.01 معنادار در سطح (\*\*))

شیرودی و همکاران، ارشیدی و شکرکن، عابدی و همکاران، کریمی، مددیان پاک (۱۳۸۳) و مارتینسون، ریچاردسون و بورک، (۱۶)، هم خوانی دارد.

داده های این پژوهش نشان داد که تیپ های شخصیت A، B و رضایت شغلی نمی توانند فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت را پیش بینی کنند و این دو متغیر فقط کاهش رشد شخصیت را پیش بینی می کنند. در فرسودگی شغلی دو مولفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت به مرور زمان و تقریباً در طولانی مدت به وجود می آیند. در بررسی پرسش نامه های گروه نمونه مشخص گردید که ۹۷ درصد از آزمودنی ها یعنی دو سوم آن ها بین ۶-۱۰ سال سابقه کار داشتند و تنها ۳ درصد باقی مانده بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند بنا بر این رد شدن دو فرضیه اول در این پژوهش می تواند قابل توجیه باشد. شاید متغیرهای دیگر از جمله سطح تحصیلات و یا سن آزمودنی ها در فرسودگی شغلی آن ها موثر می باشد، که این مورد در پژوهش های بعدی می تواند بررسی شود.

نتایج فوق نشان می دهند که مهربانان کودک در ارضای نیازهای انگیزشی مربیان نسبتاً ناموفق بوده اند و مربیان از شغل خود رضایت چندانی ندارند. این عدم رضایت صرفاً به ماهیت

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، مقدار به دست آمده (۰/۰۶۸) بدین معنی است که ۶/۸ درصد از واریانس متغیر کاهش رشد شخصی توسط ۲ متغیر شخصیت (نوع A و B) و رضایت شغلی تبیین می شود. به عبارت دیگر، ۶/۸ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر کاهش رشد شخصیت توسط این متغیرها توجیه می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۲۶۰) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۳/۵۲۹) در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد معنادار است. بنا بر این، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر کاهش رشد شخصی همبستگی معنادار وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین شخصیت (A، B) و مولفه های فرسودگی شغلی همبستگی وجود ندارد اما همبستگی بین رضایت شغلی با دو مولفه مسخ شخصیت (P<0.05) و کاهش رشد شخصیت (P<0.01) منفی و معنادار است. یافته های این قسمت از پژوهش با یافته های بخش هایی از پژوهش های سپاه منصور و همکاران، (۱۵)، حسینیایی، عزیزنژاد و حسینی، قربان

- برخی از مربیان در پاسخگویی به سوالات صراحت و صداقت لازم را نداشته اند.  
پیشنهادات  
با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر جهت استفاده سازمان هایی نظیر بهزیستی می شود:  
- سازمان ها و مراکز دولتی باید به ویژگی های شخصیتی افراد جهت گزینش در حرفه های گوناگون توجه داشته باشند. تا افراد هماهنگی بیشتری با حرفه مورد نظر داشته و در نتیجه عملکرد بهتری در شغل خود داشته باشند.  
- آشنا ساختن مربیان و معلمان با مفهوم فرسودگی شغلی و رابطه آن با تیپ های شخصیتی.  
- برگزاری کارگاه های آموزشی با موضوع چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی.  
- آشنا ساختن مربیان و معلمان با عوامل بروز دهنده فرسودگی شغلی.

کار آن ها باز نمی گردد، بلکه بیشتر به دلیل عدم امکانات موجود می باشد. که این مورد باید در پژوهش های آینده دنبال شود. اکثر مربیان از وضعیت اقتصادی نامناسب و عدم مزایای این شغل ناراضی هستند. با توجه به این که عدم رضایت شغلی در کار افراد موثر است و از آن رو که این افراد به تربیت آینده سازان این کشور هر چند در محدوده ای کوچک(شهر ایلام) همت گمارده اند، لازم است که تدابیر و تدارکاتی جهت بهبود وضعیت و امکانات شغلی این افراد توسط مسئولان امر صورت پذیرد.

#### محدودیت های تحقیق

- به علت تعداد زیاد پرسش نامه ها، برخی از مربیان از پاسخ به پرسش نامه ها امتناع می کردند و پژوهشگر مجبور به ارسال مجدد پرسش نامه ها می شد.

#### References

1-Shirodi S. [The relationship between personality type, locus of control and job satisfaction, burnout, and determine the effectiveness of the hedging skills to reduce stress on the car Karknanayran]. Islamic Azad Uni J 2007;5:27-8.(Persian)  
2-Behnoodi Z. [Health and job stress]. Tehran: Humanity; 2006.(Persian)  
3-Rafiee A. [Occupational stress in employees]. Islamic Azad Uni J 2008;1:39-8.(Persian)  
4-Ganji H. [Mental Health]. Tehran: Arasbaran press; 2000.(Persian)  
5-Kryakv C. Teacher stress. Tehran: Emissions Peak Spring; 2006.  
6-Bekker A. van der Zee K. The relationship between the big five personality factor and burnout: a study among volunteer counselors. J Soc Psychol 2006;21:456-62.  
7-Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MD. Job burnout. Ann Rev Psychol 2001;8:397-422.  
8-Abedi M, Shafiabadi A, Ahmadi A, Salimzade K. [Burnout of education consultants city and its influencing factors]. Knowledge Res Psychol 2004;5:23-38.(Persian)  
9-Aghaie A, Jalali D, Hassanzade R, Aslan Z. Prediction of role ambiguity, role conflict, burnout and stress aspects Srryzshdgy

consultants counseling centers in Isfahan b their demographic characteristics. New Find Psychol 2011;20:69-88.  
10-Arshadi N, Shokrkon H. Investigate the relationship between psychological stress caused by conflict and role ambiguity and job satisfaction due to the moderating effects of job autonomy and group cohesion and continuity on the staff of the National Working rich areas of south Ahvaz. J Educat Psychol 2008;3:129-48.  
11-Ghani K. [Assessment of the relationship between mental health and depression among workers employed in the headquarters of the Ministry of Health and Medical Education]. J Med Purificat 2012; 19:12-8.(Persian)  
12-Asgari P, Heidari A, Naderi F, Marashyan F, Naghipour F. [Directory of psychological tests]. Islamic Azad Uni Ahvavz Press; 2010.(Persian)  
13-Baghiani-Moghadam MH, Halvani G, Ahrampvsh M, Check personality type Status event motorcyclists Yazd. Mazandaran Uni Med Sci J 2004;15:24-9.  
14-Shakeri-Nia I. [The relationship between personality traits, mental health, and aggressive driving habits of motorists risk]. J Yazd 2008;3:312-7.(Persian)

15-Sepahmansour M. The relationships between quality of life, job satisfaction and burnout among teachers. *J Educat Manage Res* 2011;1:24-9.

16-Burke R, A burnout job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian polic officers plicing. *Int J Police Stra Tegies Manage* 2005;3:341-7.

## Investigating the Relationship of Job Exhaustion with Personality Types(A&B) and Job Satisfaction Among Kindergarten Educators of Ilam City

Nasrollahi A<sup>1</sup>, Dadfar R<sup>1</sup>, Ahmadi V<sup>1</sup>, Ghisarbigi F<sup>2</sup>, Rostami S<sup>3</sup>, Vaisi H<sup>4</sup>, Jafari A<sup>5\*</sup>

(Received: 8 May. 2013 Accepted: 29 Jul. 2013)

### Abstract

**Introduction:** Nowadays, the importance and fate making role of job in various aspects of human life could not be ignored. Every job is associated with stress, but some jobs are more stressful and teaching profession at pre-school and kindergarten levels are amongst the most stressful jobs. The purpose of this study was to determine the relationship of job exhaustion with personality types(A and B) and job satisfaction among kindergarten educators of Ilam city

**Materials & Methods:** The study was performed on 100 kindergartens teachers who were randomly selected from a population of 250 subjects in Ilam city. Research information was gained via Maslach, Kendall-Smith and Friedman-Ruzzman questionnaires. Data were analyzed using correlation and multiple regression statistics.

**Findings:** The results showed that there is no correlation between personality types (A and B) and components of job exhaustion; however the correlation of job satisfaction

with two components of depersonalization and personality growth was negative and significant ( $P < 0.05$  and  $P < 0.01$ , respectively). Multiple regression analysis also showed that it was impossible to predict emotional exhaustion and depersonalization components based on the personality factors (B and A) and job satisfaction. But, it was possible to predict personality growth based on the personality factors (B and A) and job satisfaction ( $P < 0.01$ ).

**Discussion & Conclusion:** According to the findings, it may conclude that personality factors (B and A) and job satisfaction cannot predict two components emotional exhaustion and depersonalization, but can predict the components of personal growth. The results showed that job exhaustion (personal growth) and job satisfaction rates are very extensive among kindergarten educators of Ilam city.

**Keywords:** exhaustion, job satisfaction, personality factors

1. Research Center for Prevention of Psychosocial Trauma, Ilam, Iran

2. Welfare Organization of Ilam

3. Education & Training Organization of Ilam

4. Msc. Sociology, Ilam Training & Education org

5. Dept of Communication Sciences, Resea & Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

\*(corresponding author)