

# رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار- خانواده با تحلیل عاطفی معلمان

مهدی زارع بهرام آبادی<sup>۱</sup>

تاریخ وصول: ۹۲/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۸

## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین پنج صفت اصلی شخصیت، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار و خانواده با تحلیل عاطفی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه زنان معلم شاغل در شهرستان اراک بود که به شیوه تصادفی ۲۸۰ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. اعضای نمونه پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۲)، فرم کوتاه تجدیدنظرشده فهرست پنج صفت شخصیت (NEO-PI.R)، پرسشنامه تعارض کار- خانواده و مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی (MMPSS) را تکمیل کردند. تحلیل داده‌ها با آزمون آماری همبستگی گشتاوری پیرسون نشان داد که بین تحلیل عاطفی با حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار خانواده رابطه آماری معناداری وجود داشت، ولی بین پنج صفت اصلی شخصیت و تحلیل عاطفی رابطه معناداری یافت نشد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که برونگرایی، مقبولیت، حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده، بیش از ۱۳٪ از واریانس تحلیل عاطفی را تبیین می‌کنند.

**واژگان کلیدی:** تحلیل عاطفی، پنج صفت بزرگ شخصیت، حمایت اجتماعی، تعارض کار- خانواده.

## مقدمه

از آغاز اولین پژوهش‌ها در زمینه فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> ( فرودنبرگر<sup>۲</sup>، ۱۹۷۴ و مسلش و جکسون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱) تاکنون، پژوهش در حیطه این نشانگان روز به روز گسترده تر و فراگیرتر شده است. بسیاری از پژوهشگران رابطه این نشانگان را با بهره وری و عملکرد شغلی، غیبت‌های کاری، رضایت شغلی و ترک شغل، بیماری‌های جسمی (مانند بیماری‌های قلبی- عروقی، تیپ ۲ دیابت، عدم باروری جنسی) و اختلال‌های روان شناختی (مانند افسردگی، اضطراب، مشکلات در خواب و مصرف الکل و داروهای غیرمجاز) مورد بررسی قرار داده‌اند (توکر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵، شاینر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲، اسکالویک و اسکالویک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، بروم، نایت، ادواردز و فلاین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹، کراویتز، مک آلیستر بلک، گرانت و کریک<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰، گیلبرت و دالوز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸، میدلدورپ، کت و بومسما<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶ و آهولا و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵).

فرسودگی شغلی در چهارچوب استرس‌های بین فردی در شغل، مورد بررسی و مفهوم سازی قرار گرفته است (پینز و کینان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۵). فرسودگی یکی از پیامدهای درگیری روانی با شغل است که از کار زیاد ناشی می‌شود و به وسیله تحلیل عاطفی<sup>۱۳</sup> (احساس تهی شدن انرژی و از دست دادن توانایی‌های جسمانی و روان شناختی)، مسخ شخصیت یا بدبینی<sup>۱۴</sup> (نگرش منفی

- 
1. Job burnout.
  2. Fereudenberger.
  3. Maslach & Jackson.
  4. Toker et al.
  5. Scheiner et al.
  6. Skaalvik & Skaalvik.
  7. Broome , Knight , Edwards & Flynn.
  8. Kravits , McAllister-Black , Grant & Kirk.
  9. Gilibert & Daloz.
  10. Middeldorp , Cath & Boomsma.
  11. Ahola et al.
  12. Pienes & Keinan.
  13. Emotional exhaustion.
  14. Depersonalization or cynicism.

رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و... \_\_\_\_\_ ۳

نسبت به شغل و افراد دیگر) و عدم کارآمدی شخصی یا فقدان دستاورد شخصی<sup>۱</sup> (اعتقاد به عدم دارا بودن دستاوردهای مهم، عدم داشتن توانایی جهت انجام مسئولیت‌های شغلی و ایجاد پیامدهای مناسب) تعریف می‌شود (مسلش و گلدبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸، مسلش، اسپچافلی و لایتر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، مسلش و لایتر، ۲۰۰۸).

کوردس و دوگرتی<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) فرسودگی را نوعی واکنش به استرس می‌دانند: فرسودگی یکی از جنبه‌های بارز استرس در شغل است که اساساً به صورت الگویی از پاسخ‌ها رفتاری، هیجانی و شناختی نسبت به استرس‌های شغلی مورد تعریف و مطالعه قرار می‌گیرد. اسپچافلی و اینزمن<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) سه مرحله را برای رشد فرسودگی در نظر گرفته‌اند: ۱) فشار روانی و تنش حاصل از عدم تطابق منابع شخصی و مقتضیات محیطی، ۲) تجربه تنش عاطفی، خستگی و تحلیل ذهنی همراه با مشکلات عمومی مانند اختلال در خواب، سر درد و فراموشکاری و در نهایت، ۳) تغییر در نگرش‌ها، احساسات، افکار و رفتار نسبت به شغل. به عقیده پژوهشگران، تحلیل عاطفی کلیدی‌ترین بعد فرسودگی شغلی است (برون و بنسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳ و اُنیل و ژیانو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). به نظر رایت و کروپانزانو<sup>۸</sup> (۱۹۹۸) منشاء تحلیل عاطفی در نظریه محافظت از منابع<sup>۹</sup> است (هاب فول<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۹). بدین معنا که تحلیل عاطفی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد احساس می‌کند توانمندی‌ها شغلی و شخصی وی - مانند حمایت اجتماعی، نحوه مدیریت و سرپرستی، بازخورد عملکرد شغلی، فرصت‌هایی برای پیشرفت، خودمختاری، خود-کارآمدی و اهداف

1. Self-inefficacy or reduced personal accomplishment.
2. Goldberg.
3. Schaufeli & Lieter.
4. Cordes & Dougherty.
5. Enzmann.
6. Brown & Benson.
7. O'Neil & Xiao.
8. Wright & Cropanzano.
9. Conservation of resources.
10. Hobfool.

هماهنگ با خود - در مواجهه با مقتضیات و فشارهای شغلی، در معرض تهدید و از دست رفتن قرار دارد (زانتو پولو، باکر، دمروتی<sup>۱</sup> و اسپجافلی، ۲۰۰۹).

پژوهش‌ها بیانگر آن است که در بروز فرسودگی هم متغیرهای زمینه‌ای و هم عوامل شخصیتی دخیل هستند، هرچند که عوامل شخصیتی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و حتی در ابتدا نادیده انگاشته شده‌اند (کانو گارسیا، پادایلا مونز و کاراسکو اورتیز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). در بین متغیرهای زمینه‌ای، تجربه گرانباری شغل، احساس تنگنای زمانی، تعارض و سر درگمی نقش (میدلدورپ، استاب، کت و بومسما، ۲۰۰۵)، از دست دادن حمایت اجتماعی، بازخورد عملکرد، خود مختاری و مشارکت اندک در فرآیند تصمیم‌گیری در شغل (جوهر، استون و کیساموف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، دیک و واگنر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱، آبل و سویل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹)، رضایت و عملکرد شغلی پایین (استافورد و جود<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰، پیکو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶، گارمن، کوریگان و موریس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲) با فرسودگی در ارتباط است.

در حوزه ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی، با استفاده از مدل پنج صفت (رگه) بزرگ<sup>۹</sup> (مک کری و کوستا<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹)، میلز و هیوبنر<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۸) در پژوهش خود یافتند که روان رنجورخویی<sup>۱۲</sup> و درونگرایی<sup>۱۳</sup> با هر سه بعد فرسودگی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان دستاورد شخصی) در ارتباط هستند و علاوه بر آن تحلیل عاطفی با وظیفه شناسی<sup>۱۴</sup> و

- 
1. Xanthopoulou, Bakker & Demerouti
  2. Cano-Garcia , Padilla-Munoz & Carrasco-Ortiz.
  3. Javaher , Stone & Kisamove.
  4. Dick & Wanger.
  5. Abel & Sewell.
  6. Stafford & Judd.
  7. Piko.
  8. Garman , Gorrigan & Morris.
  9. Big five traits.
  10. McCrae & Costa.
  11. Mills & Huebner.
  12. Neuroticism.
  13. Introversion.
  14. Conscientiousness.

رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و... ۵

مقبولیت<sup>۱</sup>، مسخ شخصیت با مقبولیت و عدم کارآمدی شخصی با وظیفه‌شناسی ارتباط نزدیک‌تری داشتند. زلارس، پرووی و هوچواتر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نشان دادند که روان رنجور خوبی تحلیل عاطفی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین مسخ شخصیت با برونگرایی<sup>۳</sup> و مقبولیت و عدم کارآمدی شخصی توسط گشودگی به تجربه<sup>۴</sup> و برونگرایی پیش‌بینی می‌شوند. بوریچ<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) در یک مطالعه طولی سه ساله به این نتیجه دست یافت که روان رنجور خوبی با تحلیل عاطفی، برونگرایی با عدم کارآمدی شخصی و گشودگی و روان رنجور خوبی با مسخ شخصیت در ارتباط هستند. توکر، فیشر و سابیح<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) پس از بازنگری پژوهش‌های انجام شده در خصوص شخصیت و فرسودگی از سال ۱۹۹۳ تا ۱۹۹۷، دریافتند که برونگرایی، روان رنجور خوبی و وظیفه‌شناسی، صفات عمده شخصیتی مرتبط با رفتارهای شغلی می‌باشند.

از دیگر عواملی که سبب ایجاد استرس قابل ملاحظه در بین افراد شاغل می‌شود، تعارض متقابل کار- خانواده<sup>۷</sup> است (پری-اسمیت و بلوم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰). گرینهاوس و بیوتل<sup>۹</sup> (۱۹۸۵)، تعارض متقابل کار- خانواده را نوعی تعارض بین نقشی تعریف کرده اند که در آن فشار و مقتضیات ناشی از محیط کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است و دارای سه بعد تعارض مبتنی بر زمان<sup>۱۰</sup> - رقابت نقش‌های چندگانه برای تصاحب زمانیکه در اختیار شخص است-، تعارض مبتنی بر فشار<sup>۱۱</sup> - تعارض ناشی از محرک‌های تنش‌زای کاری و خانوادگی- و تعارض مبتنی بر رفتار<sup>۱۲</sup> - مشکلات رفتاری ناشی از جابجایی بین نقش‌ها-، می‌باشد. در ادبیات

1. Agreeableness.
2. Zellars , Perrewe & Hochwater.
3. Extraversion.
4. openness.
5. Burisch.
6. Toker, Fischer & Subich.
7. Work-family conflict.
8. Perry-Smith & Blum.
9. Greenhaus & Beutell.
10. Time-based conflict.
11. Strain-based conflict.
12. Behavior-based conflict.

پژوهشی، اغلب اوقات تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده-کار، به صورت یکسان به کار برده می‌شود، هر چند در بین پژوهشگران در تعریف این دو واژه، بحث قابل ملاحظه‌ای وجود دارد (کورابیک، لرو و وایت هدا،<sup>۱</sup> ۲۰۰۸ و لیو و لوو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)، اگر چه به نظر می‌رسد که تعارض کار- خانواده بیشتر در افراد شاغل دیده می‌شود تا تعارض خانواده-کار (کوسک و لامبرت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). بروز تعارض متقابل کار- خانواده دارای پیامدهای زیانباری برای فرد، -مانند افسردگی و کاهش رضایت از زندگی، اعتیاد، اضطراب و مشکلات خانوادگی و زناشویی- و سازمان، -مانند کاهش بهره‌وری، غیبت‌های کاری، ترک شغل، فرسودگی و کاهش رضایت شغلی- می‌باشد (پال و ساکسویک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸، لی وینگستون و جاج<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، باکر، دمروتی و دولارد<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸، فورد، هینن و لانگک- کامر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷، گوردون، ولان بری و همیلتون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷، بایرون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵، استوا، چیوو<sup>۱۰</sup> و گرینهاس، ۲۰۰۲، گرینهاس، کالینز و شاو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳ و هسو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱). همچنین پژوهش‌ها بیانگر آن است که عوامل شخصی و زمینه‌ای از قبیل سن، جنس، وضعیت زناشویی و خانوادگی، فضا و محیط کاری، اندازه سازمانی، ادراک عدالت در سازمان، ساعات کاری، نوع شغل، صفات شخصیتی، تیپ A شخصیت و حمایت اجتماعی در شکل دادن به رابطه متقابل کار و خانواده، ایفای نقش می‌کنند (پری-اسمیت و بلوم، ۲۰۰۰، لینگارد و فرانسیس<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۴، لینگارد و سوبلت<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۲، بروک و آلن<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۳، کارلسون<sup>۱۶</sup>،

1. Korabik , Lero & Whitehead.
2. Liu & Low.
3. Kossek & Lambert.
4. Pal & Saksvik.
5. Livingston & Judge.
6. Dollard.
7. Ford , Heinen & Langkamer.
8. Gordon, Whelan-Berry & Hamilton.
9. Byron.
10. Stoeva & Chiu.
11. Collins & Shaw.
12. Hsu.
13. Lingrad & Francis.
14. Sublet.
15. Bruke & Allen.
- 16- Carlson.

رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و... \_\_\_\_\_ ۷

۱۹۹۹، ون دالن، ویلمسن و ساندرز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، و سلمر و لاورینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). همچنین کسب حمایت اجتماعی، ارزش‌های شخصی درونی شده، شادخویی و ایجاد تعادل بین وظایف کار و خانواده، از ایجاد تعارض متقابل کار و خانواده جلوگیری می‌نماید (کورابیک و همکاران، ۲۰۰۸ و کارلسون و پروی، ۱۹۹۹).

از جمله عواملی که توانایی افراد را در رویارویی و غلبه بر استرس افزایش می‌دهد، حمایت اجتماعی است که هدف آن، کمک به گیرنده حمایت است و می‌تواند شامل حمایت‌های روان‌شناختی (همدلی، مراقبت، عشق و ایثار) مالی و اطلاعاتی باشد (دیویدسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان داده است که کسب حمایت اجتماعی از طریق ایجاد روابط نزدیک با دیگران، باعث بازداشتن شخص از نشخوار ذهنی درباره موضوع تنش‌زا شده و سبب سازگاری بهتر با فشار و استرس می‌شود (هاروی، پاولز و زیگموند<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). به عقیده پنیبکر<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) کسب حمایت اجتماعی و درمیان گذاشتن افکار و احساسات خود با دیگران، از طریق جلوگیری کردن از سرکوب مداوم هیجان‌ها، تأثیر مستقیمی بر سلامت شخص و رابطه با دیگران می‌گذارد.

براساس آنچه گفته شد و با توجه به اینکه امروزه زنان شاغل با چالش‌های جدی در زمینه ایجاد تعادل بین خانواده و شغل خود مواجه هستند، این پژوهش در صدد بررسی و پاسخ‌گویی به سؤالات زیر است:

- ۱- آیا بین تحلیل عاطفی، پنج صفت اصلی شخصیت، کسب حمایت‌های اجتماعی و تعارض متقابل کار- خانواده در بین معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا صفت‌های پنج‌گانه شخصیت، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار- خانواده، سطح تحلیل عاطفی در معلمان را پیش‌بینی می‌کند؟

---

1. VanDaalen, Willemsen & Sanders.  
2. Selmer & Luring.  
3. Davidson et al.  
4. Harvey, Pauwels & Zickmund.  
5. Pnnebaker.

## روش

نمونه مورد بررسی شامل ۲۸۰ نفر از زنان معلم ناحیه یک و دوی شهرستان اراک با میانگین سنی ۳۹ سال بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این بین ۲۳ مجرد، ۲۴۶ نفر متأهل بودند و ۱۰ نفر فوت همسر را گزارش کردند و ۱ نفر به این سوال پاسخ نداد. ۱۱ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۳۶ نفر فوق دیپلم، ۱۹۳ نفر لیسانس و ۴۰ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین ۲۴۷ نفر دارای وضعیت استخدامی رسمی و ۲۵ نفر پیمانی بودند و ۸ نفر به این سوال پاسخی ندادند. ۵۲ نفر سابقه کار بین ۱ تا ۱۰ سال، ۱۴۸ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۷۱ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند و ۹ نفر وضعیت خود را مشخص نکردند. در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه فرسودگی شغلی: مقیاس فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> مسلش و جکسون (۱۹۸۲) ابعاد سه گانه فرسودگی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان دستاورد شخصی) را مورد سنجش قرار می دهد. در این پژوهش، صرفاً از مقیاس تحلیل عاطفی آن استفاده شد. تحلیل عاطفی ۹ ماده، بدینی ۵ ماده و عدم کارآمدی ۸ ماده را به خود اختصاص می دهند (مجموعاً ۲۲ ماده). این مقیاس ۲ حیطه فراوانی و شدت فرسودگی شغلی را می سنجد که در این پژوهش، بعد تحلیل عاطفی و حیطه فراوانی آن مدنظر قرار گرفته است. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون در سال ۱۳۷۱ توسط عماد فیلیان ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. براساس گزارش فیلیان (۱۳۷۱)، به نقل از زارع بهرام آبادی، (۱۳۸۲) پایایی درونی خرده مقیاس های پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون به ترتیب برای تحلیل عاطفی  $\alpha=0/8$ ، مسخ شخصیت  $\alpha=0/75$  و فقدان دستاورد شخصی  $\alpha=0/72$  بوده است که نشان دهنده پایایی و اعتبار لازم این مقیاس است. مقدار آلفای کرونباخ بعد تحلیل عاطفی در این پژوهش  $0/71$  بود.

---

1. Maslach Burnout Inventory.



فهرست پنج صفت اصلی شخصیت: به منظور ارزیابی پنج صفت اصلی شخصیت (برونگرایی، روان رنجورخویی، مقبولیت، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه) از فرم کوتاه تجدید نظر شده فهرست پنج صفت شخصیت<sup>۱</sup> (NEO-PI.R)، استفاده شد. سوالات این فهرست بر روی طیف لیکرتی پنج درجه ای از صفر تا ۴ نمره گذاری می‌شود و هر عامل با دارا بودن ۱۲ ماده، نمره ای بین صفر تا ۴۸ را به خود اختصاص می‌دهد. این آزمون در ایران توسط گروسی، مهریار و طباطبایی (۱۳۸۰) هنجاریابی شده و روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مذکور در پژوهش حاضر ۰/۷۴ به دست آمد.

مقیاس تعارض کار و خانواده: در پژوهش حاضر برای سنجش تعارض متقابل کار و خانواده از پرسشنامه نت مایر (نت مایر، بولز و مک مورین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال است که پنج سوال اول آن، تعارض کار-خانواده و پنج سوال دوم، تعارض خانواده-کار را اندازه گیری می‌کند. روایی هر دو قسمت پرسشنامه مذکور، به وسیله سازندگان آن با ۱۶ سازه روانشناختی مانند خشنودی از زندگی، رضایت شغلی، تعارض و ابهام نقش مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج حاکی از ارتباط منفی رضایت شغلی و خشنودی از زندگی و ارتباط مثبت تعارض و ابهام نقش با این پرسشنامه است (هسنی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵، به نقل از ملکیها، باغبان و فاتحی زاده، ۱۳۸۸). پایایی بخش اول این پرسشنامه در ایران با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و پایایی بخش دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۸). مقدار آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۷ بود.

مقیاس درک حمایت اجتماعی: مقیاس چند بعدی ادراک حمایت اجتماعی<sup>۴</sup> (MMPSS) توسط زیمت و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۸۸) به منظور سنجش حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف

1. NEO-Personality Inventory-Revised.  
2. Netemeyer, Boles & McMurrian.  
3. Henssy.  
4. Multidimensional Scale of Perceived Social Support.  
5. Zimet et al.

خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر در زندگی فرد، تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال است که در مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، نمره گذاری می شود. پایایی این پرسشنامه برای سه بعد ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ به دست آمده است (سلیمی، جوکار و نیک پور، ۱۳۸۸). مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر ۰/۸۳ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی و رگرسیون گام به گام<sup>۱</sup> استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از میانگین، انحراف معیار، مقدار کمینه و مقدار بیشینه هر یک از مقیاس‌های بکار رفته در پژوهش در جدول ۱ ارایه گردیده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در زنان معلم

متغیر	میانگین	انحراف معیار
تحلیل عاطفی	۱۵/۲۰	۹/۷۷
حمایت اجتماعی	۵/۰۱	۱/۲۱
خانواده	۲۲/۳۸	۵/۰۴
دوستان	۱۷/۲۷	۶/۲
افراد مهم	۲۰/۹	۶/۴۱
روان رنجورخویی	۲۰/۲۵	۶/۶۴
برون گرایی	۲۷/۵۴	۴/۸۱
گشودگی	۲۵/۸۰	۴/۵۳
مقبولیت	۳۲/۶	۵/۸۱
وظیفه شناسی	۳۵/۶	۶/۵
تعارض کار-خانواده	۷/۶۸	۵
تعارض خانواده-کار	۵/۴۶	۵

n=28

1. Stepwise.

جدول ۲. فراوانی میزان تحلیل عاطفی در زنان معلم

میزان	کم	متوسط	زیاد
تعداد	۱۸۶	۶۶	۲۸
درصد	۶۶/۴	۲۳/۶	۱۰

n=280

همانطور که از جدول ۲ استنباط می‌شود بیش از ۶۶ درصد از معلمان از تحلیل عاطفی پایین برخوردارند، در حالیکه بیش از ۲۳ درصد از آنها دارای تحلیل عاطفی متوسط و حدود ۱۰ درصد از آنها دارای تحلیل عاطفی بالایی هستند.

به منظور پاسخگویی به سوال اول پژوهش، ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش (جدول ۳) محاسبه گردید. همانطور که ملاحظه می‌شود، تحلیل عاطفی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار دارای ارتباط مثبت (به ترتیب  $r=0/24$  و  $r=0/21$ ) و با حمایت اجتماعی دارای ارتباط منفی ( $r=-0/22$ ) بود. همچنین بین تحلیل عاطفی و صفت‌های پنج‌گانه شخصیت، همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد. بین هردو بعد تعارض متقابل کار و خانواده و صفت‌های پنج‌گانه شخصیت هم، همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد. حمایت اجتماعی با تعارض خانواده-کار دارای ارتباط منفی ( $r=-0/21$ ) بود و با تعارض کار-خانواده ارتباطی نداشت. همچنین از آنجاییکه تمامی همبستگی‌ها مقادیری کمتر از  $0/85$  داشتند، به منظور تحلیل‌های اکتشافی، وجود رابطه خطی چندگانه بین مقیاس‌ها رد شد (تاباچنیک و فیدل، ۱۹۹۶).

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در بین زنان معلم

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
تحلیل عاطفی	۱								
حمایت اجتماعی	۰/۲۲*	۱							
تعارض کار-خانواده	۰/۲۴*	۰/۰۸	۱						
تعارض خانواده-کار	۰/۲۱*	۰/۲۱*	۰/۵۶*	۱					
روان رنجورخویی	۰/۰۶	۰/۰۸۷	۰/۰۳	۰/۰۵	۱				
برون گرایی	۰/۰۷	۰/۰۱	۰	۰/۰۳	۰/۳۳*	۱			
گشودگی	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۳*	۱		
مقبولیت	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۳۶*	۰/۲۹*	۰/۲۱*	۱	
وظیفه شناسی	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۲۸*	۰/۳۳*	۰/۱۸*	۰/۴۷*	۱

\*P&lt;0/01 , n= 280

به منظور پاسخگویی به سوال دوم پژوهش (پیش بینی تحلیل عاطفی)، تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش تحلیل عاطفی به عنوان متغیر ملاک و پنج صفت شخصیت، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده به عنوان متغیرهای پیش بین وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل عاطفی (جدول های ۴ و ۵) نشان دادند که در زنان معلم، تحلیل عاطفی به ترتیب توسط تعارض کار- خانواده (ضریب بتا=۰/۳۱)، دو صفت شخصیتی مقبولیت (ضریب بتا=۰/۲۸-) و برونگرایی (ضریب بتا = ۰/۲۵-) و حمایت اجتماعی (ضریب بتا=۰/۱۷-) پیش بینی می شود (P=۰/۰۰۰ و F=۱۰/۶۶). این متغیرها مجموعاً قادرند حدود ۱۳٪ از پراکندگی نمرات تحلیل عاطفی را پیش بینی می کنند.

۱۳ رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و... \_\_\_\_\_

جدول ۴. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تحلیل عاطفی براساس صفت‌های پنج گانه شخصیت، حمایت اجتماعی، تعارض متقابل کار و خانواده

شاخص آماری	R	R <sup>2</sup>	d.f	F	سطح معنی داری
مقدار	۰/۳۶۶	۰/۱۳	۲۷۵ و ۴	۱۰/۶۶	۰/۰۰۰

جدول ۵. ضرایب رگرسیون گام به گام تحلیل عاطفی در برونگرایی، مقبولیت، حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده

متغیرهای پیش بین	$\beta$	t	سطح معنی داری
برونگرایی	-۰/۲۵	-۲/۱۲	۰/۰۳۴
مقبولیت	-۰/۲۸	-۲/۷۸	۰/۰۰۴
حمایت اجتماعی	-۰/۱۷	-۳/۷۸	۰/۰۰۰
تعارض کار-خانواده	۰/۳۱	۴/۲	۰/۰۰۰

این یافته‌ها مبین آن است که در زنان معلم، هرچه نمره فرد در برونگرایی، مقبولیت و حمایت اجتماعی بیشتر و در تعارض کار-خانواده کمتر باشد، بیشتر احتمال دارد که در تحلیل عاطفی نمره پایین تری را کسب کنند.

### بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین صفات شخصیت، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان و پیش بینی سطح تحلیل عاطفی از طریق ترکیب متغیرهای صفات شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده بود. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن بود که ترکیب خطی صفات شخصیتی برونگرایی و مقبولیت و متغیرهای حمایت اجتماعی و تعارض کار و خانواده قادر است که بیش از ۱۳٪ از پراکندگی نمرات تحلیل عاطفی معلمان را پیش بینی کند.

نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود که برونگرایی و مقبولیت صفت‌های شخصیتی مرتبط با تحلیل عاطفی معلمان می‌باشد. یعنی با افزایش نمرات معلمان در این صفات، از میزان تحلیل عاطفی آنها کاسته شد. اخیراً مدل پنج عاملی شخصیت، سهم قابل ملاحظه‌ای از ادبیات پژوهشی استرس‌های شغلی را به خود اختصاص داده است. اعتقاد بر این است که صفات و ویژگی‌های شخصیتی در شرایط مختلف، رابطه بین استرس و سلامت را تعدیل می‌کند (کوروبتکوف، ۲۰۰۸). کانو، گارسیا و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود یافتند که صفت‌های شخصیتی برونگرایی و روان رنجورخویی با تحلیل عاطفی در معلمان دارای ارتباط قوی می‌باشند. به اعتقاد آنها، افراد روان رنجور تمایل بیشتری به تجربه و ابراز هیجانات منفی و استرس دارند و در نتیجه بیشتر مستعد هستند تا فرسودگی و سایر آشفتگی‌های روان‌شناختی و شغلی را تجربه کنند. درونگراها علاقه کمتری به برقراری تبادلات اجتماعی و در نتیجه تجربه هیجانات مثبت را دارند (هورو ویتز، لانگ و چالز، ۲۰۰۸)، لذا درونگرایی در تدریس که اصولاً یک شغل میان فردی است با عملکرد نامناسب همراه است (کانو، گارسیا و همکاران، ۲۰۰۵). در تأیید نتایج فوق، کیم، شین و اسوانگر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) رابطه تنگاتنگی را بین تحلیل عاطفی و برونگرایی یافتند. لانژلان، باکر، ون دورن<sup>۴</sup> و اسپچافلی (۲۰۰۶) نشان دادند که افراد دارای سطوح بالای فرسودگی، در صفت شخصیتی روان رنجورخویی نمره بالا و در صفت برونگرایی نمره پایین دریافت می‌کنند. همچنین نتایج پژوهش کیم، شین و اومبریت<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) نیز بیانگر همبستگی منفی برونگرایی و همبستگی مثبت روان رنجورخویی با تحلیل عاطفی بود. در پژوهش حاضر ارتباطی بین روان رنجورخویی و تحلیل عاطفی به دست نیامد و در مقابل، مقبولیت با تحلیل عاطفی در ارتباط بود. در این رابطه میلز و هیوبنر (۱۹۹۸) دریافتند که تحلیل عاطفی با وظیفه‌شناسی و مقبولیت ارتباط نزدیک تری داشت. اما نتیجه حاضر با نتایج پژوهش

1. Korotkov.

2. Horwitz , Luang &amp; Charles.

3. Kim , Shin &amp; Swanger.

4. Langelan , Bakker, &amp; Van Doornen.

5. Umbreit.

کیم، شین و اومبریت (۲۰۰۷) و زلارس، پروی و هوچواتر (۲۰۰۰) ناهمخوان است. چنانکه زلارس، پروی و هوچواتر (۲۰۰۰) نشان دادند که روان رنجور خوبی تحلیل عاطفی را پیش بینی می‌کند. یکی از دلایل این یافته‌های گوناگون می‌تواند ناشی از این موضوع باشد که عوامل زمینه‌ای و محیطی همچون تجربه گرانباری شغل، احساس تنگنای زمانی، تعارض و سردرگمی نقش (میدلدورپ، استاب، کت و بومسما، ۲۰۰۵)، از دست دادن حمایت اجتماعی، بازخورد عملکرد، خود مختاری و مشارکت اندک در فرآیند تصمیم‌گیری در شغل (جوهر، استون و کیساموف، ۲۰۰۷، دیک و واگنر، ۲۰۰۱، آبل و سویل، ۱۹۹۹)، رضایت و عملکرد شغلی پایین (استافورد و جود، ۲۰۱۰، پیکو، ۲۰۰۶، گارمن، کوریگان و موریس، ۲۰۰۲) با فرسودگی در ارتباط بوده و می‌توانند در نمونه حاضر وزن بیشتری نسبت به ویژگی روان‌نزدی در پیش‌بینی تحلیل عاطفی داشته یا رابطه آن را با تحلیل عاطفی تعدیل کرده باشند، متغیرهایی که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

از دیگر یافته‌های پژوهش، رابطه منفی بین حمایت اجتماعی و تحلیل عاطفی بود، بدین صورت که با افزایش ادراک حمایت اجتماعی، تحلیل عاطفی کاهش می‌یافت. پژوهش‌ها بیانگر آن است افرادی که روابط نزدیک‌تری با دیگران برقرار می‌سازند، تأیید دیگران را به همراه دارند و حمایت و دلبستگی به دیگران را ادراک می‌کنند، و در مواقع استرس کمک‌ها و حمایت‌های مالی و روان‌شناختی بیشتری را دریافت کرده و پیامدهای مناسب‌تری را تجربه می‌کنند (پی‌چوآن، ماو-در و توربان، ۲۰۰۸). اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷ و ۲۰۰۹) در بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در معلمان کشور نروژ، یافتند که تحلیل عاطفی، همبستگی منفی با حمایت مدیران و سرپرستان، رابطه با همکاران و والدین و ادراک خودکارآمدی جمعی<sup>۲</sup> داشت.

---

1. Pei-Chuan , Maw-Der & Turban.  
2. Collective efficacy.

از دیگر یافته‌های پژوهش، ارتباط مثبت و قوی بین تعارض کار-خانواده و تحلیل عاطفی بود، یعنی با افزایش نمرات معلمان در مقیاس تعارض کار-خانواده، تحلیل عاطفی بیشتری را تجربه کرده‌اند. زندگی خانوادگی و شغلی، دو پایه مهم زندگی هر فردی به شمار می‌آیند که عدم تعادل میان این دو سبب می‌شود که فرد شاغل نتواند زمان و انرژی مورد نیاز و مناسب با هر جنبه را، به درستی تقسیم کند، که این می‌تواند باعث بروز مشکلات روان‌شناختی و شغلی از قبیل کاهش بهزیستی و سلامت عمومی، رضایت شغلی و خانوادگی شود (بروک، آلن و اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). وستمن، ایتزیون و گورتلر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده، در هر دو جنس، بر میزان فرسودگی شغلی افراد، تأثیر قابل ملاحظه‌ای می‌گذارد. همچنین براملهویز، ون در لپ، کلوور و فلاپ<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در بررسی تأثیر درگیری خانوادگی<sup>۴</sup> بر میزان فرسودگی شغلی، به این نتیجه رسیدند که روابط صمیمی و گذراندن اوقات مفرح با اعضای خانواده، رابطه منفی با احساس فرسودگی دارد.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود که صفت‌های شخصیتی (برونگرایی و مقبولیت) و عوامل سازمانی و بین فردی (عدم ادراک حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده) در بروز فرسودگی شغلی در معلمان، ایفای نقش می‌کنند. یافته‌های حاصل از این پژوهش به عنوان یک بررسی مقدماتی و توصیفی درباره تحلیل عاطفی به عنوان مؤلفه اصلی فرسودگی شغلی در معلمان حائز اهمیت است. با این حال باید پژوهش‌ها گسترده‌تر و در نمونه‌های متنوع‌تر انجام پذیرد تا نحوه ساز و کار این تأثیرات، نمایان‌تر گردد تا بتوان برای پیشگیری از وقوع احساس تحلیل عاطفی در معلمان و به طور کلی افراد شاغل، تصمیمات و اقدامات مناسبی را انجام داد. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش، برای پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی در معلمان، پیشنهاد می‌شود که آموزش مدیریت استرس، تغییر رفتارهای

---

1. Bruck, Allen & Spector.

2. Westman, Etzion & Gortler.

3. Brummeluis, Van der Lippe, Kluwer & Flap.

4. Family involvement.



مشکل آفرین، آموزش مهارت‌های ارتباطی میان فردی، بهبود کمیت و کیفیت شبکه‌های ارتباطی در سازمان و مدارس، ایجاد تعادل بین ضروریات و مقتضیات شغلی و خانوادگی، در دستور کار برنامه ریزان و مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد.

### منابع

- زارع بهرام آبادی، مهدی. (۱۳۸۲). مقایسه رابطه حمایت اجتماعی و سخت رویی با فرسودگی شغلی رانندگان اتوبوس‌های شرکت واحد اتوبوسرانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- سلیمی، عظیمه؛ جوکار، بهرام و نیک پور، روشنگر. (۱۳۸۸). ارتباطات اینترنتی در زندگی: بررسی نقش ادراک حمایت اجتماعی و احساس تنهایی در استفاده از اینترنت. فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهرا. سال هجدهم، صص ۵۶-۷۹.
- گروسی فرشی، میرتقی؛ مهریار، امیر هوشنگ و قاضی طباطبایی، محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی و تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا. سال یازدهم، شماره ۳۹، صص ۱۷۳-۱۹۸.
- ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده - کار زنان شاغل. مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، سال هفتم، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۵۲.

### منابع لاتین

- Abel, M., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *Journal of Educational Research*, 92, 287-299.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorder- results from the Finnish health 2000 study. *Journal of Affective Disorders*, 88, 55-62.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners experience of exhaustion : Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901-911.
- Broome, M. K., Knight, K. D., Edwards, R. J., & Flynn, M. P. (2009). Leadership , burnout and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. *Journal of Substance Abuse Treatment* , 37 , 160-170.
- Brown ,M.&Benson ,J.(2003). Rated to Emotional exhaustion? Reaction to performance appraisal processes. *Industrial Relations Journal*, 34,67-81.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits , negative affectivity , type A behavior and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Bruck, C. S., Allen ,T. D., & Spector ,P. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction : A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Brummelhuis, L. L. T., Van der Lippe, T., Kluwer, E. S., & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 387-396.
- Burisch, M. (2002). *A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences*. *Work and Stress* , 16, 1-17.
- Byron, K. (2005). A meta analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cano-Garcia , F , J., Padilla-Munoz, E , M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). *Personality and contextual variables in teacher burnout*. *Personality and Individual Differences* , 38 , 929, 940.
- Carlson ,D, S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. I. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship : An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). *A review and an integration of research on job burnout*. *Academy of Management Review*. 18, 621-656.
- Davidson, L. M., Demaray, M. L., Malecki, C, H. K., Ellonen, N., & Korkiamaki, R. (2008). United State Finnish adolescent's perception of social support: A cross-cultural analysis. *School Psychology International*, 29, 363-375.
- Dick, V. R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology* , 71, 243-259.
- Ford , M. T., Heinen ,B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of Cross-Domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff-Burnout. *Journal of Social Issues* , 30, 159-165.
- Garman ,A. N., Corrigan, P. W., & Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: Evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health psychology*, 7, 235-241.

- Gillibert, D. S., & Daloz, L. (2008). *Disorders associated with burnout and causal attributions of stress among health care professionals in psychiatry*. *Review European Psychology Applied*, 58, 263-274.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 350-364.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Harvey, J. H., Pauwels, B. G., & Zickmund, S. (2002). *Relationship connection: The role of minding*. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Horwitz, B. N., Loung, G., & Charles, S. N. (2008). *Neuroticism and extroversion share genetic and environmental effects with negative and positive mood spillover in a nationally representative sample*. *Personality and Individual Difference*, 45, 636-642.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environment: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32, 233-248.
- Jawahar, I. M., Stone, T., & Kisamove, J. (2007). Role Conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14, 142-159.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Umbreit, T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 421-434.
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. Academic Press, Whitehead, London.
- Korotkov, D. (2008). Does personality moderate the relationship between stress and health behavior? Expanding the nomological network of the five factor model. *Journal of Research in Personality*, 42, 1418-1426.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). *Work and life integration: Organization culture & individual perspectives*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kravits, K., McAllister-Black, R., Grant, M., & Kirk, C. (2010). *Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention of stress reduction and the prevention of burnout*. *Applied Nursing Research*, 23, 130-138.

- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van-Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). *Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?* *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Lingard, H., & Francis, V. (2004). *The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry*. *Construction Management and Economics*, 22, 991-1002.
- Lingard, H., & Sublet, A. (2002). *The impact of job and organizational demands on marital relationship satisfaction and conflict among Australian civil engineers*. *Construction Management and Economics*, 20, 507-521.
- Liu, J.Y., & Low, S.P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *International Journal of Project Management*, 29, 117-128.
- Livingston, B.A., & Judge, T.A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207-216.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). *Prevention of burnout: New perspectives*. *Applied & Preventing Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 1-15.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139-153). New York: Guilford Press.
- Middeldorp, C.M., Cath, D.C., & Boomsma, D.I. (2006). A twin-family study of the association between employment, burnout and anxious depression. *Journal of Affective Disorders*, 90, 163-169.
- Middeldorp, C. M., Stubbe, J.H., Cath, D.C., & Boomsma, D.I. (2005). *Familial clustering in burnout: A twin-family study*. *Psychological Medicine*, 35, 113-120.
- Mills, L., & Huebner, E. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103-120.
- O'Neill, J. W., & Xiao, Q. (2010). Effect of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 652-658.
- Pal, S., & Saksvik, P.Q. (2008). Work-family conflict and psychological work environment stressors as predictors of job stress in a Cross-Cultural Study. *International Journal of Stress Management*, 15, 22-42.
- Pei-Chuan, W., Maw-Der, F., & Turban, D.B. (2008). The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 440-448.

- Pennebaker, J.W. (1997). *Opening up : The heading power of emotional expression*. New York : Guilford press.
- Perry-Smith, J.E., & Blum, T.C. (2000). Work- family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43, 1107-1117.
- Piko, B.F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction, and psychological health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311-318.
- Pines, A.M., & Keinan, G. (2005). *Stress and burnout: The significant difference*. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice. A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Selmer, J., & Luring, J. (2011). Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates. Is there a moderating effect of gender? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18, 198-213.
- Sheiner, E., Sheiner, E.K., Carel, R., Potashnik, G., & Shoham-Vardi, I. (2002). Potential association between male infertility and occupational psychological stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 1093-1097.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.
- Stafford, L. & Judd, F. (2010). *Mental health and occupational well-being of Australian gynecologic oncologists*. *Gynecologic Oncology*, 116, 526-532
- Stoeva, A.Z., Chiu, R.K., & Greenhaus, J.H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work- family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Tabachnick, B., & Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York. Happer Collins College.
- Toker, D.M., Fischer, A.R., & Subich, L.M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety and inflammation biomarkers: C-Reactive protein and fibrinogen in men and woman. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 344-362.
- Van Daalen, G., Willemsen, T.M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11, 413-428.
- Wright, T.A., & Cropanzano, S. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schuafeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Zellars, K., Perrewe, P., & Hochwarter, W. (2000). Burnout in health care: the role of five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570-1598.