بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگاری اولیه و فرسودگی شغلی در پرسنل دانشکدهٔ بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یزد

حسن زارعی[۱*]، فاطمه قاضی کرمانی[۲]، مهسا احرام‌پوش[۳]

چکیده

مقدمه: یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم در حوزه شغلی/ سازمانی و پایه‌ی بسیاری از سیاست‌ها برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی می‌باشد. با توجه به اینکه یکی از مهمترین عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی صفات شخصیتی می‌باشد و طرحواره‌ها به عنوان صفات شخصیتی مطرح شده در روانشناسی تحولی شخصیت، نقش بسزایی را ایفا می‌کنند این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین طرحواره‌های ناسازگاری اولیه و فرسودگی شغلی انجام شده است.

روش بررسی: این مطالعه به صورت توصیفی بر روی ۲۲۰ نفر از پرسنل دانشکده بهداشت یزد انجام گردید. نمونه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و فرم کوتاه پرسشنامه طرحواره ناسازگاری یانگ جمع‌آوری گردید. جهت آنالیز داده‌ها از نرم‌افزار $SPSS_{20}$ و شاخص‌های گرایش مرکزی و جهت آزمون فرضیات از ضریب همبستگی Person استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که بین اکثر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و دو خرده مقیاس فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه منفی ولی معنی دار وجود دارد بنابراین با افزایش نمره طرحواره‌ها، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت افزایش پیدا می‌کنند. همچنین نتایج مطالعه نشان می‌دهد که بین نمره طرحواره رها شدگی/ بی‌ثباتی و عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت (P-value=۰/۰۳۸ ،r=۰/۲۰۶).

نتیجه گیری: با توجه به نتایج مطالعه می توان گفت که بعضی از حوزه‌های طرحواره‌های ناسازگار اولیه باعث بروز تنش در پرسنل دانشکده و تکرار این تنش‌ها باعث بروز فرسودگی شغلی می‌گردد. بنابراین شناخت این حوزه‌ها و برنامه‌ریزی جهت پیشگیری و کنترل آن‌ها در جهت ارتقای بهره‌وری سازمانی یکی از مسائل کاربردی در حوزه پژوهش‌های شغلی و صنعتی است.

کلید واژه ها: طرحواره ناسازگاری اولیه، فرسودگی شغلی، دانشکده بهداشت

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۰۶

ارجاع:

زارعی حسن، قاضی کرمانی فاطمه، احرام‌پوش مهسا. بررسی رابطه بین طرحواره‌های ناسازگاری اولیه و فرسودگی شغلی در پرسنل دانشکدهٔ بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یزد. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۸; ۳(۳): ۲۰۲-۱۸۸.

[۱*] دانشیار، دانشگاه یزد، پردیس علوم انسانی و اجتماعی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، یزد، ایران
(نویسنده مسئول: h.zareei@yazd.ac.ir)
[۲] کارشناسی روانشناسی، پردیس علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه یزد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، یزد، ایران
[۳] کارشناسی روانشناسی، پردیس علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه یزد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، یزد، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

مقدمه

فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی‌زا. فرسودگی شغلی سندرمی است مرکب از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی، این سندرم در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند بروز می‌کند (۱). پژوهش‌هایی هر چند اندک اختصاصاً به بررسی بعد هزینه‌های تحمیلی ناشی از این سندرم پرداخته‌اند. به عنوان مثال، نتایج تحقیقات متعدد نشان داده که هزینه‌های تحمیلی ناشی از فرسودگی در سازمان‌های آمریکایی منجر به از بین رفتن ۴۰ میلیون روز کاری و تحمیل ۵۰ تا ۷۰ میلیون دلار هزینه شده است (۲-۴). امروزه فرسودگی شغلی مشکلی شایع و جدی در میان افراد شاغل به ویژه افرادی که در شغل‌های خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند می‌باشد. مطالعات گسترده‌ای در زمینه بررسی میزان فرسودگی شغلی و علل مرتبط با آن در بین مشاغل مددرسان مثل پرستاران، پزشکان، دندانپزشکان، رزیدنت‌های رشته‌های پزشکی،کارکنان بخش‌های مختلف بیمارستانی، تکنسین‌های درمانی و معلمان در سطوح مختلف و حتی اعضای خانواده آن‌ها صورت گرفته است که تمامی این مطالعات نشان دهنده سطح نسبتا بالای فرسودگی شغلی در این مشاغل بوده است (۵،۶).

محققان بر روی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی اختلاف نظر دارند بعضی از محققان معتقدند فشارهای شغلی ناشی از ماهیت کار و سازمان مانند حجم کار، یکنواختی، کمی درآمد، عدم امنیت شغلی و غیره که از عوامل تعیین کننده‌ی بروز شکایات ناشی از فرسودگی شغلی می‌باشد را شرط کافی جهت بروز این سندرم نمی‌دانند بلکه صفات شخصیتی فرد را توجیه کننده‌ی فرسودگی شغلی می‌دانند (۷-۱۰). نتایج مطالعات ماسلاچ نشان می‌دهد که صفات و ابعاد شخصیتی می‌تواند توجیه کننده فرسودگی باشند. در این مطالعات افرادی که سطوح پایینی از سرسختی را نشان می‌دهند، نمرات بالاتری در فرسودگی شغلی دارند. این افراد به ویژه در بعد خستگی عاطفی نمرات بالاتری را کسب کردند (۱۱-۱۳). بنابراین یکی از مهمترین عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی صفات شخصیتی می‌باشد و در این میان طرحواره‌های ناسازگار اولیه (Early Maladaptive Schemas) به عنوان صفات شخصیتی مطرح شده در روان شناسی تحولی شخصیت نقش بسزایی را در استرس و فرسودگی شغلی و بسیاری از سندرم‌های شغلی مانند اعتیاد به کار، وسواس شغلی و سلطه‌گری شغلی ایفا می‌کنند به گونه‌ای که اُبهلزر و رابرتس بیان می‌کنند که شغل هر فرد و زمینه شغلی او شدیداً تحت تأثیر ریشه‌های تحولی گذشته فرد می باشد که عمیق‌ترین آن مفهوم طرحواره‌های ناسازگار اولیه است (۱۴،۱۵). در واقع نتایج مطالعات نشان می‌دهد افرادی که دارای نیمرخ سطوح پایین سرسختی، عزت نفس پایین، منبع کنترل بیرونی و شیوه‌های اجتنابی مقابله با استرس هستند، مستعد فرسودگی شغلی می‌باشند(۱۶،۱۷). نتایج مطالعات گوناگون ارتباط معنی‌دار بین طرحواره‌ها و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد در واقع نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که هر چه شدت طرحواره‌های ناسازگار اولیه بیشتر باشد فرسودگی شغلی و مشکلات آن نیز بیشتر می‌شود(۱۴،۱۸). همچنین یافته‌های مطالعات نشان می‌دهد برخی از طرحواره‌ها باعث ایجاد ناسازگاری شغلی می‌شوند به صورتی که طرحواره آسیب‌پذیری نسبت به ضرر بیشترین میزان پیش‌بینی کنندگی را برای ناسازگاری شغلی ارائه می‌دهد. بنا بر عقیده بامبر طرحواره‌های ناسازگار اولیه در محیط‌های کاری، بازآفرینی می‌شوند. به عبارتی او بر اساس مدل طرحواره درمانی یانگ به این نتیجه رسیده است که افراد به دنبال مشاغلی می‌گردند که بتوانند تجارب تلخ و ناگوار زندگی گذشته‌شان را دوباره پدید آورند (۱۴،۱۹-۲۱). اگرچه در کشور ایران انتخاب شغل همان فرآیندی را که در کشورهای توسعه یافته دارد، طی نمی‌کند، اما چه بسا طرحواره‌ها در تصمیم‌گیری شغلی نقش بسزایی را ایفا می‌کنند. معمولاً انتخاب شغل در تعیین خوشبختی و شوربختی افراد نقش

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

بسزایی دارد. به عنوان نمونه تحقیقات ماچلوویتز نشان داد که اعتیاد به کار - که عامل اساسی در فرسودگی شغلی محسوب می‌گردد تلاشی در جهت بی اثرسازی شکست‌های پیشین است که خود حاصل طرحواره اولیه بی‌کفایتی می‌باشد (۱۵،۲۲).

مطالعات متعددی در مورد بررسی فرسودگی شغلی در بین افراد ارایه کننده خدمات بهداشتی درمانی از جمله پرستاران و پزشکان وجود دارد اما فرسودگی شغلی در دیگر گروه‌های شغلی هم می‌تواند مهم باشد. از جمله افراد شاغل در دانشکده‌ها که در ارتباط کاری با دانشجویان، اعضاء هیات علمی،مراجعین و همکاران می باشند. با توجه به اینکه محیط دانشگاه محیط متفاوتی با سایر ادارات است و کارمندان بیشتر با جامعه علمی و فرهیخته کشور سروکار دارند، علاوه بر ویژگی‌ها و حساسیت‌های خاص این محیط، ممکن است شرایط روحی و استرس‌زا نیز در این محیط متفاوت باشد. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده اهمیت شناخت فرسودگی شغلی، عوامل موثر و شیوه‌های مقابله با آن به منظور دستیابی به راهکارهای مناسب جهت پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی ضروری می‌باشد. مطالعات متعددی در زمینه فرسودگی شغلی و عوامل ایجاد آن انجام شده است اما طبق بررسی‌های انجام شده مطالعه ای در رابطه با نقش طرحواره‌ها در فرسودگی شغلی مشاهده نشد بنابراین با توجه به نقش دانشگاه‌ها در توسعه کشور و همچنین نقش طرحواره‌ها در ایجاد فرسودگی شغلی این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در بین پرسنل دانشکده بهداشت یزد انجام شد.

روش بررسی

مطالعه حاضر به صورت توصیفی از نوع همبستگی بر روی پرسنل دانشکده بهداشت یزد (۲۲۰) نفر انجام گردیده است. حجم نمونه با توجه به مطالعات قبلی و مقدار ضریب همبستگی تقریبی r=۰/۲۵ و در نظرگرفتن سطح معنی‌داری ۵درصد و توان آزمون ۸۰درصد، ۱۰۸ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده (حضور کارمند در محل کار هنگام انجام مطالعه) انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (Maslach) و فرم کوتاه پرسشنامه طرحواره ناسازگاری یانگ (YSQ-SF) جمع‌آوری گردید.

پرسشنامه فرسودگی مسلش

پرسشنامه مسلش به عنوان یک وسیله سنجش استاندارد طلایی اولین بار در سال ۱۹۸۱ توسط مسلش و جکسون (Jackson) استفاده شد. همبستگی داخلی در هر سه بعد پرسشنامه فرسودگی شغلی در نمونه اصلی (۱۱۰۰۰نفر) با آلفای کرونباخ ۰/۷۱-۰/۹ محاسبه شده است. در مطالعه زمینی و همکاران پایایی این پرسشنامه برای کل پرسشنامه آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۶۳، عملکرد فردی ۰/۸۶ گزارش گردید (۲۳). مؤمنی ضریب آلفای کرونباخ این آزمون را روی کارکنان بیمارستانی در اصفهان برای خستگی عاطفی ۰/۸۸، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و عملکرد فردی ۰/۷۶ محاسبه کرد. همچنین رضایی پایایی و روایی این آزمون را با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۷۹ گزارش کرده است. پایای و روایی پرسشنامه در این مطالعه با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ۰/۷۳ محاسبه گردید. این پرسشنامه که به صورت مقیاس درجه بندی ۷ گزینه‌ای و شامل ۲۲ سئوال است فرسودگی شغلی را در سه خرده مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی می‌سنجد. شیوه پاسخ گویی افراد به هر یک از مواد پرسشنامه شامل تعداد دفعات تجربه هر یک از جنبه‌های سه گانه فرسودگی شغلی می‌باشد: هرگز (صفر)، چند بار در سال (۱)، یکبار در ماه (۲)، چند بار در ماه (۳)، یکبار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

جدول۱: خرده مقیاس های فرسودگی شغلی و سطح بندی نمرات آن

ابعاد فرسودگی شغلی	تعداد سوال	سطح بالا نمره	سطح متوسط نمره	سطح پایین نمره
خستگی عاطفی	۹	۲۷<	۱۷-۲۶	۱۶>
مسخ شخصیت	۵	۱۳<	۷-۱۲	۶>
عملکرد فردی	۸	۳۹<	۳۱-۳۸	۳۱>

بر اساس جدول ۱ امتیاز بالای خستگی عاطفی یا مسخ شخصیت، یا امتیاز پایین در عملکرد فردی، سطوح بالای فرسودگی شغلی را نشان می‌دهند.

پرسشنامه طرحواره ناسازگاری یانگ فرم کوتاه

فرم کوتاه پرسشنامه طرحواره ناسازگاری یانگ شامل ۷۵ آیتم می باشد این پرسشنامه توسط یانگ در سال ۱۹۹۸ برای ارزیابی ۱۵ طرحواره ناسازگار اولیه طراحی شده است. در این پرسشنامه هر سؤال بر یک مقیاس ۶ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود (نمره ۱ برای کاملا نادرست و نمره ۶ برای کاملا درست). در این پرسشنامه هر ۵ سؤال یک طرحواره را می‌سنجد و در صورتی که میانگین هر خرده مقیاس بالاتر از ۲۵ باشد آن طرحواره ناکارآمد می‌باشد. پایایی و روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی به اثبات رسیده است در ایران همسانی درونی توسط آهی در سال ۱۳۸۴ در دانشگاه‌های تهران با استفاده از آلفای کرونباخ در جمعیت مونث ۰/۹۷ و در جمعیت مذکر ۰/۹۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرم کوتاه طرحواره‌های ناسازگار اولیه یانگ برای کل آزمون ۰/۹۴ محاسبه گردید (۲۴).

جهت تکمیل پرسشنامه محقق به اتاق پرسنل در محل دانشکده بهداشت مراجعه و ضمن توضیح هدف مطالعه، در صورت تمایل کارمند جهت شرکت در مطالعه پرسشنامه در اختیار کارمندان قرار گرفت. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های بدست آمده از طریق نرم افزار$SPSS_{20}$ مورد توصیف و تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. به منظور توصیف داده‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، واریانس، انحراف معیار) و جهت آزمون فرضیات نیز از ضریب همبستگی person استفاده گردید.

یافته‌ها

در این مطالعه که با توجه به حجم نمونه تعداد ۱۵۰ پرسشنامه مسلش و پرسشنامه یانگ بین کارمندان و اعضاء هیات علمی توزیع گردید. تعداد ۱۰۸ پرسشنامه تکمیل و ۱۵ پرسشنامه سفید برگشت داده شد.

جدول شماره ۲ توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک افراد شرکت کننده را نشان می‌دهد براساس جدول و نتایج مطالعه، ۸۲ نفر(۷۵/۹۲ درصد) از شرکت کنندگان در مطالعه مونث و ۲۶ نفر (۲۴/۱ درصد) مذکر و ۳۹/۸ درصد (۴۳ نفر) از افراد شرکت کننده در مطالعه دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

جدول ۱: توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه

متغییر	آماره	فراوانی (درصد)	حداقل	حداکثر	میانگین
سن	۳۰ سال >	۴۵(۴۱/۷)	۶۰	۲۲	۳۳/۶۷
	۴۵- ۳۰سال	۴۳(۳۹/۸)			
	۶۰-۴۵ سال	۲۰(۱۸/۵۱)			
سابقه کار	۱۰سال >	۶۵(۶۰/۱۸)	۳۰	۱	۹/۰۵
	۲۰-۱۰ سال	۲۶(۲۴/۰۷)			
	۲۰سال >	۱۷(۱۵/۴۷)			
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۱۹(۱۷/۶)			
	لیسانس	۳۵(۳۲/۴)			
	فوق لیسانس	۴۳(۳۹/۸)			
	دکترا	۱۱(۱۰/۱۸)			
جنسیت	مونث	۸۲(۷۵/۹۲)			
	مذکر	۲۶(۲۴/۱)			

براساس نتایج جدول ۳ که بیانگر یافته‌های آماره‌های توصیفی پرسشنامه یانگ و مسلش می‌باشد حدکثر نمره در حیطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه مربوط به طرحواره‌های معیارهای سرسختانه (۳۰)، استحاق/بزرگ منشی (۳۰) و خویشتن‌داری / خود انضباطی ناکافی (۳۰) و در حیطه‌ی فرسودگی شغلی مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی (۴۵) می‌باشد همچنین حداقل نمره در حیطه‌ی فرسودگی شغلی مربوط به مقیاس عملکرد فردی (۸) می‌باشد.

جدول ۳: توزیع فراوانی طرح واره های ناسازگار اولیه و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی

متغییر	آماره	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل
محرومیت هیجانی		۱۰/۹	۵/۵۴	۲۶	۵
رها شدگی/بی ثباتی		۱۱/۹۴	۴/۷۶	۲۴	۵
بی‌اعتمادی/بدرفتاری		۹/۷۳	۴/۸۳	۲۵	۵
انزوای اجتماعی/بیگانگی		۸/۲۷	۳/۵۶	۲۰	۵
نقص/شرم		۷/۱۴	۳/۲۳	۲۵	۵
شکست		۸/۰۹	۴/۰۶	۲۳	۵
وابستگی/بی‌کفایتی		۷/۳۷	۳/۳۶	۲۲	۵
آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری		۸/۷۷	۴/۰۴	۲۶	۵
گرفتار/خویشتن تحول نیافته		۸/۹۳	۴/۳۵	۲۲	۵
اطاعت		۱۰/۳۹	۴/۶۱	۲۶	۵
ایثارگری		۱۷/۸۵	۵/۲۸	۲۷	۵
بازداری هیجانی		۱۰/۲۴	۴/۸۹	۲۶	۵
معیارهای سرسختانه		۱۷/۷۲	۵/۹۶	۳۰	۵
استحاق/بزرگ منشی		۱۴/۸	۴/۶۷	۳۰	۵
خویشتن‌داری/خود انضباطی ناکافی		۱۱/۹۳	۴/۹۲	۳۰	۵
خستگی عاطفی		۳۳/۹۲	۶/۹۲	۴۵	۱۷
مسخ شخصیت		۲۰/۱۷	۳/۸۸	۲۵	۱۰
عملکرد فردی		۱۷/۱۰	۵/۲۹	۳۴	۸

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

جهت بررسی تاثیر میزان تحصیلات بر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی از آزمون آنوا استفاده گردید. نتایج آزمون آنوا نشان می‌دهد که هیچکدام از طرحواره‌های ناسازگار اولیه و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی با میزان تحصیلات ارتباط معنی داری ندارد. در عین حال نتایج نشان می‌دهد که در افرادی که تحصیلات دکترا دارند طرحواره معیارهای سرسختانه با میانگین ۴/۶۶، انحراف معیار ۱/۰۳ و p-value =۰/۹۱ بالاترین میانگین را دارد و در افرادی که تحصیلات آنها پایین‌تر از دیپلم بود طرحواره ایثارگری با میانگین ۴/۲۱، انحراف معیار ۰/۸ و p-=۱/۴۸ value بالاترین میانگین را دارد (جدول۴) .

جدول ۴: بررسی تاثیر تحصیلات بر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی

آماره	دکترا		فوق لیسانس		لیسانس		پایین تر از فوق دیپلم		
متغییر	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	*p-value
محرومیت هیجانی	۲/۱۶	۰/۴	۲/۴۴	۱/۳۳	۲/۲۲	۰/۹۴	۲/۷۸	۱/۱۸	۰/۸۸
رها شدگی/بی ثباتی	۳	۰	۲/۶۹	۰/۸۸	۲/۸۲	۱/۰۴	۳	۱/۱۷	۰/۴۵
بی‌اعتمادی/بدرفتاری	۲/۴	۰/۵۴	۲/۳۳	۱/۰۵	۲/۰۸	۰/۹۶	۲/۶۱	۱/۳۲	۰/۸۸
انزوای اجتماعی/بیگانگی	۲	۰	۲	۰/۸۹	۱/۷۹	۰/۶۸	۲/۰۷	۰/۸۲	۰/۶
نقص/شرم	۱/۶۶	۰/۵۱	۱/۶۵	۰/۸۶	۱/۵۱	۰/۵	۱/۹۲	۰/۷۵	۰/۹۸
شکست	۲	۱/۰۹	۱/۸۶	۰/۹۶	۱/۷۳	۰/۷	۲/۲۵	۰/۷۵	۱/۰۹
وابستگی/بی‌کفایتی	۲/۵	۱/۰۴	۱/۷۶	۰/۹۲	۱/۷۶	۰/۷۸	۱/۶۹	۰/۷۵	۱/۴۳
آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری	۲/۸۳	۱/۷۲	۲/۰۹	۱/۰۳	۲/۰۲	۰/۸۳	۲	۰/۶۷	۱/۲۴
گرفتار/خویشتن تحول نیافته	۲/۳۳	۰/۸۱	۲/۰۴	۰/۹۹	۲/۰۳	۰/۹۸	۱/۷۱	۰/۹۱	۰/۶۷
اطاعت	۳/۱۶	۰/۹۸	۲/۴۷	۱/۰۴	۲/۳۲	۰/۸۴	۲/۲۸	۰/۸۲	۱/۵۱
ایثارگری	۴/۵	۱/۳۷	۳/۶۹	۱/۱۴	۳/۹۳	۱/۰۸	۴/۲۱	۰/۸	۱/۴۸
بازداری هیجانی	۲/۳۳	۰/۸۱	۲/۳	۱/۲۳	۲/۵۱	۰/۹۸	۲/۴۶	۱/۱۲	۰/۲۳
معیارهای سرسختانه	۴/۶۶	۱/۰۳	۳/۸۸	۱/۲۱	۴/۰۲	۱/۲۹	۳/۷۱	۱/۲۶	۰/۹۱
استحاق/بزرگ منشی	۳	۰	۳/۴۴	۱/۰۰	۳/۳۲	۱/۰۰	۳	۱/۰۸	۰/۸۳
خویشتن‌داری/خود انضباطی ناکافی	۲/۵	۰/۵۴	۲/۹	۱/۱۹	۲/۷۹	۰/۹۱	۲/۱۵	۰/۸۹	۱/۹
خستگی عاطفی	۱	۰	۱/۳	۰/۴۶	۱/۲۵	۰/۵	۱/۲۱	۰/۴۲	۰/۷۹
مسخ شخصیت	۱	۰	۱/۰۴	۰/۲۱	۱/۰۲	۰/۱۶	۱	۰	۰/۳۲
عملکرد فردی	۳	۰	۳	۰	۳	۰	۳	۰	۰

*ANOVA

جهت بررسی ارتباط بین خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی و طرحوارههای ناسازگار اولیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج آزمون نشان داد که بین خستگی عاطفی و نمره حاصل از طرحواره‌های ناسازگار اولیه بجز طرحواره وابستگی/بی‌کفایتی (r= -۰/۱۱، p-value =۰/۰۴۵)، طرحواره گرفتار / خویشتن تحول نیافته (r= -۰/۱۶، p-value = ۰/۰۹۵)، طرحواره ایثارگری (r= -۰/۰۶۸، p-value =۰/۴۸)، طرحواره معیارهای سرسختانه (r= -۰/۰۶۷، p-value =۰/۴۹۲) و طرحواره استحقاق / بزرگ منشی (r= -۰/۱۸۲، p-value =۰/۰۶۳) ارتباط منفی و معنی دار وجود دارد بنابراین با افزایش نمره طرحوارهها خرده مقیاس خستگی عاطفی کاهش می‌یابد (جدول ۵).

همچنین نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهد که بین خرده مقیاس مسخ شخصیت و نمره حاصل از طرحواره‌های ناسازگار

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

اولیه بجز طرحواره ایثارگری (r=۰/۱۰۹، p-value =۰/۲۶۷)، طرحواره معیارهای سرسختانه (r= -۰/۲۰۴، p-value =۰/۲۰۲) و طرحواره استحقاق/بزرگ منشی (r= -۰/۰۷۱، p-value =۰/۲۰۲) ارتباط منفی و معنی دار وجود دارد بنابراین با افزایش نمره طرحواره‌ها خرده مقیاس مسخ شخصیت کاهش می‌یابد. البته لازم به ذکر است براساس نتایج هرچند رابطه معنی داری بین طرحواره ایثارگری با خرده مقیاس مسخ شخصیت یافت نشد ولی این طرحواره با خرده مقیاس مسخ شخصیت رابطه مثبت دارد (جدول۶).

بررسی همبستگی بین خرده مقیاس عملکرد فردی و نمره طرحواره‌ها نشان می‌دهد که بین نمره طرحواره رها شدگی/بی‌ثباتی و عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و با افزایش نمره طرحواره عملکرد فردی افزایش می‌یابد (r=۰/۲۰۶، p-value =۰/۰۳۸). همچنین بین نمره طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی با عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و با افزایش نمره طرحواره عملکرد فردی افزایش می‌یابد (r= ۰/۲۱۴، p-value =۰/۰۱۵). در ارتباط با سایر طرحواره‌ها، بین عملکرد فردی و نمره طرحواره معیارهای سرسختانه (r= -۰/۱۰۲، p-value =۰/۳۰۸) و نمره طرحواره استحقاق/بزرگ منشی (r= -۰/۰۰۹، p-value =۰/۹۲۹) رابطه منفی و در بقیه طرحواره‌ها رابطه مثبت وجود دارد البته رابطه یافت شده معنی دار نبود(جدول۷).

جدول ۵: بررسی ضریب همبستگی طرحواره‌های ناسازگار اولیه و خرده مقیاس خستگی عاطفی

متغییر	آماره	ضریب همبستگی	p-value*
خستگی عاطفی و نمره طرحواره محرومیت هیجانی	r	=-۰/۲۶۴	۰/۰۰۶
خستگی عاطفی و نمره طرحواره رها شدگی/بی ثباتی	r	= -۰/۲۳۷	۰/۰۱۴
خستگی عاطفی و نمره طرحواره بی‌اعتمادی/بدرفتاری	r	=-۰/۲۰۴	۰/۰۳۹
خستگی عاطفی و نمره طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی	r	=-۰/۲۰۷	۰/۰۳۳
خستگی عاطفی و نمره طرحواره نقص/شرم	r	= -۰/۲۰۴	۰/۰۳۷
خستگی عاطفی و نمره طرحواره شکست	r	= -۰/۲۰۵	۰/۰۳۶
خستگی عاطفی و نمره طرحواره وابستگی/بی‌کفایتی	r	= -۰/۱۱۱	۰/۲۵۶
خستگی عاطفی و نمره طرحواره آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری	r	= -۰/۲۱۹	۰/۰۲۴
خستگی عاطفی و نمره طرحواره گرفتار/خویشتن تحول نیافته	r	= -۰/۱۶۶	۰/۰۹۵
خستگی عاطفی و نمره طرحواره اطاعت	r	= -۰/۲۹۰	۰/۰۰۳
خستگی عاطفی و نمره طرحواره ایثارگری	r	=-۰/۰۶۸	۰/۴۸۸
خستگی عاطفی و نمره طرحواره بازداری هیجانی	r	= -۰/۲۴۵	۰/۰۱۱
خستگی عاطفی و نمره طرحواره معیارهای سرسختانه	r	= -۰/۰۶۷	۰/۴۹۲
خستگی عاطفی و نمره طرحواره استحاق/بزرگ منشی	r	= -۰/۱۸۲	۰/۰۶۳
خستگی عاطفی و نمره طرحواره خویشتن‌داری/خود انضباطی ناکافی	r	= -۰/۲۱۷	۰/۰۲۶

*Pearson correlation

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

جدول ۶: بررسی ضریب همبستگی طرح وارههای ناسازگار اولیه و خرده مقیاس مسخ شخصیت

متغییر	آماره	ضریب همبستگی	p-value
مسخ شخصیت و نمره طرحواره محرومیت هیجانی		r =-۰/۲۶۸	۰/۰۰۵
مسخ شخصیت و نمره طرحواره رها شدگی/بی ثباتی		r = -۰/۲۳۹	۰/۰۱۳
مسخ شخصیت و نمره طرحواره بی‌اعتمادی/بدرفتاری		r= -۰/۲۸۵	۰/۰۰۳
مسخ شخصیت و نمره طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی		r = -۰/۳۳۴	۰/۰۰۰
مسخ شخصیت و نمره طرحواره نقص/شرم		r = -۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
مسخ شخصیت و نمره طرحواره شکست		r = -۰/۳۱۲	۰/۰۰۱
مسخ شخصیت و نمره طرحواره وابستگی/بی کفایتی		r = -۰/۲۰۸	۰/۰۳۳
مسخ شخصیت و نمره طرحواره آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری		r = -۰/۲۶۲	۰/۰۰۷
مسخ شخصیت و نمره طرحواره گرفتار/خویشتن تحول نیافته		r = -۰/۲۶۰	۰/۰۰۸
مسخ شخصیت و نمره طرحواره اطاعت		r = -۰/۳۰۳	۰/۰۰۲
مسخ شخصیت و نمره طرحواره ایثارگری		r =۰/۱۰۹	۰/۲۶۷
مسخ شخصیت و نمره طرحواره بازداری هیجانی		r =-۰/۲۰۴	۰/۰۳۶
مسخ شخصیت و نمره طرحواره معیارهای سرسختانه		r = ۰/۱۲۴	۰/۲۰۲
مسخ شخصیت و نمره طرحواره استحاق/بزرگ منشی		r = -۰/۰۷۱	۰/۴۷۳
مسخ شخصیت و نمره طرحواره خویشتن‌داری/خود انضباطی ناکافی		r = -۰/۲۴۷	۰/۰۱۱

*Pearson correlation

جدول۷ : بررسی ضریب همبستگی طرحوارههای ناسازگار اولیه و خرده مقیاس عملکرد فردی

متغییر	آماره	ضریب همبستگی	p-value
عملکرد فردی و نمره طرحواره محرومیت هیجانی		r= ۰/۰۶۱	۰/۵۴۶
عملکرد فردی و نمره طرحواره رها شدگی/بی ثباتی		r = ۰/۲۰۶	۰/۰۳۸
عملکرد فردی و نمره طرحواره بی‌اعتمادی/بدرفتاری		r =۰/۱۲۷	۰/۲۱۴
عملکرد فردی و نمره طرحواره انزوای اجتماعی/بیگانگی		r=۰/۲۴۱	۰/۰۱۵
عملکرد فردی و نمره طرحواره نقص/شرم		r = ۰/۱۲۹	۰/۲۰۴
عملکرد فردی و نمره طرحواره شکست		r = ۰/۲۴۱	۰/۰۱۶
عملکرد فردی و نمره طرحواره وابستگی/بی کفایتی		r = ۰/۲۸۲	۰/۰۰۵
عملکرد فردی و نمره طرحواره آسیب‌پذیری در برابر ضرر و بیماری		r = ۰/۲۴۷	۰/۰۱۳
عملکرد فردی و نمره طرحواره گرفتار/خویشتن تحول نیافته		r = ۰/۱۹۷	۰/۰۵۳
عملکرد فردی و نمره طرحواره اطاعت		r = ۰/۰۷۲	۰/۴۷۶
عملکرد فردی و نمره طرحواره ایثارگری		r =-۰/۰۳۳	۰/۷۵
عملکرد فردی و نمره طرحواره بازداری هیجانی		r =۰/۲۶۷	۰/۰۰۷
عملکرد فردی و نمره طرحواره معیارهای سرسختانه		r = -۰/۱۰۲	۰/۳۰۸
عملکرد فردی و نمره طرحواره استحاق/بزرگ منشی		r = -۰/۰۰۹	۰/۹۲۹
عملکرد فردی و نمره طرحواره خویشتن‌داری/خود انضباطی ناکافی		r = ۰/۲۳۱	۰/۰۲۱

*pearson correlation

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

بحث

در این مطالعه پیش فرض آن است که ویژگی‌های شغلی، حساسیت بالا و فشارهای ناشی از کار در محیط سازمانی با سطح بالایی از انتظار پاسخگویی که ناشی از وظایف آموزشی - پژوهشی و اجرایی اعضای هیات علمی و کارکنان موسسات آموزش عالی می‌باشد پرسنل دانشگاه را در معرض ابتلا به عوارض فرسودگی شغلی قرار می دهد. طرحواره‌های ناسازگار اولیه که دارای مولفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری هستند به عنوان زیرساخت‌های شناختی منجر به تشکیل باورهای غیرمنطقی می‌شوند. طرحوارهها هنگامی که سطحی از هیجان منتشر شود فعال می‌شوند و به صورت مستقیم یا غیرمستقیم منجر به اشکال مختلفی از آشفتگی‌های روان شناختی نظیر افسردگی، اضطراب، عدم توانایی شغلی، سوء مصرف مواد، تعارضات بین فردی و ... می‌شوند. لازم به ذکر است نتایج بررسی‌های پژوهشگر نشان می‌دهد در حیطه طرحواره‌ها و فرسودگی شغلی مطالعات مشابهی جهت مقایسه نتایج وجود ندارد البته مطالعات دیگری که در زمینه روانشناسی انجام شده است پاره‌ای از یافته‌های این مطالعه را تایید و پاره‌ای دیگر را رد می‌کند و پژوهشگر جهت مقایسه نتایج در حیطه طرح واره‌ها و فرسودگی شغلی از این مطالعات استفاده کرده است (۲۵).

براساس پرسشنامه استاندارد مسلش در صورتی که نمره خستگی هیجانی و مسخ شخصیت بالا و عملکرد فردی پایین باشد فرسودگی شغلی رخ می‌دهد بنابراین با توجه به بالا بودن میانگین نمره خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و پایین بودن میانگین نمره عملکرد فردی در پرسنل دانشکده بهداشت می‌توان گفت که پرسنل این دانشکده در بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در سطح بالایی از فرسودگی شغلی و در بعد عملکرد فردی در سطح پائینی از فرسودگی شغلی قرار دارند نتایج مطالعه کوهپایه‌زاده و همکاران هم نشان می‌دهد که کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دچار فرسودگی شغلی خفیف هستند و در بعد عملکرد فردی در سطح بالای فرسودگی شغلی قرار دارند (۲۶). بالا بودن میانگین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در این مطالعه می‌تواند به دلیل مشارکت بیشتر پرسنل زن در این مطالعه و خصوصیات شخصیتی زنان و همچنین پست سازمانی زنان می‌باشد چون اکثریت کادر اداری و آموزشی دانشکده را پرسنل زن و کادر هیات علمی را مردان تشکیل می‌دهند.

در این مطالعه بین خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی و جنسیت ارتباط معنی داری یافت نشد مطابق با این نتایج مطالعه رسولیان بر روی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و مطالعه اسفندیاری بر روی پرستاران بیمارستان می‌باشد که نتایج آن نشان می‌دهد میان ابعاد فرسودگی شغلی و جنسیت در پرستاران رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۲۷،۲۸). همچنین نتایج مطالعه منتلو و همکاران ارتباط معنی داری را بین جنسیت و ابعاد فرسودگی شغلی در کارمندان بانک نشان نداد (۲۹). در مطالعه کوهپایه‌زاده و همکاران در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران هم ارتباط معنی داری بین ابعاد فرسودگی شغلی و جنسیت مشاهده نشد (۲۶). مطالعات دیگری هم وجود دارد که با نتایج این مطالعه همخوانی ندارد و فرسودگی شغلی در مردان شدیدتر گزارش شده است از جمله مطالعه لاک و همکاران که بر روی معلمان انجام گرفت، مطالعه راجی‌زاده و زنگی‌آبادی و مطالعه گوتری و همکاران که بر روی حسابداران شرکت‌های دولتی انجام شد (۳۰-۳۲). نتایج این مطالعه میانگین بالاتری را در خرده مقیاس عملکرد فردی در زنان نسبت به مردان نشان می‌دهد در حالیکه در مطالعه طلایی که بر روی کارکنان بهداشتی بیمارستان‌های مشهد انجام گرفته است، خرده مقیاس خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در زنان بیشتر از آقایان گزارش شده است (۳۳). شاید بتوان بالاتر بودن خرده مقیاس‌ها در زنان نسبت به مردان را می‌توان با خصوصیات عاطفی‌تر بودن، تعهد کاری بیشتر، دقت

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

در انجام کار، تداخل با زندگی خانوادگی و مسئولیت مادر بودن زنان توجیه نمود.

در ارتباط با نقش تحصیلات در فرسودگی شغلی نتایج ضد و نقیضی وجود دارد از جمله مطالعه مسلش و جکسون بر روی پرسنل بهداشتی که نشان می‌دهد بین تحصیلات دانشگاهی و خرده مقیاس خستگی عاطفی تفاوت معنی داری وجود دارد (۳۴). همچنین نتایج مطالعه قدیمی‌مقدم و رسولیان بر روی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش نشان می دهد که فرسودگی شغلی در سطوح تحصیلی بالاتر بیشتر است (۲۷،۳۵) در حالی که در مطالعه اسفندیاری که بر روی پرستاران انجام گرفت میانگین فرسودگی شغلی افراد زیر دیپلم بیشتر از سایر گروه‌ها مشاهده گردیده است (۲۸). در مطالعه طلایی که بر روی کارکنان بهداشتی بیمارستان‌های مشهد انجام گرفته است در افراد دارای تحصیلات لیسانس، فوق دیپلم و دیپلم در مقایسه با افراد با تحصیلات زیر دیپلم مسخ شخصیت بیشتر گزارش گردیده است (۳۳). نتایج مطالعه کوهپایه‌زاده و همکاران بر روی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه هم نشان می‌دهد که بین تحصیلات و فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد (۲۶). در این مطالعه ارتباط معنی داری بین تحصیلات و خرده مقیاس‌های فرسودگی مشاهده نگردید. البته نتایج نشان داد که خرده مقیاس عملکرد فردی در افراد با تحصیلات دکترا بیشترین میانگین و خرده مقیاس مسخ شخصیت در افراد با تحصیلات دکترا و افراد با تحصیلات پایین‌تر از فوق دیپلم کمترین میانگین را دارد.

نتایج این مطالعه نشان داد که بین اکثر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و دو خرده مقیاس فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه منفی ولی معنی دار وجود دارد این بدان معناست که با افزایش نمره طرحواره‌ها خستگی عاطفی و مسخ شخصیت افزایش پیدا می‌کند البته بین طرحواره‌های وابستگی/بی‌کفایتی،گرفتار/خویشتن تحول نیافته و خرده مقیاس خستگی عاطفی و همچنین طرحواره‌های ایثارگری، معیارهای سرسختانه و استحقاق/بزرگ منشی و دو خرده مقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط معنی داری یافت نشد. البته لازم به ذکر است براساس نتایج هرچند رابطه معنی داری بین طرحواره ایثارگری با خرده مقیاس مسخ شخصیت یافت نشد ولی طرحواره مذکور با خرده مقیاس مسخ شخصیت رابطه مثبت دارد. بنابراین با افزایش نمره طرحواره ایثارگری مسخ شخصیت در افراد افزایش پیدا می‌کند. لازم به ذکر است که نتایج بررسی‌های پژوهشگر نشان می‌دهد که مطالعات مشابهی جهت مقایسه نتایج در حیطه طرحواره‌ها و فرسودگی شغلی وجود ندارد البته مطالعات دیگری که در زمینه روانشناسی انجام شده است پاره‌ای از یافته‌های این مطالعه را تایید و پاره‌ای دیگر را رد می‌کند از جمله مطالعه آقاجانی و همکاران که نشان داد بین سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی پرستاران در سه بعد خستگی عاطفی، عملکرد فردی و مسخ شخصیت، رابطه منفی معنی داری وجود دارد (۳۶).

بررسی همبستگی بین خرده مقیاس عملکرد فردی و نمره طرحواره‌ها نشان می‌دهد که بین نمره طرحواره‌های رها شدگی/بی‌ثباتی، انزوای اجتماعی/بیگانگی، شکست، وابستگی/ بی‌کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، بازداری هیجانی، خویشتن داری/خودانضباطی ناکافی و عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد در نتیجه این طرحواره‌ها می‌توانند باعث کاهش عملکرد افراد در سیستم شود.

افرادی که چنین طرحواره‌هایی در آنها فعال است دارای خصوصیاتی همچون ناپایداری، نقص در حد و مرزهای درونی، بی‌مسئولیت در قبال دیگران، نداشتن اهداف طولانی مدت و تاکید بر ارضای نیازهای دیگران هستند بنابراین فعال بودن این طرحواره‌ها می‌تواند در برابر مشکلات محیط کاری فعال شده و باعث کاهش عملکرد گردد. یافته‌های مطالعه بیگی و همکاران نیز نشان می‌دهد که در دانشجویان غیرپزشکی از بین طرحواره‌های ناسازگار، بین طرحواره‌های ناسازگار رهاشدگی/ بی‌ثباتی، انزوای اجتماعی/ بیگانگی، شکست، وابستگی/ بی‌کفایتی، گرفتار/ خودتحول نایافته، اطاعت، استحقاق/ بزرگ

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

منشی و خود انضباطی ناکافی با اهمال کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۳۷).

در ارتباط با سایر طرحواره‌ها، بین عمکرد فردی و نمره طرحواره معیارهای سرسختانه و نمره طرحواره استحقاق/بزرگ منشی رابطه منفی و در بقیه طرحواره‌ها رابطه مثبت وجود دارد البته رابطه یافت شده معنی دار نبود. لاریجانی و همکاران در مطالعه خود نشان دادند که وجود قاطعیت در کار میزان استرس و اضطراب را به نحو چشمگیری کاهش می‌دهد زیرا افراد سرسخت در برابر حوادث و شرایط دشوار احساس کنترل بیشتری دارند و خود را ملزم به استقامت و تعهد نسبت به کار و سازمان می‌دانند و با مدیریت سازمانی بهتر شرایط لازم برای پیشرفت شغلی را فراهم می‌سازند (۳۸). مطالعه صفری و همکاران نشان می‌دهد که بین سازگاری اعضاء هیات علمی و فرسودگی شغلی رابطه منفی ولی معنی دار وجود دارد با توجه به اینکه افراد سازگار سطح پایینی از سرسختی را نشان می‌دهند نتایج این مطالعه با نتایج این مطالعه همخوانی دارد همچنین نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که وظیفه شناسی با فرسودگی شغلی رابطه معنی دار ولی منفی دارد که نتایج این مطالعه را رد می‌کند (۳۹).

با توجه به اینکه در این مطالعه وضعیت رفاهی- اجتماعی و فعالیت‌های ورزشی و تفریحی افراد شرکت کننده در مطالعه مورد توجه قرار نگرفته است توصیه می‌شود در مطالعات آینده موارد ذکر شده در نظر گرفته شود

نتیجه گیری

با توجه به نتایج مطالعه می‌توان گفت که بعضی از حوزه‌های طرح واره‌های ناسازگار اولیه باعث بروز تنش در پرسنل دانشکده و تکرار این تنش ها باعث بروز فرسودگی شغلی می گردد. از آنجایی که لازمه یک محیط کاری پویا و سازنده در هر سازمانی شناخت مدیران از کارمندان خود و همچنین شناخت افراد از خود، همکاران و مدیر می باشد در صورتی افراد بتوانند ریشه های رفتارهای ناهنجار خود و دیگران را بشناسند و با تامل و بدون شتابزدگی نسبت به رفتار همکاران و اطرافیان خود واکنش نشان دهند باعث تعالی جو سازمانی و پیشبرد اهداف سازمان می شوند. بنابراین مدیران اجرایی می‌توانند برای جلوگیری از فرسودگی شغلی پرسنل خود محیطی را فراهم کنند تا پرسنل بدون هیچگونه نگرانی و اضطراب مسائل و مشکلات خود را در میان بگذارند همچنین از مناسبت های گوناگون استفاده نموده و شرایطی را ایجاد نمایند که کارکنان احساس کنند که مدیران آنها را درک می‌کنند و به فکر آرامش و نشاط آنها هستند. از دیگر راهکارهای کاهش فرسودگی شغلی فراهم کردن امکانات لازم جهت افزایش مهارت افراد با توجه به نوع کار فرد می‌باشد چون افزایش مهارت باعث تسلط به موقعیت شغلی و کاهش فشار روانی می شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله از کلیه اساتید و کارمندان دانشکده بهداشت یزد که در انجام این مطالعه ما را یاری نموده‌اند تقدیر و تشکر می‌نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ح.ز، ف.ق، م.ا

جمع آوری داده: ف.ق، م.ا

تحلیل داده: ح.ز، ف.ق، م.ا

نگارش و اصلاح مقاله: ح.ز، ف.ق، م.ا

تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

1. Khorshidian Neda, Hashemian Shervin-Sadat, Meftagh Sayyed-Davood, Najimi Arash. Burnout among the employees of health and therapy entities: investigating the role of early

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

maladaptive schemas and mental disorder symptoms. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2017;18(4):323-329.

2. Kalia M. Assessing the economic impact of stress [MDASH] The modern day hidden epidemic. Metabolism-Clinical and Experimental. 2002; 51(6): 49-53.
3. American Institute of Stress 2002 [Available from: http://osha.europa.eu/en/ topics/stress.
4. European Agency for Safety and Health at Work Available at: http://osha.europa.eu/en/ topics/ stress.
5. Klersy C, Callegari A, Martinelli V, Vizzardi V, Navino C, Malberti F, et al. Burnout in health care providers of dialysis service in Northern Italy—a multicentre study. Nephrology Dialysis Transplantation. 2007;22(8):2283-90.
6. Ghobari BB, Nabavi M, Shirkool M. Factors Affecting the Student's Deafness and Deafness in the Teachers of Tehran. Psychology & Education. 2005. [Persian]
7. Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. The effect of schema-based training on occupational burnout. Iran Occupational Health. 2016;13(3):89-98. [Persian]
8. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. School Psychology. 2006;43(6):495-513.
9. Pardakhtchi Mh, Ghahramani M, Jouybari G. Quality of working life (the necessity for employee development in organizations). Iran: Behavaran Publication; 2009. [Persian]
10. Rafiei S, Kiaiei MZ, Makhtoomi V, Asghari D. The Moderating Role of Job Burnout on the Relationship between Quality of Working Life and Job Performance among Nursing Staff of Training Hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. Hospital. 2019;17(4):47-55. [Persian]
11. Maslach C. Job burnout: New directions in research and intervention. Current directions in psychological science. 2003;12(5):189-92.
12. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, Schaufeli WB, Schwab RL. Maslach burnout inventory: Consulting Psychologists Press Palo Alto, CA; 1986.
13. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual review of psychology. 2001; 52(1): 397-422.
14. Bamber M, McMahon R. Danger-early maladaptive schemas at work!: the role of early maladaptive schemas in career choice and the development of occupational stress in health workers. Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice. 2008;15(2):96-112.
15. Bamber M, Price J. A schema focused model of occupational stress. CBT for occupational stress in health professionals: Introducing a schema focused approach. 2006:149-61.
16. Garrosa E, Moreno-Jimenez B, Liang Y, Gonzalez JL. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

International journal of nursing studies. 2008; 45(3):418-27.

17. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. Applied Psychology. 2008;93(3):498.
18. Ghareh Daghi A. Investigating the relationship between Yung early maladaptive schemas and job coping in day and night shift male workers of mechanized Center of Tehran Post in 2009, [Thesis]. Tehran: Scholl of. [Persian]
19. Bamber MR. CBT for occupational stress in health professionals: introducing a schema-focused approach: Routledge; 2006.
20. Young JE. Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach, Rev: Professional Resource Press/Professional Resource Exchange; 1994.
21. ali gd. Classification of the types of employee based on the initial maladaptive schemas. Tadbir. 2009;20(208). [Persian]
22. Pines AM, Keinan G. Stress and burnout: The significant difference. Personality and individual differences. 2005;39(3):625-35. [Persian]
23. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. Iran Occupational Health Journal. 2011;8(1): 30-40. [Persian]
24. Ahi G, Mohammadifar Ma, Besharat Ma. Reliability And Validity Of Young's Schema Questionnaire-Short Form. Psychology and Education. 2007;37(3). [Persian]
25. Lotfi R, Donyavi V, Khosravi Z. Comparison of early maladaptive schemas between personality disorder (cluster B) and normal subjects. 2007. [Persian]
26. Kouhpayezade J, Aghilinejad M, Mokamelkhah EK, Golabadi M. Professional Burnout and related factors in employees of Ex-Iran University of Medical Sciences faculties in 2010. Razi Journal of Medical Sciences. 2011; 18(90). [Persian]
27. Rasoulian M, Elahi F, Afkham Ebrahimi A. The relationship between job burnout and personality traits in nurses. Iranian journal of psychiatry and clinical psychology. 2004;9(4):18-24. [Persian]
28. Esfandiari G. Survey of the rate of occupational burnout between nursing staff of Sanandaj hospitals affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences in 2001. 2001. [Persian]
29. Mantelou E, Tzioti M-C, Degleris NE, Solias A, Karamberi M, editors. Job burnout, self-efficacy theory and job satisfaction in a sample of greek bank clerks. Annals of general psychiatry; 2010: BioMed Central.
30. Guthrie CP, Jones III A. Job burnout in public accounting: understanding gender differences. Journal of Managerial Issues. 2012: 390-411.
31. Luk AL, Chan BP, Cheong SW, Ko SK. An exploration of the burnout situation on teachers in

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

two schools in Macau. Social Indicators Research. 2010;95(3):489-502.

32. Rajizadeh S, Zanghiabadi H. Job Burnout And Demographic Factors That Influence It Among Accountants Who Are Working In Public Companies. 2015. [Persian]

33. Talaei A, Mokhber N, Mohammad–Nejad M, Samari A. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. Koomesh. 2008;9(3):237-46. [Persian]

34. Maslach C JS. Burnout in health professions: a social psychological analysis, social psychology of health and illness: Lawrence Erlbaum; 2004.

35. Ghadimi MM, Hosseini TF. Prevalence of burnout syndrome and its relationship with gender, education level, job classification, and geographical location among teachers and employees of the education organization. 2006. [Persian]

36. Aghajani MJ. The Professional Burnout of Nurses in Different Wards. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery. 2013; 9(2):97-104. [Persian]

37. Mohammad Ba, Sadeghi Z, Eghlidi J, Arab Am, Firoozei Sa. A Comparison Of Early Maladaptive Schema And Procrastination In Medical And Nonmedical Students Of Shahid Beheshti University Of Medical Sciences. 2014. [Persian]

38. Larijanir T SN, Aghajani M, mehran A. relationship of Assertiveness and anxiety. Nursing Collage of Tehran Medical Scinces university. 2010;15(2).

39. Safari S, Goudarzi H. A study of the Relationship between Personality Characteristics and Job Burnout among faculty members and staffs in Islamic Azad University, Azadshahr Branch. 2009. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]

The Relationship between Early Maladaptive Schemas and Job Burnout among the Personnel of Health School in Yazd University of Medical Sciences

Hasan ZAREEI[1*], Fateme GHAZI KERMANI[2], Mahsa EHRAMPOUSH[3]

Abstract

Introduction: Increase of job satisfaction and reduction of job burnout are among the most challenging concepts in the field of occupation / organization. They are also considered as the basis of many policies to increase the productivity and efficiency of an organization. One of the most important causative factors of burnout is personality traits. In this context, schemas, as the personality traits described in personality development psychology, play a significant role. Therefore, investigating the relationship between these transformational patterns and occupational burnout can be considered as an essential issue in the field of occupational health

Methods: This descriptive study was conducted on 220 personnel of Public Health School in Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. The participants were selected using simple random sampling method and the data were collected using the Maslach Job Burnout Questionnaire and the Young Short-form Short-Scale Questionnaire. Data were analyzed using Spss 20 by applying the central tendency indicators, t-test, and Pearson's correlation coefficient to test the hypotheses.

Results: The results of this study showed a negative but significant relationship between most of the early maladaptive schemas and the two subscales of burnout (emotional exhaustion and depersonalization). The results also showed a positive and significant relationship between the schema score of release / instability and individual performance (r = 0.206, p-value = 038.

Conclusion: According to the results of our study, it can be said that some of the areas of early maladaptive schemas cause stress in the university personnel and repetition of these stresses causes burnout. Therefore, understanding these areas and planning to prevent and control them are practically required to promote organizational productivity in the field of occupational and industrial research.

Keywords: Primary incompatibility schema, Occupational burnout, School of Health

Original Article

Received: 2019/06/23

Accepted: 2019/11/27

Citation:

ZAREEI H, GHAZI KERMANI F, EHRAMPOUSH M. The Relationship between Early Maladaptive Schemas and Job Burnout among the Personnel of Health School in Yazd University of Medical Sciences. Occupational Hygiene and Health Promotion 2019; 3(4): 188-202.

[1]Associate Professor, Yazd University, Campus of Humanities and Social Sciences, School of Psychology and Educational Sciences, Yazd, Iran

*(Corresponding Author: h.zareei@yazd.ac.ir)

[2]Department of Psychology, Campus of Humanities and Social Sciences, Yazd University, School of Psychology and Educational Sciences, Yazd, Iran

[3]Department of Psychology, Campus of Humanities and Social Sciences, Yazd University, School of Psychology and Educational Sciences, Yazd, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1966]