



# Investigating the Relationship between Primary Maladaptive Schemas and Job Burnout in Principals and Assistants of Primary Schools in the Three Districts of Karaj

Mehrdad Kamranmehr <sup>\*1</sup>, Elham Kaviani <sup>2</sup>, Raheleh Saadatmandi <sup>3</sup>, Mahnaz Fatahi <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Teaching assistant of the educational management department of Azad University, Kermanshah branch

<sup>2</sup> Assistant Professor, Educational Sciences Department, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

<sup>3</sup> The internal director of Shaistegan Girls Primary School / District 4, Tehran

<sup>4</sup> Department of Educational management university Azad Islamic Kermanshah, Iran

\* **Corresponding author:** mehrdadcamran@gmail.com

**Received:** 2024-11-013

**Accepted:** 2024-12-15

## Abstract

The aim of the current research is to investigate the relationship between initial inconsistent plans and careers in principals and assistants of elementary schools in three Karaj cities. This research was done with the descriptive method of correlation. Its statistical population consists of the principal and two vice-principals of all primary schools in the three districts of Karaj, which were 640 people. The sample size was calculated based on Morgan table of 240 people who were selected using random sampling method. The measurement tools included the 75-question questionnaire of Jung's incompatible schemas (1990), the 22-question questionnaire of job burnout by Moslesh and Jackson (1981). In order to analyze the inferences, the statistical methods of correlation multiplication, regression analysis and multivariate analysis of variance (MANOVA) were used. The results showed that there was a positive and significant correlation between the initial inconsistent plans and the occupation of principals and vice-chancellors of schools in Izeh city. Also, there was a positive and significant correlation between the initial incompatible schemas with emotional components, personal performance (individual lack of success) and the transformation of principals and deputy heads of schools in Izeh city.

**Keywords:** Primary maladaptive schemas, Job burnout, Job satisfaction, Se Karaj district

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

**How to Cite This Article:** Kamranmehr, M & et al. (2024). Investigating the Relationship between Primary Maladaptive Schemas and Job Burnout in Principals and Assistants of Primary Schools in the Three Districts of Karaj. *JMHS*, 2(3): 119-132.





## بررسی رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی در مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج

مهرداد کامران مهر<sup>۱\*</sup>، الهام کاویانی<sup>۲</sup>، راحله سعادت‌مندی<sup>۳</sup>، مهناز فتاحی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دستیار آموزشی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد کرمانشاه

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

<sup>۳</sup> مدیر داخلی دبستان دخترانه شایستگان / منطقه ۴ تهران

<sup>۴</sup> گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، ایران

\* نویسنده مسئول: mehrdadcamran@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی در مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج است. این پژوهش با روش توصیفی همبستگی انجام شد. جامعه آماری آن عبارت است از مدیر و دو تن از معاونان تمام دبستانهای منطقه سه شهرستان کرج که عبارت بودند از ۶۴۰ نفر. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۴۰ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه ۷۵ سوالی طرحواره های ناسازگار یونگ (۱۹۹۰)، پرسشنامه ۲۲ سوالی فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بود. به منظور تحلیل استنباطی داده ها از روشهای آماری ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارس شهرستان ایده وجود داشت. همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) و مسخ شخصیت مدیران و معاونان مدارس شهرستان ایده وجود داشت.

**واژگان کلیدی:** طرحواره های ناسازگار اولیه، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، ناحیه سه کرج

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

**شیوه استناد به این مقاله:** کامران مهر، مهرداد و همکاران. (۱۴۰۳). بررسی رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی در مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۳): ۱۱۹-۱۳۲.

### مقدمه

احتمال بروز فرسودگی شغلی و احساس یاس و ناامیدی شغلی بر آنها مستتر خواهد شد. روانشناسان شناختی توجه خاصی به تاثیر تغییرات تفکر به خصوص طرحواره های ناسازگار اولیه در شخصیت افراد دارند و

سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. در صورتی که کارکنان از سلامت شخصیتی برخوردار باشند، کمتر

فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی ناشی از فشار روانی و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. Young & et al (2003) معتقدند طرحواره های ناسازگار اولیه وقتی فعال میشوند که فرد با محیطهایی مواجه میشود که یادآور محیط ناگوار دوران کودکی باشد. به هنگام بروز چنین رویدادی، فرد دستخوش عواطف منفی شدید و اغلب طاقت فرسایی می شود. مجموعه فزاینده ای از شواهد وجود دارد که از وجود طرحواره های ناسازگار اولیه حمایت می کنند (Esmailian & et al, 2022).

به طور خلاصه طرحواره های ناسازگار اولیه الگوهای هیجانی و شناختی خودآسیب رسانی هستند که در ابتدای رشد و تحول در ذهن شکل گرفته اند و در مسیر زندگی فردی و اجتماعی تکرار می شوند. (Alaftar & Uzer (2022) مفهوم تداوم طرحواره ها را برای رفتار شغلی به کار می برد و بر این باور است که فشارهای شغلی باعث تشدید تعارض های ناهوشیار در برخی از افراد شاغل میشود. کارکردن برای افرادی که طرحواره های ناسازگار اولیه انعطاف ناپذیر دارند نفرت آور است، و طرحواره های ناسازگار اولیه شان و نیز سبک های مقابله ای شان آنها را مستعد ابتلا به استرس ها و فرسودگی شغلی می کند.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

فرسودگی شغلی یکی از معضلات جوامع بشری در اکثر کشورهای مختلف می باشد و باعث ناکارآمدی فردی، مسخ شخصیت و اختلال در روحیه و عواطف انسانی خواهد شد. این معضل در مشاغل مختلف اعم از پزشکی، پرستاری، مدیران و معاونان، طیف کارگران و... بعضا مشاهده می شود. اگر این مشکل با ارائه راهکارهای مناسب از طرف مسئولین، پژوهشگران، متخصصان، مشاوران و... پیگیری نشود عوارض ناشی از آن بروز خواهد نمود و جامعه را دچار رکود اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی خواهد نمود و مانع پیشرفت و ترقی آن کشور خواهد شد.

پژوهش های صورت گرفته در رابطه با طرحواره های ناسازگار اولیه و علائم آسیب شناسی روانی همواره بر اهمیت وجود این طرحواره ها در شکلگیری علائم خستگی، ناامیدی و فرسودگی صحنه گذاشته است. علاوه بر این رویکردهای شناختی، از اصلاح و بازسازی طرحواره های فرد صحبت می کنند زیرا بر این عقیده هستند که با تغییر و اصلاح طرحواره ها می تواند از بسیاری فرسودگی های که ممکن است در زندگی شخصی و اجتماعی جلوگیری کند.

در کشور ما تحقیقات اندکی در زمینه ارتباط طرحواره های ناسازگار اولیه با متغیرهای سازمانی صورت گرفته است. بر

آن را یکی از عوامل ناسازگاری فردی، اجتماعی و شغلی دانسته اند که می تواند عملکرد فرد را تحت الشعاع قرار داده و وی را به یک عنصر خنثی و بدون بازده در سازمان تبدیل کند.

اگرچه طرحواره های ناسازگار به عنوان تنها علت اصلی اختلالات روانشناختی در نظر گرفته نمیشود اما می توانند بطور معناداری در بروز و تشکی اختلالات شخصیتی تاثیر گذار باشد. طرحواره های ناسازگار اولیه موضوعات ثابت و درازمدتی هستند که در دوران کودکی بوجود می آیند به زندگی بزرگسالی راه می یابند و تاثیر زیادی بر ناکارآمدی فرد داشته و موجبات فرسودگی را در زندگی فردی و اجتماعی بوجود می آورند (حسینی ابریشمی و همکاران، ۱۴۰۱).

Young استدلال میکند که طرحواره های ناسازگار اولیه باعث تحول و رشد اختلال شخصیت می شوند این طرحواره ها ممکن است در دوران کودکی از طریق تجارب منفی با افراد مهم زندگی بوجود آیند (Dostal & et al, 2002).

بنابر آنچه گفته شد دو نظریه در تبیین نقش طرحواره ها در جداسازی اختلال دوقطبی و شخصیت مرزی وجود دارد. نظریه اول اینکه طرحواره های ناسازگار اولیه در این دو اختلال متفاوت است و نظریه دوم این است که هیچگونه تفاوتی در طرحواره های ناسازگار اولیه در افراد دارای این دو اختلال وجود ندارد. باتوجه به اینکه در هیچکدام از پژوهش های انجام شده در ایران به مقایسه طرحواره های بین این دو اختلال پرداخته نشده است پژوهش حاضر با تمرکز به نظریه اول که به تفاوت بین طرحواره های ناسازگار در دو اختلال اشاره دارد به مقایسه طرحواره ها بین افراد دارای اختلال شخصیت مرزی و دوقطبی می پردازد. در ادامه ابتدا بیان مسئله، سپس ضرورت، اهداف، سوال ها و متغیرهای پژوهش و در پایان تعاریف اصطلاحات پژوهش ارائه شده است.

### بیان مسئله

یکی از تکالیف روانی اجتماعی زندگی انسانها کار یا شغل است. به عبارت بهتر افراد چه بخواهند و چه نخواهند بایستی در حوزه شغلی موضع خاصی اتخاذ کنند. روان شناسان بر سر تعریف فرسودگی شغلی اتفاق نظر وجود ندارد.

Panis Warrenson در سال ۱۹۸۱ فرسودگی شغلی را از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی می دانند که تا زمانی که استرس از میان بر داشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت (عقیلی و حجازی، ۱۳۹۹).

همچنین Nicol & et al (2022) سندروم روان شناختی فرسودگی شغلی را شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی می داند. به نظر او در مفهوم سه بعدی

تجارب زندگی گذشته و اخیری قرار داد که توسط هر یک از زوجین به دست آمده است.

### طرحواره های ناکارآمد

طرحواره ها می توانند ناکارآمد و ناسازگار باشند و اغلب محوری هستند برای تحریف تفکر و رفتار.

### منشاء طرحواره های ناکارآمد اولیه

#### (۱) نیازهای هیجانی اساسی

#### (۲) تجارب اولیه زندگی

Young معتقد است چهار نوع تجارب اولیه وجود دارد که عبارتند از:

- ناکامی های دردناک: که در نتیجه ارضا نشدن نیازها به وجود می آیند؛
- آسیب یا ضربه دیدن: صدمه، آسیب و تعدی به فرد در دوران کودکی اش موجب می شود در او طرحواره هایی مانند بی اعتمادی، نقص و شرم و آسیب پذیری به ضرر شکل بگیرد.
- تجارب مطلوب بیش از حد: والدین موقعیتهای و امکانات زیادی را برای فرزند خود فراهم می کنند ( و البته حد معمول آن هم برای هر فردی مفید است) که باعث شکل گیری طرحواره هایی همانند وابستگی/ بی کفایتی و استحقاق / بزرگمنشی در وی می شود.
- همانندسازی انتخابی: فرد به طور انتخابی افکار، احساسات و رفتار والدین را درونی می کند و آن را به دیگر حوزه های ارتباطی اش با سایر افراد تعمیم می دهد (Young ترجمه اسماعیل پور، ۱۹۷۳).

#### (۳) خلق و خوی هیجانی

خلق و خوی هیجانی فرد در تعامل با وقایع دردناک دوران کودکی منجر به شکلگیری طرحواره ها میشود

### انواع طرحواره های ناکارآمد اولیه

(Young & et al (2003)، ترجمه یاراحمدی و همکاران، ۱۳۹۷) باتوجه به پنج نیاز اساسی، پنج حوزه مربوط به طرحواره های ناکارآمد اولیه که با این نیازها در ارتباطند را برمی شمرد.

#### حوزه اول: بریدگی و طرد

افرادی که طرحواره هایشان در این حوزه قرار دارد، نمی توانند دلبستگی های ایمن و رضایت بخشی با دیگران برقرار کنند. چنین افرادی معتقدند که نیاز آنها به اثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر برآورده نخواهد شد.

همین اساس پژوهش حاضر به عنوان یکی از اولین تحقیقات در این زمینه به بررسی رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی در مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج پرداخته است. در زمینه کاربرد نتایج پژوهش حاضر، می توان می گفت که با استفاده از نتایج پژوهش حاضر می توان دیدگاه روشن تری را به مدیران ارشد آموزش و پرورش شهرستان در زمینه شخصیت مدیران و معاونان بدهد.

### فرضیه های پژوهشی

(۱) بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج رابطه وجود دارد.

(۲) بین طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج رابطه وجود دارد.

### طرحواره های ناسازگار اولیه

#### مفهوم طرحواره

همه افراد تحت تاثیر قوانین مطلق هستند که برای تفسیر جهان به کار می برند. اطلاعات جدید بر طبق چگونگی تناسب با این قوانین که طرحواره نامیده میشود. این اطلاعات نه تنها برای فهم و تفسیر بلکه برای پیشبینی موقعیتهایی که در محیطمان در حال رخدادن هستند نیز بکار می روند. به بیان فنی تر، طرحواره ها ساختارهای شناختی هستند که فرآیندهای اطلاعاتی را نظم بخشیده و سازماندهی می کنند.(مدرسی، ۱۴۰۱).

نظریه طرحواره ها در واقع به این ایده اشاره دارد که افراد از الگوها و نقشهای پایداری برای تفسیر جهان اطرافشان استفاده می کنند و رفتارشان را به وسیله این الگوهای پایدار هدایت می کنند (Young ترجمه قائمی، ۱۳۹۳)

(Young & et al (2003)، طرحواره های ناسازگار اولیه را به این ترتیب تعریف کرده اند: یک الگو یا موضوع گسترده و فراگیر که خاطرات، هیجانها، شناختها و احساسات مربوط به خودمان و دنیای اطرافمان را در بر می گیرد در دوران کودکی و نوجوانی رشد پیدا کرده در سراسر زندگی به کار برده می شود و به طور معناداری باعث رفتار ناسازگارانه در فرد می شود.

برخی طرحواره ها عبارتند از:

### طرحواره های خانوادگی

شکل گیری و فعالیت طرحواره ها در نظام خانواده مشابه عملکرد آنها در بافت فردی و زندگی زناشویی است و برپایه

آسیب پذیر را به وجود می آورند، نیاز خواهند داشت. مهم ترین سبک‌های مقابله ای ناکارآمد عبارتند از:

### تسلیم طرحواره

افراد چون می پذیرند که طرحواره درست است، تسلیم طرحواره خود می شوند و هیچگاه سعی نمی کنند آن را تغییر داده و یا از آن اجتناب کنند (Young & et al, 2003).

### اجتناب از طرحواره

افرادی که از این سبک استفاده می کنند سعی دارند زندگی خود را بگونه ای سازمان دهند که طرحواره هیچگاه فعال نشود. آنها سعی می کنند با ناآگاهی زندگی کنند، به طوری که انگار اصلاً این طرحواره را ندارند. (عقیلی و حجازی، ۱۳۹۹).

### جبران طرحواره

افراد در این سبک از طریق افکار، احساس و رفتارهای خود سعی می کنند با طرحواره های خود مبارزه کنند. آنها تلاش دارند با دوران کودکی خود متفاوت باشند؛ اگر در کودکی احساس حقارت می کرده اند، اکنون سعی می کنند خود را فردی کامل و بی نقص نشان دهند (Young & et al, 2003).

### نقش طرحواره ناسازگار اولیه در ناکارآمدی های شغلی

در بافت شغلی، شدت ناکارآمدی های شغلی مستقیماً با شدت طرحواره ناسازگار اولیه زیربنایی که آن را برانگیخته، متناسب است. طرحواره ناسازگار اولیه در محیط کار، میتواند به هنگام رو به رو شدن با تجربه های آسیب زای کاری به مشکلات سازگاری مهمی منجر شود. بدکاری شغلی، تحت تاثیر فعالسازی رفتاری یک طرحواره ناسازگار اولیه زیربنایی در بافت محیط شغلی است، و در منتهی الیه رفتار ناسازگار شغلی قرار دارد.

### فرسودگی شغلی

اصطلاح " فرسودگی شغلی " به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علایم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سر خوردگی و گوشه گیری در کارکنان گفته می شود که این موضوع، یک مشکل بالقوه در تمام مشاغل به شمار می آید. در این حالت، کار اهمیت و معنای خود را برای فرد از دست می دهد و فردی که دچار فرسودگی شده احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می کند، خلق و خوی

### حوزه دوم: خودگردانی و عملکرد مختل

خودگردانی یعنی توانایی فرد برای جدا شدن از خانواده و عملکرد مستقل. این توانایی در مقایسه با افراد هم سن و سال سنجیده می شود.

### حوزه سوم: محدودیتهای مختل

به عقیده (Young & et al (2003)، افرادی که طرحواره هایشان در این حوزه قرار دارد ممکن است در خصوص احترام به حقوق دیگران، همکاری کردن، متعهد بودن یا دستیابی به اهداف بلندمدت مشکل داشته باشند. علاوه بر این، چنین افرادی اغلب لوس، خودخواه، بی مسئولیت و خودشیفته هستند طرحواره های این حوزه عبارتند از: استحقاق / بزرگمنشی، خوشتنداری / خودانضباطی ناکافی

### حوزه چهارم: معطوف به دیگری بودن

(Young & et al (2003) معتقدند افرادی که طرحواره هایشان در این حوزه قرار دارد به جای رسیدگی به نیازهای خود به دنبال ارضای نیازهای دیگران هستند. آنها اینکار را برای دستیابی به تایید، تداوم رابطه هیجانی با اجتناب از انتقام انجام می دهند. طرحواره های این حوزه عبارتند از: اطاعت / ایثار / پذیرشجویی / جلب توجه

### حوزه پنجم: گوش به زندگی بیش از حد و بازداری

از دیدگاه (Young & et al (2003)، افرادی که طرحواره هایشان در این حوزه قرار دارد تلاش می کنند طبق قواعد انعطاف ناپذیر و درونی شده خود رفتار کنند؛ ولو به قیمت از دست دادن خوشحالی، ابرازعقیده، آرامش خاطر، رابطه صمیمی با دیگران و سلامتی.

طرحواره های این حوزه عبارتند از: منفی گرایی / بدبینی، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه / عیبجویی افراطی / تنبیه

### سبکهای مقابلهای ناکارآمد

تجارب بالینی پیشنهاد می کنند که طرحواره های محوری آسیب پذیر غالباً طی سالهای اولیه زندگی یک فرد و به عنوان نتیجه ای از شکست مراقبان بزرگسال در تایید و پذیرش احساسات و تجارب فرد به خصوص در ارتباط با نیازهای محوری اش مانند دل بستگی، به وجود آمده اند (فتحی، ۱۴۰۱). فردی که آسیب پذیری طرحواره ها را تحمل می کند تا حد امکان به راهبردهای مقابله ای حمایتی یا راهبردهایی برای برخورد با موقعیتهای دشوار و حیاتی زندگی که طرحواره های

### احساس کنترل

کلمه کنترل از نظر روان شناسان به این معنی است که فرد چه تصویری نسبت به نتایج اعمال خود دارد و چه تصویری از امکان انتخاب خود از میان راههای گوناگون

### تأثیرات سازمانی و فردی بر فرسودگی شغلی

هرچند که فرسودگی شغلی در احساسات و رفتار کارکنان بسیار نمایان است، ولی منطبق عمومی این است که این یک مسئله فردی است تا یک مسئله شغلی. بر اساس یک نظریه عمومی، افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند ضعیف هستند آنها قدرت فیزیکی و روانی لازم برای سازگاری با مشکلات شغلی را ندارند. دنیای کار، عرصه ی دشواری است که تنها افراد قوی می توانند در آن ادامه ی حیات دهند. فرسودگی شغلی شکستی برای بقا می باشد. عقیده ی دیگر این است که افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند غیر منطقی هستند.

### تأثیر فرسودگی شغلی بر فرد

پاسخ رایج برای فرسودگی شغلی، مقصر دانستن فرد است. اگر فرد احساس فرسودگی شغلی می کند، این خود فرد است که مشکل دارد و اگر یک مشکل فردی است، بنابراین راه حل فردی نیز پاسخگوی آن استدر این نظریه، مردم مسئول نتایج کار خود هستند. آنها می توانند خود را عامل موفقیت خود بدانند، اما این نیزخودشان هستند که برای شکستشان مقصر شناخته شوند. (Tariq & et al, 2021).

### اهمیت فرسودگی شغلی در سازمان

فرسودگی شغلی تنها یک مشکل فردی نیست بلکه چیزی بیشتر از آن است که آن هم مسئولیت کار فرما است که سازمان را بهبود بخشد و چنین به نظر می رسد که سازمانها می توانند کار زیادی انجام دهندرویکرد یک سازمان به مسئله فرسودگی شغلی می تواند به دلایل زیر در ایجاد تغییر و تحول مؤثر، نقش زیادی داشته باشد.

۱- رویکرد سازمان در برخورد با مشکلات، به گروه افراد توجه کند نه به طور فرد- فرد.

۲- با ارتقاء کلی مدیریت منابع انسانی، رویکرد سازمانی می تواند سوددهی و تولید و کیفیت زندگی افراد را بهبود ببخشد.

۳- مداخله در سطح سازمانی که عملکرد موفقیت شغلی را بهبود می بخشد، موقعیت بهتری برای درگیر شدن افراد با شغلشان فراهم می کند.

پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه ای بد گمان و بدبین شده و عمدتاً حالت منفی بافی خواهد داشت.

### ابعاد فرسودگی شغلی

خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد شخصی

### علل و عوامل ایجاد کننده فرسودگی

#### عوامل فردی

به عواملی همچون عدم آمادگی احراز شغل یا نداشتن مهارت کافی و همچنین عوامل دموگرافیکی همچون سن، جنس، تحصیلات، تأهل، سابقه کار و ویژگیهای شخصیتی و مسؤولیت پذیری اطلاق می شود(مدرسی، ۱۴۰۱).

#### عوامل شغلی یا سازمانی

عوامل شغلی شامل: ابهام در نقش، تعارض نقش، فشار کاری، نارضایتی، بی تفاوتی و نداشتن تأمین شغلی می باشد.

### ویژگی های شخصیت و فرسودگی

به طور منطقی رفتارهایی که از فرد در محیط کار سر می زند، یعنی پاسخی که به خواسته های شغلی اش می دهد و کنش های متقابلی که با همکاران دارد، مثل آینه ای تمام نما است که تصویر کلی کنش های متقابل او را در دیگر حوزه های زندگی نشان می دهند، از اینرو، آگاهی از این موضوع که این ویژگی های شخصیتی چگونه در تجربه شاغل در محیط کار اثر می گذارند اهمیت دارد. در قسمت ویژگی های شخصیتی دو ویژگی شخصیتی الگوی رفتاری نوع الف و احساس کنترل مورد بررسی قرار گرفته

### الگوی رفتاری نوع الف

الگوی رفتاری نوع الف چند مولفه یا جزء تشکیل دهنده دارد: ۱. این افراد همیشه شتاب زده اند و چون اغلب می کوشند در زمان محدودی کارهای هرچه بیشتری انجام دهند، همواره دچار کمبود وقت هستند. ۲. در محیط کار، در زندگی خانوادگی و حتی در ساعات فراغت نیز رفتاری رقابتی دارند و در نتیجه بیکار نمی نشینند، نمی توانند به قصد لذت یا تفریح بازی کنند. ۳. صرفاً به سبب جهان بینی خاصی که دارند به احتمال بیشتری دستخوش فرسودگی شغلی می شوند(کیوانی و همکاران، ۱۴۰۱).

## مروری بر تحقیقات انجام شده

امینی و خوش روش (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان « رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی » به این نتیجه رسیدند که طرح‌واره ناسازگار اولیه و ابعاد آن (بریدگی و طرد، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، دیگر جهت مندی و گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری) با سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و نهایتاً سرمایه روان‌شناختی در رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.

عبدزاده (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان « نقش واسطه‌ای آشفتگی روان‌شناختی در رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجان منفی با گرایش به رفتارهای پرخطر در دانش‌آموزان » نتایج نشان دادند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و تنظیم هیجان منفی می‌توانند با افزایش آشفتگی روان‌شناختی موجب بروز و تداوم گرایش به رفتارهای پرخطر در نوجوانان، به ویژه مصرف مواد مخدر و الکل که در این گروه شایعتر است، گردند.

بخشی (۱۴۰۰) در پژوهش خود تحت عنوان «نقش طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و ناگویی هیجانی در دلزدگی زناشویی معلمان متاهل» نشان داد بین ابعاد بریدگی و طرد، محدودیت‌های مختل، گوش‌بزدگی و ناگویی خلقی با دلزدگی زناشویی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

استوار و همکاران (۱۳۹۸) پژوهش‌ی با موضوع « مقایسه میزان بی‌انضباطی دانش‌آموزان خوشه‌های مختلف تشکیل شده براساس طرح‌واره‌های شناختی ناسازگار اولیه و عملکرد خانواده» انجام داده و به این نتیجه رسیدند که بر طبق معیارها، خوشه‌بندی دانش‌آموزان به دو خوشه بیشترین تمایز را داشت. دانش‌آموزان خوشه یک با بیشترین تعداد نسبت به خوشه دوم، میانگین‌های بالاتری در تمامی طرح‌واره‌های شناختی ناسازگار اولیه دارند درحالی‌که در مؤلفه‌های عملکرد خانواده افراد این خوشه میانگین‌های پایین‌تری داشتند.

رحمان زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۹) با پژوهش خود تحت عنوان «رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و ویژگی‌های شخصیتی با مشکلات رفتاری در دانش‌آموزان» نشان دادند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و ویژگی‌های شخصیتی توان پیش‌بینی‌کنندگی مشکلات رفتاری درون‌سازی شده و برون‌سازی شده در دانش‌آموزان را دارند.

قتیری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان « رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و استرس شغلی با نقش

میانجی‌گری هوش هیجانی در کارمندان بانک» به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی میانجی‌گر معنی‌دار رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به استرس شغلی است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای مشاوران و روانشناسان در کاهش مشکلات استرس شغلی کمک‌کننده باشد.

کریمی (۱۳۹۹) پژوهشی با موضوع « تأثیر آموزش مکانیسم‌های دفاعی بر تعدیل طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه دانش‌آموزان با اختلال افسردگی» انجام داد و در پایان به این نتیجه رسید که در مجموع، با توجه به نتایج این پژوهش میتوان گفت که آموزش مکانیسم‌های دفاعی بر تعدیل طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه دانش‌آموزان با اختلال افسردگی مؤثر بود.

نعمت‌الله و آزادیکتا (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان « بررسی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با پریشانی روان‌شناختی و احساس تنهایی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات » به این نتیجه رسیدند که با توجه به یافته‌های پژوهش، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با پریشانی روان‌شناختی و احساس تنهایی در دانشجویان رابطه دارد. شایسته است متخصصان بالینی به عنوان پیشگیری ثانویه در امور مشاوره و روان‌درمانی به این یافته توجه داشته باشند.

Dostal & et al (2023) در پژوهش خود تحت عنوان « طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اختلال وسواس فکری-اجباری: مروری سیستماتیک و فراتحلیل » به این نتیجه رسیدند که بر اساس ۲۲ مطالعه تحلیل شده بیشترین ارتباط طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با وابستگی/ بی‌کفایتی مشاهده شد.

Alaftar & Uzer (2022) در پژوهش خود با عنوان « درک انتقال بین نسلی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه از دیدگاه حافظه: نقش تعدیل‌کننده حافظه بیش از حد کلی بر تجربیات نامطلوب » به این نتیجه رسیدند که تجارب نامطلوب دوران کودکی به طور معنی‌داری رابطه بین طرح‌واره‌های قطع ارتباط و طرد مادر و کودک را واسطه می‌کند. علاوه بر این، این رابطه قوی‌تر بود، به ویژه برای کودکانی که تمایل بیشتری به بازیابی بیش از حد عمومی تجربه منفی داشتند.

Tariq & et al (2021) با پژوهش خود تحت عنوان «رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و اضطراب در نوجوانی و جوانی: مروری سیستماتیک و فراتحلیل » به این نتیجه رسیدند که طرح‌واره‌های مربوط به قطع‌آرد، اختلال در استقلال/عملکرد و دیگر جهت‌گیری را به‌عنوان پیش‌آهنگ‌های برجسته علائم اضطراب برجسته می‌کنند، و شواهدی را برای پزشکان فراهم می‌کند تا این طرح‌واره‌های خاص را در طول پیشگیری، مداخله و مدیریت اختلال اضطراب مورد هدف قرار دهند.

جدول ۱: ویژگی های جامعه آماری پژوهش

شرح	تعداد	جمع کل
دخترانه	دولتی	۱۱۰
	غیرانتفاعی	
پسرانه	دولتی	۱۲۰
	غیرانتفاعی	
جمع کل	۲۳۰	

### حجم نمونه

جدول ۲: حجم نمونه پژوهش

حجم جامعه	حجم نمونه بر اساس جدول مورگان	تعداد پرسشنامه های جمع شده
۶۴۰ نفر	۲۴۰ نفر	۲۴۰ نفر

### روش نمونه گیری

نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب می شود. به علت اینکه جنسیت و پست سازمانی (مدیر - معاون) جزو متغیرهای تاثیرگذار در این طرح پژوهشی نیست از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده نمی شود.

### ابزارهای پژوهش، اعتبار و روایی آنها

#### پرسشنامه طرحواره های ناسازگار

پرسشنامه طرحواره های ناسازگار توسط Yung (1990) تهیه شده است. در پژوهش حاضر، برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب کلی پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمد.

#### پرسشنامه فرسودگی شغلی

این پرسشنامه توسط Meslech and Jackson (1981) تهیه شده است. در این پرسشنامه فرسودگی شغلی در سه مولفه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)، مسخ شخصیت، و درگیری مورد سنجش قرار می گیرد.

در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب پایایی کلی پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمد.

### روش تحلیل داده ها

در پژوهش حاضر، از شاخص های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی

(Nicol & et al (2022) پژوهشی تحت عنوان «تنظیم هیجان به عنوان میانجی بین طرحواره های ناسازگار اولیه و خودآزاری غیرخودکشی در جوانان» به این نتیجه رسید که با اشاره به پیامدهای بالینی مورد بحث قرار می گیرد و نشان می دهد که هدف قرار دادن مشکلات EMS و تنظیم هیجان ممکن است هنگام کار با افراد جوان به خود آسیب رسان مناسب باشد.

(Esmailian & et al (2022) پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین ویژگی های اختلال شخصیت مرزی، طرحواره های ناسازگار اولیه و حالت های طرحواره: تحلیل شبکه در یک نمونه غیر بالینی» انجام دادند و در نهایت به این نتیجه رسیدند که حالت های طرحواره مرکزی ترین گره ها در مدل بودند و EMS های فعال شده از طریق حالت های طرحواره به ویژگی های BPD مرتبط بودند. ویژگی های متمایز BPD نیز با حالت های طرحواره خاصی همراه بود. جالب اینجاست که ویژگی های بی ثباتی عاطفی و آسیب به خود مستقیماً با حالت کودک تکانشی مرتبط بودند. مشکلات هویت ارتباط منحصر به فردی با طرحواره رها کردن، کودک آسیب پذیر و حالت های والدین تنبیهی نشان داد. در نهایت، Negative Relations نیز به طور منحصر به فردی به حالت Angry Child متصل شد.

(Pilkingto & et al (2021) در پژوهش خود تحت عنوان «طرحواره های ناسازگار اولیه، افکار خودکشی و آسیب به خود: یک بررسی فرا تحلیلی مجله گزارش های اختلالات عاطفی» به این نتیجه رسیدند که اعتقاد به اینکه فرد منزوی، دوست داشتنی یا ناتوان است با افزایش خطر افکار خودکشی همراه است. یافته ها با عوامل خطر شناسایی شده توسط نظریه بین فردی خودکشی مطابقت دارد: تعلق خنثی شده و سنگینی. (Albal & Buzlu (2021) در پژوهش خود با موضوع «تأثیر طرحواره های ناسازگار و رویکردهای انعطاف پذیری روان شناختی بر شدت اعتیاد معتادان» بیان کردند که طرحواره های ناسازگار و انعطاف پذیری روان شناختی سازه هایی هستند که باید در درمان مصرف مواد مورد توجه قرار گیرند.

### روش پژوهش

#### جامعه آماری

جامعه پژوهش حاضر، شامل کلیه مدیران و معاونان مدارس ابتدایی منطقه سه شهرستان کرج در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که تعداد آنها ۶۴۰ نفر می باشد که در ۲۳۰ مدرسه ابتدایی به شرح جدول فعالیت می کنند.

**یافته های توصیفی**

در این قسمت نتایج مربوط به یافته های توصیفی مولفه های پرسشنامه های پژوهش ارائه شده است.

داده های بدست آمده از ابزارهای اندازه گیری از روشهای آماری ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) با استفاده از نرم افزار آماری استفاده شده است

جدول ۳: نتایج توصیفی مولفه های پرسشنامه طرحواره های ناسازگار مدیران و معاونان

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
محرومیت هیجانی	۵/۹۴	۱/۰۶	۱/۱۲
رها شدگی	۵/۸۳	۰/۹۴	۰/۸۹
بی اعتمادی-بدرفتاری	۵/۴۴	۰/۷۲	۰/۵۱
انزوای اجتماعی-بیگانگی	۵/۲۹	۰/۶۸	۰/۴۶
نقص-شرم	۶/۰۵	۱/۰۶	۱/۱۳
شکست	۶/۴۳	۱/۳۶	۱/۸۶
وابستگی-بی کفایتی	۶/۳۳	۱/۵۱	۲/۲۸
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری	۶/۶۱	۱/۲۹	۱/۶۶
گرفتار	۵/۹۷	۱/۰۷	۱/۱۵
اطاعت	۵/۸۵	۰/۹۳	۰/۸۶
ایثار	۵/۶۲	۰/۸۷	۰/۷۶
بازداری هیجانی	۵/۲۷	۰/۶۱	۰/۳۷
معیارهای سرسختانه	۶/۱۸	۱/۱۰	۱/۲۲
استحقاق	۶/۵۷	۱/۳۸	۱/۹۰
خویشتنداری-خودانضباطی ناکافی	۶/۵۹	۱/۶۰	۲/۵۵

جدول ۴: تایح ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه های طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
خستگی عاطفی	۲۰/۴۷	۴/۱۶	۱۷/۳۵
عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۱۸/۴۲	۳/۳۷	۱۱/۳۷
مسخ شخصیت	۱۱/۹۸	۲/۲۹	۵/۲۶

نمرات در مولفه خستگی عاطفی و کمترین پراکندگی در مولفه مسخ شخصیت وجود دارد.

**یافته های استنباطی پژوهش**

**فرضیه اول پژوهش:**

(۱) بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارس دوره ابتدایی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که مولفه ایثار بزرگترین میانگین و مولفه بازداری هیجانی کوچکترین میانگین را دارد. همچنین طبق نتایج واریانس های بیشترین میزان پراکندگی نمرات در مولفه خویشتنداری- خودانضباطی ناکافی و کمترین پراکندگی در مولفه بازداری هیجانی وجود دارد.

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که میانگین مولفه خستگی عاطفی بزرگترین و میانگین مولفه مسخ شخصیت کوچکترین است. همچنین طبق نتایج واریانس های بیشترین میزان پراکندگی

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری	p
طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۱/۵۶	۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۵

های ناسازگار در مدیران و معاونان احتمال فرسودگی شغلی آنها را افزایش خواهد داد.

بنابر نتایج حاصله،  $r$  مشاهده شده همبستگی مثبت و معناداری را بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارسشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود طرحواره

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان

منبع	فراوانی	$r$	ضریب تعیین	سطح معناداری
محرومیت هیجانی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۰۱
رها شدگی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱
بی اعتمادی-بدرفتاری با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۱
انزوای اجتماعی-بیگانگی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۰۰۱
نقص-شرم با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۰۱
شکست با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۰۰۱
وابستگی-بی کفایتی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۵	۰/۰۶	۰/۰۰۱
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۰۰۱
گرفتار با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۰۰۱
اطاعت با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۰۰۱
ایثار با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۰۰۱
بازداری هیجانی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۰۰۱
معیارهای سرسختانه با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۰۰۱
استحقاق با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱
خویشترندی-خودانضباطی ناکافی با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱

نشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق و خویشترندی-خودانضباطی ناکافی، در مدیران و معاونان احتمال فرسودگی شغلی آنها را افزایش خواهد داد.

بنابر نتایج حاصله،  $r$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق و خویشترندی-خودانضباطی ناکافی، با فرسودگی شغلی مدیران و معاونان

جدول ۷: نتایج ضریب رگرسیون پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس مولفه های طرحواره های ناسازگار اولیه مدیران و معاونان

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	سطح معناداری
محرومیت هیجانی	۰/۶۵	۰/۲۵	۰/۳۶	۰/۰۰۸
رها شدگی	۰/۹۱	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۵۹
بی اعتمادی-بدرفتاری	۱/۰۲	۰/۲۲	۰/۳۶	۰/۰۱
انزوای اجتماعی-بیگانگی	۱/۲۶	۰/۰۰۷	۰/۰۸	۰/۹۴
نقص-شرم	۰/۶۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۲۶
شکست	۰/۵۰	۰/۱۴	۰/۳۶	۰/۰۴
وابستگی-بی کفایتی	۰/۴۳	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۵۱
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری	۰/۶۰	۰/۱۶	۰/۳۶	۰/۰۴
گرفتار	۰/۶۶	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۲۵

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	سطح معناداری
اطاعت	۰/۸۶	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۵۲
ایثار	۰/۹۰	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۱۲
بازداری هیجانی	۱/۳۰	۰/۱۹	۰/۳۶	۰/۰۲
معیارهای سرسختانه	۰/۶۲	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۴۳
استحقاق	۰/۵۰	۰/۰۰۹	۰/۰۸	۰/۹۰
خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی	۰/۴۱	۰/۱۰	۰/۰۸	۰/۱۴

کفایتی، گرفتار، اطاعت، ایثار، معیارهای سرسختانه، استحقاق، و خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی، نمی توانند بر فرسودگی شغلی مدیران و معاونان رابطه داشته باشند.

### فرضیه دوم پژوهش:

(۲) بین طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های فرسودگی شغلی مدیران و معاونان مدارس دوره ابتدایی رابطه وجود دارد.

بنابر نتایج حاصله، طرحواره های محرومیت هیجانی، بی اعتمادی-بدرفتاری، شکست، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، و بازداری هیجانی برفرسودگی شغلی مدیران و معاونان رابطه دارد و در صورتی طرحواره های مذکور در مدارس وجود داشته باشد، پیش بینی می توان کرد که فرسودگی شغلی مدیران و معاونان نیز افزایش یابد. ضریب تعیین نشان می دهد که رابطه طرحواره های مذکور بر فرسودگی شغلی مدیران و معاونان ۰/۳۶ است. این در حالی است که طرحواره های رها شدگی، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، وابستگی-بی

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های فرسودگی شغلی مدیران و معاونان

منبع	فراوانی	R	ضریب تعیین	سطح معناداری
طرحواره های ناسازگار اولیه با خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۰۰۱
طرحواره های ناسازگار اولیه با عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۰۰۱
طرحواره های ناسازگار اولیه با مسخ شخصیت مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۰۰۱

عبارت دیگر، وجود طرحواره های ناسازگار در مدیران و معاونان احتمال فرسودگی شغلی در زمینه های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) و مسخ شخصیت آنها را افزایش خواهد داد.

بنابر نتایج حاصله،  $r$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0.05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) و مسخ شخصیت مدیران و معاونان نشان می دهد.

جدول ۹: نتایج ضریب رگرسیون پیش بینی مولفه های فرسودگی شغلی بر اساس طرحواره های ناسازگار اولیه مدیران و معاونان

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	سطح معناداری
خستگی عاطفی	۰/۱۷	۰/۲۰	۰/۳۲	۰/۰۳
عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۰۳
مسخ شخصیت	۰/۲۵	۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۰۰۲

عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)، و مسخ شخصیت مدیران و معاونان نیز افزایش یابد ضریب تعیین نشان می دهد که رابطه طرحواره های مذکور بر خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)، و مسخ شخصیت مدیران و معاونان ۰/۳۲ است.

بنابر نتایج حاصله، طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)، و مسخ شخصیت مدیران و معاونان رابطه دارد و در صورتی طرحواره های ناسازگار اولیه در بین مدیران و معاونان مدارس وجود داشته باشد، می توان پیش بینی کرد که خستگی

جدول ۱۰: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه های طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان

منبع	فراوانی	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
محرومیت هیجانی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۰۰۱
رها شدگی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۰۰۱
بی اعتمادی-بدرفتاری با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۰۰۱
انزوای اجتماعی-بیگانگی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۰۰۱
نقص-شرم با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۰۱
شکست با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۰۰۱
وابستگی-بی کفایتی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۰۰۴
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۰۰۱
گرفتار با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۰۰۱
اطاعت با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۰۰۱
ایثار با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۰۰۱
بازداری هیجانی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۴۲	۰/۱۷	۰/۰۰۱
معیارهای سرسختانه با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۰۰۱
استحقاق با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۰۱
خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی با مولفه خستگی عاطفی مدیران و معاونان	۲۲۴	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۰۰۱

می دهد. به عبارت دیگر، وجود طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق، و خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی، در مدیران و معاونان احتمال خستگی عاطفیانها را افزایش خواهد داد.

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق، و خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی، با خستگی عاطفی مدیران و معاونان نشان

جدول ۱۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مولفه های طرحواره های ناسازگار اولیه با مولفه عملکرد شخصی مدیران و معاونان

منبع	فراوانی	R	ضریب تعیین	سطح معناداری
محرومیت هیجانی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱
رها شدگی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۵	۰/۰۶	۰/۰۰۱
بی اعتمادی-بدرفتاری با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۱
انزوای اجتماعی-بیگانگی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۰۰۱
نقص-شرم با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۰۰۱
شکست با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۰۰۱
وابستگی-بی کفایتی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۰۴
آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۰۰۱
گرفتار با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۰۰۱
اطاعت با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۰۱
ایثار با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۱
بازداری هیجانی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۰۰۱
معیارهای سرسختانه با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۰۰۱
استحقاق با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۰۱
خوبشنداری-خودانضباطی ناکافی با مولفه عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)	۲۲۴	۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۰۰۱

- schemas and stress of the elderly in day care centers in Gorgan city in 2018-2019. *Achievements in clinical psychology*. [Persian]
- Alaftar, I., Uzer, T. (2022). Understanding intergenerational transmission of early maladaptive schemas from a memory perspective: Moderating role of overgeneral memory on adverse experiences. *Child Abuse & Neglect*. Volume 127
- Albal, E., Buzlu, S. (2021). The effect of maladaptive schemas and psychological flexibility approaches on the addiction severity of drug addicts. *Archives of Psychiatric Nursing*. Volume 35, Issue 6
- Amini, Z., Khosh Rosh, V. (2019). The relationship between initial maladaptive schemas and job burnout with the mediating role of psychological capital. *Education management and perspective*. Autumn 2019, second term. [Persian]
- Bakhshi, A.D. (2021). The role of primary maladaptive schemas and emotional dyslexia in marital burnout of married teachers. *New developments in psychology, educational sciences and education*» February 2021. [Persian]
- Dostal, A., Pamela, D., Pilkington. (2023). Early maladaptive schemas and obsessive-compulsive disorder: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*. Volume 336
- Esmailian, N., Kristof Hoorelbeke, S. Naderzadeh, Ernst H.W., Koster. (2022). Associations between borderline personality disorder features, early maladaptive schemas, and schema modes: A network analysis in a nonclinical sample. *Personality and Individual Differences*. Volume 195
- Fathi, Z. (2022). Predicting students' academic burnout based on time perspective and initial incompatible schemas. *New ideas of psychology*. [Persian]
- Ghanbari, M., Mirza Hosseini, H., Setayshi Azhari, M. (2017). The relationship between primary maladaptive schemas and بنابر نتایج حاصله،  $r$  مشاهده شده در سطح  $p \leq 0/05$  همبستگی مثبت و معناداری را بین طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق و خویشترداری-خودانضباطی ناکافی، با عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) مدیران و معاونان نشان می دهد. به عبارت دیگر، وجود طرحواره های محرومیت هیجانی، رها شدگی، بی اعتمادی-بدرفتاری، انزوای اجتماعی-بیگانگی، نقص-شرم، شکست، وابستگی-بی کفایتی، آسیب پذیری در برابر ضرر و بیماری، گرفتار، اطاعت، ایثار، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه، استحقاق و خویشترداری - خودانضباطی ناکافی، در مدیران و معاونان احتمال عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) آنها را افزایش خواهد داد.
- موازین اخلاقی**  
در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.
- تشکر و قدردانی**  
پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می دارند.
- تعارض منافع**  
نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.
- فهرست منابع**  
Abdzadeh, S., Abdollahpour, M., Livarjani, S.h., Azmoudeh, M. (2019). The mediating role of psychological disturbance in the relationship between early maladaptive schemas and negative emotion regulation with tendency towards risky behaviors in students. *Addiction Research*, Number 58. [Persian]
- Agili, S. M., Hijazi, F. (2017). Comparison of the effectiveness of schema therapy and mindfulness on primary maladaptive

- Ostovar, N., Hosseini Nesab, D., Livarjani, S. (2018). Comparing the level of indiscipline among students of different clusters formed based on early maladaptive cognitive schemas and family functioning. *Cognitive strategies in learning*. Number 13. [Persian]
- Pilkington, P., Younan, R., Bishop, A. (2021). Early maladaptive schemas, suicidal ideation, and self-harm: A meta-analytic review. *Journal of Affective Disorders Reports*. Volume 3
- Rahmanzadeh Moghadam, J., Alizadeh, G., Rostami, M. (2019). The relationship between primary maladaptive schemas and personality traits with behavioral problems in students. *Psychology of exceptional people*. Winter 2019 - No. 40. [Persian]
- Tariq, A., Ethel Quayle, S., Lawrie M., Corinne, R., Stella, Chan, W.Y. (2021). Relationship between Early Maladaptive Schemas and Anxiety in Adolescence and Young Adulthood: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*. Volume 295
- Young, K.G. (2017). Drop publication. Translated by Ismailpour, Abulqasem [Persian]
- Young, K.G. (2017). Publication of Surah Urdu. Translated by Yarahmadi, Mohammad Reza; Kerami, Mojtaba; Guderzi; Saeed [Persian]
- Young, K.G., Unknown self. Translated by Ghaeni, Mehdi (2013). Jami publications. [Persian]
- job stress with the mediating role of emotional intelligence in bank employees. *New developments in behavioral sciences*, December 2017. [Persian]
- Hosseini Abrishmi, M., Hashemi, Z., & Abdulahi, A. (2022). The relationship between early maladaptive schemas and academic resilience among college students: the mediating role of cognitive emotion regulation. *Sociology of Education*, 8(2), 187-198. [Persian]
- Karimi, S. (2019). The effect of defense mechanisms training on the adjustment of primary maladaptive schemas of students with depressive disorder. Conference: Iran Consulting Association. Period 19. [Persian]
- Kivani, M., Amirpanah, A., Livarjani, Shole; Khademi, Ali (2022). The effectiveness of the emotion-oriented approach on primary incompatible schemas, quality of married life and cognitive regulation of emotion in couples who have been betrayed. Islamic Azad university. [Persian]
- Moddarezi, M. (2022). Investigating and managing the relationship between primary maladaptive schemas and borderline personality disorder among female students of Shahrood Azad University. *New researches in entrepreneurship management and business development* spring 2022. [Persian]
- Nematullah, S., AzadYekta, M. (2015). Investigating the relationship between early maladaptive schemas and psychological distress and loneliness among students of Islamic Azad University of Science and Research. *Excellence in counseling and psychotherapy*. Winter 2015. [Persian]
- Nicol, Annemarie., Phillip S., Kavanagh, Kristen Murray, Anita S. (2022). Emotion regulation as a mediator between early maladaptive schemas and non-suicidal self-injury in youth. *Journal of Behavioral and Cognitive Therapy*. 32(3).