

## پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر مبنای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی

کامران شیوندی<sup>۱</sup>، مجتبی سلم آبادی<sup>۲</sup>، محمدرضا فرشاد<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۱۵

### چکیده

فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارآیی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی، به خصوص در حرفه‌های خدمات انسانی، می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بین فرسودگی شغلی بر مبنای تعارض زناشویی، خودمتمایزسازی معلمان زن شهر تهران انجام شد. جامعه این پژوهش کلیه معلمان زن ابتدایی شهر تهران بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۲۴۵ معلم انتخاب و با پرسشنامه‌های تعارض زناشویی ثنائی، خودمتمایزسازی بوئن و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون به شیوه همزمان و با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. تحلیل داده‌ها به شیوه رگرسیون همزمان نشان داد که متغیرهای پیش‌بین حدود ۴۱/۷٪ از واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. فرسودگی شغلی بر مبنای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی قابل پیش‌بینی است. بنابراین ترسیم اهداف و ارزش‌های واقعی، دست‌یافتنی و در عین حال به‌دوراز تعارض برای یادگیری فراگیران نقش مؤثری در عملکرد آتی و آینده شغلی‌شان ایفا می‌نماید.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، تعارض زناشویی، خودمتمایزسازی

۱. استادیار گروه روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) ksheivandi@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مشاوره خانواده دانشگاه علامه طباطبائی

۳. کارشناس ارشد مشاوره توانبخشی دانشگاه علامه طباطبائی

## مقدمه

یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا است و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (پرداختچی، احمدی، و آرزومندی، ۱۳۸۸). اصطلاح فرسودگی شغلی اولین بار توسط فریدنبرگر<sup>۲</sup> (۱۹۷۴، به نقل از تانهان و کن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱) مطرح شده است. وی پدیده فرسودگی شغلی را در کارکنانی که حرفه‌های یاری‌رسانی داشتند مورد بررسی قرار داد. وستمن، اتزین و دانون<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) فرسودگی شغلی را فشاری روانشناختی تلقی می‌کنند که توسط استرس‌های مزمن روزانه ایجاد می‌شود. مسلش و جکسون<sup>۵</sup> (۱۹۸۶)، به نقل از آیکودایس<sup>۶</sup>، فانتالاکیس<sup>۷</sup>، و کاپرینس<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) معتقدند که فرسودگی به طور ناگهانی به وجود نمی‌آید. بلکه آن نتیجه کار در یک دوره زمانی طولانی می‌باشد. آنان معتقدند که فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه اصلی به شرح ذیل می‌باشد:

خستگی عاطفی<sup>۹</sup>: خستگی عاطفی حالتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نمی‌باشد. مسخ شخصیت<sup>۱۰</sup>: در حالت مسخ شخصیت، افرادی که در مرحله اول خستگی عاطفی را تجربه کرده اند انرژی کافی جهت مراقبت از شغل و محیط کاریشان را ندارند، در نتیجه فرد

1. burnout
2. Freudenberger
3. Tanhan & Çam
4. Westman, Etision and Danon
5. Maslach & Jackson
6. Fountoulakis
7. Iacovides
8. Kaprinis
9. Emotional Exhaustion
10. Depersonalization

گرایش دارد که از خود محافظت کند. برای رسیدن به چنین هدفی، وی ممکن است پیوند خودش را از دیگر کارکنان قطع نماید. همچنین در این بعد از فرسودگی شغلی، فرد ممکن است نگرش‌ها و رفتارهایی منفی، معیوب و یا بی‌تفاوت‌گونه را به دیگران اعم از همکاران، و یا مشتریان از خودشان نشان دهند. عدم کارایی فردی<sup>۱</sup>: در این بعد از فرسودگی شغلی، افراد شروع به قضاوت‌های منفی در مورد توانایی خودشان می‌کنند. و این احساس به آنها دست می‌دهد که در شغلشان از کفایت کافی بهره‌مند نیستند. عابدی (۱۳۸۱) ویژگی‌های فرسودگی شغلی را اینگونه توصیف کرده است: ۱. فرسودگی شغلی با استرس شغلی رابطه دارد. ۲. فرسودگی شغلی در محیط‌های کاری انجام می‌شود. ۳. فرسودگی شغلی دارای ابعاد مختلفی است. ۴. فرسودگی شغلی دارای نشانگان متعددی است و بنابراین به آن سندرم فرسودگی شغلی می‌گویند. ۵. فرسودگی شغلی با سازه‌های عدم رضایت شغلی و افسردگی رابطه نزدیکی دارد و باید از آنها تفکیک گردد.

در سازمان‌های آموزشی نیز مانند دیگر سازمان‌ها، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه‌ای خود امیدوار است که با جوی مناسب مواجه شود تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد. یکی از قشرهای جامعه که باید به سلامت روانی آن اندیشید، معلمان مدارس هستند. معلمان بر اثر کار شدید و مشکلاتی که در روابط بین فردی در مدرسه با مدیر و دیگر همکاران پیدا می‌کنند و همچنین انرژی اضافی که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در حالت تنش به سر می‌برند. بنابراین به احتمال بیشتری در معرض فرسودگی شغلی می‌باشند. از آنجا که در هر کشوری، نظام آموزش و پرورش از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد و نیز کیفیت این نظام آموزشی به میزان کارایی معلمان وابسته است پرداختن به عواملی همانند فرسودگی شغلی که میزان بهره‌وری معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بدون شک ضروری می‌باشد.

---

1. personal accomplishment

فرسودگی شغلی معلمان به عنوان یک عارضه ناشی از فشار روانی طولانی مدت دارای خصوصیتی همچون خستگی عاطفی ناشی از فشار روانی طولانی مدت دارای خصوصیتی همچون خستگی عاطفی، جسمانی، نگرشی و اعتقادی است (حسینی، ۱۳۸۱). تحقیقات پاینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) نشان داد که زنان دشواری زیادی برای دستیابی به یک تعادل مطلوب بین شغل و مسئولیت‌های زندگی نشان دادند. عواملی از قبیل آزادی کمتر، خودمختاری کمتر، تنوع کمتر و چالش کمتر زنان می‌توانند فرسودگی بیشتری را به دنبال داشته باشد. همچنین زنان فرصت کمتری را برای ابراز وجود و خودشکوفایی در اختیار دارند، در سطح بالاتری از هیجان درگیر کارشان می‌شوند، معمولاً در محیط‌های کاری از تبعیض و آزار و اذیت رنج می‌برند و همه این موارد می‌توانند فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشد. حمید، چرخ آبی و امان الله نژاد (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این یافته رسیدند که بین فرسودگی شغلی و ابعاد سلامت روان روابط معنی‌دار چندگانه‌ای وجود دارد.

در ارتباط با فرسودگی شغلی معلمان، تحقیقات مختلفی صورت گرفته است. در برخی از این تحقیقات متغیرهایی همانند جنسیت، سن، سابقه تدریس، وضعیت زناشویی و نوع دانش‌آموزی که معلم با آن کار می‌کند به عنوان متغیرهای تاثیرگذار در فرسودگی شغلی یاد شده است (مسلش و جکسون، ۱۹۸۶، به نقل از ابوالقاسمی، ۱۳۸۹، رادوو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ ساس، بروس، و بونچیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). آنجا که فرسودگی شغلی معلول چندین علت می‌باشد، بنابراین، علاوه بر این متغیرها، متغیرهای دیگری را نیز می‌توان به عنوان پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در نظر گرفت. از جمله این عوامل می‌توان به متغیرهایی همانند تعارض زناشویی<sup>۴</sup>، خودتمایزسازی<sup>۵</sup> نام برد. متغیرهای تعارض زناشویی و خودتمایزسازی به عنوان عواملی که می‌توانند در فرسودگی شغلی نقش داشته باشند کمتر در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است اما از آنجا که رابطه این دو متغیر با ابعاد دیگر سلامت روان

- 
1. Pins
  2. Rudow
  3. Sas, Denisa, & Bonchis
  4. Marital conflict
  5. Self Differentiation

(پیرساقی، ۱۳۹۱) در پژوهش‌های گوناگونی مورد تأیید قرار گرفته است بنابراین در این تحقیق نیز به عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. اولین متغیری که در این تحقیق به عنوان پیش‌بینی‌کننده فرسودگی مورد بررسی قرار می‌گیرد، تعارض زناشویی است. بروز تعارض در روابط انسان‌ها با یکدیگر امری رایج و اجتناب‌ناپذیر است، به گونه‌ای که می‌توان از تعارض به عنوان رایج‌ترین پدیده‌های موجود در روابط انسان‌ها نام برد. تعارض زمانی ایجاد می‌شود که اعمال یک فرد با اعمال فرد مقابل تداخل کند. همچنان که دو فرد به هم نزدیک‌تر می‌شوند، پتانسیل تعارض افزایش می‌یابد (سعیدیان، ۱۳۸۲، به نقل از مرادی و ثنائی، ۱۳۸۴). زن و مردی که به یکدیگر می‌پیوندند میراث روانی یکتا و جداگانه‌ای دارند و آن را وارد پیوند زناشویی خود می‌کنند. هر کدام تاریخچه شخصی و شخصیتی یگانه دارند که آنها را در همه روابطی که با همسر خود دارند دخالت می‌دهند. زن و مرد، از آن رو که هنوز هم به درون فکنده‌های پیشین خویش پاسخ می‌دهند نمی‌توانند طبق واقعیت کنونی برخورد کنند. بنابراین، در این صورت تعارض بین زوجین، اجتناب‌ناپذیر است (گلاذینگ، ۱۹۸۶، ترجمه بهاری، ۱۳۸۶).

در تحقیقات مختلفی، نقشی که تعارض زناشویی در بروز مسائل و مشکلاتی از قبیل فرسودگی شغلی در گروه‌های مختلف شغلی، می‌تواند داشته باشد به طور مستقیم و غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است. رایس (۱۹۹۷) معتقد است که «مشکلات زناشویی و استرس‌های خانوادگی دلیل جدی مشکلات عاطفی و رفتاری در پزشکان است. در تحقیقی که مقصودی و محمدی (۱۳۸۹) با هدف بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و دلزدگی زناشویی در زنان متخصص جراحی زنان و زایمان در بیمارستان‌های شهر تهران انجام دادند این نتیجه حاصل شد که فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های دلزدگی زناشویی قابل پیش‌بینی می‌باشد.

دومین متغیری که نقش آن در فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد خودمتمایزسازی است. با بررسی تحقیقات گذشته، پژوهشی که مستقیماً رابطه بین تمایز یافتگی با فرسودگی شغلی را مورد ارزیابی قرار داده باشد، یافت نگردید. لذا، در پژوهش

حاضر جهت بررسی نقش و میزان تمایز یافتگی در فرسودگی شغلی از نظریه بین نسلی بوئن کمک گرفته می‌شود. مفهوم تمایز یکی از مفاهیم اساسی تئوری بوئن است، به توانایی تجربه صمیمیت با دیگران و در عین حال استقلال از دیگران اشاره دارد (کلور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در تئوری سیستمی بوئن تمامی نشانه‌ها مانند بیماری روانی، بیماری‌های جسمی، سوء مصرف مواد و مشکلات اجتماعی با شکست در انطباق با سیستم، خودتمایزسازی اندک و مبالغه در فرایند عاطفی ارتباط مثبتی دارد (هراس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). افراد با تمایز یافتگی بالا به هیجانات خود آگاهی دارند و قادر به سنجش متفکرانه موقعیت هستند. این افراد توانایی رشد «خود مستقل» را دارند و می‌توانند در روابط عمیق، آرامش و راحتی خود را حفظ کنند و بنابراین از هم جوشی عاطفی و یا جدایی عاطفی برای تعدیل تنش‌های درونی خود اجتناب می‌کنند، در حالی که افراد کمتر تمایز یافته یا با هم جوشی با دیگران متمایل می‌شوند و به این ترتیب با جدایی از افراد مهم زندگی از پا در می‌آیند و یا به جدایی عاطفی تن می‌دهند، بنابراین هنگام مواجه شدن با صمیمیت عاطفی واکنش اضطرابی نشان می‌دهند (اسکورن و اشمیت ۲۰۰۳).

افرادی که از نظر تمایز یافتگی مقیاس پایین‌تری کسب می‌کنند در برابر استرس آسیب پذیرترند و بیشتر مستعد بیماری از جمله بیماری جسمی و اجتماعی هستند و وقتی عملکرد مختل آنها ظهور می‌کند بیشتر احتمال دارد که مزمن شوند. افرادی که به لحاظ تمایز یافتگی مقیاس بالاتری را کسب می‌کنند پس از اینکه استرس بگذرد، می‌توانند به سرعت به تعادل عاطفی برسند (گلادینک، ۱۹۸۶ ترجمه بهاری، بهرامی، سیف، و تیریزی، ۱۳۸۶). فرد متمایز یافته قادر است در هر شرایطی مطابق خود واقعی‌اش عمل کند در حالی که فرد متمایز نیافته بیشتر متاثر از ویژگی‌های «خود کاذب»<sup>۳</sup> است (لیپت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵، به نقل از زارعی، ۱۳۹۰).

- 
1. Klever
  2. Heras
  3. pseudo self
  4. Lipt

هر چند رابطه بین تمایزیافتگی با فرسودگی شغلی در تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار نگرفته است اما نقش تمایزیافتگی در رفتارهای گوناگونی مورد پژوهش قرار گرفته است. برای نمونه، پلگک (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودمتمایزسازی و رضایت زناشویی در نمونه‌ای به حجم ۱۲۱ نفر در مراحل مختلف زندگی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت زناشویی با میزان تمایزیافتگی رابطه مستقیم دارد. بدین معنا که افراد دارای تمایزیافتگی بالاتر رضایت بیشتری داشتند. کون<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معناداری بین سطح تمایزیافتگی با عزت نفس وجود دارد. از آنجا که فرسودگی شغلی در بین معلمان شایع می‌باشد تلاش در جهت شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده این پدیده لازم و ضروری می‌باشد. همچنین، از آنجا که متغیرهای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی در رابطه با فرسودگی شغلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته اند، لذا، هدف اصلی محققان در پژوهش حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر مبنای متغیرهای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی در معلمان زن دوره ابتدایی می‌باشد. مهمترین فرضیه تحقیق این است که فرسودگی شغلی با ترکیب خطی متغیرهای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی قابل پیش‌بینی است.

### روش

جامعه پژوهش حاضر، کلیه معلمان زن دوره ابتدایی در شهر تهران بوده است. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای تصادفی بوده است. به این ترتیب که از بین ۱۹ منطقه آموزش و پرورش شهر تهران، پنج منطقه، ۱، ۲، ۳، ۴، ۶ و ۸ به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از بین این مناطق به صورت تصادفی تعداد ۴۰۰ معلم انتخاب و با سه پرسش‌نامه تعارض زناشویی، خودمتمایزسازی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. اما از آنجا که از ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۴۵ پرسشنامه به طور کامل تکمیل شده بودند و قابلیت استفاده داشتند، لذا، نمونه این تحقیق شامل ۲۴۵ معلم زن در شهر تهران می‌باشد.

1. Kwon

پرسشنامه تعارض زناشویی<sup>۱</sup>: این پرسشنامه یک آزمون ۴۲ سؤالی است که برای سنجش تعارضات زناشویی و جهت استفاده در جامعه ایرانی تهیه شده است. این پرسشنامه ۷ بعد تعارضات زناشویی را می‌سنجد. که شامل کاهش همکاری، کاهش رابطه جنسی، افزایش جلب حمایت فرزند، افزایش رابطه فردی با خویشاوندان خود، کاهش رابطه خانوادگی با خویشاوندان همسر و جدا کردن امور مالی از یکدیگر است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۱ و برای هفت مقیاس آن از ۰/۶۰ تا ۰/۸۱ متغیر بوده است. روش نمره‌گذاری پرسشنامه لیکرت ۵ درجه‌ای است ( ابراهیمی، نجفی، مهرابی، و صادقی، ۱۳۸۶).

پرسشنامه تجدید نظر شده خودمتمایزسازی<sup>۲</sup>: این پرسشنامه خودسنجی توسط اسکورن و فریدمن (۱۹۹۸، به نقل از محسنیان، کرملو و گنجوی، ۱۳۸۶) تهیه شد. و سپس مورد تجدید نظر قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۴۶ سؤال می‌باشد. پاسخ‌ها در یک مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط محسنیان، کرملو و گنجوی (۱۳۸۶) ۰/۷۳ گزارش شده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد<sup>۳</sup>: این پرسشنامه در ابتدا جهت سنجش میزان فرسودگی مشاوران تهیه شده بود و در حال حاضر جهت سنجش فرسودگی ناشی از کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار دارای ۴۰ عبارت است که احساس فرد نسبت به کارش و اینکه افراد تا چه اندازه در معرض خطر فرسودگی ناشی از کار هستند را نشان می‌دهد. بر اساس هنجار پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد، افراد به ۴ دسته تقسیم می‌شوند: ۱) افرادی که بسیار فعال می‌باشند (نمره فرسودگی شغلی زیر ۸۱)، ۲) افرادی که کار خود را به خوبی انجامی می‌دهند (نمره فرسودگی شغلی ۸۱-۱۲۰)، ۳) افرادی که وضعیت خوبی ندارند (نمره فرسودگی شغلی بین ۱۲۱-۲۰۰)، و ۴) افرادی که نیازمند اقدام فوری هستند (نمره فرسودگی شغلی بالای ۲۰۰). خاکپور و بیرشک (۱۳۸۰) ضریب

1. Marital Conflict Inventory
2. Differentiation of self-inventory –revised
3. Geldard Occupational Burnout Inventory



آلفای کرونیخ آزمون فرسودگی شغلی را  $0/86$ ، و اسفندیاری (۱۳۸۰) با استفاده از روش بازآزمایی  $0/73$  گزارش داده‌اند (به نقل از صفری و گودرزی، ۱۳۸۸).

### یافته‌ها

در جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۱. فراوانی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تعارض زناشویی	۲۴۵	۱۱۲/۶۷	۳۳/۵۵
خودمتمایزسازی	۲۴۵	۱۵۰/۰۴	۲۱/۰۹
فرسودگی شغلی	۲۴۵	۱۴۱/۰۸	۲۳/۷۶

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین و انحراف استاندارد برای متغیرهای تعارض زناشویی به ترتیب  $112/67$ ،  $33/55$ ، برای خودمتمایزسازی  $150/04$ ،  $21/09$  برای فرسودگی شغلی، به ترتیب  $141/08$ ،  $23/76$  می‌باشد.

جدول ۲. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیر	تعارض زناشویی	خودمتمایزسازی	فرسودگی شغلی
تعارض زناشویی	۱		
خودمتمایزسازی	$-0/47$	۱	
فرسودگی شغلی	$*0/58$	$*-0/47$	۱

\*همبستگی در سطح  $0/01$  معنادار است.

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد رابطه بین متغیرهای تعارض زناشویی و خودمتمایزسازی با فرسودگی به ترتیب برابر با  $0/58$ ،  $-0/47$  است. که در سطح  $0/01$  معنادار می‌باشد.

جدول ۴. نتایج رگرسیون به شیوه همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	$\beta$	مقدار ثابت	R	$R^2$	T	سطح معناداری
فرسودگی	تعارض زناشویی	۰/۴۷		۶۴/۶	۴۱/۱	۸/۹۶	
شغلی	خودمتمایز سازی	-۰/۳۰	۱۵۴/۵۹			-۵/۷۵	۰/۰۱

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۳، تحلیل داده‌ها به روش همزمان نشان می‌دهد که هر متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی فرسودگی شغلی سهم دارند. مقدار بتا برای تعارض زناشویی، ۰/۴۷ و برای خودمتمایز سازی، ۰-۰/۳۰ می‌باشد. این دو متغیر با هم مقدار ۴۱/۱ واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب بتا معرف میزان تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک می‌باشد.

جدول ۴. آنوا برای معناداری رگرسیون

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۵۷۴۵۲/۶۸	۲	۲۸۷۲۶/۳۴	۵۷/۸۶	۰/۰۱
۸۰۳۰۱/۶۷	۲۴۲	۳۳۱/۸۲		
۱۳۷۷۵۴/۳۶	۲۴۴			

با توجه به جدول شماره ۴ رگرسیون معنادار می‌باشد ( $P < ۰/۰۱, F: ۵۷/۸۶$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از پژوهش حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر مبنای تعارض زناشویی و خودمتمایز سازی معلمان زن شهر تهران بوده است. با توجه به نتایج رگرسیون همزمان فرسودگی شغلی بر مبنای تعارض زناشویی و خودمتمایز سازی قابل پیش‌بینی است. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تعارض زناشویی فرسودگی شغلی را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌کند. تحقیقی که به طور مستقیم رابطه بین تعارض زناشویی و فرسودگی شغلی بررسی کرده باشد یافت نگردید. اما می‌توان تا حدودی با یافته‌های رایس (۱۹۹۷)، مقصودی و محمدی (۱۳۸۹) همخوان دانست. در تبیین این یافته می‌توان گفت که طبق نظر اولسن (۱۹۹۶)، به نقل از موسوی، نوابی نژاد و

عاطف وحید، ۱۳۸۴) زوجینی که تعارض زناشویی بالایی دارند سطوحی بالاتری از ناتوانی را در تعاملات شان نسبت به افرادی که در آینده اختلاف پیدا نمی‌کنند، نشان می‌دهند.

زوج‌هایی که دارای الگوهای تعاملی قبل از ازدواج درستی نیستند به ویژه آنهایی که با ناتوانی، عقب‌نشینی و عواطف منفی وارد رابطه می‌شوند بیشتر در خطر اختلافات زناشویی و طلاق هستند. بنابراین، با توجه به این مؤلفه‌ها می‌توان گفت که افراد دچار تعارض زناشویی، به دلیل مشکلات بین شخصی، احتمال بیشتری دارند که به شغل خود بی‌علاقه شوند و گاهی بیشتر شغل خود را ترک کنند و این زمینه‌ها می‌تواند فرد را برای فرسودگی شغلی مستعد سازد. شفیع‌نیا (۱۳۸۱) معتقد است رابطه زوجینی که به آسانی به چالش کشیده می‌شود بر کوچک‌ترین فعالیت‌های روزمره فرد اثر می‌گذارد و جنبه‌های مختلفی از زندگی را دچار مشکل می‌کند. بلاشتین و شوارتز<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) معتقدند زوج‌هایی که تعارضات بیشتری را در زمینه‌های پول، اشتغال زنان، قدرت، و یا روابط جنسی تجربه می‌کنند به احتمال بیشتری از هم جدا می‌شوند، بنابراین این عامل همانند یک سیکل معیوب عمل می‌کند و فعالیت‌های شغلی را تحت تاثیر سوء خود قرار می‌دهد. ماهونی<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) معتقد است اگر تعارض زناشویی به طور ضعیفی اداره شود موجب تخریب زندگی زناشویی شده و اثرات زیان‌آوری بر سلامت فیزیکی و هیجانی به جای می‌گذارد.

می‌توان گفت با توجه به اینکه معلمان زن، علاوه بر نقش شغلی خود، نقش مادری، همسری و ... را بر عهده دارند ممکن است این افراد ناتوان در زمانی مشخص وظایف خود را به خوبی انجام دهند این تداخل نقش‌ها میزان تعارض زناشویی را بالا می‌برد و با توجه به اینکه تعارض زناشویی نتایجی از قبیل استرس، اضطراب، تنش، غیبت از کار، تأخیر در ورود و ترک زود هنگام کار را به همراه دارد (باقری، ۱۳۸۹) بنابراین، می‌توان انتظار داشت با توجه به این عوامل افراد با تعارض زناشویی بیشتر مستعد فرسودگی شغلی باشند. شاید بتوان گفت افرادی که تعارضات زناشویی بالایی دارند بیشتر وقت و انرژی خویش

1. Blumstein & Schwartz

2. Mahoney

را صرف حل و فصل این تعارض می‌کنند و هنگامی که با فشارهای ناشی از شغل خویش مواجه می‌شوند به دلیل فشارهای ناشی از تعارض زناشویی که دارند قادر به اخذ تصمیم درست نیستند و به مرور علاقه خود را نسبت به شغلشان از دست می‌دهند و چه بسا این افراد به دلیل رفتارهای ناسازگارانه‌ای که می‌توانند به دلیل فشار تعارض شخصی داشته باشند به مرور حمایت‌های همکاران خود را در محیط شغلیشان را از دست بدهند. کاهش همکاری همکاران در محیط شغلی می‌تواند انگیزش فرد شاغل را در محیط شغلی کاهش دهد و چه بسا درگیری‌ها را نیز بیشتر کند. بنابراین با توجه به این موارد می‌توان انتظار داشت کسانی که با تعارض زناشویی بیشتری دست و پنجه نرم می‌کنند بیشتر مستعد فرسودگی شغلی باشند.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که خودمتمایزسازی فرسودگی شغلی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. با توجه به اینکه خودمتمایزسازی مفهومی است که بیشتر در زمینه مسائل خانوادگی مورد بررسی قرار گرفته است تحقیقی در زمینه رابطه بین خودمتمایزسازی با فرسودگی شغلی یافت نگردید. اما در تبیین این یافته می‌توان از اصول نظری کمک گرفت. فیشر<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) معتقد است افراد متمایز یافته به آسانی تحت تأثیر دیگران برای سهیم شدن یا جذب کردن اضطراب آنها قرار نمی‌گیرند و به خاطر دیگران، موضوعات، مشکلات، شکست‌ها یا اضطراب‌ها نشانه آسیب را نشان نمی‌دهند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت افرادی که از تمایز یافتگی بیشتری برخوردار می‌باشند در مواجهه با مشکلات شغلی به طور معقول برخورد نمایند و هنگام بروز علائم فرسودگی شغلی ضمن کنترل احساسات خود سعی در کاهش آن علائم بر آیند. بنابراین این موارد می‌تواند زمینه بروز فرسودگی شغلی را در افراد با تمایز یافتگی بالا کاهش دهد.

گلادینگ (۱۹۸۶)، ترجمه بهاری و همکاران، (۱۳۸۶) معتقد است افرادی که از نظر تمایز یافتگی مقیاس پایین‌تری کسب می‌کنند در برابر استرس آسیب‌پذیرترند و بیشتر مستعد بیماری از جمله بیماری جسمی و اجتماعی هستند و وقتی عملکرد مختل آنها ظهور

---

1. Fischer

می‌کند بیشتر احتمال دارد که مزمن شوند. افرادی که به لحاظ تمایز یافتگی مقیاس بالاتری را کسب می‌کنند پس از اینکه استرس بگذرد، می‌توانند به سرعت به تعادل عاطفی برسند. لذا، با توجه به این مشخصه در افراد با تمایز یافتگی بالا می‌توان انتظار داشت که این افراد کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار بگیرند. بوئن ( به نقل از قادری، تبریزی و احقر، ۱۳۸۸) معتقد است افرادی که به تمایز یافتگی کافی رسیده باشند دارای تفکر واضح، روشن، مستقل و متمایز از دیگران هستند و می‌توانند به وضوح، افکار، احساسات عقاید و هیجانات خود را از دیگران جدا سازند و تحت کنترل خود در آورند.

بنابراین، می‌توان انتظار داشت با توجه به اینکه هنگام بروز فرسودگی شغلی فرد از نظر احساسی تحلیل می‌رود و موجی از افکار و احساسات منفی را تجربه می‌کنند افراد با تمایز یافتگی بالا بتوانند این احساسات منفی خود را کنترل نمایند و با به کارگیری روش‌هایی معقول بتوانند احتمال فرسودگی شغلی را کاهش دهند. از آنجا که نمونه حاضر معلمان زن دوره ابتدایی بوده است در تعمیم نتایج به معلمان شاغل در دوره‌های دیگر تحصیلی و نیز به معلمان مرد، می‌بایستی احتیاط کرد. با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاکی از پیش‌بینی‌پذیری فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای تعارض زناشویی، و خودمتمایزسازی بوده است به مسئولان نظام آموزش پرورش توصیه می‌شود در برنامه‌ریزی‌های کلان خود، جهت برخورد با سندروم فرسودگی شغلی به این عوامل توجه داشته باشند. در ضمن به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود از آنجا که نتیجه پژوهش نشان داد خودمتمایزسازی و تعارض زناشویی با فرسودگی شغلی رابطه دارد اما تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته است. در تحقیقات آتی خود به این دو عامل مهم توجه داشته باشند.

## منابع

- ابراهیمی، امراله؛ نجفی، محمدرضا؛ مهربانی کوشکی، علی؛ صادقی، زهره (۱۳۸۶). رابطه تعارضات زناشویی و برخی عوامل جمعیت شناختی با شانس ابتلا به سردرد های میگرنی. *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۲۶(۱۹)، ۱۱۸-۱۱۲
- ابوالقاسمی، شهرام (۱۳۸۹). مقایسه اثربخشی مصون سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی. *فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۱(۲)؛ ۵۸-۵۱
- باقری، ناهید (۱۳۸۹). *بررسی رابطه اضافه کار با نقش تعارض کار- خانواده و سلامت روان در معلمان متاهل*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- پرداخت چی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۳(۳)، ۲۵-۵.
- حسینی، فاطمه (۱۳۸۱). *بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ریاضی و هنر دبیرستان های عادی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- حمید، نجمه؛ چرخ آبی، مرتضی؛ امان الله نژاد، مجتبی (۱۳۹۰). ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستانهای وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز. *فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۶(۲)، ۹-۱۶.
- زارعی، سلمان (۱۳۹۰). *تعیین سهم خودمتمایز سازی، اعتماد، شرم، و گناه در پیش بینی سازگاری زناشویی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- شفیعی نیا، اعظم (۱۳۸۳). *بررسی تاثیر آموزش مهارت های آموزش مهارت های حل تعارضات زناشویی بر بهبود روابط متقابل زن و شوهر*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی.

صفری، شهربانو؛ گودرزایی، حسنیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد گرمسار، ۳، (۳)، ۱۰۱-۸۵.

عابدی، محمدرضا (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره‌ای شغلی به سبک نظریه‌ی یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی- رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان‌نامه دکتري مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی.

قادری، زهرا؛ تبریزی، مصطفی؛ قدسی، احقر (۱۳۸۸). اثر بخشی خانواده درمانی ستیر بر تغییر سبک‌های مقابله با تعارض زناشویی. مجله اندیشه و رفتار، ۱۱ (۷۶)، ۳۹-۶۷  
 گلادینگ، ساموئل (۱۳۸۶). خانواده درمانی، تاریخچه، نظریه، و کاربرد. (ترجمه: فرشاد بهاری، بدری السادات بهرامی، سوسن سیف، مصطفی تبریزی). تهران: تزکیه. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۸۶).

محسنیان، محمد؛ کرم‌لو، سمیرا؛ گنجوی، آناهیتا (۱۳۸۶). رابطه میان تمایز یافتگی خود و هوش هیجانی در متقاضیان طلاق. فصلنامه خانواده‌پژوهی، ۳، (۱۲)، ۱۳۷-۱۲۷  
 مرادی، امید؛ ثنایی‌ذاکر، باقر (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های حل مساله بر تعارضات والد- فرزند در دانش‌آموزان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۲۰ (۵)، ۲۳-۳۱

مقصودی، منیژه؛ محمدی، شهناز (۱۳۸۹). فرسودگی شغلی و دل‌زدگی زناشویی. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۳ (۳)، ۵۷-۷۱.

Blumstein, P., & Schwartz, P. (1983). *American couples: Money, work, sex*: Morrow New York.

Fischer, T. F. (2006). *Are you still performing human sacrifice?* Available from [www.ministryhealth.net/Mh - article/ 087- Are you still performing human sacrifice -Html](http://www.ministryhealth.net/Mh - article/ 087- Are you still performing human sacrifice -Html).

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S. & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, pp. 209-211.

- Klever, Ph. (2009). Goal differentiation effectiveness, emotional maturity, and nuclear family functioning. *Journal of Marital and Family Therapy*, 35(3), 303-316.
- Kwon, D. O. (2000). *The relationship between marital satisfaction, self esteem and bowen differentiation of self*. Unpublished doctoral dissertation. Alliant International University, Los Angeles, California.
- Mahoney, K. R. (2006). The relationship of partner support & coping strategies to marital adjustment among women with diabetes & their male partner. *Unpublished Doctoral dissertation*. New York University.
- Peleg, O. (2008). The relation between differentiation of self and marital satisfaction: what can be learned from married people over the course of life? *The American journal of family therapy*, 36, 388-401.
- Pins, M. (1996). Couple burnout cause and cure. New York: Rutledge. Rice, F. P. (1997). *Intimate relationships, marriage and family*. London.
- Rudow, B. (1999). *Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives*. New York: Cambridge University Press.
- Sas, C., Boros, D., Bonchis, E. (2011). Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 11, 266-270.
- Skowron, E. A., Schmitt, A. T. (2003). Assessing interpersonal fusion: Reliability and validity of a new DSI fusion with others subscale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 29, 209-222.
- Tanhan, F & Cam, Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 2704-2709.
- Westman, M. Etsion, D. & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of organization behavior* 22, 467-481.