

تعیین سهم تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی
Proportion of Marital Conflict, Self-Differentiation, Occupational Stress and Locus of Control in the Prediction of Burnout

Fahimeh Pirsaghi

Kharazmi University of Tehran

Mehrdad Hajhasani

Allameh Tabatabaei University of Tehran

mehrdadhajhasani@yahoo.com

Kiumars Farah Bakhsh

Allameh Tabatabaei University of Tehran

Somayeh Soleimani

Allameh Tabatabaei University of Tehran

فهیمه پیرساقی

دانشجوی دکتری مشاوره خانواده دانشگاه خوارزمی

مehرداد حاجی حسینی (نویسنده مسئول)

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه علامه طباطبایی

دکتر کیومرث فرح بخش

استاد یار دانشگاه علامه طباطبایی

سمیه سلیمانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره تحصیلی دانشگاه علامه

طباطبایی

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین سهم تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان زن شهر تهران انجام شد. **روش:** جامعه این پژوهش کلیه معلمان زن ابتدایی شهر تهران بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۲۴۵ معلم انتخاب و با پرسشنامه‌های تعارض زناشویی، خود متمایزسازی بوئن، استرس شغلی رایس، منبع کنترل راتر، و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد مورد بررسی قرار گرفتند. **نتایج:** تحلیل داده‌ها به شیوه رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای پیش‌بین حدود ۵۲/۹٪ از واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی سهم دارند.

واژه‌های کلیدی: تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی، منبع کنترل، فرسودگی شغلی.

Abstract

Aim: The research purpose is to investigate the proportion of marital conflict, self-differentiation, occupational stress and locus of control in the prediction of burnout. **Method:** A total sample of 245 teachers were selected by cluster sampling and were asked to fill out *the marital conflict questionnaire, Rice occupational stress inventory, Bowen Differentiation of self-inventory, Rutter locus of control inventory and Geldard burnout inventory*. **Results:** The results of the step regression analysis showed that marital conflict, self-differentiation, occupational stress and locus of control can predict 52.9 percent of the total variance of burnout.

Keywords: Marital Conflict, Self-Differentiation, Occupational Stress, Burnout.

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^۱ 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^۲ (۱۹۷۴)، به نقل از تانهان و کن^۳ (۲۰۱۱) مطرح شده است. وی پدیده فرسودگی شغلی را در کارکنانی که حرفه‌های یاری رسانی داشتند مورد بررسی قرار داد. وستمن، اتزین و دانون^۴ (۲۰۰۱) فرسودگی شغلی را فشاری روانشناختی تلقی می‌کنند که توسط استرس‌های مزمن روزانه ایجاد می‌شود. مسلش و جکسون^۵ (۱۹۸۶)، به نقل از آیکودایس^۶، فانتلاکیس^۷، و کاپرینس^۸ (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 مولفه اصلی به شرح ذیل می‌باشد:

خستگی عاطفی^۹: 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**^{۱۰}: 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 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 بی تفاوت گونه را به دیگران اعم از همکاران، و یا مشتریان از خودشان نشان دهند. **عدم کارایی فردی**^{۱۱}: 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 بهره مند 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 رابطه‌ی 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

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

¹¹ Personal Accomplishment

دیگر همکاران پیدا می‌کنند و همچنین انرژی اضافی که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان 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.

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 (حسنی، ۱۳۸۱). تحقیقات پاینز (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^۱، ۱۹۹۹؛ ساس، بروس، و بونچیس^۲، ۲۰۱۱). آنجا که فرسودگی شغلی معلول چندین علت می‌باشد، بنابراین، علاوه بر این متغیرها، متغیرهای دیگری را نیز می‌توان به عنوان پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی در نظر گرفت. از جمله این عوامل می‌توان به متغیرهایی همانند تعارض زناشویی^۳، خود متمایز سازی^۴، منبع کنترل^۵ و استرس شغلی^۶ نام برد. در بین این متغیرهای ذکر شده، منبع کنترل و استرس شغلی و نقش آنها در فرسودگی شغلی در تحقیقات گوناگون مورد بررسی قرار گرفته‌اند (برای مثال شاکری نیا و محمدپور، ۱۳۸۹؛ عبدی، و شهبازی، ۱۳۸۰؛ صابری، مروجی، و ناصح، ۱۳۹۰؛ قربان شیرودی، شفیع آبادی، و نورانی پور، ۱۳۸۵). اما متغیرهای تعارض زناشویی و خود متمایز سازی 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 در پژوهش‌های گوناگونی مورد تایید قرار گرفته است بنابراین در این تحقیق نیز به عنوان متغیرهای پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

اولین متغیری که در این تحقیق به عنوان پیش‌بینی کننده 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 نزدیک تر می‌شوند، پتانسیل تعارض افزایش می‌یابد (سعیدیان، ۱۳۸۲، به نقل از مرادی و ثنائی، ۱۳۸۴). زن و مردی که به

¹ Pins

² Rudow

³ Sas, Denisa, & Bonchis

⁴ Marital Conflict

⁵ Self-Differentiation

⁶ Locus of Control

⁷ Occupational Stress

یکدیگر می‌پیوندند میراث روانی یکتا و جداگانه‌ای دارند و آن را وارد پیوند زناشویی خود می‌کنند. هر کدام تاریخچه‌ئی شخصی و شخصیتی یگانه دارند که آنها را در همه‌ی 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، اجتناب ناپذیر است (گلا دینگ، 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 غیرمستقیم 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 دل زدگی زناشویی در زنان متخصص جراحی زنان و زایمان در بیمارستان‌های شهر تهران انجام دادند این نتیجه حاصل شد که فرسودگی شغلی بر اساس مولفه‌های دلزدگی زناشویی قابل پیش‌بینی می‌باشد.

دومین متغیری که نقش آن در فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد خود متمایزسازی 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، ۲۰۰۹).

در تئوری سیستمی بوئن تمامی نشانه‌ها مانند بیماری روانی، بیماری‌های جسمی، سوء مصرف مواد و مشکلات اجتماعی با شکست در انطباق با سیستم، خود متمایز سازی اندک و مبالغه در فرایند عاطفی ارتباط مثبتی دارد (هراس^۲، 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 دندی، ۲۰۰۴، به نقل از غفاری، رفیعی، و ثنایی، ۱۳۸۹).

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 (گلا دینگ، ۱۹۸۶ ترجمه بهاری، بهرامی، سیف، و تبریزی، ۱۳۸۶). فرد متمایز یافته قادر است در هر شرایطی مطابق خود واقعی اش عمل کند در حالی که فرد متمایز نیافته بیشتر متاثر از ویژگی‌های «خود کاذب»^۳ است (لیپت^۴، ۲۰۰۵، به نقل از زارعی، ۱۳۹۰).

هر چند رابطه بین تمایز یافتگی با فرسودگی شغلی در تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار نگرفته است اما نقش تمایز یافتگی در رفتارهای گوناگونی مورد پژوهش قرار گرفته است. برای نمونه، پلگ^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خود متمایز سازی و رضایت زناشویی در نمونه‌ای به حجم ۱۲۱ نفر در مراحل مختلف زندگیشان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت زناشویی با میزان تمایز یافتگی رابطه مستقیم دارد. بدین معنا که افراد دارای تمایز یافتگی بالاتر رضایت بیشتری داشتند.

¹ Klever

² Heras

³ Pseudo Self

⁴ Lipt

کون^۱ (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبت و معناداری بین سطح تمایز یافتگی با عزت نفس وجود دارد.

متغیر سومی که در این تحقیق به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است، استرس شغلی می‌باشد. انسان‌ها برای داشتن زندگی سالم همراه با تحرک و تلاش به محرک‌های جسمی و روانی نیازمندند. این نوع استرس‌های روانی را استرس مثبت می‌نامند. که می‌تواند ایجاد انگیزه نموده و بهبود عملکرد فرد را در پی داشته باشد. اما باید توجه داشت که اگر این تحریکات و فشارهای روانی قوی یا مداوم بوده و بیش از نقطه اوج تحمل فرد باشد نتایج مطلوبی را به دنبال خواهد داشت (نصیری، ۱۳۷۳، به نقل از انجذاب و فرنی، ۱۳۸۱). فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس‌هایی است که اگر بیش از حد باشد می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش کیفیت عملکرد منجر شود (کیت و نیو استورم، ترجمه طوسی، ۱۳۷۰). آمار نشان می‌دهد استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روزی کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند (شاترلند و کوپر^۲، ۱۹۹۰).

عوامل استرس‌زا در حرفه معلمی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: ۱. عوامل استرس‌زای محیطی، شامل عوامل انضباطی دانش آموزان، رابطه معلمان با مدیران و همکاران، بخش نامه‌ها و قوانین مستمر، کلاس‌های شلوغ و پر جمعیت^۲. عوامل استرس آور فردی، شامل ادراک منفی از خود و توانایی‌های شخصی، تجارب منفی زندگی، بد اخلاقی و ضعف روحیه (میچل، ۱۹۸۸).

ویلسون (۲۰۰۰) در مورد استرس شغلی معلمان به این نتیجه رسیده است که ۰/۶۷ از معلمان شغل خود را پر استرس می‌دانند. دیک و وانگتر (۲۰۰۱) در نمونه ای ۳۵۶ نفری از معلمان به این نتیجه رسیدند که سنگینی کار و ازدحام در کلاس باعث استرس شغلی می‌شود. مطالعه دیگری نشان می‌دهد که ۰/۴ از ساعت کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از دست می‌رود (راس و الیزابت، به نقل از انجذاب و فرنی، ۱۳۸۱). بر اساس مدل تقاض - کنترل کاراساک^۳ (۱۹۷۹) مشاغلی که با استرس کاری بالا و کنترل پایین همراه هستند، موجب پدیدار شدن پریشانی روانی و جسمی می‌شوند. چنین محیط‌های کاری سرانجام منابع عاطفی و روانی افراد را تخلیه می‌کنند و ممکن است شروعی برای سندروم فرسودگی شغلی باشند (رحمانی، بهشید، زمانزاده و رحمانی، ۱۳۸۹).

آخرین تغییری در این تحقیق به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است، منبع کنترل است. یکی از مفاهیم ویژه و با اهمیت در نظریه یادگیری اجتماعی راتر^۴ منبع کنترل است. این مفهوم دارای دو بعد درونی و بیرونی است. افراد با منبع کنترل بیرونی معتقدند که موفقیت و شکست‌های آنها توسط عوامل بیرونی مانند سرنوشت، بخت، شانس، افراد قدرتمند و نیروهای محیطی غیر قابل پیش‌بینی اداره می‌شوند، اما افراد با منبع کنترل درونی معتقدند که اعمال و توانایی آنها (عوامل درونی و شخصی) تعیین‌کننده موفقیت‌ها و شکست‌های آنها است (بیابانگرد، ۱۳۷۳).

¹ Kwon

² Sutherland & Cooper

³ Karsack

⁴ Rutter

در واقع، منبع کنترل به عقیده شخص در دلایل بروز حوادث در زندگی می‌باشد (استراسر، کتز، و کین^۱، ۲۰۰۲). کانون کنترل درونی با واقع بینی شناخت و منطقی بودن همراه است در حالیکه کانون کنترل بیرونی احساساتی بودن، عدم شناخت و غیر منطقی بودن در برابر حوادث یا علل رفتارها را به همراه دارد (کریمی، ۱۳۷۰).

در تحقیقی که کورانیان، خسروی و اسماعیلی (۱۳۸۷) با هدف بررسی ارتباط نستوهی و منبع کنترل با فرسودگی شغلی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین منبع کنترل بیرونی با فرسودگی شغلی ارتباط معنادار مثبت وجود دارد و رابطه بین منبع کنترل درونی با منبع فرسودگی شغلی به طور معناداری منفی می‌باشد.

تحقیقات کاگان و سگال^۲ (۱۹۹۲) نشان داده است افراد با درک از مرکز کنترل درونی مسئولیت پذیری بیشتری دارند و با انگیزه بیشتری برای رسیدن به اهدافشان تلاش می‌کنند. لیبرت (۱۹۹۸) معتقد است افراد با منبع کنترل درونی برای بهبود شرایط محیطی خود تلاش می‌کنند و به یادگیری مهارت‌ها بها می‌دهند تا به سطح بالاتری از موفقیت برسند. این افراد میزان بالاتری از رضایت شغلی را گزارش می‌کنند، کمتر با خشونت رفتار می‌کنند و با استرس سازگاری بهتری دارند.

نتایج تحقیق سلینگمن و پیتسون (۱۹۸۸) نشان داد که گرایش افراد به یکی از دو منبع کنترل (درونی و بیرونی) با افسردگی و سلامت فرد و عملکرد شغلی او رابطه دارد، افراد با منبع کنترل درونی مقاومت بیشتری در مقابل فشارهای شغلی از خود نشان می‌دهند، بر عکس افراد با منبع کنترل بیرونی در برابر فشارهای شغلی چندان مقاوم نیستند (به نقل از خوی نژاد، رجایی، شکیب و رحیمی، ۱۳۸۷). طبق مدل پیشنهادی دورمان^۳ (۲۰۰۳) فرسودگی شغلی معلمان، علاوه بر اینکه متأثر از محیط کلاسی، تعارض نقش، و عزت نفس است، از منبع کنترل نیز تاثیر پذیر می‌باشد. از جمله مطالعات دیگری که نشان داده است بین منبع کنترل و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد می‌توان به تحقیقات هیپس^۴، ۱۹۹۰؛ کاداروید^۵، ۱۹۸۶ و اسپکتور^۶، ۱۹۸۴ اشاره کرد.

از آنجا که فرسودگی شغلی در بین معلمان شایع می‌باشد تلاش در جهت شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده این پدیده لازم و ضروری می‌باشد. لذا، هدف اصلی محققان در پژوهش حاضر، شناسایی میزان سهم هر یک از متغیرهای تعارض زناشویی، خودمتمایز سازی، منبع کنترل و استرس شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در معلمان زن دوره ابتدایی می‌باشد. مهمترین فرضیه تحقیق این است که هر یک از متغیرهای تعارض زناشویی، خود-متمایز سازی، استرس شغلی و منبع کنترل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارای سهم می‌باشند و ترکیب خطی آنها میزان واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

روش

جامعه پژوهش حاضر، کلیه معلمان زن دوره ابتدایی در شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۰ 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، ۵ و ۸ به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از بین این مناطق به صورت تصادفی تعداد ۴۰۰ معلم انتخاب و با پنج پرسش‌نامه تعارض زناشویی، خودمتمایز سازی، منبع کنترل، استرس شغلی 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 Strauser, Ketz Ve Keim

² Kagan & Segal

³ Dorman

⁴ Hipps

⁵ Cadavid

⁶ Spector

پرسشنامه تعارض زناشویی^۱: این پرسشنامه یک آزمون ۴۲ سوالی 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 رابطه‌ی جنسی، افزایش جلب حمایت فرزند، افزایش رابطه‌ی فردی با خویشاوندان خود، کاهش رابطه‌ی 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 نمره گذاری پرسشنامه لیکرت ۵ درجه‌ای است (ایراهیمی، نجفی، مهربانی، و صادقی، ۱۳۸۶). **پرسشنامه تجدید نظر شده خود متمایز سازی^۲:** این پرسشنامه خود سنجی 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 سوال می‌باشد. پاسخ‌ها در یک مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط محسنیان، کرملو و گنجوی (۱۳۸۶) ۰/۷۳ گزارش شده است. **پرسشنامه منبع کنترل راتر^۳:** پرسشنامه منبع کنترل راتر (۱۹۹۶)، به نقل از شرکت، (۱۳۷۹) ۲۹ ماده دارد که هر ماده دارای دو گزاره است. از این دو ماده، ۲۳ ماده آن داخلی یا خارجی بودن منبع کنترل آزمودنی را می‌سنجد. و ۶ ماده دیگر به صورتی طرح ریزی شده اند که آزمودنی را در تشخیص هدف آزمون گمراه می‌کنند. به پاسخ هر ماده نمره ۰ یا ۱ داده می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط شرکت (۱۳۷۹) به روش بازآزمایی ۰/۷۰ گزارش شده است. حسن شاهی (۱۳۷۸)، به نقل از طالب پور، (۱۳۸۰) ضریب اعتبار این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بر آورد کرده است.

پرسشنامه استرس شغلی رایس^۴: این مقیاس دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به ما می‌دهد. این مقیاس توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجار یابی شده است. پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی، و علائق شغلی می‌باشد. نمره گذاری آزمون در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت به صورت (هرگز: ۱، به ندرت: ۲، گاهی اوقات: ۳، اغلب: ۴، و بیشتر اوقات: ۵) انجام می‌شود. نمرات استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست می‌آید. حاتمی (۱۳۷۷) در پژوهش خود میزان پایایی محاسبه شده بوسیله آلفای کرونباخ را ۰/۸۹ و میزان روایی برای کل پرسشنامه را ۰/۹۲ گزارش داد (به نقل از جاویدی، ۱۳۸۸).

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد^۵: 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 انجام می‌دهند (نمره فرسودگی شغلی ۱۲۰-۸۱)، (۳) افرادی که وضعیت خوبی ندارند (نمره فرسودگی شغلی بین ۲۰۰-۱۲۱)، و (۴) افرادی که نیازمند اقدام فوری هستند (نمره فرسودگی شغلی بالای ۲۰۰). خاکپور و بیرشک (۱۳۸۰) ضریب آلفای کرونباخ آزمون فرسودگی شغلی را ۰/۸۶ و اسفندیاری (۱۳۸۰) با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ گزارش داده اند (به نقل از صفری و گودرزی، ۱۳۸۸).

¹ Marital Conflict Inventory

² Differentiation of self-inventory-revised

³ Rutter Locus of Control Inventory

⁴ Rice Occupational Stress Inventory

⁵ Geldard Occupational Burnout Inventory

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی:

جدول شماره ۱. فراوانی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تعارض زناشویی	۲۴۵	۱۱۲/۶۷	۳۳/۵۵
خودمتمایز سازی	۲۴۵	۱۵۰/۰۴	۲۱/۰۹
منبع کنترل	۲۴۵	۱۱/۸۴	۴/۲۸
استرس شغلی	۲۴۵	۱۴۹/۱۵	۲۱/۹۴
فرسودگی شغلی	۲۴۵	۱۴۱/۰۸	۲۳/۷۶

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین و انحراف استاندارد برای متغیرهای تعارض زناشویی به ترتیب ۱۱۲/۶۷، ۳۳/۵۵، برای خود متمایز سازی ۱۵۰/۰۴، ۲۱/۰۹، برای منبع کنترل، برای استرس شغلی ۱۴۹/۱۵، ۲۱/۹۴، و برای فرسودگی شغلی، به ترتیب ۱۴۱/۰۸، ۲۳/۷۶ می‌باشد.

ب) یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق

جدول ۲. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیر	تعارض زناشویی	خود متمایز سازی	منبع کنترل	استرس شغلی	فرسودگی شغلی
تعارض زناشویی	۱				
خود متمایز سازی	-۰/۴۷	۱			
منبع کنترل	۰/۱۹	-۰/۲۰	۱		
استرس شغلی	۰/۱۶	-۰/۲۳	۰/۲۲	۱	
فرسودگی شغلی	*۰/۵۸	*-۰/۴۷	*۰/۳۲	*۰/۴۴	۱

*همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد رابطه بین متغیرهای تعارض زناشویی، خود متمایز سازی، منبع کنترل و استرس شغلی با فرسودگی به ترتیب برابر با ۰/۵۸، -۰/۴۷، ۰/۳۲، و ۰/۴۴ است. که در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

جدول ۳. ANOVA برای معناداری رگرسیون

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۷۲۸۹۹/۱۰	۴	۱۸۲۲۴/۷۷	۶۷/۴۴	۰/۰۱
۶۴۸۵۵/۲۵	۲۴۰	۲۷۰/۲۳۰		
کل	۱۳۷۷۵۴/۳۶	۲۴۴		

با توجه به جدول شماره ۳ رگرسیون معنادار می‌باشد ($P < ۰/۰۱, F: ۶۷/۴۴$).

جدول ۴. نتایج رگرسیون به شیوه گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	β	مقدار ثابت	R^2	T	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	تعارض زناشویی	۰/۳۰	۵۲/۸۹/۹۶		۸/۹۰	۰/۰۱
	خودمتمایز سازی	-۰/۲۵			-۴/۵۷	
	منبع کنترل	۰/۷۲			۲/۸۰	
	استرس شغلی	۰/۳۲			۳/۳۹	

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴، تحلیل داده‌ها به روش رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که هر چهار متغیر پیش‌بین در معادله رگرسیون باقی مانده اند و در پیش‌بینی فرسودگی شغلی سهم دارند. مقدار بتا برای تعارض زناشویی، ۰/۳۰، برای خود

متمایزسازی، ۰/۲۵، برای منع کنترل، ۰/۷۲ و برای متغیر استرس شغلی ۰/۳۲ می‌باشد. این چهار متغیر با هم مقدار ۵۲/۹ واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. ضریب بتا معرف میزان تاثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از پژوهش حاضر، تعیین سهم تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان زن شهر تهران بوده است. با توجه به نتایج رگرسیون گام به گام در جدول ۴ هر چهار متغیر پیش‌بین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارا می‌باشند. و اینکه فرسودگی شغلی بر اساس ترکیب خطی متغیرهای تعارض زناشویی، خود متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل قابل پیش‌بینی است. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تایید 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، نوایی 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 مولفه‌ها 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 رها 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^۱ (۱۹۸۳)، به نقل از موسوی، نواب نژاد و عاطف وحید، (۱۳۸۴) 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^۲ (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 نتوان 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، تاخیر 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 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

¹ Blumstein & Schwartz

² Mahoney

ناسازگارانه‌ای که می‌تواند 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 خود متمایز سازی فرسودگی شغلی را به صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. با توجه به اینکه خود متمایز سازی مفهومی است که بیشتر در زمینه مسائل خانوادگی مورد بررسی قرار گرفته است تحقیقی در زمینه رابطه بین خود متمایز سازی با فرسودگی شغلی یافت نگردید. اما در تبیین این یافته می‌توان از اصول نظری کمک گرفت. فیشر^۱ (۲۰۰۶) معتقد است افراد متمایز یافته به آسانی تحت تاثیر دیگران برای سهم شدن یا جذب کردن اضطراب آنها قرار نمی‌گیرند و به خاطر دیگران، موضوعات، مشکلات، شکست‌ها یا اضطراب‌ها نشانه‌ی 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^۲ (۱۹۸۶)، ترجمه بهاری و همکاران، (۱۳۸۶) معتقد است افرادی که از نظر تمایز یافتگی مقیاس پایین تری 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. 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^۳ (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.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که استرس شغلی به طور مثبت فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های دیک و وانگنر^۴ (۲۰۰۱)، راس و الیزابت^۵ (به نقل از انجذاب و فرنیاء، ۱۳۸۱) و رحمانی، بهشید، زمانزاده و رحمانی^۶ (۱۳۸۹) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته شاید بتوان گفت از آنجا که زنان با استرس ناشی از خانواده و خانه مواجه هستند، برخورد آنها با استرس شغلی می‌تواند روند فرسودگی شغلی را در آنان تسریع ببخشد. فرسودگی شغلی نشانه استرس شغلی نیست بلکه آن نتیجه عدم کنترل استرس شغلی است. فرسودگی شغلی به مثابه یک شرایط روانشناختی است که به دنبال استرس شغلی می‌آید (رایس ۱۹۹۲، به نقل از بهزادی، ۱۳۸۴).

امروزه، استرس در محیط کار یکی از مسائل در حال رشد است، سازمان‌ها هر روزه پیچیده تر می‌شوند و سازگاری با محیط کار مشکل تر می‌شود (ماینی و بنانو^۷، ۲۰۰۱). فشار عصبی در محیط کار می‌تواند یک اثر منفی و بسیار گسترده‌ای بر سلامت شخص و

^۱ Fischer

^۲ Mayne & Bonanno

عملکرد روزانه اش داشته باشد و روی همه ابعاد وجودی شخص تاثیر می‌گذارد (هارسن و باس^۱، ۲۰۰۲). دنیای صنعتی و فراصنعتی، گرفتاری‌های زیادی را به بار آورده است و نگرانی افراد نسبت به کار و مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی، و نیازهای گوناگون، انتظارات سازمان از کارمند، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومان و اطلاعات همگی سبب شده که کارمندان در سازمان‌های مختلف همواره دچار تنیدگی و هیجانات گوناگون شوند. این مسائل باعث شده تا فشارهای شغلی، افزایش یابد و موجبات بروز بیماری‌های جسمی و روانی را فراهم سازد. طبعاً چنین مشکلاتی در می‌توانند در سرعت بخشیدن به فرسودگی شغلی دارای نقش باشند. (آقا یوسفی، علی پور، داودی فر، ۱۳۸۷). در تبیینی دیگر شاید بتوان گفت از آنجا که در دوره ابتدایی، معلمان نسبت به دوره‌های دیگری تحصیلی به طور موظف روزهای بیشتری از هفته را در مدارس می‌گذارند؛ این احتمال می‌رود که آنان استرس شغلی بیشتری را نسبت به همکاران خود در دوره‌های دیگر تحصیلی (راهنمایی و دبیرستان) تجربه نمایند و از آنجا که در نظام آموزش و پرورش راهکارهایی در جهت حمایت از معلمان دارای استرس شغلی در نظر گرفته نشده است لذا، می‌توان انتظار داشت معلمان این دوره به دلیل استرس شغلی بیشتری که تجربه می‌کنند بیشتر در معرض فرسودگی شغلی باشند.

آخرین یافته تحقیق این بود که نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد منبع کنترل فرسودگی شغلی را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج تحقیق خسروی و اسماعیلی (۱۳۸۷)، کاگان و سگال (۱۹۹۲)، لیبرت^۲ (۱۹۹۸)، سلیگمن و پیترسون (۱۹۸۵)، به نقل از لیبرت، (۱۹۸۸) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته چنین می‌توان گفت که افراد با منبع کنترل درونی کمتر دچار مسائل هیجانی می‌شوند و به صورت فعال تری با مشکلات برخورد می‌کنند و گرایش بیشتری برای حفظ و بهبودی سلامت خود دارند. افراد با منبع کنترل درونی از قدرت و ریسک بالاتری برخوردارند و در مقابل استرس‌های محیطی تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند (نوویکی و استریکلند^۳، ۱۹۸۹) لذا با توجه به این مولفه‌ها می‌توان انتظار داشت که افراد با منبع کنترل درونی کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار بگیرند.

چنانچه معلمان از منبع کنترل درونی برخوردار باشند، بهتر می‌توانند با فشارهای ناشی از کار کنار آمده، این افراد احساس می‌کنند که می‌توانند شخصا رفتارهای خود را هدایت کنند در حالی که افراد با منبع کنترل بیرونی احساس می‌کنند که نیروی‌های بیرونی بر رفتار تاثیر گذار است و هیچ گونه کنترلی را بر رفتار خود ندارند (خاکزادان، ۱۳۸۵). در واقع سازه منبع کنترل یکی از مفاهیم اکتشافی در حوزه‌های مختلف روانشناسی است. احساس کنترل شخصی را می‌توان از نشانه‌های سلامت روان تلقی کرد. اعتقاد به توانایی کنترل خویش، بعد اساسی رفتار کارآمد به حساب می‌آید. وقتی که شخص احساس کند تحت کنترل دیگران و تحت کنترل دیگران و قربانی نیروهای فراسوی خویش است، طبعاً با مشکلاتی از قبیل خشم، اضطراب، افسردگی، مشکلات رابطه‌ای، و نارضایتی شغلی مواجه خواهند شد (شعاری نژاد، ۱۳۷۱، به نقل از خاکزادان، ۱۳۸۵). لذا، با توجه به این مطالب، می‌توان انتظار داشت با آگاهی از نوع منبع کنترل، فرسودگی شغلی را در افراد می‌توان پیش‌بینی کرد.

محدودیت پژوهش

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.

¹ Harsen & Buss

² Liebert

³ Nowicki and Strickland

پیشنهادات پژوهش

با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاکی از پیش‌بینی پذیری فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای تعارض زناشویی، خود-متمایزسازی، استرس شغلی و منبع کنترل بوده است به مسولان نظام آموزش پرورش توصیه می‌شود در برنامه ریزی‌های 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 خود متمایزسازی با فرسودگی شغلی رابطه دارد اما تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته است - در تحقیقات آتی خود به این عامل مهم توجه داشته باشند.

منابع

- ابراهیمی، ا.، نجفی، م.، مهرابی، ع.، و صادقی، ز. (۱۳۸۶). رابطه‌ی تعارضات زناشویی و برخی عوامل جمعیت‌شناختی با شانس ابتلا به سردردهای میگرنی. *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۱۹(۲۶).
- ابوالقاسمی، ش. (۱۳۸۹). مقایسه اثربخشی مصون سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی*. ۲(۱).
- انجذاب، ب.، و فرنی، ف. (۱۳۸۱). ارتباط استرس شغلی با پاسخ‌های روانی و رفتاری ماما‌های شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان یزد، *مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید صدوقی یزد*، ۳(۱۰).
- آقا یوسفی، ع.، علی پور، ا.، و داودی فر، آ. (۱۳۸۸). تاثیر مقابله درمانگری بر باورهای خود-کارآمد، تنیدگی و فرسودگی شغلی. *اندیشه و رفتار*. ۱۰(۳).
- باقری، ن. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه اضافه کار با نقش تعارض کار - خانواده و سلامت روان در معلمان متاهل*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیابانگرد، ا. (۱۳۷۴). *روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان*. انتشارات انجمن اولیاء و مربیان، ۳(۱۶)، ۱۹۹-۲۰۸.
- پرداختچی، م.، احمدی، غ.، و آرزومندی، ف. (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.
- جاویدی، ن. (۱۳۸۸). *اثربخشی آموزش مهارت‌های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت سایکو*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- حسینی، ف. (۱۳۸۱). *بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ریاضی و هنر دبیرستان‌های عادی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- حمید، ن.، چرخ آبی، م.، و امان‌اله نژاد، م. (۱۳۹۰). ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی*، ۶(۲)، ۱۶-۹.
- خاکزادان، ز. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه بین منبع کنترل و فرسودگی شغلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- خوی نژاد، غ.، رجایی، ع.، شکیب، ع.، و رحیمی، ف. (۱۳۸۷). مقایسه‌ی استرس شغلی در مدیران مدارس با منبع کنترل درونی - بیرونی. *پژوهشنامه‌ی تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد*، ۱۶.
- رحمانی، ف.، بهشید، م.، زمانزاده، و.، و رحمانی، ف. (۱۳۸۹). ارتباط سلامت عمومی، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل. *نشریه پرستاری ایران*، ۶۶(۲۳).
- زارعی، س. (۱۳۹۰). *تعیین سهم خودمتمایزسازی، اعتماد، شرم، و گناه در پیش‌بینی سازگاری زناشویی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

- شاکری نیا، ا.، و محمد پور، م. (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۲(۴).
- شرکت، م. (۱۳۷۸). *بررسی رابطه بین منبع کنترل و خلاقیت میان دانشجویان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- شفیعی نیا، ا. (۱۳۸۳). *بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های آموزش مهارت‌های حل تعارضات زناشویی بر بهبود روابط متقابل زن و شوهر*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی.
- صابری، ح.، مروجی، ع.، و ناصح، ج. (۱۳۹۰). *بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان*. *فصلنامه طب جنوب، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی بوشهر*، ۱(۱۴)، ۴۱-۵۰.
- صفری، ش.، و گودرزی، ح. (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)، ۸۵-۱۰۱.
- طالب پور، ا. (۱۳۸۰). *بررسی تاثیر آموزش شناختی بر منبع کنترل انگیزش پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش آموزان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- عابدی، م. (۱۳۸۱). *بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره‌ای شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی- رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان*. پایان نامه دکتری مشاوره. دانشگاه علامه طباطبایی.
- عبدی، ه.، و شهبازی، ل. (۱۳۸۰). *استرس شغلی در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آنها*. *مجله علوم پزشکی و خدمات بهداشتی یزد*، ۳(۹)، ۶۴.
- غفاری، ف.، رفیعی، و ثنائی، ب. (۱۳۸۹). *اثربخشی آموزش خانواده با استفاده از «تئوری سیستمی بوئن» بر تمایز یافتگی و کارکرد خانواده‌های دارای فرزند معتاد*. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۲۲(۶)، ۲۲۷-۲۲۷.
- قادری، ز.، تبریزی، م.، و احقر، ق. (۱۳۸۸). *اثر بخشی خانواده درمانی ستیر بر تغییر سبک‌های مقابله با تعارض زناشویی*. *مجله اندیشه و رفتار*، ۱۱(۳).
- قربان شیرودی، ش.، شفیع آبادی، ع.، و نورانی پور، ر. (۱۳۸۵). *رابطه بین تیپ شخصیتی، مکان کنترل، و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و اثربخشی آموزش مهارت‌های مصون سازی در مقابل استرس بر کاهش آن در کارکنان ایران خودرو*. *دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد خوارسگان*، ۲۷ و ۲۸، ۱۲۵-۱۴۸.
- کریمی، ر. (۱۳۷۰). *کارزدگی، سبب شناسی و درمان*. *مجله دانشمند*، ۴۹.
- کورانیان، ف.، خسروی، ع.، و اسماعیلی، ح. (۱۳۸۷). *بررسی ارتباط نستوهی و منبع کنترل با فرسودگی شغلی در پرستاران*. *افق دانش، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی گناباد*، ۱(۱۴).
- کیت، د.، و نیواستورم، ج. (۱۳۷۰). *رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)*. (ترجمه محمد علی طوسی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- گلا دینگ، س. (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، م.، کرملو، س.، و گنجوی، آ. (۱۳۸۶). *رابطه میان تمایز یافتگی خود و هوش هیجانی در متقاضیان طلاق*. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۳(۱۲).
- مرادی، ا.، و ثنائی، ب. (۱۳۸۴). *بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های حل مساله بر تعارضات والد- فرزند در دانش آموزان*. *تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۲۰(۵).

مقصودی، م.، و محمدی، ش. (۱۳۸۹). فرسودگی شغلی و دل زدگی زناشویی. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۳(۸)، ۵۷-۷۱.
 موسوی، ا.، نوابی نژاد، ش.، و عاطف وحید، م. (۱۳۸۴). تاثیر روابط قبل از ازدواج بر تعارضات زناشویی. مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۲۲(۶).

- Cadavid, V. (1986). Locus-of-control and pupil control ideology as related to the dimensions of burnout of special education Vis-A-Vis regular classroom teachers. *Dissertation Abstracts International*, 47(09), 33-93.
- Dick, R., & Wangner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation. *Journal of educational, psychology*, 71, 243-59.
- 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.
- Harsen, R. J., & Buss, M. (2002). Personality psychology, domains of knowledge about nature. Printer, R. R. Donnelley & Socs Company Willord.
- Heras, J. E. (2008). *A clinical application of Bowen family systems theory*. [On-line]. Available: www.thebowencenter.org
- Hipps, E. S. (1990). The relationship of locus-of-control, stress related to performance-based accreditation, and job stress to job satisfaction and burnout in Alabama public school teachers and principals. *Dissertation Abstracts International*, 52(8).
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S. & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-211.
- Kagan, J., & Segal, J. (1992). *Psychology an introduction*. Philadelphia: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- 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.
- Liebert, R. M. (1998). *Personality strategies and issues*. London: Brook- Cole.
- 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.
- Mayne, J., & Bonanno, A. (2001). Emotions, current issues and future directions New York and London: The Guilford Press.
- Micheil, R. (1988). Reducing teacher stress. *The Journal of Experimental Education*, 157, 1, 117-128.
- Nowicki, S., & stricland, B. R. (1989). A locus of control scale for children. *Journal of Consulting Psychology*, 40, 148-154.
- 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.
- Spector, A. M. (1984). The relationship between coping strategies, locus of control, and the experience of burnout among teachers (stress). *Dissertation Abstracts International*, 45(07), 2323.
- Strauser, D. R., Ketz, K., & Keim, J. (2002). The relationship between self- efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, 68, 20-26.

- Sutherland, M., & Cooper, R. (1990). *Understanding stress*. London.
- 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.
- Wilson, A. (2000). Teaching teachers to distress. <http://www.Psychology today.Com>.