

رابطه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در زنان سرپرست و غیرسرپرست خانوار

زهرا اخوان بی تقصیر^۱

دکتر علی محمد نظری^۲

دکتر باقر ثنایی ذاکر^۳

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در زنان شاغل سرپرست خانوار و غیرسرپرست صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش کلیه زنان شاغل در سازمان بهزیستی شهر تهران بود، برای نمونه گیری از جامعه مذکور از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده گردید، شرکت کنندگان پژوهش ۱۷۰ نفر بودند که ۷۰ نفر سرپرست و ۱۰۰ نفر غیرسرپرست را شامل می‌شد خانوار بودند، برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش با ۲۲ سؤال، و برای سنجش تمایز یافتگی از آزمون تمایز دهنده اسکور نگهدارای با ۴۶ سؤال استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، واریانس) و از آمار استنباطی (تحلیل واریانس دواراهه، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون) استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن در سطح $P < 0/05$ رابطه معکوس و معنادار وجود داشت ($r = -0/31$). بین فرسودگی شغلی زنان سرپرست خانوار و غیرسرپرست تفاوت معناداری وجود داشت، اما بین تمایز یافتگی زنان سرپرست خانوار و غیرسرپرست خانوار تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P < 0/05$).
واژه‌های کلیدی: تمایز یافتگی، فرسودگی شغلی، زنان سرپرست خانوار.

^۱ - دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه تربیت معلم، تهران، ایران (Zahraakhavan2012@yahoo.com)

^۲ - عضو هیات علمی (دانشیار) دانشگاه تربیت معلم، گروه مشاوره، تهران، ایران

^۳ - عضو هیات علمی (استاد) دانشگاه تربیت معلم، گروه مشاوره، تهران، ایران

مقدمه

نظریه سیستم‌ها^۱ نخست به عنوان یک چهارچوب علمی در قرن بیستم معرفی گردید. آثار بیتسون^۲ و جکسون^۳ از نخستین تحقیقاتی بودند که از نظریه سیستم‌ها برای مطالعه خانواده بهره بردند. مطالعات این افراد با بررسی کارکرد خانواده‌های دارای افراد بیمار ذهنی آغاز شد (منگل اسدورف^۴، اسچف سولویس^۵، ۲۰۰۷).

بنا به دیدگاه سیستمی بوئن این ماهیت خانواده است که اعضای آن به شدت به لحاظ عاطفی بهم وابسته هستند و به نظر می‌رسد افراد زیر پوست مشابهی زندگی می‌کنند؛ در این سیستم ((من)) تجلی خانواده است (بوئن^۶؛ ۱۹۷۸).

مفاهیم اصلی نظریه بوئن شامل: تمایز یافتگی خود^۷، مثلث‌ها^۸، نظام عاطفی خانواده خانواده هسته‌ای^۹، گریز عاطفی^{۱۰}، فرایند انتقال چند نسلی^{۱۱}، جایگاه همشیرها^{۱۲} و فرایند احساساتی اجتماعی^{۱۳} هستند که حداقل تاحدی در هر خانواده‌ای جریان دارند. بوئن این مفاهیم را به عنوان محصولات سیستم عاطفی سرتاسری تکامل می‌دهد و بیان می‌دارد این مفاهیم همه بلوغ‌ها را درون سیستم خانواده هدایت می‌کنند (اسچیف^{۱۴}؛ ۲۰۰۴).

هسته‌ای‌ترین مفهوم این نظریه تمایز خود است (بوئن، ۱۹۷۸). میزان تمایز یافتگی بیانگر این است که فرد تا چه حد قادر به جداسازی فکر از احساس است و تا چه حد توانایی مقاومت در مقابل احساسات ناگهانی را دارد (نیکولز^{۱۵}، ۲۰۰۱) و به عبارت دیگر فرد تا چه حد قادر است از بروز رفتارهایی که به طور خودکار از هیجان ناشی می‌شود، اجتناب کند (بوئن، ۱۹۷۸). تمایز یافتگی یکی از زمینه‌های لازم جهت سازگاری ارتباطی و روان‌شناختی می‌باشد (بوئن، ۱۹۷۸). از نظر بوئن افرادی که تمایز یافتگی

¹ -System theory

² - Batson

³ - Gackon

⁴ - Mangelsdorf

⁵ -Schopp-sulvion

⁶ -Bowen

⁷ -Differentiation of self

⁸ -Triangulate

⁹ -Nclear family emotional system

¹⁰ -Emotional cutoff

¹¹ -Multigenerational transmission process

¹² -Sibling possition

¹³ -Sociatal emotional process

¹⁴ -Schiff

¹⁵ -Nichols

کمتری دارند مستعد بیماریهای روانی جسمانی هستند و آنهایی که سطوح بالاتری از تمایز یافتگی را دارند به صورت کارآتر و مؤثرتر در محیط خانواده و جامعه فعالیت می‌کنند (اسچیف، ۲۰۰۴).

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند تمایز یافتگی پایین با اضطراب بالاتر (پلک و پوکو^۱، ۲۰۰۴)؛ اضطراب اجتماعی بالاتر (اراپلک^۲؛ ۲۰۰۵)؛ سازگاری روان‌شناختی کمتر، رضایت زناشویی کمتر و اضطراب بالاتر (اسکورن و فرلیندر^۳، ۱۹۹۸)؛ مواجه شدن با مشکلات بیشتر و داشتن مهارت حل‌مسأله پایین‌تر (برهمن^۴، ۲۰۱۰)، سطح کنترل پایین‌تر و انتخاب همسر در سطوح تمایز یافتگی مشابه (اسچیف، ۲۰۰۴) در ارتباط است. از آنجا که تمایز یافتگی خود برای سازگاری ارتباطی روان‌شناختی ضرورت دارد و به این دلیل که علایم و نشانه‌های فرسودگی شغلی^۵ بیانگر این مطلب است که فرسودگی فرایندی متشکل از فشار شغلی و عدم سازگاریست (چرنیس، ۱۹۸۰ به نقل از ماير ۱۹۸۸) و مسلسل^۶ و جکسون فرسودگی شغلی را کاهش قدرت سازگاری با عوامل فشارزا می‌دانند. به نظر می‌رسد فرسودگی شغلی و تمایز یافتگی با هم در ارتباط می‌باشند به طوری که افزایش یکی با کاهش دیگری همراه است. فریچان^۷ (۲۰۰۹) به رابطه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در پرستاران پرداخت. یافته‌ها نشان داد اشخاص با سطح تمایز یافتگی بالاتر سطح پایین‌تری از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند و افراد با سطح تمایز یافتگی پایین‌تر سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. پژوهش‌ها در زمینه تفاوت‌های جنسیتی در مقوله فرسودگی شغلی بیان‌گر این مطلب است که زنان بیش از مردان فرسودگی را حس می‌کنند (پاینز، ۱۳۸۱).

یک نمونه شاخص از رشد قابلیت انسان در دنیای کار، همانا ورود تعداد کثیری از زنان به جرگه نیروی کار در جنگ جهانی دوم و پس از آن است که این مطلب حاکی از آن است که تقریباً درصد زنان بالغ در نیروی کار در همان حد حضور مردان است (گیسون و میشل، ۱۳۸۶).

¹-Poeleg-popko

²-Orapeleg

³-Elizabet_a.skowrn_myrenalfriedlander

⁴-Barahmand

⁵-Burn-out

⁶-Maslash

⁷-Frish n

در ایران طبق گزارش اداره آمار، شمار زنان شاغل طی سالهای ۶۵ تا ۸۵ نزدیک به ۳ برابر شده است و از ۹۹۸۰۰۰ به ۲۷۸۲۰۰۰ رسیده است و نسبت زنان شاغل به کل جمعیت شاغل به ۱۳/۶ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸). با توجه به شمار رو به رشد زنانی که نقش والد خانواده را بر عهده دارند از جمله سرپرستی تقریباً ۶۰ درصد خانواده‌های تک‌والدی برعهده زنان است (گیسون و میشل، ۱۳۸۶) مساله زنان سرپرست خانوار مساله قابل تامل است.

بر مبنای تعریف سازمان بهزیستی، زنان سرپرست خانوار زنانی هستند که عهده‌دار تأمین معاش مادی و معنوی خود باشند (خسروی، ۱۳۸۰). طبق سرشماری سال ۱۳۸۵ تعداد زنان سرپرست خانوار ۱۶۴۱۰۰۰ نفر بوده است به عبارت دیگر سهم زنان در سرپرستی خانوار ۹/۸ درصد بوده است که این میزان در سال ۸/۱۳۷۵،۷۵ درصد و در سال ۱۳۶۵، ۷/۶۵ درصد بوده است که بر این اساس سالانه ۶۰۰۰۰ زن بی‌سرپرست شده‌اند. لذا این‌گونه استنباط می‌شود که هم در بین زنان سرپرست خانوار و هم در بین زنان غیرسرپرست مساله تمایز یافتگی پایین تعارض و ناسازگاری در حل مساله فرسودگی شغلی ایجاد خواهد کرد. این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در زنان سرپرست خانوار وجود دارد؟ همچنین این سؤال مطرح است که آیا تمایز یافتگی از توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی برخوردار است؟ با توجه به این که تعداد پژوهش‌های داخلی انجام شده در زمینه بررسی فرسودگی شغلی در زنان سرپرست خانوار و بررسی عوامل مرتبط با آن اندک است و همچنین در این پژوهش‌ها رابطه تمایز یافتگی با فرسودگی شغلی مورد توجه قرار نگرفته است پژوهش حاضر به بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و همچنین نقش تمایز یافتگی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی زنان سرپرست و غیرسرپرست خانوار پرداخته است. بر این اساس سوالات پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- رابطه تمایز یافتگی و مولفه‌های آن با ابعاد فرسودگی شغلی در بین زنان سرپرست خانوار و غیر سرپرست چگونه است؟
- ۲- تمایز یافتگی به چه میزان فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند؟
- ۳- آیا بین تمایز یافتگی زنان سرپرست خانوار و غیر سرپرست تفاوت معناداری وجود دارد؟

۴- آیا بین فرسودگی شغلی زنان سرپرست خانوار و غیر سرپرست تفاوت معناداری وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی زنان شاغل خود سرپرست و غیرسرپرست رابطه وجود دارد.
- ۲- بین فرسودگی شغلی زنان شاغل خود سرپرست و غیرسرپرست تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین تمایز یافتگی زنان شاغل خود سرپرست و غیرسرپرست تفاوت وجود دارد.

روش شناسی

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان زن سازمان بهزیستی شهر تهران بودند که ۱۷۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که پس از تقسیم‌بندی شهر تهران به ۴ منطقه شمال، جنوب، شرق و غرب، هر بار از هر منطقه یک اداره انتخاب شد (به علت آنکه روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای است، در هر مرحله یکی از مناطق و از آن منطقه یک اداره انتخاب، و این کار تا آنجا تکرار شد که نمونه‌گیری تکمیل شد) و پس از اخذ موافقت‌های لازم، آزمودنی‌ها ابزارهای پژوهش را تکمیل کردند. از مجموع ۲۳۰ نفر شرکت‌کنندگان در پژوهش، ۱۷۰ نفر (۷۰ زن سرپرست خانوار و ۱۰۰ زن غیرسرپرست خانوار) پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس دوراهه و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی: این ابزار شامل ۲۲ گویه است و توسط مسلس و جکسون (۱۹۸۶) به منظور سنجش میزان فرسودگی شغلی شاغلان حرفه‌های انسانی تدوین شده است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی است و سوالات آن در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که به هر گویه نمره‌ای از صفر (هرگز) تا ۷ (همیشه) اختصاص

می‌یابد. نمرات بالاتر در خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و نمرات پایین‌تر در احساس موفقیت فردی نشان‌دهنده سطوح بالاتر افسردگی است. کارسن و همکاران (۱۹۸۵) روایی این ابزار را مطلوب گزارش کرده‌اند. همچنین پاتریک و همکاران نیز آلفای کرونباخ ۰/۶۴ تا ۰/۸۶ را برای خرده‌مقیاس‌های این ابزار گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی محاسبه گردید و آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برای خستگی عاطفی، ۰/۸۱ برای مسخ شخصیت، و ۰/۷۵ برای احساس عدم موفقیت فردی به‌دست آمد.

۲- پرسشنامه تمایز یافتگی: این پرسشنامه توسط اسکورون (۲۰۰۰) ساخته شده است و تمرکز اصلی آن بر روابط مهم زندگی و ارتباطات جاری افراد با خانواده اصلی است. پرسشنامه مذکور از ۴ خرده‌مقیاس واکنش‌پذیری عاطفی، جایگاه من، گریز عاطفی، و هم‌آمیختگی عاطفی با دیگران تشکیل شده است. پرسشنامه تمایز یافتگی دارای ۴۶ سؤال ۶ گزینه‌ای است که به هر گویه آن نمراتی بین ۱ (ابدا در مورد من صحیح نیست) تا ۶ (کاملا در مورد من صحیح است) تعلق می‌گیرد. حداقل و حداکثر نمرات آزمودنی در این مقیاس به ترتیب ۴۶ و ۲۷۶ است. اسکیان (۱۳۸۴) روایی محتوایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده است. اسکیان (۱۳۸۴)، اسکورون و فرلیندر (۱۹۹۸)، و پلچ و پوپکو (۲۰۰۴) در پژوهش‌هایشان آلفای کرونباخ بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ را گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به‌دست آمد.

یافته‌ها

۴۱ درصد (۷۰ نفر) از آزمودنی‌های مورد مطالعه را زنان سرپرست خانوار و ۵۹ درصد (۱۰۰ نفر) را زنان غیرسرپرست خانوار تشکیل دادند. میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی‌ها به ترتیب برابر با ۴۳/۶ و ۸/۸ برای زنان سرپرست خانوار و ۳۴/۵ و ۷/۳ برای زنان غیرسرپرست خانوار بود. جدول ۱ توزیع فراوانی آزمودنی‌های پژوهش در متغیر سطح تحصیلات را نشان می‌دهد.

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیر سطح تحصیلات در آزمودنی‌های پژوهش

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
بی سواد	۵	۳
سیکل	۲۵	۱۵
دیپلم	۳۴	۲۰
فوق دیپلم	۱۵	۸/۶
لیسانس	۶۴	۳۷/۶
فوق لیسانس	۱۴	۸/۲
بدون پاسخ	۱۳	۷/۶
مجموع	۱۷۰	۱۰۰

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو گروه مورد بررسی در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به یافته‌های جدول ۲ مشخص می‌شود که میانگین گروه زنان سرپرست خانوار در زیرمقیاس جایگاه من و نمره کل تمایز یافتگی به شکل محسوس‌تری پایین‌تر از میانگین گروه زنان غیرسرپرست خانوار است. در سایر زیر مقیاس‌های تمایز یافتگی تفاوت چشمگیری بین دو گروه مشاهده نمی‌شود.

جدول ۲ - اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه به تفکیک گروه

متغیرها	زنان سرپرست خانوار		زنان غیر سرپرست	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
واکنش‌پذیری عاطفی	۳۶/۹	۹	۳۵/۶	۷/۵
جایگاه من	۳۵/۳	۹/۳	۳۹/۳	۷
گریز عاطفی	۴۶/۲	۱۰/۸	۴۷/۷	۹/۴
آمیختگی عاطفی	۴۲/۳	۸/۵	۴۱/۵	۸
نمره تمایز یافتگی	۱۶۰/۷	۲۲/۵	۱۶۴/۲	۲۱/۳
خستگی عاطفی	۱۹/۳	۹/۹	۱۷/۶	۱۰
مسخ شخصیت	۳/۷	۴/۵	۳/۸	۴/۱
فقدان تحقق شخصی	۱۸/۸	۹/۲	۱۵/۷	۸/۷
نمره فرسودگی	۳۸/۹	۱۸/۵	۳۷	۱۵/۹

به‌منظور بررسی رابطه بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تمایز یافتگی رابطه معنی داری

وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین بین برخی از خرده‌مقیاس‌های این متغیرها نیز رابطه معنی‌داری مشاهده شد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	فقدان تحقق شخصی	فرسودگی شغلی
واکنش‌پذیری عاطفی	۰/۳۵*	۰/۱۹*	۰/۰۱	۰/۰۲۶*
جایگاه من	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۱۸*	۰/۰۵
گریز عاطفی	۰/۲۸*	۰/۲۸*	۰/۱۱	۰/۲۹*
امیختگی عاطفی	۰/۱۶*	۰/۰۴*	۰/۱۱	۰/۱۶*
تمایز یافتگی	۰/۳۱*	۰/۱۷*	۰/۱۷*	۰/۳۱*

به‌منظور بررسی نقش پیش‌بین تمایز یافتگی برای فرسودگی شغلی نیز از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. از بین متغیر تمایز یافتگی و خرده‌مقیاس‌های آن تنها نمره کل تمایز یافتگی وارد معادله رگرسیون شد و این متغیر توانست ۱۰ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین نماید ($P < 0/001$).

جدول ۴- تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی توسط تمایز یافتگی

متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	B	Beta	T	سطح معنی‌داری
تمایز یافتگی	۰/۳۱	۰/۱	۱۸	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۴۲	۰/۰۰۱

برای بررسی تفاوت بین زنان سرپرست خانوار و غیرسرپرست خانوار در متغیر تمایز یافتگی و خرده‌مقیاس‌های آن از تحلیل واریانس دوراهه استفاده شده که نتایج آن نشان داد به‌جز خرده‌مقیاس جایگاه من ($p < 0/01$ و $F = 10/2$)، در سایر خرده‌مقیاس‌ها و نمره کل تمایز یافتگی تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مشاهده نشد.

در مورد تفاوت میان دو گروه آزمودنی‌ها از نظر فرسودگی شغلی نیز نتایج آزمون تعقیبی توکی در تحلیل واریانس چندمتغیری نشان داد دو گروه در فرسودگی شغلی ($F = 7/42$ و $p < 0/05$) و خرده‌مقیاس خستگی عاطفی ($F = 13/12$ و $p < 0/05$) تفاوت معنی‌داری را نشان دادند. همچنین بین دو گروه از نظر سایر خرده‌مقیاس‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

برای مقایسه تمایز یافتگی دو گروه از تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) استفاده گردید (جدول ۵). به منظور بررسی پیش فرض تساوی واریانس گروه‌ها نیز از آزمون لئون استفاده گردید و نتایج حاصل نشان داد این مفروضه در متغیرهای فرسودگی شغلی ($F=2, p>0/05$) و تمایز یافتگی ($F=0/02, p>0/05$) برقرار است.

جدول ۵- نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تفاوت متغیرها در دو گروه

متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
واکنش پذیری عاطفی	۶۸	۱	۶۸	۱/۱	۰/۳۱
جایگاه من	۶۵۹/۳	۱	۶۵۹/۳	۱۰/۲	۰/۰۰۲
گریز عاطفی	۱۰۰/۲	۱	۱۰۰/۲	۱	۰/۳۲
آمیختگی عاطفی	۲۸/۸	۱	۲۸/۸	۰/۴۲	۰/۵۲
تمایز یافتگی	۴/۴۸۷	۱	۴/۴۸۷	۱	۰/۳۱
خستگی عاطفی	۲۴۵/۲۳	۱	۲۴۵/۲۳	۱۳/۱۲	۰/۰۳۱
مسخ شخصیت	۲۲۱/۲۲	۱	۲۲۱/۲۲	۲/۲۲	۰/۰۸۲
فقدان تحقق شخصی	۲۵۱/۲۶	۱	۲۵۱/۲۶	۹/۱۰	۰/۳۲۰
فرسودگی شغلی	۲۳۹/۲۳	۱	۲۳۹/۲۳	۷/۴۲	۰/۰۴۷

با توجه به جدول ۵ از میان متغیر تمایز یافتگی و خرده‌مقیاس‌های آن، دو گروه تنها از نظر متغیر جایگاه من ($p<0/01$) دارای تفاوت معنی داری هستند. درباره متغیر فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن نیز مشاهده شد دو گروه از نظر فرسودگی شغلی ($p<0/05$) و مؤلفه خستگی عاطفی ($p<0/05$) دارای تفاوت معنی داری می‌باشند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و همچنین نقش تمایز یافتگی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی زنان سرپرست و غیرسرپرست خانوار انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ به طوری که تمایز یافتگی پایین با فرسودگی شغلی بالا و تمایز یافتگی بالا با فرسودگی شغلی پایین همراه است. همچنین تمایز یافتگی توانست فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند. این نتیجه همسو با یافته‌های فرنچ (۲۰۰۹) است که در پژوهش روی رابطه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در پرستاران نشان داد بین تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. با توجه به نظریه

بوئن این بدان علت است که افراد متمایز در برخورد با مسائل و مشکلات زندگی به صورت عقلانی و منطقی عمل می‌کنند و فشار کمتری را در زندگی متحمل می‌شوند. در حالی که افرادی که متمایز نیستند در گذر از شرایط سخت به صورت عاطفی و هیجانی برخورد می‌کنند. این مسأله منجر به ایجاد فشار سنگین در افراد متمایز نایافته می‌شود (گلدنبرگ، گلدنبرگ ۲۰۰۰؛ ترجمه شاهی و همکاران، ۱۳۸۲).

همچنین بر اساس پژوهش‌های آراپلک (۲۰۰۵)، پلچ و پوکو (۲۰۰۴)، بوهلندر (۱۹۹۷)، سوزان بارتل-هورنیک و پاور (۲۰۰۳) تمایز یافتگی با اضطراب همبستگی دارد. از سوی دیگر آدکولا (۲۰۱۰)، اهوولا و همکاران (۲۰۰۷)، میراندا، هیتی (۲۰۰۷) به رابطه مستقیم اضطراب با فرسودگی شغلی اشاره داشتند یعنی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تحت تأثیر اضطراب افزایش می‌یابد. از سویی دیگر پایین بودن سطح تمایز یافتگی با فرسودگی همراه است (اکینسولا، ۲۰۰۲؛ آدکولا، ۲۰۱۰). علایم افسردگی همچون کاهش انرژی و علاقه، کاهش انگیزه، اشکال در تمرکز، تغییر در سطح فعالیتها، و توانایی‌های شناختی و اختلال در اعمال نباتی و افکار مرگ (کاپلان و سادوک، ۱۳۸۹) باعث از کار افتادگی و غیبت‌های مکرر شغلی می‌شود و عملکرد روانی، اجتماعی و شغلی فرد را تخریب می‌کند (بیورس، ۲۰۰۵).

یافته مهم دیگر پژوهش حاضر وجود تفاوت معنادار فرسودگی شغلی در زنان سرپرست و غیر سرپرست خانوار بود. طبق نظر نالت (۲۰۰۵)، به نقل از آهولا (۲۰۰۷) کسانی که ایفای چندین نقش را بر عهده دارند، تعارض و تراکم نقش بر عدم تعادل کار و زندگی آن‌ها تأثیر داشته است. این بار مسئولیت مضاعف، مطالبات متناقض، تعهدات خانوادگی و شغلی به مرور زمان زنان سرپرست خانوار را متحمل اضطراب بالایی می‌کند. به عبارت دیگر به دلیل این که زنان سرپرست خانوار علاوه بر فشار شغلی، مسئولیت خانواده را نیز بر عهده دارند، همین مسأله منجر به اضطراب بالایی می‌شود (آهولا، ۲۰۰۷). این اضطراب بالا خطر فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد (میرندا و هیچی ۲۰۰۷؛ آدکولا، ۲۰۱۰، اهوولا و همکاران، ۲۰۰۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت زنان سرپرست خانوار به احتمال بیشتری به اختلالات روانی از جمله افسردگی مبتلا می‌شوند (اکینسولا^۱، ۲۰۰۲؛ بالنکر^۲، ۱۹۹۸) و افرادی هم که افسردگی بالاتری دارند به دلیل

¹Akinsola

²Balenger

اشکال در توانایی‌های شناختی و کاهش در انگیزش و علاقه (کاپلان و سادوک، ۱۳۸۹) در معرض فرسودگی شغلی بالاتری قرار می‌گیرند (مسلش، ۲۰۰۱؛ آهولا، ۲۰۰۷). بنابراین احتمال بروز فرسودگی شغلی در زنان سرپرست خانوار بالاتر است.

در مورد متغیر تمایز یافتگی نیز تفاوت معناداری بین زنان سرپرست خانوار و غیرسرپرست وجود نداشت. در تفسیر این یافته می‌توان به این مسأله اشاره کرد که طبق مطالعات بوئن (۱۹۷۸) ارتباطات یک خانواده در حین کودکی و بلوغ تعیین می‌کند که یک شخص چه مقدار از خود را توسعه می‌دهد و در واقع میزان تمایز یافتگی فرد را رقم می‌زند. این میزان تمایز یافتگی پس از برقراری به ندرت تغییر می‌کند، مگر این که شخص تلاشی طولانی مدت و سازمان یافته برای تغییر آن انجام دهد. بنابراین تمایز یافتگی زنان صرف نظر از سرپرست و غیرسرپرست بودن آن‌ها، پیش از ورود به زندگی زناشویی و در واقع در خانواده اولیه شکل گرفته است. بنابراین شاید طبیعی باشد که شرایط حاضر تغییری در میزان تمایز یافتگی افراد به وجود نیاورد.

از میان خرده‌مقیاس‌های فرسودگی شغلی نیز دو گروه تنها از نظر تحلیل عاطفی تفاوت داشتند. چنان که ذکر شد زنان سرپرست خانوار به احتمال بیشتری دچار افسردگی می‌شوند (اکینسولا، ۲۰۰۲). این افسردگی باعث از کار افتادگی و غیبت‌های مکرر شغلی و در نتیجه فرسودگی شغلی بالاتر می‌شود (بیورس، ۲۰۰۵).

در بین خرده‌مقیاس‌های تمایز یافتگی نیز دو گروه تنها از نظر مؤلفه جایگاه من تفاوت داشتند. در تفسیر این یافته می‌توان عنوان کرد زنان سرپرست خانوار به دلیل مشکلات خاصی که با نگاه اطرافیان و خانواده به آن‌ها به عنوان زنی بدون سرپرست دارند، نمی‌توانند عقاید و ارزش‌های خود را در زندگی شخصی خود به کار گیرند و مجبورند بسیاری از خواسته‌های خود را طبق نظر جامعه و اطرافیان تغییر دهند، هرچند این تغییر موجب تعارض و احساس نارضایتی خودشان باشد. بنابراین به نظر می‌رسد این فرآیند بتواند به‌عنوان دلیلی برای پایین آمدن جایگاه من در زنان سرپرست خانوار در نظر گرفته شود. از سوی دیگر زنان سرپرست خانوار به دلیل این که مسؤولیت اقتصادی خانواده را به تنهایی بر دوش دارند، از قدرت ریسک‌پذیری پایین‌تری برخوردارند و به این راحتی نمی‌توانند خودمحمور باشند. بنابراین به‌طور ناخواسته و شاید خواسته از عقاید و ارزش‌های خود علی‌رغم میل باطنی می‌گذرند و به خاطر کسب رضایت منابع قدرت،

رفتار و عقاید خود را تغییر می‌دهند. به نظر می‌رسد این فرآیند باعث پایین آمدن جایگاه من در آن‌ها می‌شود.

در مجموع یافته‌های پژوهش حاضر نشان دهنده نقش تمایز یافتگی در فرسودگی شغلی زنان سرپرست و غیرسرپرست خانوار بود. این یافته ضرورت توجه به تمایز یافتگی پایین را به‌عنوان یکی از عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی خاطر نشان می‌سازد. این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز همراه بود که از آن جمله می‌توان به عدم نمونه‌گیری تصادفی و خودگزارشی بودن پرسشنامه‌های مورد استفاده اشاره کرد.

پیشنهاد های پژوهش

۱- پیشنهاد می‌شود پرسشنامه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی درمقیاس وسیع هنجاریابی شود.

۲- با توجه به یافته‌های پژوهشی مبنی بر وجود رابطه معنادار بین فرسودگی شغلی و تمایز یافتگی و جدید بودن متغیر تمایز یافتگی پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در زمینه رابطه این متغیر با متغیره ای دیگر مربوط به خانواده انجام شود.

۳- باتوجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی درخصوص اثربخشی آموزش تمایز یافتگی بر میزان فرسودگی شغلی انجام شود.

۴- با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود در ارتباط با نظریه بوئن پژوهش‌های آزمایشی صورت گرفته و راه‌های افزایش تمایز یافتگی مورد بررسی قرار گیرد.

۵- اجرای پژوهش در جامعه‌های گسترده تر و متفاوت از جامعه به زیستی پیشنهاد می‌شود مشاوران مراکز مشاوره‌های طی گذراندند و راه‌های آموزش تمایز یافتگی جهت آموزش آن در کلینیک‌های تحت نظارت خود به اجرای این شیوه آموزش اقدام کنند. از آنجایی که در کشور ایران به شدت افراد در سیستم عاطفی خانواده هسته ای در خودگیر هستند و به صورت آگاهانه یا ناخودآگاه از آن تأثیری پذیرند. رای این برنامه به طور کلی گام مؤثری درافزایش تمایز یافتگی افراد خواهد بود.

یافته‌های پژوهش حاضر ضرورت ارائه خدمات روان شناختی و تدوین دوره‌های آموزشی جهت ارتقای تمایز یافتگی را مورد تأکید قرار می‌دهد. انجام چنین مداخلاتی

می‌تواند نقشی مهم در افزایش تمایزیافتگی زنان شاغل سرپرست خانوار و کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها اشاره کرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بدین‌وسیله قدردانی خود را از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش همکاری کردند، اعلام می‌دارند.

منابع:

- پابنز، آیلاچ (۱۳۸۱)، چه کنیم تا عشق رویاییمان به دلزدگی نیانجامد. ترجمه ف، شاداب. تهران: انتشارات ققنوس
- خسروی، زهره (۱۳۸۰)، بررسی مشکلات عاطفی، روانی و اجتماعی زنان سرپرست خانوار، مرکز امور مشارکت زنان نهاد ریاست جمهوری
- کاپلان و سادوک (۱۳۸۹)، چکیده روانپزشکی. ترجمه محمد کیان راد. تهران. انتشارات ارجمند
- گییسون، ر. و میشل. ام (۱۳۸۶)، زمینه مشاوره و راهنمایی. ترجمه باقر ثنائی ذاکر. تهران: انتشارات رشد
- گلدنبرگ، ای. و گلدنبرگ، اچ (۱۳۸۲)، خانواده درمانی. ترجمه حمیدرضا حسین شاهی و همکاران، تهران نشر روان

- Adokola, B.(2010), Gender Diffrence in the Experience of Work Burn. out Among University Staffs. African Journal of Business Management. 4(2):886-889
- Ahola, K.(2007), Occupational Burn out and Health. Finish Institue of Occupational Health
- Akinsola, H.A.Popouichj, M.(2002),The Qualityof Life of familial-of-Female-Headed Households inBotsuana. A Secondary Analysis of Case Study.Health Care Women int.23 (6-7), PP 761-72
- Ballenger, Y. Davidson, G. Lecrubier, Y. Nul, D. KirmayellLy, L.(2001), Consensus Statement On Transcultural Issues In DepressionAnd Anxiety. Clinic Psychiatry
- Bartle-Haring S. S.(1996), Multiple Views On Family Data: TheSample Case Of Adolescent Maternal And Parental Perspectives OnFamily Differentiation Levels. Ohio State University
- Bartle-Haring, S. and Gregory, P.(2003), Relationship Between Differentiation Of Self And The Stress And Distress Associated With Predictive Cancer, Genetic Counseling And Testing: Preliminary Evidence. Families, Systems and Health, 21(4),357-381
- Barahmand, U.(2010), Self DifferentiationIn Women With AndWithout Mental Disorders. Procedia Social and Behavioral Sciences,5: 559-562

- Bohlander, I.R.(1996), Differentiation of self, need fulfillment and psychological well being in married women, New York university: Bell & howell information company
- Beevers, C.(2005), Cognitive Vulnerability To Depression:A DualProcess Model. Clinical Psychology Review.
- Bowen, M.(1978), Family Therapy In Clinical Practice. New York: Gardner
- Barahmand, U.(2010), Self Differentiation In Women With And Without Mental Disorders. Procedia Social and Behavioral Sciences 5:559-562
- ConteNichols, M.P. and Schwartz, R.C. (2001), Bowen Family Systems Therapy
- Frisch N, B.R.(2009), Development Of The Differentiation Of Self And Role Invent For Nurses (DSRI-RN): A Tool To Measure Internal Dimension Work Place Stress. University Of Houston-Downtown, Houston.Nurse Outlook,57:240-245
- Maslach, C. Schavfeli, W.B. Leiter, M.P. (2001), Job Burnout, Annual Review Of Psychology:1-22
- Mangelsdorf, S.C AndSchoppe-sullivan. S.J.(2007), Emergent Family Systems Search. Infant Behavior & Development 30:60-62
- Mayer. D. M.(1988), The Relationship Of Organizational Climate To Burnout Among Faculty In Selected Community College The Midwest. Journal Of Oklahoma State University
- Miranda, H.Slovis, c.(2007), job stress may be depressing stressfulljobs may make for depressed workers. Studysshows: web MD medical news. newyork university
- Nichols, MP.(2001), Family Therapy: Concept and Method. Boston: Allyn and Bacon
- Peley, O.(2005), The Relation Between Differentiation And Social Anxiety: What Can Be Learned From Students And Their Parents? University Of Haifa
- Peleg-Popko, O.(2004), Differentiation and Test Anxiety In Adolescents. Journal Of Adolescents27: 645-662

-
- Skowrn, E.A. And Friend Lander, M.L. (1998), The Differentiation Of Self Inventory: Development And Initial Validation. Journal of Counseling Psychology, 45:1-11
 - Schiff, S.E. (2004), Family Systems Theory AsLiteracy Analysis. University Of Florida