

بررسی رابطه کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۱۹  
آموزش و پرورش شهر تهران  
فرشاد محسن زاده<sup>۱</sup>، دکتر علیرضا کیامنش<sup>۲</sup>، محمود گودرزی

### چکیده

در این پژوهش رابطه کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۹ شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد که کارآیی خانواده متغیر پیش بین و فرسودگی شغلی متغیر ملاک بوده است. ۶۴ نفر از معلمان شامل ۴۲ نفر مرد و ۲۲ نفر زن به روش نمونه گیری خوشه-ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استفاده شد: (۱) ابزار سنجش خانواده (FAD) که هفت بعد کارآیی خانواده را می سنجد؛ حل مشکل، نقشها، ارتباط، مشارکت عاطفی، پاسخگویی عاطفی، کنترل رفتار و کارآیی عمومی. (۲) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و همکاران (۱۹۸۶) که فرسودگی شغلی را در ۳ بعد مسخ شخصیت، احساس موفقیت فردی پایین و تحلیل عاطفی می سنجد. نتایج نشان داد که بین همه ابعاد کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی به استثنای کنترل رفتار با تحلیل عاطفی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ۴۰/۴ درصد واریانس مولفه مسخ شخصیت، ۳۸/۱ درصد واریانس احساس موفقیت فردی پایین و ۵۲/۲ درصد واریانس تحلیل عاطفی توسط ابعاد کارآیی خانواده تبیین می گردد.

کلیدواژگان: کارآیی خانواده، فرسودگی شغلی، معلمان مدارس ابتدایی.

۱. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه تربیت معلم

۲. عضو هیات علمی دانشگاه تربیت معلم

۳. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

## مقدمه

شغل و خانواده نمایانگر دو حیطة بسیار مهم زندگى بزرگسالان به شمار مى روند. براى بسيارى از افراد شاغل ايجاد تعادل بين خواسته ها و تقاضاهای اين دو حیطة وظیفه اى بس مهم به شمار مى رود. اين دو حیطة اغلب به طور جداگانه و مستقل از هم مورد مطالعه قرار گرفته اند، اما در سالهاى اخير تعامل بين آنها مورد توجه شمار فزاينده اى از پژوهشگران کار و خانواده قرار گرفته است. ويدانف<sup>۱</sup> (۱۹۹۰)، به نقل از لارسون<sup>۲</sup> و همکاران، (۱۹۹۴) معتقد است که رابطه متقابلى بين رضایت زناشويى و خانوادگى و استرس شغلى وجود دارد. بدین معنی که اگر فرد در يکى از دو حیطة شغل و خانواده دچار مشکل شود حیطة ديگر نیز تحت تاثير قرار خواهد گرفت.

در رابطه با اثرگذارى حیطة خانواده بر حیطة شغلى، راجرز و مې<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) معتقدند که کیفیت روابط خانوادگى و زناشويى به شیوه های مختلفى مى تواند تجارب شغلى افراد را تحت تاثير قرار دهد. مثلاً وقتى که کیفیت رابطه زناشويى پایین باشد، زوجین ممکن است تشويق، حمايت و تقويت کمتری براى هم فراهم کنند. در حالى که رابطه زناشويى حمايتى ممکن است منبع ارزشمندی براى تاثيرگذارى در عزت نفس و اعتماد به نفس افراد در رويارويى با استرسها و چالشهای شغلى باشد. همچنين بولگر<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۸۹) طى پژوهشى دريافتند که استرسورهای خانگى مانند نزاع با همسر يا فرزندان و احساس گرانبارى در خانه به محیط شغلى منتقل مى شود و احتمال ادراک تراکم نقش و نیز رابطه میان فردى نامناسب با ديگران در محیط شغلى افزايش مى يابد.

على رغم شناخته شدن رابطه دوجانبه و متقابل بين حیطة شغلى و حیطة خانواده تحقیقات اندکى در رابطه با اين که خانواده چگونه مى تواند رفتار شخص در محیط شغلى را تحت تاثير قرار دهد انجام گرفته است و در مقابل به تاثير حیطة شغلى در حیطة خانواده بیشتر پرداخته شده است (پرى - جنکینز، ریپتى و کروتز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰).

1- Vaydonoff

2- Larson

3- Rogers & may

4- Bolger

5- pery- Jenkins, Repptti & Crouter

یکی از مشاغل پراسترس که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است تدریس و حرفه معلمی می باشد. چان<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) اشاره می کند که یک سوم معلمانی که مورد مطالعه قرار گرفته اند از تدریس به عنوان یک شغل بسیار پر استرس نام برده اند. سندرم فرسودگی شغلی که به عنوان پیامد استرس شغلی تعدیل نشده به شمار می رود، یکی از موانع کاری مهم معلمان به شمار می رود.

سندرم فرسودگی شغلی دارای سه بعد می باشد:

الف) تحلیل عاطفی: این بعد در سندرم فرسودگی شغلی معلمان نقش کلیدی دارد، این وضعیت بعد از یک دوره تعامل شدید معلم با دانش آموزان ایجاد می شود و آنها انرژی عاطفی خود را تحلیل رفته می بینند و احساس می کنند که مثل گذشته قادر نیستند در حرفه معلمی ایفای نقش کنند.

ب) مسخ شخصیت: در اینجا معلمان نسبت به دانش آموزان نگرش منفی پیدا می کنند و به شیوه های گوناگونی از جمله برچسب زدنهای موهن به دانش آموزان این ویژگی را نشان می دهند.

ج) احساس موفقیت فردی پایین: این بعد در آموزش اهمیت خاصی دارد، چون عمدتاً معلمان نه به دلیل پاداشهای مالی بلکه برای کمک به دانش آموزان به این حرفه رو می آورند. بنابراین وقتی که آنها احساس کنند که موفق نیستند خودشان را به طور منفی ارزیابی می کنند (شواب<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

عواملی در فرسودگی شغلی معلمان دخیل هستند که برایش، دمپسی وباسلر<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) با مرور تحقیقات گذشته آنها را به دو مقوله تقسیم کرده اند:

الف) متغیرهای شخصی: شامل جایگاه فردی (مدرک تحصیلی، سابقه تدریس و کل سالهای حضور در مدرسه) و ادراک شخصی از کارآیی تدریس و احساس پاداش درونی از حرفه معلمی است.

<sup>۱</sup> - Schwab

<sup>۲</sup> - Brisse, Dempsy & Basler

ب) متغیرهای موقعیتی: شامل ویژگیهای سازمانی (پایگاه اجتماعی- اقتصادی مدرسه، شرکت معلم در تصمیم گیریهای مدرسه، سخت گیری سازمانی) و حمایت های دریافت شده از منابع مختلف (مدیر، همکاران، دانش- آموزان، والدین، دوستان و خانواده معلم) می باشند. از جمله عواملی که در رابطه با فرسودگی شغلی می توان در نظر گرفت و در تقسیم بندی عوامل مربوط به فرسودگی شغلی معلمان نیز به طور ضمنی مورد اشاره قرار گرفته است کارآیی خانواده می باشد، چرا که حمایت عاطفی و کارآیی خانواده یکی از عوامل مهم در رویارویی صحیح با مشکلات و استرس ها به شمار می رود. اپشتاین، بالدوین و بیشاپ (۱۹۸۳)، به نقل از نجاریان، (۱۳۷۴) هفت بعد برای کارآیی خانواده در نظر گرفته اند که عبارتند از: حل مشکل، ارتباط، نقشها، پاسخدهی عاطفی، مشارکت عاطفی، کنترل رفتار و کارآیی عمومی. این ابعاد به عواملی مانند چگونگی تقسیم وظایف بین اعضا، قدرت برنامه ریزی برای ادای وظایف، تعیین مرزها و نقشها برای اعضا، عادلانه و منطقی بودن وظایف و نقشها برای اعضا، حمایت از یکدیگر در مواقع بحران، ارتباط صریح، اعتماد متقابل، مسئولیت پذیری، ابراز عواطف به یکدیگر و... مربوط می شوند.

خانواده یکی از حیطه های اصلی و تاثیرگذار زندگی افراد می باشد و بنا به نظریه اسپیل اور<sup>۱</sup> کیفیت زندگی خانوادگی می تواند به سایر حیطه های زندگی افراد مانند حیطه شغلی منتقل شده و آنها را به طور منفی یا مثبت تحت تاثیر قرار دهد و یا از آنها تاثیر پذیرد و پژوهشهای متعدد (راجرز و می، ۲۰۰۳؛ کینون و همکاران، ۱۹۹۶) این امر را تایید می کنند. با توجه به نقش کارآیی خانواده در کمک به اعضا برای کنار آمدن با مشکلات مختلف و از جمله استرسورها و انتقال کیفیت زندگی خانوادگی به حیطه شغلی و با توجه به این که فرسودگی شغلی در اثر مواجهه با استرسورهای شغلی ایجاد می شود، این پژوهش به بررسی ارتباط بین میزان کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی معلمان پرداخته است.

### سوالاتی پژوهش

۱- آیا بین میزان هر یک از ابعاد کارآیی خانواده و ابعاد فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

<sup>۱</sup> - spillover

- ۲- سهم هریک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی چقدر است؟
- ۳- سهم هریک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد احساس موفقیت فردی پایین فرسودگی شغلی چقدر است؟
- ۴- سهم هریک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد تحلیل عاطفی فرسودگی شغلی چقدر است؟

### روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری

با توجه به اینکه در این پژوهش اطلاعات به دست آمده مربوط به ارتباط متغیرهای فرسودگی شغلی و کارآیی خانواده در یک گروه می باشد لذا روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان می باشد که در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ در مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران مشغول به تدریس بودند. تعداد این افراد (جامعه آماری) ۶۱۵ نفر بودند که ۲۹۶ نفر در مدارس ابتدایی دخترانه و ۳۱۹ نفر در مدارس پسرانه حضور داشتند. در این پژوهش برای نمونه گیری از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شد. بدین ترتیب که بعد از تهیه لیست مدارس ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۹، ۸ مدرسه به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها بر روی تمامی معلمان که در مدارس فوق حضور داشتند و تعداد آنها ۷۸ نفر بود اجرا گردید که ۱۴ مورد از پرسشنامه ها به دلیل تناقض پاسخها و نیز بی پاسخ ماندن برخی از سوال ها حذف شده و ۶۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### ابزار های جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شده است:

#### الف) پرسش نامه فرسودگی شغلی برای معلمان (MBI)<sup>۱</sup>

پرسش نامه فرسودگی شغلی معلمان که بوسیله مسلش و جکسون (۱۹۸۵) تهیه شده است همان پرسش نامه فرسودگی شغلی خدمات انسانی است که در آن اصطلاح "دانش آموزان" جایگزین اصطلاح "مراجعان" شده است. این پرسش نامه از ۲۲ ماده تشکیل شده است

<sup>۱</sup>- Maslach Burnout Inventory

که جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی را می سنجد: تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی پایین.

دو نوع دستورالعمل برای شیوه پاسخگویی به مواد پرسش نامه وجود دارد، فراوانی و شدت. به دلیل همبستگی بالای دو نوع نمرات مسلش و جکسون (۱۹۸۵) پیشنهاد می کنند که بهتر است از روش فراوانی استفاده شود (به نقل از بدری گرگری، ۱۳۷۴). در پژوهش حاضر نیز پاسخ آزمودنیها به هر یک از موارد بر اساس دستورالعمل فراوانی بوده است.

لازم به توضیح است که در ماده های مربوط به ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت به عبارات منفی نمره داده می شود و نمرات بالا نشانگر میزان بالای فرسودگی شغلی است اما در بعد احساس موفقیت فردی پایین به عبارات مثبت نمره داده می شود و نمرات بالا بیانگر میزان پایین فرسودگی شغلی است.

### پایایی

مسلش و جکسون (۱۹۸۱) در مطالعه ۴۲۰ نفر (۶۹ درصد زن و ۳۱ درصد مرد) با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسش نامه را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کردند. همچنین برای خرده آزمونهای سه گانه ضرایب آلفا به شرح زیر محاسبه شد:

تحلیل عاطفی (فراوانی، ۰/۸۹، شدت، ۰/۸۶)، مسخ شخصیت (فراوانی، ۰/۷۷، شدت، ۰/۷۲)، احساس موفقیت فردی پایین (فراوانی، ۰/۷۴، شدت، ۰/۷۲) (به نقل از عابدی، ۱۳۸۱).

### روایی

مسلش و جکسون (۱۹۸۲) برای تعیین روایی MBI از روشهای زیر استفاده کرده اند:

۱- محاسبه نمره افراد در MBI با نمره ای که فردی کاملاً آشنا (همکار یا همسر) به فرد می داد. در مطالعه ای از همکاران ۴۰ نفر از کارکنان موسسات بهداشت روانی که MBI را تکمیل کرده بودند خواسته شد که به همکارشان از نظر عاطفی و نحوه برخورد

با مراجعان نمره دهند. ضریب همبستگی بین نظر همکاران و نمره افراد ارزیابی شده در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در مقیاس شدت به ترتیب  $r = 0/41$  و  $r = 0/57$  =  $r$  به دست آمد که از نظر آماری در سطح  $0/01$  معنادار بود. در مقیاس فراوانی ضرایب همبستگی محاسبه شده در سطح  $0/05$  معنادار بود.

۲- همبستگی نمره افراد در MBI و پیامدهای مربوط به شغل: در مطالعه ای روی ۱۸۰ پرستار و کارکنان بهداشت روانی همبستگی بین نمرات افراد در آزمون رضایت از شغل و خستگی عاطفی ( $r = 0/26$  و  $p < 0/0001$ ) و مسخ شخصیت ( $r = 0/39$  و  $p < 0/0001$ ) منفی بود و با عملکرد شخصی ( $r = 0/29$  و  $p < 0/0001$ ) مثبت بود (به نقل از عابدی، ۱۳۸۱).

### ب) ابزار سنجش خانواده<sup>۱</sup> (FAD)

ابزار سنجش خانواده یک پرسش نامه ۶۰ سوالی است که برای سنجیدن عملکرد خانواده بنا بر الگوی مک مستر تدوین شده است. این الگو خصوصیات ساختاری، شغلی، و تعاملی خانواده را معین می سازد و ۶ بعد از عملکرد خانواده را مشخص می کند. این ابعاد از این قرار است: حل مسئله، ارتباط، نقشها، پاسخدهی عاطفی، مشارکت عاطفی و کنترل رفتار. لذا ابزار سنجش خانواده متناسب با این ۶ بعد، از ۶ خرده مقیاس برای سنجیدن آنها، بعلاوه یک خرده مقیاس هفتم مربوط به عملکرد کلی خانواده تشکیل شده است (به نقل از ثنائی، ۱۳۷۹).

به هر سوال ۱ تا ۴ نمره با استفاده از این کلید داده می شود: کاملاً موافق= ۱، موافق= ۲، مخالف= ۳، کاملاً مخالف= ۴. به سوال ها یا عباراتی که توصیف عملکرد ناسالم اند، نمره معکوس داده می شود. نمرات کمتر نشانه عملکرد سالمتر است. معدل پاسخ به سوالها که هر یک بین ۱ (سالم) تا ۴ (ناسالم) می شود، برای بدست آوردن نمرات هفت مقیاس محاسبه می گردد.

### پایایی

این آزمون پس از تهیه توسط اپستین، بالدوین و بیشاپ در سال ۱۹۸۳ بر روی یک نمونه ۵۰۳ نفری اجرا گردید. دامنه ضریب آلفای زیر مجموعه های آن بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ است که

<sup>۱</sup>- Family Assessment Device

نشان می دهد از همسانی درونی نسبتا خوبی برخوردار است. در ایران تحقیقات انجام شده توسط نجاریان (۱۳۷۴)، امینی (۱۳۷۸)، بهاری (۱۳۷۹) و صیادی (۱۳۸۱) بیانگر پایداری بالای این آزمون است. نجاریان (۱۳۷۴) اعتبار آزمون مذکور را بر روی ۵۱۰ نفر از دانشجویان دختر و پسر دانشگاه تهران برابر با ۰/۹۳ گزارش نمود که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است.

### روایی

ابزار سنجش خانواده (FAD) تا حدی دارای روایی همزمان و پیش بین است. این ابزار در یک مطالعه مستقل روی ۱۷۸ زوج حدودا ۶۰ ساله با مقیاس رضایت زناشویی لاک-والاس همبستگی متوسط داشت و قدرت نسبتا خوبی برای پیش بینی نمرات مقیاس روحیه سالمندی فیلادلفیا نشان داده است. به علاوه این ابزار با قدرت متمایزسازی اعضای خانواده های بالینی و خانواده های غیربالینی در هر هفت خرده مقیاس خود دارای روایی خوبی برای گروه های شناخته شده است (به نقل از ثنائی، ۱۳۷۹).

### یافته های پژوهش

جدول (۱) اطلاعات توصیفی مربوط به داده های ابعاد کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی را نشان می دهد و حاکی از این است که خانواده های معلمان در تمامی ابعاد کارکرد متوسطی دارند. نمرات ابعاد فرسودگی شغلی نیز نشان می دهد که معلمان در بعد تحلیل عاطفی میزان فرسودگی پایین و در ابعاد مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی پایین میزان فرسودگی متوسطی را تجربه می کنند.



جدول ۱. اطلاعات توصیفی مربوط به داده های ابعاد کارآیی خانواده و فرسودگی شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
کارآیی خانواده	حل مشکل	۱۲/۳۵	۴/۱۳	۶
	ارتباط	۱۳/۳۴	۴/۷۴	۵
	نقشها	۲۱/۴۸	۲/۷۸	۱۵
	پاسخدهی عاطفی	۱۵/۱۵	۴/۱۹	۹
	مشارکت عاطفی	۲۰/۰۳	۵/۱۳	۱۰
	کنترل رفتار	۱۸/۷۵	۴/۱۷	۱۱
	کارآیی عمومی	۲۳/۷۸	۵/۱۹	۱۳
فرسودگی شغلی	تحلیل عاطفی	۱۵/۱۰	۹/۵۲	۰
	مسخ شخصیت	۹/۰۹	۵/۹۴	۰
	احساس موفقیت فردی پایین	۳۵/۳۲	۷/۳۰	۱۷

## سوال اول

آیا بین میزان هر یک از ابعاد کارآیی خانواده و ابعاد فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور تعیین ارتباط هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، احساس موفقیت فردی پائین)، با هر یک از ابعاد کارآیی خانواده از همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به نتایج جدول (۲) تمامی همبستگی های محاسبه شده به استثنای همبستگی کنترل رفتار با تحلیل عاطفی در سطح ( $P < 0/01$ ) معنادار می باشند. جهت این رابطه ها در دو بعد مسخ شخصیت و تحلیل عاطفی مستقیم و در بعد احساس موفقیت فردی پایین منفی می باشد که با توجه به شیوه نمره گذاری ضرایب همبستگی نشان می دهند که با افزایش میزان توانایی خانواده در ابعاد مختلف، میزان تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی پایین کاهش می یابد و بالعکس.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ابعاد مختلف کارآیی خانواده با ابعاد فرسودگی شغلی

متغیرها	تحلیل عاطفی	مسخ شخصیت	احساس موفقیت فردی پایین
حل مشکل	۰/۶۱۴*	۰/۴۳۷*	-۰/۵۲۷*
ارتباط	۰/۶۳۸*	۰/۵۰*	-۰/۴۹۸*
نقشها	۰/۳۴۶*	۰/۴۵۲*	-۰/۴۴۸*
پاسخدهی عاطفی	۰/۵۳۵*	۰/۵۷۱*	-۰/۵۶۱*
مشارکت عاطفی	۰/۴۷۸*	۰/۵۵۲*	-۰/۵۴۱*
کنترل رفتار	۰/۲۴۵	۰/۴۵۰*	-۰/۴۳۷*
کارآیی عمومی	۰/۶۹۱*	۰/۵۹۱*	-۰/۵۷۳*

\* $p < 0/01$

### سوال دوم

سهم هریک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی جدول ۳. تعیین سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی متغیر مسخ شخصیت چقدر است؟

به منظور تعیین سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در تبیین متغیر مسخ شخصیت فرسودگی شغلی از روش رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شد. نتایج جدول (۳) نشان می دهد که در گام اول متغیر کارآیی عمومی وارد شد. ضریب تبیین محاسبه شده برابر با

۰/۳۳ می باشد، که این مقدار ( $df=1,62$  و  $F=33/22$ ) معنادار می باشد. در گام دوم علاوه بر متغیر کارآیی عمومی متغیر مشارکت عاطفی نیز وارد معادله شد. نتایج نشان می دهد که ضریب تبیین شده توسط این دو متغیر برابر ۰/۴۰۴ است. مقدار افزایش ضریب تبیین نیز با وارد شدن متغیر مشارکت عاطفی به لحاظ آماری ( $df=2,61$  و  $F=22/36$ ) معنادار می باشد.

### سوال سوم

سهم هریک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد احساس موفقیت فردی پایین فرسودگی شغلی چقدر است؟

به منظور تعیین سهم هر کدام از متغیرهای کارآیی خانواده در تبیین متغیر احساس موفقیت فردی پایین از روش رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شد. نتایج جدول (۴) نشان می دهد که در گام اول متغیر کارآیی عمومی وارد شد. ضریب تبیین محاسبه شده برابر با ۰/۳۲ می باشد. شود، که این مقدار ( $df=1,62$  و  $F=30/14$ ) معنادار می باشد در گام دوم متغیر مشارکت عاطفی نیز علاوه بر متغیر کارآیی عمومی وارد معادله شد. نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب تبیین شده توسط این دو متغیر برابر ۰/۳۸ می باشد، موفقیت فردی پایین

جدول ۳. تعیین سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی متغیر مسخ شخصیت

منبع تغییرات	مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	مقدار F	$\Delta R^2$	سطح معناداری
کارآیی عمومی	۷۷۶/۵۱۷	۱	۷۷۶/۵۱۷	۳۳/۲۲۸	۰/۳	۱۰۱
خطا	۱۴۴۸/۹۲۰	۶۲	۲۳/۲۳۷			
کل	۲۲۲۵/۴۳۸	۶۳				
کارآیی عمومی و مشارکت عاطفی	۹۴۱/۵۶۵	۲	۴۷۰/۷۳۸	۳۲/۳۶۸	۱/۴	۱۰۱
خطا	۱۲۸۳/۸۷۲	۶۱	۲۱/۰۴۷			
کل	۲۲۲۵/۴۳۸	۶۳				

توسط این دو متغیر تبیین می شود. مقدار افزایش ضریب تبیین با وارد شدن متغیر مشارکت عاطفی ۰/۰۷۳ می باشد که این مقدار افزایش در ضریب تبیین توسط متغیر مشارکت عاطفی به لحاظ آماری ( $F=20/37$  و  $df=2,61$ ) معنادار می باشد.

جدول ۴. تعیین سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی احساس موفقیت فردی پایین

سطح معناداری	$R^2$	$R$	مقدار $F_r$	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجزورات	منبع تغییرات
۰/۰۱		۰/۳۲	۳۰/۱۴	۱۰۹۹/۲۰۸	۱	۱۰۹۹/۲۰۸	کارآیی عمومی
				۳۶/۴۶۶	۶۲	۲۲۶۰/۹۰۱	خطا
					۶۳	۳۳۶۰/۱۰۹	کل
۰/۰۱	۰/۰۷۳	۰/۳۸	۲۰/۳۷	۶۷۲/۸۵۶	۲	۱۳۴۵/۷۱۳	کارآیی عمومی و مشارکت عاطفی
				۳۳۰/۲۳	۶۱	۲۰۱۴/۳۹۶	خطا
					۶۳	۳۳۶۰/۱۰۹	کل

\* $p < 0/01$

#### سوال چهارم

سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی بعد تحلیل عاطفی فرسودگی شغلی چقدر است؟

به منظور تعیین سهم هر کدام از متغیرهای کارآیی خانواده در تبیین متغیر تحلیل عاطفی از روش رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شد. نتایج جدول (۵) نشان می دهد که در گام اول متغیر کارآیی عمومی وارد شد. ضریب تبیین محاسبه شده برابر با ۰/۴۶ می باشد یعنی ۴۶ درصد از واریانس متغیر تحلیل عاطفی توسط متغیر کارآیی عمومی تبیین می شود، که این مقدار ( $F=56/52$  و  $df=1,62$ ) معنادار می باشد. در گام دوم متغیر حل مشکل نیز علاوه بر متغیر کارآیی عمومی وارد معادله شد. نتایج نشان می دهد که مقدار ضریب تبیین شده توسط

این دو متغیر برابر ۰/۵۲ است، مقدار افزایش ضریب تبیین با وارد شدن متغیر حل مشکل به معادله ۰/۰۶ می باشد که به لحاظ آماری ( $F=۳۵/۴۱$  و  $df=۲,۶۱$ ) معنادار می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته ها نشان می دهد که بین تمامی ابعاد کارآیی خانواده و ابعاد فرسودگی شغلی معلمان به استثنای بعد کنترل رفتار با تحلیل عاطفی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، بدین معنی که میزان بالای کارآیی خانواده های معلمان با میزان فرسودگی شغلی پایین تری همراه است. نتیجه این پژوهش تاییدی است بر نظریه اسپیل اور<sup>۱</sup> مبنی بر این که کیفیت زندگی خانوادگی می تواند به زندگی شغلی افراد منتقل شده و آن را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین نتیجه این پژوهش با پژوهشهای دیگر انجام گرفته در زمینه تاثیر و تاثر متقابل حیطة های شغلی و خانواده (راجرز و می<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ بولگر<sup>۳</sup> و دیگران، ۱۹۸۹؛ و بارلینگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴؛ فرون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷) همسو می باشد. با توجه به این که یکی از خصیصه های مک ایون

مشخص خانواده های کارآ حمایت اعضای خانواده از یکدیگر می باشد نتیجه این پژوهش با پژوهش سارس<sup>۶</sup> (۱۹۹۰) که نشان داد رابطه معکوسی بین میزان حمایت اعضای خانواده و فرسودگی شغلی وجود دارد نیز همسو می باشد.

- 1- spillover
- 2- Rogers & may
- 3- Bolger
- 4- Barling
- 5- frone
- 6- saros

جدول ۵. تعیین سهم هر یک از ابعاد کارآیی خانواده در پیش بینی متغیر تحلیل عاطفی

منبع تغییرات	مجذورات	درجه آز	میانگین مجذورات	مقدار F	2	R <sup>2</sup>	سطح معناداری
کارآیی عمومی	۲۷۲۶/۲۰۳	۱	۲۷۲۶/۲۰۳	۵۶/۵۲۹	۰/۶		۰/۰۱
خطا	۲۹۹۰/۰۳۱	۶۲	۴۸/۲۲۶				
کل	۵۷۱۶/۲۳۴	۶۳					
کارآیی عمومی و حل مشکل	۳۰۷۱/۳۴۲	۲	۱۵۳۵/۶۷۱	۳۵/۴۱۸	۰/۲	۰/۶	۰/۰۱
خطا	۲۶۴۴/۸۹۲	۶۱	۴۳/۳۵۱				
کل	۵۷۱۶/۲۳۴	۶۳					

تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که ۴۰/۴ درصد از واریانس بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی معلمان به وسیله دو بعد کارآیی عمومی و مشارکت عاطفی خانواده قابل تبیین است که نشان می دهد میزان کارآیی عمومی و مشارکت عاطفی خانواده های معلمان می تواند میزان تجربه بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. بدین معنی که میزان کارآیی عمومی و توان مشارکت عاطفی بالای خانواده های معلمان با میزان کمتری از نگرش غیرانسانی نسبت به دانش آموزان و برخورد با آنها به مثابه اعداد و اشیا همراه است.

نتایج همچنین نشان داد که ۳۸/۱ درصد از واریانس بعد احساس موفقیت فردی پایین فرسودگی شغلی معلمان به وسیله دو بعد کارآیی عمومی و مشارکت عاطفی قابل تبیین است. کارآیی عمومی که تلفیقی از شش بعد کارآیی خانواده است و همچنین مشارکت عاطفی مطلوب اعضای خانواده های معلمان علاوه بر اثرگذاری بر میزان مسخ شخصیت تجربه شده به وسیله معلمان، نحوه ارزیابی معلمان از عملکرد خویش را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. بدین معنی که میزان کارآیی عمومی و توان مشارکت عاطفی پایین خانواده های معلمان و کیفیت و کمیت نامناسب در میان گذاشتن احساسات در خانواده موجب می شود که آنها عملکرد خودشان را به طور منفی ارزیابی کنند و احساس کنند که در کارشان موفق نیستند.

پیش بینی بعد تحلیل عاطفی فرسودگی شغلی نیز نشان داد که ۵۲/۲٪ از واریانس مولفه مذکور به وسیله دو بعد کارآیی عمومی و حل مشکل خانواده های معلمان قابل تبیین است که نشان می دهد میزان بالای کارآیی عمومی و استفاده از شیوه های موثر حل مشکل در خانواده معلمان با میزان تحلیل عاطفی کمتری همراه است بدین معنی که احساس مشکل در خانواده و ناتوانی در حل آن با احساس ناتوانی عاطفی و ناتوانی در سرمایه گذاری عاطفی کافی در شغل همراه می گردد.

کارآیی عمومی خانواده معلمان که پیش بین مناسبی برای هر سه بعد فرسودگی شغلی بود به میزان سلامت یا آسیب کلی خانواده مربوط می شود و در برگیرنده شش بعد دیگر است. با توجه به این یافته می توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی بیشتر از آن که متاثر از بعد یا ابعاد خاصی از کارآیی خانواده باشد از کارآیی عمومی و کلی خانواده متاثر است. معلمانی که خانواده های آنها کارآیی بهینه ای در مجموعه عواملی مانند حل مشکل خانواده، تقسیم نقشها و مسئولیتها در خانواده، ابراز عواطف و احساسات به همدیگر، توجه و علاقه به فعالیتهای همدیگر، اتخاذ ملاکهای منطقی برای ارزیابی عملکرد اعضا و برقراری ارتباط صریح و موثر دارند فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می کنند بالعکس.

نتیجه این پژوهش تلویحاتی برای عمل مشاوره و تربیت مشاوران و روان شناسان دربر دارد. اولاً لازم است که مشاوران و روان شناسان به همبستگی و ارتباط متقابل نقشهایی که افراد در زندگی تجربه می کنند (سوپر، ۱۹۹۰) توجه داشته باشند. موفقیت در یک نقش موفقیت در سایر نقشها را تسهیل می کند و مشکلات تجربه شده در یک نقش می توانند عملکرد افراد در سایر نقشهای زندگی را به طور منفی تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین متخصصان درگیر در حرفه های یاورانه باید توانایی حل و فصل همزمان مشکلات گوناگون مراجعان از جمله مشکلات مربوط به حوزه های شغلی و خانوادگی را داشته باشند. اینجا ضرورت شیوه های متفاوت و جامع تر تربیت مشاوران و روان شناسان پدیدار می شود. کارآموزی جامع و یکپارچه، آشنایی یا شیوه های جامع ارزیابی مراجعان، و لحاظ کردن ارتباط متقابل مشکلات گوناگون مراجعان و توانمندی پرداختن موثر به مشکلات نقشهای مختلف زندگی مراجعان به طور هم زمان، ضرورتهایی هستند که برهمبستگی نقشهای زندگی و به ویژه دو نقش مهم زندگی (شغلی

و خانوادگی) تاکید می کنند. پژوهشهای بیشتری لازم است تا تصویر روشنتری از تعامل همه نقشهای زندگی در تعیین کیفیت زندگی و به ویژه کیفیت زندگی شغلی افراد به دست آید.

### منابع

- ثنایی ذاکر، ب. (۱۳۷۹). *مقیاسهای سنجش خانواده و ازدواج*. تهران: انتشارات بعثت.
- امینی، ف. (۱۳۷۸). *مقایسه عملکرد خانواده و گرایش دانش آموزان دختر مستقل و وابسته به دیگران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- بدری گرگری، ر. (۱۳۷۴). *سندرم فرسودگی شغلی و مکانیزمهای مقابله‌ای معلمان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- بهراری، ف. (۱۳۷۹). *ارزیابی و مقایسه کارایی خانواده‌های زوجهای غیر طلاق و زوجهای در حال طلاق مرجوعی به سازمان پزشکی قانونی کشور*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- عابدی، م.ر. (۱۳۸۱). *بررسی و مقایسه اثر بخشی روشهای مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی - رفتاری شادمانی فورد رایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان*. پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- نجاریان، ف. (۱۳۷۴). *بررسی ویژگیهای ابزار سنجش خانواده (FAD)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.

Bolger, N.; DeLongis, A.; Kessler, R.C. & Wethikgton, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage And Tthe Family*. 51, 175- 183

Brissie., J.S. Hoover-dempsey. V. & Bassler. O.V. (1998). Individual, Situational Contributors to teacher burnout, *Journal of Educational Research* 82 (2).

Chan, D.W. (2003). Hardiness And It's Role In The Stress-Burnout Relationship Among Prospective Chines Teachers In Hong Kong. *Journal Of Teaching And Teacher Education*. 19, 381-395.

Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educeational and Developmental Psychology*. 3, 35-47.

Frone, M.R. (1997). Developing and testing an integrative model of the work- family interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50, 145-167.

Kinnunen, U. Herris, J. & Vermolst, A.(1996). Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age. *Journal of Family Relations*. 45, 449-455.

Larson, J.H. (1994). The impact of Job insecurity on marital and family Relationships. *Journal of Family Rrelations*. 43, 138-143.



- MacEwen, K.E. & Barling J. (1994). Daily consequences of work interference with family. *Journal of Work & Stress*. 8, 244-245.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. & crouter, A.C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*. 62, 981-998.
- Rogers, J. & May, D. C. (2003). Spillover Between marital quality and Job satisfaction: long term Patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*. 65, 482-492.
- Sarros, J.C. (1992). Social support and teacher burnout. *Journal of Educational Administration*. 30, 55-70.
- Schwab, R. (2001). Teacher burnout: Moving beyond psychobabble. *Theory in to Practice*. 12 (1).
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی