

The Relationship Between Burn out and Family,s Functions Among the staff of National Bank In The Province of East Azarbayejan

Mostafa Eghlima¹ - Nahid Golizadeh²

Abstract

Aim: This study examined the relationship between burnout and family function among the employees of nation Bank in East Azarbaijan.

This study is a correlation research wich is also nonexpreiment.

Method: The study was done through correlahonal method and 135 staff was selected out of 215 randomly and data was analyzed. Two different tools were used in this research, on was Maslk and the other, Mc. Master.

Results: The results showed that there is a significant relation between burnout and family function Six scale that including Problem- Solving, roles. Communication, Affective responsiveness, Affective involuement, behaviour control.

Keywords: Burnout, family,s functions Problem, Solving, roles, Communication, Affective responsiveness, Affective involuement, behaviour control

رتال جامع علوم انسانی

1-University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences

2-M.A in Social Work, Authored (Email: Golizade@yahoo.com)

رابطه فرسودگی شغلی کارکنان بانک ملی آذربایجان شرقی با کارکردهای خانواده

مصطفی اقلیما^۱ - ناهید گلی زاده^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه فرسودگی شغلی کارکنان بانک ملی با کارکردهای خانوادگی آنها انجام شده است. روش: روش تحقیق از نوع همبستگی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و ضریب همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری متصدیان امور بانکی تعداد ۱۳۵ نفر از بین ۲۱۰ نفر که براساس جدول مورگان در این مطالعه مورد ارزیابی قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می باشد. برای ارزیابی فرسودگی شغلی از ابزار فرسودگی شغلی مازلاک و برای ارزیابی کارکرد خانواده از ابزار سنجش خانواده مک مستر مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج: یافته‌های پژوهشی نشان می دهد که بین فرسودگی شغلی با ۶ مقیاس کارکرد خانواده عبارتند از حل مسأله، نقشها، ارتباط، پاسخ دهی عاطفی آمیختگی عاطفی و کنترل رفتار رابطه معناداری وجود دارد. واژه گان کلیدی: فرسودگی شغلی، کارکرد خانواده، حل مسأله، نقشها، ارتباط، پاسخدهی عاطفی، آمیختگی عاطفی، کنترل رفتار

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

۱- عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۲- کارشناس هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۳- کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی بانک ملی شهرستان تبریز (نویسنده اصلی)

مقدمه

تنش در محیط کاری امری شایع است. بسیاری از افراد با آن مواجه می شوند. لذا گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی فشار روانی را بیماری شایع قرن توصیف کرده اند که در دراز مدت می تواند منجر به فرسودگی شغلی می شود. (۱)

افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند تاثیر منفی بر همکارانشان می گذارند هم به وسیله ایجاد تضادهای پرسنلی و هم ایجاد اختلال در انجام وظایف شغلی، پس می تواند مسری باشد و به صورت تعاملات غیر رسمی در شغل تداوم یابد. همچنین از جمله آثاری که فرسودگی شغلی به عنوان یک سرایت کننده منفی دارد سرایت و تاثیر آن در زندگی خانوادگی افراد است.

جکسون و مازلاک (۱۹۸۲) مشاهده نمودند که سطح خستگی هیجانی مرتبط با شغل افراد با گزارش همسرانشان در مورد عصبی، ناراحت و خسته و افسرده بودن آنان در منزل ارتباط معتبری داشت. این خستگی هیجانی مرتبط با شغل با کیفیت پایین زندگی خانوادگی که توسط همسر شخص گزارش می شود ارتباط قوی داشت.

حدود ۵۰ سال پیش یک جامعه شناس بنام ویلارد والر اهمیت موقعیت شغلی شوهر و تاثیر آن بر ازدواج و روابط خانوادگی خاطر نشان ساخت. وی خاطر نشان ساخت که موقعیت اقتصادی خانواده فرایند تعارض خانواده را عمیقاً تحت تاثیر قرار می دهد. شرایط سخت کاری و استرسهای ناشی از آن به خانه منتقل می شود و زن و شوهر را علیه یکدیگر بر می انگیزاند. آمار بالای جدایی خانوادگی در کارکنان مشاغلی که چالش و درگیری زیادی دارند، مشاهده شده است. شخصی که خودش را در شغلش شکست خورده می بیند، احتمالاً با پرخاشگری در منزل در مقام جبران آن بر می آید. ذکر این نکته ضروری است که چنین خانواده هایی موفق نخواهند بود. (۲)

خانواده و کار دو جنبه مهم زندگی هستند و تجربیات هر یک بر دیگری تاثیر می گذارد محققان در توصیف مجموعه خانواده و کار مدلهایی را برای تبیین بین زندگی خانوادگی و کار ارائه داده اند.

کار محور اصلی زندگی ما را تشکیل می دهد، به خصوص به دلیل ساعات طولانی آن و تغییرات در هنجارهای اجتماعی انواع تعارضهای کاری و خانوادگی وجود دارد. آنها شامل تنیدگی های شغلی، بار کاری زیاد (فشارهای روانی ناشی از تلاش برای انجام نقشهای گوناگونی که با انرژی و زمان فرد همسازی ندارد، تعارض و فشار روانی همراه با ناهمسازی و یا تعارض درباره انتظارات نقش) و نیز مشکلات مربوط به مراقبت از کودک، نگهداری از بزرگسالان و مسایل مربوط به تعادل بین شغل، خانواده ها و نیازهای شخصی می باشد. در نهایت، فشارهای روانی دارای کیفیت واگیر است و به جنبه های دیگر فرد نیز سرایت می کند.

لارسون و همکاران (۱۹۹۵) نشان دادند افرادی که خود را فاقد توانمندی حل مسأله برآورد می کنند معمولاً دارای برانگیختگی هیجانی، خودگویی های منفی، حالات عاطفی ناخوشایند و استرس زیادی (اضطراب، افسردگی و پرخاشگری) می باشند و افکار ناسازگار و رفتارهای غیر انطباقی بیشتری از خود نشان می دهند. به احتمال زیاد، مسایل خانوادگی بر زندگی کاری و زندگی کاری نیز آشکارا بر زندگی خانوادگی تاثیر می گذارد. تحقیقات ملی در آمریکا نشان میدهد که ۷۲ درصد مردان و ۸۳ درصد زنان تعارض مهمی را بین انتظارات و نقشهای خانوادگی و کاری تجربه می کنند.

در یک بررسی پون و اورتنر به این نتیجه رسیدند که درگیری های کلری پدر بر رفتار والدین و خانواده اثر می گذارد به ویژه مردانی که ساعات طولانی کار می کنند، به طور طبیعی وقت کمتری صرف فرزندان و فعالیت های مشترک زناشویی می کنند اما این امر بستگی به اولویتهای نقش زن و مرد و نیز انتظاراتشان از ادواج دارد. برای مثال، ارزشها، انتظارات و توقعات در مشاغل معینی کاملاً آشکار است و بازتاب آن را می توان در قواعد و رفتار خانوادگی مشاهده کرد.

البته شایان ذکر است که امروزه، نشانه هایی که حاکی از یکی شدن نیازها و ارزشهای کارکنان و اتحادیه ها دیده می شود و بین کار و خانواده رابطه تعادلی به وجود آمده است. ارزشهای

جدول مورگان تعداد ۱۳۵ نفر از بین ۲۱۰ نفر انتخاب شده است. روشی که برای انتخاب نمونه بکار رفته روش نمونه گیری تصادفی ساده (با استفاده از جداول اعداد تصادفی) است و از طریق لیست اسامی کارکنانی که به شغل متصدی امور بانکی اشتغال داشتند انتخاب شدند. همه اعضای نمونه مرد هستند، میانگین سنی کارکنان تقریباً ۳۸ سال، همه کارکنان متأهل، سطح تحصیلات همه افراد بالاتر از دیپلم و دارای بیش از ۵ سال سابقه خدمت هستند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش متغیرها از دو نوع پرسشنامه، پرسشنامه فرسودگی شغلی و پرسشنامه سنجش خانواده استفاده شده است.

ابزار سنجش فرسودگی شغلی مازلاک یک ابزار خودسنجی ۲۲ سوالی است که برای اندازه گیری ابعاد فرسودگی شغلی توسط مازلاک و جکسون (۱۹۸۲) ارائه شده است. و ابعاد سه گانه آن عبارتند از: تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی پایین است.

اعتبار و روایی: MBI برای بررسی پژوهشی ابزار مناسبی است. هر سه خرده مقیاس آن همسانی درونی قابل قبولی دارد. مازلاک و جکسون پایانی درونی را برای هر یک از خرده مقیاسها محاسبه کرده اند که پایانی درونی برای تحلیل عاطفی ۹۰٪، مسخ شخصیت ۷۹٪، احساس موفقیت فردی پایین ۷۱٪ گزارش شده است.

در ایران اولین بار نسخه پرسشنامه MBI توسط عماد فیلیان (۱۳۷۱) ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. بر اساس گزارش فیلیان میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون را که توسط فیلیان ترجمه و اعتبار یابی شده بود محاسبه کرد که نتایج زیر به دست آمده، تحلیل عاطفی ۸۳٪، مسخ شخصیت با ۷۵٪، احساس موفقیت فردی پایین با ۷۳٪.

رشد شخصی و تعادل بین خانواده، فرد و شغل، ضرورت نیاز به انعطاف پذیری در برنامه کاری، مرخصی‌های خانوادگی، حمایتها و پاداشهای مناسب و نیز غنی سازی محیط کار را بیش از پیش محسوس می سازد. اتحادیه ها به تدریج این نیازها و ارزشها را نوسازماندهی می کنند و انطباق می دهند اتحادیه هایی که فعالتر و چالش انگیزتر هستند، از سلامت و موفقیت بیشتری در مقایسه با بقیه شرکت های صنعتی و اتحادیه‌ها برخوردارند. این شرکتها به تدریج فرهنگ و ارزشهای صنفی خود را تغییر می دهند تا خط مشی های خانوادگی-دوستانه را بخش مهمی از راهبردهای کسب و کار خود سازند، این همکار و یا رابطه تعاملی بین خانواده و کار، اساس استخدام بهترین کارگران و نگهداری آنان و تامین وفاداری و بهره وری لازم برای شرکتها به منظور حفظ موقعیت رقابت آمیز در دنیای جدید اقتصاد محسوب می شود.

اکثر پژوهش های انجام شده که فرسودگی شغلی و کارکرد خانواده را به طور جداگانه مورد توجه قرار داده اند و آن به رابطه فرسودگی شغلی و کارکرد خانواده کمتر توجه نشان داده اند. از این رو پژوهش حاضر با توجه به پیشینه‌های تحقیقی مربوط به فرسودگی شغلی با شش مقیاس کارکرد خانواده که عبارتند از حل مسأله، ارتباط، نقشها، پاسخدهی عاطفی و آمیختگی عاطفی و کنترل رفتار است می پردازد. تردیدی نیست که مقوله‌ای همچون فرسودگی شغلی و کارکرد خانواده مرتبط با عوامل مختلفی می تواند باشند. ولی با این همه با بررسی و تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی یا کارکردهای خانواده می توان با آموزش مهارتهای زندگی و مقابله با فرسودگی شغلی و کاهش عوامل فردی و سازمانی بوجود آورنده فرسودگی شغلی از شروع، تداوم و عود مجدد مشکلات جلوگیری کرد و افراد را در مقابل مسایل، مشکلات و دشواریهایی که فرسودگی شغلی و اختلال در کارکرد خانواده به دنبال دارد ایمن ساخت.

روش تحقیق:

روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری متصدیان امور بانکی شعب بانک ملی آذربایجان شرقی می باشند که در جلوی باجه کار می کنند. در این تحقیق نمونه آماری بر اساس

رابطه فرسودگی شغلی کارکنان بانک ملی آذربایجان شرقی با کارکردهای خانواده

مصطفی اقلیما - ناهید گلی زاده

فرمول آلفای کرونباخ بین ۰/۱۴ (مقیاس کارکرد کلی) تا ۰/۷۰ (آمیختگی عاطفی) به دست آورد و با حذف ۸ ماده که همسانی درونی آزمون را کاهش می دادند، یک فرم ۴۵ ماده ای از این آزمون ارائه داد که نمره گذاری آن با FAD متفاوت است و آن را FADI نامید. (۳)

سالاری نیز در پژوهش خود از نسخه ۶۰ سوالی FAD استفاده کرده است و همسانی درونی آن را بین ۰/۵۸ (آمیختگی عاطفی) تا ۰/۸۵ (کارکرد کلی) گزارش کرد.

ابزار سنجش خانواده یک ابزار خود سنجی ۶۰ سوالی است که برای اندازه گیری ابعاد مدل مک مستر از کارکرد خانواده یعنی حل مساله، ارتباط، نقشها، پاسخدهی عاطفی، آمیختگی عاطفی و کنترل رفتار ساخته شده است و یک ارزیابی از کارکرد کلی نیز به دست می دهد.

اعتبار و روایی: در ایران اولین بار نسخه ۵۳ ماده ای FAD توسط نجاریان ترجمه شد و ویژگیهای روان سنجی آن مورد بررسی قرار گرفت. همسانی درونی آزمون را با استفاده از

یافته ها

یافته های حاصل از پژوهش با استفاده از آمارهای توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه تحلیل شدند.

جدول ۱: همبستگی بین کارکرد خانواده با فرسودگی شغلی کارکنان

سطح معناداری	تحلیل عاطفی	مسخ شخصیت	نقصان موفقیت فردی	سطح معناداری
۰/۰۱	-۰/۳۴	-۰/۴۰	-۰/۳۱	۰/۰۱
۰/۰۱	-۰/۳۲	-۰/۴۰	-۰/۳۰	۰/۰۱
۰/۰۱	-۰/۳۱	-۰/۳۲	-۰/۳۰	۰/۰۱
۰/۰۱	-۰/۳۲	-۰/۴۰	-۰/۳۲	۰/۰۱
۰/۰۵	-۰/۲۰	-۰/۳۰	-۰/۲۲	۰/۰۵
۰/۰۵	-۰/۳۰	-۰/۴۰	-۰/۳۰	۰/۰۵
۰/۰۱	-۰/۴۰	-۰/۴۰	-۰/۳۲	۰/۰۱

جدول شماره ۱ نشان می دهد مقیاس حل مساله با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است. همچنین این مقیاس با عامل مسخ شخصیت همبستگی مثبت دارد.

مقیاس پاسخدهی عاطفی تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است. همچنین این مقیاس با عامل مسخ شخصیت همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است و با عامل نقصان موفقیت فردی همبستگی مثبت دارد.

مقیاس آمیختگی با عامل تحلیل عاطفی و بمسوخ شخصیت همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.05$ معنی دار است و با عامل نقصان موفقیت فردی همبستگی مثبت دارد.

جدول شماره ۱ نشان می دهد مقیاس حل مساله با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است. همچنین این مقیاس با عامل مسخ شخصیت همبستگی مثبت دارد.

مقیاس ارتباط با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است. همچنین این مقیاس با عامل مسخ شخصیت همبستگی منفی دارد (۰/۴۰) که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است و با عامل نقصان موفقیت فردی همبستگی مثبت دارد.

مقیاس نقشها با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0.01$ معنی دار است. همچنین این مقیاس با

مقیاس کارکرد کلی با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد و با مسخ شخصیت نیز همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/1$ معنی دار است و با عامل نقصان موفقیت فردی همبستگی مثبت دارد.

مقیاس کنترل رفتار با عامل تحلیل عاطفی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/05$ معنی دار است. همچنین با عامل مسخ شخصیت نیز همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است و با عامل نقصان موفقیت فردی همبستگی مثبت دارد.

جدول ۲: همبستگی بین کارکرد خانواده با فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	سطح معناداری	حل مساله
-۰/۳۱	۰/۰۱	ارتباط
-۰/۳۵	۰/۰۱	نقشها
-۰/۳۱	۰/۰۱	باسخدهی عاطفی
-۰/۳۱	۰/۰۱	آمیختگی عاطفی
-۰/۲۰	۰/۰۵	کنترل رفتار
-۰/۲۲	۰/۰۵	کارکرد کلی
-۰/۳۸	۰/۰۱	

جدول شماره ۲ نیز ضرایب همبستگی بین مقیاسهای کارکرد خانواده با فرسودگی شغلی را نشان می دهد که مقیاس حل مساله با فرسودگی شغلی در سطح $P < 0/01$ معنی دار است، مقیاس ارتباط نیز با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. مقیاس نقشها با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/01$ معنادار است. مقیاس آمیختگی عاطفی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/05$ معنی دار است، مقیاس کنترل رفتار با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد که در سطح $P < 0/05$ معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری:

پس با مقایسه نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه این پژوهش به این نتیجه می‌رسیم که با توجه به اینکه فرسودگی شغلی خود دارای سه مقیاس است هر کدام از این سه مقیاس یا بعد به تنهایی تأثیراتی را روی کارکرد خانواده خواهند گذاشت به طور خلاصه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

فردی که از لحاظ بعد تحلیل عاطفی دچار فرسودگی است در مقیاس حل مسأله از کارکردهای خانواده به دلیل گرفتار بودن به مشکلات هیجانی اعم از احساس سرخوردگی، وا ماندگی، ناامیدی نخواهد توانست در انجام هفت مرحله از حل مسأله یعنی شناسایی مسأله، ارجاع مسأله، پیدا کردن راه حل، تصمیم گیری و انتخاب یک راه حل عملی، اجرای تصمیم نظارت بر اجرا و در آخر میزان موفقیت راه حل به کار گرفته شده به نحوی از انحاء موفق شود یا اگر قادر به انجام آن باشد همراه با اشکالات عدیده‌ای خواهد بود. لارسون و همکاران (۱۹۹۵) نشان دادند افرادی که خود را فاقد توانمندی حل مسأله برآورد می‌کنند معمولاً دارای برانگیختگی هیجانی، خودکونی‌های منفی، حالات عاطفی ناخوشایند و استرس زیادی (اضطراب، افسردگی و پرخاشگری) می‌باشند و افکار ناسازگار و رفتارهای غیر انطباقی بیشتری از خود نشان می‌دهند و تحقیق سالاری نیز نشان داده که افسردگی کارکرد خانواده را مختل می‌کند.

در بعد مهارت‌های ارتباطی نیز دچار اشکال خواهد شد چون همان احساس افسردگی، منفی‌گرایی نسبت به کارشان و متعاقباً زندگیشان باعث خواهد شد که در برقراری یک ارتباط صریح و مستقیم با اعضای خانواده دچار مشکل شوند و دست به استفاده از روش‌های ارتباطی غیر صریح و غیر مستقیم که مبهم، فریبنده است بزنند که احتمال گنجی و سردرگمی گیرنده را افزایش می‌دهد و به اضطراب هرچه بیشتر فرد بیانجامد و مشکل وی را دو چندان کند. تمامی این مسائل دست به دست هم داده باعث می‌شود بین نقش‌هایی که فرد در محل کار به عهده دارد با نقش‌هایی که در خانواده به عهده دارد تعارض و تضاد به وجود آورد که این امر منجر به این می‌شود تا فرد قادر به ایفای نقش‌های ضروری در خانواده نباشد و

همچنین باعث کژکاری خانواده می‌گردد که تحقیق ویلارد والر اهمیت موقعیت شغلی شوهر و تاثیر آن بر ازدواج و روابط خانوادگی خاطر نشان ساخت و نظریات فروید نبرگر نیز (۱۹۸۲) تأیید کننده این نظر است. به دلیل ساعات طولانی کار و تغییرات در هنجارهای اجتماعی انواع تعارض‌های کاری و خانوادگی وجود دارد. آنها شامل تنیدگی‌های شغلی، بار کاری زیاد (فشارهای روانی ناشی از تلاش برای انجام نقش‌های گوناگونی که با انرژی و زمان فرد همسازی ندارد. تحقیقات ملی در آمریکا نشان میدهد که ۷۲ درصد مردان و ۸۳ درصد زنان تعارض مهمی را بین انتظارات و نقش‌های خانوادگی و کاری تجربه می‌کنند (کوپر^۴ ۱۹۹۲).

همانطور که در مباحث فرسودگی شغلی مطالعه کردیم فردی که دچار تحلیل عاطفی است از قدرت پاسخدهی عاطفی مناسب و متناسب با شرایط تا حدی ناتوان است و همچنان در ابراز انواع هیجانها مختلف نیز دچار مشکل است. پس با این اوصاف مشخص است فرد در پاسخدهی عاطفی در خانواده چه از نوع احساسات مثبت که شامل واکنش‌هایی مانند عشق، مهربانی، شادی و امثال آن است و چه از نوع احساسات منفی که هیجان‌هایی مانند ترس، وحشت و خشم و مانند آن را در بر می‌گیرد به نحوی از انحاء دچار اختلال در ابراز مناسب این هیجانات خواهد بود. در مورد پاسخدهی عاطفی می‌توان گفت جکسون و مازلاک (۱۹۸۲) مشاهده نمودند که سطح خستگی هیجانی مرتبط با شغل افراد با گزارش همسرانشان در مورد عصبی و ناراحتی و افسرده بودن و کیفیت پائین زندگی خانواده ارتباط قوی داشت.

در زمینه بعد آمیختگی عاطفی، شخصی که از لحاظ عاطفی دچار فرسایش و تحلیل شده است درجه و کیفیت علاقه، توجه و سرمایه‌گذاری او در برابر دیگر اعضای خانواده نیز دچار مسئله خواهد شد و امکان اینکه در این بعد از کارکرد خانواده دچار فقدان آمیختگی یا آمیختگی همزیستانه شود است همانطور که می‌دانیم ناکاراترین نوع آمیختگی عاطفی محسوب

می‌شود. این نظر لیتر (۱۹۹۳) را بیان می‌کند افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می‌کنند که به ابطال سازی و حقیر کردن خود و به طور کلی به ابطال سازی زندگی خود بپردازد و همچنین نظر موریس را مبنی بر مشکل در مسائل عاطفی را بیان می‌کند.

وجود مشکلات هیجانی و عاطفی برای فردی که دچار تحلیل عاطفی است در زمینه بعد کنترل رفتار به عنوان یکی از کارکردهای خانواده باعث می‌شود شیوه آشته‌گونه کنترل رفتار در خانواده حاکم شود و تغییراتی که در آن حادث می‌شود تابع خلق و خو و حال روانی اعضای آن است، و بی‌ثباتی و بی‌سازمانی این خانواده به ایجاد اختلال در سایر ابعاد کارایی‌شان می‌انجامد.

در مورد جزء یا بعد دوم فرسودگی شغلی یعنی مسخ شخصیت می‌توان گفت به دلیل اینکه افرادی که به نحوی با این نوع از تحلیل یا فرسودگی مواجه هستند نسبت به اطرافیان بدگمان می‌شوند، گله‌مندی از دیگران، کناره‌جویی از دیگران، محدود کردن فعالیت‌های اجتماعی از مشخصه‌های رفتاری و نگرشی این افراد است که این امر باعث می‌شود در بعد حل مسأله از کارکردهای خانواده ناکام باشد چون بدگمانی وی و دوری جستن وی از اطرافیان به وی این اجازه را نمی‌دهد که در این بعد نتوانند عمل نمایند.

بدگمانی فرد دچار مسخ شخصیت منجر به این می‌شود که فرد نتواند اقدام به برقراری یک ارتباط صریح و مستقیم با اعضای خانواده گردد و همچنین توانایی وی برای تبادل اطلاعات بین اعضای دیگر را مختل می‌سازد.

در زمینه انجام نقش‌های چه در بعد ایزاری و چه در بعد عاطفی نیز ناتوان خواهد بود به دلیل اینکه فرد احساس ناتوانی، بدگمانی و همچنین حقیر شمردن کارها و زندگی خود را دارد. و این مسئله نقش رهبری و حفظ سیستم را در وی کاهش می‌دهد و با توجه به اینکه فرد مورد نظر از زندگی و خویش خشنود نیست قادر به برقراری یک رابطه جنسی خوشایند نیز نمی‌باشد و از آنجا که خود نیز در مهارت‌های زندگی ضعف دارند پس در امر پرورش مهارت‌های زندگی به اعضای دیگر به مشکل برمی‌خورد.

از مشخصه‌های رفتاری و هیجانی فرد دچار مشکلات مسخ شخصیت این است که در بعد پاسخدهی عاطفی بخصوص در نوع احساسات منفی، رفتارهایش بیشتر متمرکز هستند و در ابراز احساسات مثبت دچار مشکلات عمده خواهند بود.

در بعد آمیختگی عاطفی نیز به نظر می‌آید که عمدتاً مشکل خواهند داشت و مسلماً نوع آمیختگی بر اساس درک واقعی اعضای از نیازهای یکدیگر صورت نمی‌پذیرد بلکه بیمارگونه خواهد بود و به ناکارآترین شکل انجام می‌پذیرد.

این افراد در زمینه کنترل رفتار از کارکردهای خانواده به دلیل عدم انعطاف‌پذیری و به دلیل کناره‌جویی از دیگران قادر به درک و پیاده کردن استانداردها و آزادی‌های رفتاری درست در خانواده و اعضای خانواده خویش نمی‌باشند.

در مورد ارتباط جزء سوم فرسودگی شغلی با مقیاس‌های کارکرد خانواده می‌توان گفت فردی که احساس عدم کارایی و پیشرفت چه در عرصه کاری و بعد در عرصه زندگی می‌کند ناخودآگاه این امر باعث می‌شود که فرد دچار اضطراب و افسردگی گردیده و این مسأله تمامی ابعاد کارکرد خانواده وی را می‌تواند اعم از حل مسأله، ارتباط، نقش‌ها، پاسخدهی عاطفی، آمیختگی عاطفی و کنترل رفتار تحت تأثیر قرار دهد و کارایی فرد را به طور عمده کاهش دهد این امر در کنار دو جزء دیگر یک سیکل معیوبی را بوجود می‌آورد که فرسودگی شغلی وی تأثیرات خود را در خانواده و یا بر عکس کژکاری خانواده تأثیر خود را به عنوان یک منبع حمایت اجتماعی عمده در محل کار نشان دهد. در نهایت نظر بابیو و همکاران (۱۹۸۹) که بیان کردند فرسودگی شغلی باعث مشکلات زناشویی و خانوادگی می‌شود را بیان کرد که مازلاک و جکسون (۱۹۸۶) و جرتیس (۱۹۹۰) این نظر را تأیید کردند کرونین استاتر وراکز (۱۹۸۵) دریافتند که خانواده به عنوان یک منبع حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی همبستگی معکوس دارد.

سلیمه بیگی‌فر نیز (۱۳۸۰) به این نتیجه رسید که بین خانواده به عنوان یک منبع حمایتی و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس وجود دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی و کارکردهای خانواده یک رابطه معناداری وجود دارد و با توجه

۱- جا نیفتادن فرهنگ تحقیق و پژوهش که باعث کندی انجام پژوهش می‌شود. این امر در جمع‌آوری اطلاعات دقیق، صحیح و جامع و همکاری در این زمینه حائز اهمیت بسیار است.

۲- افراد دیدی منفی و توأم با ترس و هراس از تحقیق دارند. لذا سعی دارند از پاسخ به سؤالات پرسشنامه سر باز زنند و یا اینکه بعضاً پاسخهای غیر واقعی ابراز نمایند آنان از اینکه مبدا نتیجه تحقیق و پاسخهای که می‌دهند تأثیر نامطلوبی در وضعشان داشته باشد در هراسند.

۳- نبودن یک طرح عملی اجرا شده قبلی جهت مقایسه و تجزیه و تحلیل اطلاعات

۴- کمبود کتب و مقالات علمی در این زمینه

به تداخل هر دو فرآیندهای همدیگر با برگزاری یکسری دوره‌های آموزش مهارت‌های زندگی و دوره‌های آموزش مهارت‌های مقابل‌ها فرسودگی‌شغلی برنامه‌ریزی‌های سازمانی بلندمدت، میان مدت، کوتاه مدت در جهت کاهش عوامل بوجود آورنده فرسودگی شغلی هم از هزینه‌های گزافی که فرسودگی شغلی به همراه کژکاری خانواده می‌تواند برای یک سازمان داشته باشد جلوگیری کرد و هم با ارتقای سطح بهداشت روانی و رفاه کارکنان فی‌النتفسه بهره‌وری سازمان را بالا برد.

۱-۵- محدودیت‌های تحقیق:

مسلماً اجرای هر تحقیق علمی با پاره‌ای از مسائل و مشکلات روبروست. که محدودیت‌های این تحقیق عبارتند از:



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

منابع

- ۱- ساعتچی، محمود، (۱۳۷۶)، روانشناسی بهره وری، چاپ اول، تهران، موسسه نشر ویرایش
- ۲- ثنائی، باقر (۱۳۷۹)، مقیاسهای سنجش خانواده و ازدواج، چاپ چهارم، تهران، انتشارات بعثت
- ۳- ماریا رسولی (۱۳۸۱)، بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناوئی و سلامت روانی افسران پلیس مرد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۴- نجاریان، فرزانه (۱۳۷۴)، عوامل موثر در کارائی خانواده، بررسی ویژگیهای روان سنجی مقیاس سنجش خانواده FAD، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن
- ۵- سالاری، راضیه (۱۳۸۰)، بررسی مقایسه‌ای کارکردهای خانواده نوجوانان افسرده با کارکردهای خانواده نوجوانان بهنجار در مقطع دبیرستان در شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- ۶- کارلسون، جان، اسپری، لن، ولویس، جودیت (۱۳۷۸)، خانواده درمانی، ترجمه شکوه نوابی نژاد، تهران، انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات خانواده انجمن اولیا و مربیان
- ۷- بیگی فرد، سلیمه (۱۳۷۸)، بررسی ارتباط ویژگی سخت رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- 8- Jonathon R.B. Halbesleben , M , RONald B uckley (2004). Burnout in Organizational life. Journal of Management 30, 859-879
- 9- Christina Maslach , wilmar B. Schaufeli , Michael D. Leiter. (2001) Job - burnout . Annual Review of Psychology , 52 , Pg 397-422
- 10-Larson,M.I. Potenza , I . M . Wennstedt , W . L . , and Jailars , I . P . (1995) personal Problem Solving in a Simulated Setting: Do Perceptions accurately reflect behavior? cognitive Therapy and Research, 19,241,257

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی