

مقایسه راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی زوجین هردو شاغل و تک شاغل Comparison of coping strategies and differentiation in dual-career and single-career couples

Mahdi Agah
Family Counselling
Azizallah Tajikesmaeli &
Abdulrahim Kasaei Isfahani
Kharazmi University
Somayeh Askarian
General Psychology

مهدی آگاه*
مشاوره خانواده
عزیزاله تاجیک اسماعیلی و
عبدالرحیم کسایی اصفهانی
دانشگاه خوارزمی
سمیه عسکریان
روانشناسی عمومی

چکیده: امروزه زندگی پرهزینه، بالا رفتن سطح توقعات و تغییر نقش‌های جنسیتی و سبک زندگی، خانواده‌ها را به زوجین هر دو شاغل تغییر داده است. بررسی چالش‌های این مسئله می‌تواند در بهداشت روانی جامعه تأثیرگذار باشد. هدف پژوهش حاضر مقایسه زوجین هر دو شاغل و تک شاغل در ابعاد راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی بود. جامعه پژوهش شامل فرهنگیان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کلات بود. از این میان، ۱۴۶ زوج متأهل (۶۰ زوج هردو شاغل و ۸۶ زوج تک شاغل) انتخاب شدند و به پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای (CSQ) و پرسشنامه تمایز یافتگی خود (DSI) پاسخ دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد تفاوت معناداری بین گروه‌های زوجین هر دو شاغل و تک شاغل بر حسب زیرمقیاس‌های راهبردهای مقابله‌ای (مسئولیت‌پذیری، حل مسئله، ارزیابی مجدد و خویشتنداری) وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین گروه‌های زوجین هر دو شاغل و تک شاغل هر دو گروه در زیرمقیاس جدایی عاطفی تمایز یافتگی وجود دارد. بر اساس یافته‌ها، می‌توان آموزش راهبردهای مقابله‌ای به زوجین خصوصاً زوجین شاغل را توصیه نمود. این راهبردها مانند سپری در رویارویی با چالش‌ها و مشکلات زندگی زوجین حائز اهمیت است. همچنین نظر به تأثیر تمایز یافتگی در سیستم خانواده و نقش آن در کاهش تعارضات خانوادگی و نتایج به‌دست آمده در این پژوهش، نیاز به بررسی‌های بیشتری در این حوزه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: راهبردهای مقابله‌ای، تمایز یافتگی، زوجین هردو شاغل و تک شاغل

Abstract: Nowadays, expensive living, elevated expectations, and changes in gender roles have changed families' lifestyles to dual-career couples. Examining the challenges of this issue can affect the mental health of the community. The current research aimed to compare dual-career and single-career couples in dimensions of the coping strategies and the differentiation. The statistical population of the research included all practicing teachers in educational department of Kalat city among whom 146 couple (60 dual-career and 86 single-career couples) were recruited using available sampling method and responded to the Coping Strategies Questionnaire (CSQ) and the Differentiation of Self Inventory Questionnaire (DSI). The results of the research showed that there are significant differences between dual-career and single-career couples in terms of the subscales the Coping Strategies (responsibility, problem solving, reassessment, and self-control). Also, there is a significant difference between the two groups in term of the emotional separation subscale of the differentiation. According to the findings, teaching Coping Strategies to couples, especially working couples can be recommended since these skills are as important as a shield against challenges and problems of couples' lives. Also, given the effect of differentiation in family system and its role in reducing family conflicts and the results of the research, there is a need for more research in this regard.

Keywords: Coping strategies, differentiation, dual-career and single-career couples

* نشانی پستی نویسنده مسوول: مشهد، میدان دانشجو، آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد، پست الکترونیکی: mehdi.agah.64@gmail.com

مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه خوارزمی تهران

مقدمه

خانواده^۱ به لحاظ قدمت، ابتدایی‌ترین و از لحاظ گستردگی، جهان‌شمول‌ترین نهاد اجتماعی است (گوپتا، ۲۰۱۰). دستیابی به جامعه سالم در گرو سلامت خانواده و تحقق خانواده سالم مشروط به برخورداری افراد آن از سلامت روانی^۲ و داشتن ارتباط مطلوب^۳ با یکدیگر است (منگل اسدورف و اسچوف-سلیوان، ۲۰۰۷). هیچ جامعه‌ای بدون داشتن خانواده‌های سالم نمی‌تواند ادعای سلامت کند (مکدونالد، ۲۰۱۱). بر این اساس از آنجا که خانواده مهمترین نهاد جامعه است و منشأ جامعه سالم، خانواده سالم است (سیفرتز و شوارتز، ۲۰۱۰)، ورود هر آفت و زوالی به این نهاد و کارکردهای آن، بسیار با اهمیت و شایسته کنکاش است (کفاشی و سرآبادانی، ۱۳۹۳). خانواده چیزی بیشتر از مجموعه افرادی است که در یک فضای فیزیکی^۵ و روانشناختی^۶ با هم مشارکت دارند (بودنمان، چاووز، جینا و ویدمر، ۲۰۱۰). امروزه خانواده در اشکال گوناگون دیده می‌شود که هر کدام یک سیستم اجتماعی-فرهنگی^۷ تلقی می‌شوند. در داخل چنین سیستمی، افراد به وسیله حلقه‌های عاطفی^۸ قدرتمند، بادوام و متقابل به یکدیگر گره خورده‌اند (امیدی‌فر، پوراابراهیم و خوش‌کنش، ۱۳۹۴).

اما با رشد فناوری و صنعتی شدن جوامع، به دلایل متعددی از جمله فشارهای اجتماعی-اقتصادی، سیستم خانواده‌ها در جامعه تغییر یافته است و خانواده‌های دو شغلی^{۱۰} بزرگترین گروه خانواده‌های غیر سنتی^{۱۱} هستند (گارگ، ۲۰۱۵). در این نوع خانواده‌ها، زن و شوهر هر دو شغل خود را دارند و از درآمد مشترکشان زندگی خانواده را اداره می‌کنند. این الگو با خانواده‌های سنتی که در آن شوهر مسئولیت نان‌آوری خانه را بر عهده دارد و زن صرفاً به خانه‌داری می‌پردازد، کاملاً مغایرت دارد (نظری و بیرامی،

۱۳۸۷). ظهور تعداد چشمگیر خانواده‌های دو شغلی که در آن هردو همسر شغل‌های ساده، تخصصی یا مدیریتی را دنبال می‌کنند و با تعهد قوی^{۱۲}، رشد شخصی^{۱۳} و سطوح فزاینده مسئولیت^{۱۴}، توصیف شده‌اند (محمدی، ۱۳۹۳). یکی از تغییرات برجسته‌ای است که در ساختار خانواده و الگوهای رابطه^{۱۵} در طی چند دهه اخیر رخ داده است (میشرا، ۲۰۱۴). زوج‌های هردو شاغل در قرن بیست‌ویک پیشرو هستند و با توجه به این که هویت جدیدی برای خود دست‌وپا می‌کنند، بدون اینکه از حمایت فرهنگی^{۱۶} برخوردار باشند نمی‌توانند به نسل والدینشان به‌عنوان الگوهای موفقیت‌آمیز نگاه کنند (تیرگر و صادقی، ۱۳۹۷). زندگی آنها استرس‌زای^{۱۷}، پرمشغله^{۱۸} و توان فرساست^{۱۹} و فشارها، آنها را مجزا از بقیه و فاقد حمایت اجتماعی از جانب دوستان قرار می‌دهد (پاروتی، ۲۰۰۹).

مطالعات اولیه در مورد زوجین شاغل نشان دادند که تغییرات در ساختار خانواده^{۲۰} با شاغل شدن همسر، منجر به تعارض^{۲۱} بیشتر و رضایت زناشویی^{۲۲} کمتری می‌شود (هاسیدا، ۲۰۰۵). تصور می‌شد که ابهام نقش‌های جنسی^{۲۳} علت تعارض در تکالیف مشترک^{۲۴} باشد (لانگ و یانگ، ۱۳۹۲/۲۰۰۷). همچنین زوجین هردو شاغل به دلیل مشغله‌های زیاد کاری، کمتر فرصت پرداختن به رفتارهای مثبت روزانه در کنار هم را دارند (هالشنگر، آلبرت، فینهولدت و لانگ، ۲۰۱۳). از سوی دیگر استرس‌ها و فشارهای شغلی نیز بر محیط خانواده تأثیرگذار است، این موضوع در پژوهش پابنز و نانز (۲۰۱۳) که به بررسی رابطه زوجین شاغل پرداخته‌اند، اشاره شده است. امروزه وجود فشارهای شغلی امری انکارناپذیر است و همه مشاغل سطوح مختلفی از آن را تجربه می‌کنند (نادری و آزادمنش، ۱۳۹۱؛ لارن و نیکول، ۲۰۱۰). فلود و گنادک (۲۰۱۳) در پژوهش طولی خود که از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۰ انجام دادند، مشخص کردند مردان در خانواده‌های هردو شاغل

12. strong commitment
13. personal growth
14. increasing levels of responsibility
15. relationship patterns
16. cultural support
17. stressful
18. hardworking
19. grueling
20. family structure
21. conflict
22. marital satisfaction
23. gender role
24. joint assignments

1. family
2. mental health
3. optimal communication
4. function
5. physical
6. psychological
7. socio-cultural system
8. emotional loop
9. family system
10. two jobs
11. non - traditional families

رویدادهای استرس‌زا دارند (بابایی گرمخانی، رسولی و داورنیا، ۱۳۹۶). استرس یکی از مشخصه‌های عصر ما و از موضوعات مهم زندگی است. لازمه مواجهه با استرس و عوامل استرس‌زا، کسب مهارت‌های مقابله‌ای است (مرتضایی، طالبی، حاجی و رحمانی، ۱۳۹۶). از دیدگاه لازاروس و فولکمن^{۱۴} (۱۹۸۴) مقابله^{۱۵} عبارت است از تلاش‌های فکری، هیجانی و رفتاری فرد که هنگام روبه‌رو شدن با فشارهای روانی^{۱۶} به‌منظور غلبه کردن^{۱۷}، تحمل کردن^{۱۸} و یا به حداقل رساندن عوارض استرس به‌کار گرفته می‌شود (عسکریان، ۱۳۹۱). راهبردهای مقابله با استرس را به دو دسته کلی مسئله‌محور^{۱۹} و هیجان‌محور^{۲۰} تقسیم می‌کنند و عقیده دارند که افراد از هر دو نوع سبک مقابله در مواجهه با موقعیت‌ها استفاده می‌کنند. اگر مقابله معطوف به این مسئله باشد که فشارهای هیجانی را تسکین دهد به‌عنوان مقابله هیجان‌محور شناخته می‌شود و بالعکس اگر فرد تلاش کند تا عوامل به‌وجودآورنده این فشارهای هیجانی را تغییر دهد، به‌عنوان مقابله مسئله‌محور شناخته می‌شود (کمبل، چان و استین، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان داده‌اند راهبردهای مقابله‌ای نقش مؤثری در روابط زوجین دارد؛ هم می‌تواند باعث کاهش تنش‌های بین زوجین شود و هم می‌تواند عنصر تشدیدکننده تعارضات بین زوجین شود (بیلینگ و موس^{۲۱} ۱۹۸۲؛ به نقل از مکدونالد، ۲۰۱۱). محمدی، خوش‌کنش و زاده‌محمدی (۱۳۹۲) نشان دادند راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور مانند یک بسته حمایتی در زندگی زوجین موجب احساس رضایت بیشتر می‌شود. پژوهش‌های مختلفی به نقش راهبردهای مقابله‌ای در زندگی زناشویی پرداخته‌اند (یوسفی و کریمی‌پور، ۱۳۹۷؛ مدیری، ۱۳۹۵؛ اندرسن، هتلدن و ستال پالسن، ۲۰۱۳؛ گوپتا، ۲۰۱۰). راهبردهای مقابله‌ای از مؤلفه‌های اساسی بهداشت روانی است (استانتون، تانن، افلک و مندولا، ۲۰۰۸). همچنین پژوهش‌ها

زمان کمتری را برای خود می‌گذرانند و زنان و مردان در روزهای کاری زمان کمتری را با هم سپری می‌کنند (مدیری، ۱۳۹۵). اما همیشه نتایج پژوهش‌ها نشان‌دهنده تعارض ناشی از شاغل بودن هردوی زوجین در روابط خانوادگی^۱ نیست؛ مانند پژوهشی که ویرا، ماتیس، لویز و همکاران (۲۰۱۸) بین زوجین شاغل انجام دادند که بر خلاف پژوهش‌های قبلی ابهام نقش^۲ یا افزایش تعارض را پیدا نکردند، بلکه افزایش رضایت زناشویی همچنین مشارکت^۳ و لذت^۴ بیشتری را در زندگی زوجین شاغل به‌دست آوردند. شاغل بودن زوجین ممکن است رضایتمندی و امنیت^۵ بیشتری را فراهم کند (سوانسون، ۱۹۹۲). همسران دو شغلی تجارب کاری و سازمانی^۶ مشترکشان را برای کمک به عملکرد اثربخش^۷ خود در خانه مورد استفاده قرار می‌دهند (روفکانین، دجانگ، لاس هراس و کیم، ۲۰۱۸). کلین^۸ (۱۹۹۸) در پژوهشی تأثیر مثبت شغل زوجین را بر زندگی زناشویی و متقابلاً رضایت زناشویی بر موفقیت شغلی را به‌دست آورد (نظری و بیرامی، ۱۳۸۷) مشابه این نتیجه را رایلی^۹ (۲۰۱۲) در تأثیر متقابل فشارهای روانی و تعارضات مسائل خانوادگی بر زندگی کاری و زندگی کاری بر زندگی خانوادگی را نیز تأیید می‌کند (ارشدی و کاظمی شاهندستی، ۱۳۹۷).

امروزه تنیدگی^{۱۰} و تعارض در روابط زوجین به بخش مهم و اجتناب‌ناپذیر زندگی تبدیل شده است (پاروتی، ۲۰۰۹). استرس^{۱۱} به‌عنوان یک پدیده روانشناختی از عوامل مهم در بروز استمرار بسیاری از اختلالات روانی^{۱۲} است (رمزی، سپهری شاملو، علیپور و زارع، ۱۳۹۳). از این‌رو در سال‌های اخیر توجه به منابع استرس و راهبردهای مقابله^{۱۳} با آن به‌طور گسترده‌ای مورد توجه و بررسی قرار گرفته است (بتورت و آرتیگا، ۲۰۱۰) و مشخص شده است که به‌کار بردن راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، نقش مهمی در کاهش شکل‌گیری و دوام

14. Lazarus, R. S., & Folkman, S.
15. coping
16. mental pressure
17. overcome
18. tolerate
19. problem-focused
20. emotion-focused
21. Biling, A. J., & Moos, R. H.

1. family Connections
2. role ambiguity
3. contribution
4. hedonics
5. security
6. work and organizational experiences
7. effective performance
8. Klein, D. F.
9. Riley, D.
10. tension
11. stress
12. mental disorder
13. coping strategies

(کازمپیان مقدم، مهربابی زاده هنرمند، کیامنش و حسینیان، ۱۳۹۷). این مفهوم تصمیم‌های مبتنی بر تفکر بدون اضطراب را به جای واکنش‌های بی‌چون‌وچرا شامل می‌شود. درجه ظهور تفکیک خویشتن^{۱۳} در هر فرد بیانگر میزان توانایی او برای تمیز فرایند عقلی^{۱۴} از فرایند احساسی^{۱۵} است که وی تجربه می‌کند (فینچام و بیچ، ۱۹۹۹). در اینجا کمال مطلوب آن نیست که فردی سرد و بی‌روح، شدیداً عینی‌گرا^{۱۶} یا بی‌احساس^{۱۷} باشد، بلکه قرار است در پی توازن و تعادل بوده و به یک تعریف یا هویت شخصی^{۱۸} دست یابد. هدف اصلی تفکیک خویشتن، توازن میان احساسات^{۱۹} و شناخت^{۲۰} است (گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۳۸۹/۲۰۰۰). تمایزیافتگی یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رضایت زناشویی و ارتباطات بین‌فردی در محیط‌های خارج از خانواده است (اسکورن، استانلی و شاپیرو، ۲۰۰۹؛ ابل و ولمر، ۲۰۱۱). آرمان‌مهر (۱۳۹۵) در پژوهش خود به نقش تأثیرگذار تمایزیافتگی بر رضایت و خشنودگی زناشویی اشاره می‌کند. همچنین کازمپیان مقدم و همکاران (۱۳۹۷) نیز در بررسی تمایزیافتگی بر روی رضایت زناشویی، معناداری و بخشودگی بر اهمیت شناخت تمایزیافتگی و تأثیرات مثبت آن بر سلامت روابط داخل خانواده تأکید نمودند. از لحاظ نظری، حداقل چهار عامل بر سطح تمایزیافتگی فرد (اسکورن و فریدلندر، ۱۹۹۸) و در نتیجه بر فرایند هیجانی درون خانواده تأثیر می‌گذارد. ۱) واکنش‌پذیری عاطفی^{۲۱}؛ زمانی که هیجانان بر افکار غلبه کنند و تفرد شخصی را در خود فرو می‌برند. ۲) جدایی عاطفی^{۲۲}؛ زمانی که اعضاء خانواده به دلیل یک دلبستگی هیجانی حل‌نشده از لحاظ فیزیکی یا روانی از یکدیگر دوری می‌جویند. ۳) همجوشی با دیگران^{۲۳}؛ ادغام عملکردهای فکری و هیجانی چنان‌که فرد حس‌و‌حال روشنی نسبت به خود یا دیگران ندارد. ۴) جایگاه من^{۲۴}؛ اتخاذ موضع من و صحبت کردن به‌گونه‌ای که فرد احساسات و

نشان می‌دهند راهبردهای مقابله‌ای نه تنها در زندگی زناشویی بلکه یکی از عوامل موفقیت شغلی است که این مسئله در پژوهش‌های لارن و نیکول (۲۰۱۰) و بتورت و آرتیگا (۲۰۱۰) اشاره شده است. بودنمان و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش‌های طولی خود بر نقش راهبردهای مقابله‌ای در کمک به زوجین برای داشتن تصور مثبت از خود، تعادل هیجانی و ادامه روابط بین‌فردی رضایت‌بخش می‌پردازد. پژوهش‌هایی نیز وجود دارد که به بررسی راهبردهای مقابله‌ای مورد استفاده معلمان می‌پردازد. از جمله بتورت و آرتیگا (۲۰۱۰) که به موانع موجود در محل کار معلمان، راهبردهای مقابله‌ای، رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی پرداختند. حسنی و بهزادی (۱۳۹۷) در بررسی که بر روی زنان شاغل و غیرشاغل انجام دادند، استفاده بیشتر زنان شاغل از راهبردهای مسئله‌محور را گزارش نمودند و شکرانه، بابایی و نازک‌تبار (۱۳۹۸) نیز در نتایج پژوهش خود به نقش واسطه‌ای شاغل بودن زوجین در استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر در تعارضات زناشویی پرداختند.

در زندگی زوجین هر دو شاغل تعارض‌هایی هم وجود دارد که زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به دیگر جنبه‌های زندگی نیز سرایت می‌کند (نظری و نوابی‌نژاد، ۱۳۸۸). بوئن^۱ (۱۹۷۵)؛ به نقل از لانگ و یانگ، ۱۳۹۲/۲۰۰۷) معتقد است که در زندگی همه موجودات اضطراب^۲ وجود دارد که این اضطراب بخش اجتناب‌پذیری از طبیعت به‌شمار می‌آید. بدین شکل که خانواده دائماً در حال کشمکش^۳ بر سر متعادل‌سازی^۴ میان احساس باهم بودن^۵ و وحدت خود^۶ و اعضاست. تمایزیافتگی^۷ توانایی فرد برای باقی‌ماندن در ارتباط با دیگری، در عین حفظ ادراک خود^۸ است؛ به عبارتی تمایزیافتگی یعنی توانایی حفظ استقلال^۹ در عین حفظ ارتباط با دیگران، ابراز عقاید^{۱۰} و احساسات شخصی خود^{۱۱}، درحالی‌که به دیگران گوش می‌دهد و به لحاظ عاطفی^{۱۲} به آنها پیوند خورده است

13. separate yourself
14. rational process
15. emotional process
16. objective
17. apathetic
18. personal identity
19. emotions
20. cognition
21. emotional Reactivity
22. emotional separation
23. fusion with others
24. my place

1. Bowen, M.
2. chronic anxiety
3. struggle
4. moderation
5. feeling together
6. self unity
7. differentiation
8. sense -perception
9. independence
10. expressing an opinion
11. self personal feelings
12. emotional

مقایسه این متغیرها در بین زوجین هردو شاغل و تک شاغل انجام نشده است. هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا ابعاد راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی در زوجین هردو شاغل با تک شاغل متفاوت است؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه‌ای (پس‌رویدادی) و با هدف مقایسه ابعاد راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی زوجین هردو شاغل و تک شاغل انجام شد. با روش نمونه‌گیری هدفمند دردسترس از بین جمعیت عمومی فرهنگیان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کلات، ۱۴۶ زوج متأهل (۶۰ زوج هردو شاغل و ۸۶ زوج تک شاغل) در این پژوهش شرکت نمودند. از زوجین شرکت‌کننده در پژوهش خواسته شد که به‌صورت جداگانه به پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای (CSQ)^۱ و پرسشنامه تمایز یافتگی خود (DSI)^۲ پاسخ دهند. پس از بررسی پرسشنامه‌های تکمیل شده، نمره میانگین هر زوج در متغیرهای پژوهش محاسبه و وارد تحلیل شد. میانگین و انحراف استاندارد سنی زوجین هردو شاغل به ترتیب ۳۷/۷۱ و ۷/۳۸ و برای گروه زوجین تک شاغل به ترتیب ۳۴/۹۰ و ۷/۸۵ بود. همچنین میانگین و انحراف استاندارد مدت ازدواج به ترتیب در گروه زوجین هردو شاغل ۱۲/۴۹ و ۸/۱۹ و در گروه زوجین تک شاغل ۱۱/۳۲ و ۷/۸۵ بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای (CSQ). پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای، توسط لازاروس و فولکمن (۱۹۸۸) ساخته شد (علیپور و همکاران، ۱۳۸۹). این پرسشنامه متشکل از ۶۶ سؤال و هشت زیرمقیاس است: مقابله مستقیم^۱، دوری‌گزینی یا فاصله‌گیری^۲، خویش‌تنداری^۳، جستجوی حمایت اجتماعی^۴، مسئولیت‌پذیری^۵، گریز-اجتناب^۶، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی شده^۷ و ارزیابی مجدد مثبت^۸. بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از ۱ (اصلاً) تا ۴ (زیاد)، درجه‌بندی شده است. این ۸ الگوی مقابله‌ای به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند که عبارتند از راهبردهای مسئله‌محور:

افکارش را به شیوه‌های شخصی و مسئولانه ابراز و به این ترتیب دیگران را به ابراز نظرات خود تشویق می‌کند (گلا‌دینگ، ۱۳۹۲/۲۰۱۱). افراد تمایز نیافته راحت‌تر هیجان‌زده می‌شوند، زندگی آنها تحت تأثیر واکنش نشان دادن به اطرافیان است و معمولاً به‌طور شتابزده با فرمانبرداری و یا نافرمانی نسبت به سایر افراد واکنش نشان می‌دهند. آنها در حفظ خودمختاری خود بویژه در موضوعات اضطرابی با مشکل روبرو هستند (نیکولز، ۱۳۹۳/۲۰۱۰). درمقابل شخص تمایز یافته قادر است میان فکر کردن و احساس کردن توازن برقرار کند (توکل و بهبودی مقدم، ۱۳۹۵). فینچام و بیچ (۱۹۹۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که تمایز یافتگی در مردان شاغل با مردان بیکار تفاوت معناداری نداشته است. همچنین ابل و ولمر (۲۰۱۱) در پژوهش خود به رابطه معناداری میان تمایز یافتگی و جنسیت، متأهل بودن و شاغل بودن نرسیدند. اخوان بی‌تقصیر، نظری و ثنابی‌ذاکر (۱۳۹۰) در پژوهش خود در خصوص تمایز یافتگی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی و روابط درون خانواده به این مسئله اشاره می‌کنند که زنان شاغل که از تمایز یافتگی بالاتری برخوردارند بهتر می‌توانند در شرایط دشوار عکس‌العمل به‌موقع و مؤثر انجام دهند و این کمک می‌کند تا موفقیت شغلی بیشتری داشته باشند. همچنین محمدی و ابوالعالی (۱۳۹۶) در مقایسه سطوح تمایز یافتگی در زنان و مردان جوان و میانسال شاغل به این نکته اشاره می‌کنند که رابطه معناداری بین نوع شغل، جنسیت و تمایز یافتگی زنان و مردان شاغل وجود دارد و تمایز یافتگی مردان بیشتر از زنان، همچنین نمرات زنان شاغل در متغیر تمایز یافتگی بیشتر بوده است.

بنابراین با در نظر گرفتن گسترش روزافزون زوجین هردو شاغل و چالش‌های مختلف این مسئله و تأثیر متقابل آن بر بهداشت روان این خانواده‌ها، لزوم بررسی و شناخت عوامل تأثیرگذار بر بهداشت روان، روابط بین‌فردی و رضایت زناشویی در زوجین هردو شاغل از جمله راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی احساس می‌شود. اگرچه پژوهش‌های پیشین به بررسی متغیرهای مورد نظر بر روی زوجین پرداخته‌اند اما

1. Coping Strategies Questionnaire
2. Differentiation of Self Inventory
3. direct coping
4. avoidance or distancing
5. continence
6. seeking social support
7. responsibility
8. getaway-avoid
9. problem solving program
10. positive reassessment

صحیح است)، درجه بندی شده است. زیرمقیاس واکنش پذیری عاطفی (۱۱ ماده) بازتاب دهنده درجه ای است که فرد به محرک محیطی با حساسیت بیش از حد یا با تغییرپذیری عاطفی پاسخ می دهد. زیرمقیاس جایگاه من (۱۱ آیت) که در کنار تعریف واضح حس خود، میزان وفاداری به عقاید شخصی را در زمانی که فرد مجبور به انجام خلاف عقاید خود است، مشخص می کند. زیرمقیاس گریز عاطفی (۱۲ آیت) نشان دهنده احساس ترس از صمیمت و احساس آسیب پذیری بیش از حد در ارتباط با دیگران است. سرانجام زیرمقیاس هم آمیختگی با دیگران (۹ آیت)، نشان دهنده درگیری در روابط بیش از حد عاطفی با دیگران است. بالا بودن میانگین نمره های هر زیرمقیاس نشان دهنده وجود تمایز یافتگی و پایین بودن آن نشان دهنده عدم وجود تمایز یافتگی است. اسکورن و فریدلندر (۱۹۹۸) روایی^۵ مقیاس ها را از ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ گزارش کردند. نجف لویی (۱۳۸۳) روایی مقیاس را از ۰/۶۴ تا ۰/۸۱ و پایایی^۶ ۰/۷۵ تا ۰/۸۵ گزارش کرد (کازمیان مقدم و همکاران، ۱۳۹۷).

یافته ها

نتایج آزمون خبی دو برای ویژگی های تحصیلات، وضعیت اشتغال و تعداد فرزندان و آزمون تی مستقل برای سن و مدت ازدواج نشان داد در این متغیرها بین دو گروه تفاوت معنادار وجود ندارد ($p > 0/05$). لذا به نظر می رسد اثر احتمالی ویژگی های جمعیت شناختی بر متغیرهای پژوهش در هر دو گروه یکسان باشد. میانگین و انحراف استاندارد نمرات راهبردهای مقابله ای و تمایز یافتگی در دو گروه زوجین هر دو شاغل و تک شاغل، به تفکیک در جدول ۱ ارائه شده است.

جستجوی حمایت اجتماعی، مسئولیت پذیری، مسئله گشایی برنامه ریزی شده و ارزیابی مجدد مثبت و راهبردهای هیجان محور: مقابله مستقیم، دوری گزینی، گریز-اجتناب، خویشتنداری. میانگین نمره های زیرمقیاس ها نشان دهنده دو دسته کلی است (رمزی و همکاران، ۱۳۹۳). بالا بودن میانگین نمره زیرمقیاس های مسئله محور نشان دهنده وجود استفاده از این راهبردها در زندگی است و پایین بودن آن نشان دهنده عدم استفاده از راهبردهای مسئله محور در عملکرد است. همچنین بالا بودن میانگین نمره زیرمقیاس های هیجان محور نشان دهنده وجود استفاده از این راهبردها در زندگی است و پایین بودن آن نشان دهنده عدم استفاده از راهبردهای هیجان محور در عملکرد است. لازاروس و فولکمن (۱۹۸۸) ثبات درونی ۰/۶۶ تا ۰/۷۹ را برای هریک از سبک های مقابله ای گزارش کردند. در مطالعه ای که سال ۱۳۸۵ روی ۷۶۳ نفر از دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران انجام شد، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ)، ۰/۸۰ برآورد شد. در تحقیق علیپور، هاشمی، باباپور و همکاران (۱۳۸۹) نیز پایایی این آزمون برابر با ۰/۸۵ به دست آمد. این پرسشنامه در مطالعات متعدد و در گروه های مختلف برای سنجش راهبردهای مقابله ای به کار رفته است، بنابراین ابزاری استاندارد و روا محسوب می شود.

پرسشنامه تمایز یافتگی خود (DSI). پرسشنامه تمایز یافتگی خود که توسط اسکورن و فریدلندر (۱۹۹۸) ساخته شد (به نقل از کازمیان مقدم و همکاران، ۱۳۹۷)، دارای چهار زیرمقیاس واکنش پذیری عاطفی^۱، جایگاه من^۲، جدایی عاطفی^۳ و هم جوشی با دیگران^۴ است. بر اساس مقیاس شش درجه ای لیکرت از ۱ (ابدا صحیح نیست) تا ۶ (کاملا

5. validity
6. reliability

1. emotional reactivity
2. my place
3. emotional separation
4. fusion with others

جدول ۱

میانگین و انحراف استاندارد نمرات راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی در دو گروه زوجین هردو شاغل و تک شاغل

متغیر	گروه زوجین هردو شاغل		گروه زوجین تک شاغل	
	SD	M	SD	M
تمایز یافتگی	۱۰/۸۰	۷۸/۷۵	۹/۴۵	۸۰
	۹/۹۲	۸۶/۰۳	۱۳/۱۶	۸۲/۳۳
	۱۱/۰۱	۸۵/۹۴	۸/۷۱	۸۰/۸۳
راهبردهای مقابله‌ای	۷/۱۵	۶۶/۰۶	۱۰/۰۵	۶۶/۱۳
	۵/۲۰۷	۳۱/۷۲	۵/۰۰۴	۳۴/۳۰
	۳/۴۶۸	۲۲/۶۹	۳/۰۸۹	۲۱/۹۰
	۶/۸۵۶	۳۴/۹۷	۴/۱۷۲	۳۳/۶۷
	۵/۱۰۱	۳۶/۷۲	۵/۱۱۱	۳۴/۱۳
	۳/۷۴۰	۲۳/۶۳	۴/۰۳۲	۲۶/۵۰
	۳/۷۳۲	۲۵/۵۹	۵/۱۲۴	۲۸/۷۷
	۶/۰۵۶	۲۴/۸۱	۵/۲۴۸	۳۰/۱۰
	۴/۵۶۵	۳۶/۷۵	۴/۷۴۰	۳۷/۱۳

۲ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره برای راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی ارائه شده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد بین دو گروه زوجین هردو شاغل و تک شاغل حداقل در یکی از متغیرهای مورد مقایسه تفاوت معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۱ و برای آزمون معناداری تفاوت میانگین گروه زوجین هردو شاغل و تک شاغل در راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی، از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. به این منظور ابتدا برای برقراری پیش فرض همسانی ماتریس واریانس‌ها آزمون لوین اجرا شد و نتایج نشان داد که پیش فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه برقرار است. در جدول

جدول ۲

نتایج آزمون‌های معناداری تحلیل واریانس چندمتغیره در گروه زوجین هردو شاغل و تک شاغل

آزمون	ارزش	F	df فرضیه	df خطا	سطح معناداری
اثر پیلایی	۰/۱۸۵	۱۱/۵۳	۱۴۰	۵	۰/۰۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۶۸۰	۱۱/۵۳	۱۴۰	۵	۰/۰۰۱
اثر هاتلینگ	۰/۲۶۸	۱۱/۵۳	۱۴۰	۵	۰/۰۰۱
بزرگترین ریشه روی	۰/۳۲۶	۱۱/۵۳	۱۴۰	۵	۰/۰۰۱

اثر ۰/۰۵ درصد، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۱/۰۵$ ، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۰/۰۴۷$ و اندازه اثر ۰/۰۰۲ درصد) و در متغیر تمایز یافتگی زیرمقیاس جدایی عاطفی ($F_{(۱,۱۴۵)} = ۴/۰۶$ ، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۰/۰۴$ و $p < ۰/۰۰۱$ و اندازه اثر ۰/۰۶۳ درصد) تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین دو گروه در متغیر تمایز یافتگی زیرمقیاس‌های واکنش‌پذیری عاطفی، جایگاه من، هم‌آمیختگی و متغیر الگوهای مقابله‌ای زیرمقیاس‌های حمایت اجتماعی، مقابله مستقیم، دوری‌گزینی و گریز-اجتناب تفاوت معناداری وجود

به منظور مشخص نمودن این مسئله که تفاوت گروه‌ها در کدام یک از زیر مقیاس‌ها است، از آزمون تحلیل واریانس تک متغیره بهره گرفته شد که نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس تک متغیره نشان داد، بین دو گروه تغییر راهبردهای مقابله‌ای زیرمقیاس مسئولیت‌پذیری ($F_{(۱,۱۴۵)} = ۸/۸۷$ ، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۰/۰۳۵$ و اندازه اثر ۰/۰۱۵ درصد)، حل مسئله ($F_{(۱,۱۴۵)} = ۲/۳۱$ ، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۰/۰۳۶$ و $p < ۰/۰۰۴$ و اندازه اثر ۰/۰۰۴ درصد)، ارزیابی مجدد ($F_{(۱,۱۴۵)} = ۳/۴۶۳$ ، $F_{(۱,۱۴۵)} = ۰/۰۰۷$ و $p < ۰/۰۰۷$ و اندازه

ندارد ($p > 0/05$). بنابر مندرجات جدول ۳ و با توجه به نمرات میانگین گروه‌ها در جدول ۱، با توجه به میانگین این مؤلفه‌ها، زوجین هردو شاغل نسبت به زوجین تک شاغل از نمرات بالاتری در زیرمقیاس‌های مسئولیت‌پذیری ($M = 22/69$)، حل مسئله ($M = 34/97$)، ارزیابی مجدد ($M = 36/72$) و خویشتنداری ($M = 36/75$) همچنین نمرات پایین‌تری در

حمایت اجتماعی ($M = 31/72$)، مقابله مستقیم ($M = 23/63$)، دوری‌گزینی ($M = 25/59$) و گریز-اجتناب ($M = 24/81$) برخوردارند. در بین دو گروه از لحاظ زیرمقیاس‌های تمایز یافتگی، واکنش‌پذیری عاطفی، جایگاه من و هم‌آمیختگی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۳

نتایج تحلیل واریانس تک متغیره مقایسه متغیرهای پژوهش در بین زوجین هردو شاغل و تک شاغل

منبع تغییر	متغیر	F (df)	سطح معناداری
گروه	واکنش‌پذیری عاطفی	0/23 (1و145)	0/63
	جایگاه من	1/57 (1و145)	0/21
	جدایی عاطفی	4/06 (1و145)	0/04
	هم‌آمیختگی	0/01 (1و145)	0/97
	حمایت اجتماعی	3/95 (1و145)	0/51
	مسئولیت‌پذیری	8/87 (1و145)	0/035
	حل مسئله	2/31 (1و145)	0/036
	ارزیابی مجدد	3/46 (1و145)	0/007
	مقابله مستقیم	4/64 (1و145)	0/35
	دوری‌گزینی	5/33 (1و145)	0/47
	گریز-اجتناب	10/66 (1و145)	0/02
	خویشتنداری	1/05 (1و145)	0/47

بحث

گروه مورد پژوهش بوده است. در تأیید یافته‌های فوق، نتایج پژوهش‌های شکرانه و همکاران (۱۳۹۸)، حسنی و بهزادی (۱۳۹۷) و محمدی و همکاران (۱۳۹۲) و نیز پژوهش‌های پاروتی (۲۰۰۹)، بودنمان و همکاران (۲۰۱۰) و بتورت و آرتیگا (۲۰۱۰) همسو با نتایج این پژوهش است. در خصوص تبیین این یافته به نظر بوردیو^۱ (۱۹۷۲) درباره سرمایه اجتماعی^۲ می‌توان چنین اشاره کرد که سرمایه اجتماعی به هر نوع قابلیت، مهارت و توانایی اطلاق می‌شود که افراد می‌توانند در جامعه به صورت انتسابی یا اکتسابی دست یابند و از آن برای پیشبرد روابطشان در موقعیت‌ها و مدیریت خود در شرایط حساس بهره می‌برند (به نقل از حسنونند، ۱۳۹۷). در خانواده نیز وقتی هرکدام از زن یا شوهر سرمایه اجتماعی‌ای چون شغل به‌دست می‌آورند، از آن می‌توانند به‌عنوان ابزاری برای پیشبرد موقعیت‌ها و اهدافشان در خانواده استفاده کنند. اهدافی چون

هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال اساسی بود که آیا ابعاد راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی در زوجین هردو شاغل و تک شاغل متفاوت است؟ بر اساس نتایج پژوهش، راهبردهای مقابله‌ای در گروه زوجین هردو شاغل و زوجین تک شاغل تفاوت معناداری دارد. زوجین هردو شاغل نسبت به زوجین تک شاغل، با کسب نمرات بالاتری در زیرمقیاس‌های مسئولیت‌پذیری، حل مسئله، ارزیابی مجدد و خویشتنداری توانایی بیشتری در استفاده از راهبردهای مسئله‌محور نشان دادند. به عبارت دیگر می‌توان گفت زوجین هردو شاغل در مقایسه با هم‌تایان تک شاغل خود، استفاده بیشتری از راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور در مقابل راهبردهای مقابله هیجان‌محور دارند. این یافته نشان می‌دهد که شاغل بودن، یکی از عوامل تأثیرگذار در انتخاب راهبردهای مقابله‌ای در

1. Bourdieu, P.
2. social capital

معناداری زیرمقیاس جستجوی حمایت اجتماعی از راهبردهای مسئله‌محور می‌توان به تأثیری که شغل بر استقلال روانی افراد دارد اشاره نمود (پاوروتی، ۲۰۰۹). افراد شاغل سعی بیشتری برای حل مسائل و چالش‌های شخصی‌شان به‌صورت انفرادی دارند و این موضوع در معنادار شدن زیرمقیاس‌های دیگر راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور مشهود است. نکته دیگری که در این پژوهش باید مورد توجه قرار گیرد، شباهت‌های فضای روانی و مسئولیت‌های خاص معلمان در محیط شغلی و محیط خانواده‌شان است؛ بدین معنا که ویژگی‌های خاص تربیتی حاکم بر فضای مدارس از جمله کار با کودکان و نوجوانان و شباهت‌های آن به محیط‌های خانوادگی و امنیت روانی-کاری حاکم بر شغل معلمان رسمی آموزش و پرورش نیز می‌تواند زمینه‌ساز استفاده کمتر از راهبردهای هیجانی در مقابل راهبردهای مسئله‌محور در این گروه مورد پژوهش باشد. در جمع‌بندی این مبحث می‌توان اشاره نمود که راهبردهای مقابله‌ای، همانند سپری برای رویارویی با چالش‌های شغلی و خانوادگی در زندگی زوجین می‌تواند مورد استفاده مؤثر قرار گیرد (پاوروتی، ۲۰۰۹).

در خصوص متغیر تمایز یافتگی، نتایج پژوهش نشان داد که به جز در زیرمقیاس جدایی عاطفی، در سه زیرمقیاس دیگر تفاوت معناداری بین میزان تمایز یافتگی در دو گروه زوجین هر دو شاغل و تک شاغل وجود ندارد. عدم معناداری تمایز یافتگی با شاغل بودن زوجین در پژوهش‌های ابل و ولمر (۲۰۱۱)، فینچام و بیچ (۱۹۹۹) و اخوان بی‌تقصیر و همکاران (۱۳۹۰) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین در نتایج پژوهش‌های آرمان مهر (۱۳۹۵) و محمدی و ابوالمعالی (۱۳۹۶) به معنادار بودن متغیر تمایز یافتگی با شاغل بودن زوجین اشاره شده است؛ اما باید توجه کرد در این پژوهش‌ها تمایز یافتگی به‌عنوان یک نمره کل در نظر گرفته شده است و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک بررسی نشده است. بنابراین معنادار شدن زیرمقیاس جدایی عاطفی را می‌توان با یادگیری حفظ استقلال خود در محیط‌های شغلی مرتبط دانست. از مهمترین شاخص‌هایی که داشتن شغل در افراد ایجاد می‌کند، شکل‌گیری استقلال فردی از جهات مختلف است (ابل و ولمر، ۲۰۱۱). داشتن هویت فردی مستقل در افراد شاغل یکی از ملاک‌های موفقیت شغلی در محیط‌های کاری است و در واقع افراد شاغل تلاش می‌کنند این ویژگی را در خود تقویت نمایند (بودنمان و همکاران، ۲۰۱۰). شکل‌گیری

تأثیرگذار بودن در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب روش تربیتی فرزندان و هدایت گردش مالی خانواده که با داشتن موقعیت شغلی و اجتماعی می‌توانند به آن دست یابند (آزاد مرزآبادی و نیک‌نفس، ۱۳۹۵). اگرچه فشار روانی در زندگی تمام انسان‌ها یک حقیقت اجتناب‌ناپذیر زندگی محسوب می‌شود، ولی واکنش‌های افراد با توجه به نوع مقابله بسیار متفاوت است (خسروی و آقاجانی، ۱۳۸۲). در واقع، سطحی از فشار روانی که هر شخص تجربه می‌کند به میزان زیادی بستگی به شیوه‌های مقابله و نحوه ادراک و قضاوت وی نسبت به این عوامل دارد (کاکوند و پارسامنش، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه حفظ سرمایه اجتماعی در محیط‌های اجتماعی خصوصاً شغلی مورد نظر اکثر شاغلین است، این ادراک می‌تواند منجر به استفاده بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور در مقابل راهبردهای هیجان‌محور شود و این استفاده به محیط خانواده نیز تسری پیدا می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند مردم عموماً تمایل دارند تا از روش‌های مقابله مسئله‌محور بیشتر از روش‌های هیجان‌محور بهره گیرند. مقابله مسئله‌محور در موقعیت‌هایی که می‌توان کارهای سازنده انجام داد، به‌کار می‌رود و مقابله هیجان‌محور اساساً بعد از رویدادهایی استفاده می‌شود که نمی‌توان موقعیت را تغییر داد اما برای استفاده مؤثر از این راهبردها نیاز به کسب تجربه عملی در موقعیت‌های متفاوت است. صرف آگاهی از تأثیرات مثبت و منفی راهبردهای مقابله‌ای و اینکه کدام راهبرد منطقی است به تنهایی نمی‌تواند زمینه‌ساز استفاده از آن در تعارضات مختلف شود (هاسیدا، ۲۰۰۵). در واقع زوجین هردو شاغل هم در محیط کار و هم در خانواده با استفاده از راهبردهای مسئله‌محور بیشتر می‌توانند مورد پذیرش اجتماعی و خانوادگی قرار گیرند که این تجربه سبب تقویت استفاده از این راهبردها در موقعیت‌های مختلف زندگی می‌شود (بودنمان و همکاران، ۲۰۱۰). زوجین شاغل در انجام وظایف شغلی و خانوادگی خود مسئولانه‌تر رفتار می‌کنند، تلاش می‌کنند برای حل مسائل خود برنامه‌ریزی لازم را داشته باشند و در برابر چالش‌های کاری و خانوادگی ارزیابی‌های مثبت‌تری دارند که همه این مسائل جزء زیرمقیاس‌های معنادار شده در راهبردهای مسئله‌محور است. همچنین زوجین شاغل به دلیل مقبولیت اجتماعی که در جامعه دارند در تلاش بیشتری برای حفظ خویشتنداری خود در روبه‌رو شدن با چالش‌ها هستند. اما در خصوص عدم

تغییر می‌کند، مگر اینکه شخص تلاشی طولانی مدت و سازمان‌یافته برای تغییر آن انجام دهد (منگل اسدورف و اسچوف-سلیوان، ۲۰۰۷). بنابراین تمایز یافتگی زوجین صرف‌نظر از شاغل بودن یا نبودن آنها، پیش از ورود به زندگی زناشویی و در واقع در خانواده اولیه شکل گرفته است و این مسئله می‌تواند تبیینی برای عدم معناداری میان شاغل بودن و ابعاد مختلف تمایز یافتگی باشد.

پژوهش انجام شده محدود به جامعه معلمان است؛ بنابراین در تعمیم یافته‌ها به سایر مشاغل و طبقات اجتماعی باید ملاحظات لازم در نظر گرفته شود. پیشنهاد می‌شود زیرمقیاس‌های راهبردهای مقابله‌ای و تمایز یافتگی در گروه‌های شغلی و اجتماعی دیگری نیز مورد پژوهش قرار گیرد. نظر به اهمیت جایگاه تربیتی- شغل معلمی در پرورش نسل آینده، لزوم توجه به چالش‌های روانشناختی فردی و اجتماعی این گروه در پژوهش‌ها می‌تواند زمینه گسترش اثربخشی برنامه‌های پیشگیرانه و مداخله‌ای مناسب را فراهم نماید.

آزاد مرزآبادی، ا.، و نیک‌نفس، س. (۱۳۹۵). سبک‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۱، ۳۱۰-۲۹۹.

امیدی‌فر، ح.، پوراابراهیم، ت.، و خوش‌کنش، ا. (۱۳۹۴). مقایسه و رابطه خودتنظیمی هیجانی با دلزدگی و صمیمیت زناشویی در زوجین هر دو و یکی شاغل ادارات دولتی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲۶، ۶۷-۵۰.

بابایی گرمخانی، م.، رسولی، م.، و داورنیا، ر. (۱۳۹۶). اثر زوج‌درمانی هیجان‌مدار بر کاهش استرس زناشویی زوجها. *علوم پزشکی زانکو*، ۵۶، ۶۹-۵۶.

توکل، ز.، و بهبودی مقدم، ز. (۱۳۹۵). *عوامل مؤثر بر رضایت زناشویی: یک مطالعه مروری*. همایش کشوری آموزش و خدمات سلامت، خانواده و جامعه، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران.

تیرگر، ه.، و صادقی، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایتمندی زناشویی زوجین فرهنگی

هویت مستقل شغلی می‌تواند زمینه‌ساز تلاش برای حفظ استقلال عاطفی شود.

بوئن (۱۹۷۵؛ به نقل از لانگ و یانگ، ۱۳۹۲/۲۰۰۷) دلیل اصلی نشانه‌های روانی و تعارضات زناشویی را عدم تمایز یافتگی در سیستم خانواده می‌داند. نداشتن مرز مشخص بین هویت فردی و هویت زناشویی (اسکورن و دندی، ۲۰۰۴) زمینه را برای بروز تعارضات زوجین فراهم می‌کند. این تعارض حاصل تفاوت در راهبردهای حل مسائل خانواده اصلی و خانواده کنونی است (ابل و ولمر، ۲۰۱۱). تمایز یافتگی تحت تأثیر مستقیم شیوه‌های فرزندپروری والدین است. ناتوانی در ادراک خود به‌عنوان یک فرد مستقل و متمایز ناشی از چگونگی شبکه روابط خانوادگی است که تحت تأثیر فرهنگ آن جامعه است (آریامنش، فلاح‌چای و زارعی، ۱۳۹۲). بنابراین ارتباطات یک خانواده در حین کودکی و بلوغ تعیین می‌کند که 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

منابع

اخوان بی‌تقصیر، ز.، نظری، ع. م.، و ثنایی ذاکر، ب. (۱۳۹۰). رابطه تمایز یافتگی و فرسودگی شغلی در زنان سرپرست غیرسرپرست خانوار. *زن و مطالعات*، ۱۱، ۱۲۸-۱۱۳.

ارشدی، ن.، و کاظمی شاهدشتی، ص. (۱۳۹۷). رابطه علی غنی‌سازی کار- خانواده با بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی. *روانشناسی خانواده*، ۲، ۷۶-۶۵.

آرمان‌مهر، و. (۱۳۹۵). *ارتباط تمایز یافتگی خود با شادکامی و رضایت زناشویی متأهلین شهر گناباد در سال ۱۳۹۴*. پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه علوم پزشکی گناباد.

آریامنش، ص.، فلاح‌چای، س.، و زارعی، ا. (۱۳۹۲). مقایسه تمایز یافتگی بین زوج‌های رضایتمند و زوج‌های دارای تعارض زناشویی در شهر بندرعباس. *پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱، ۹۸-۸۱.

- شاغل در شهرستان زاهدان. *رویش روانشناسی*، ۲۹، ۲۹۰-۲۷۵. کاکوند، ع.، و پارسامنش، ف. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش مهارت‌های مقابله‌ای بر اضطراب دختران دبیرستانی. *علوم رفتاری*، ۵، ۱۴۵-۱۳۳.
- حسنوند، م. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه اجتماعی- فرهنگی و احساس امنیت در بین زنان شهرستان خرم‌آباد. *دانش انتظامی لرستان*، ۲۳، ۵۷-۲۷.
- حسینی، م.، و بهزادی، ص. (۱۳۹۷). مقایسه راهبردهای مقابله و راهبردهای تنظیم هیجانی در زنان شاغل و غیرشاغل. *دومین همایش بین المللی روانشناسی، مشاوره، تعلیم تربیت. تهران*.
- خسروی، ز.، و آقاجانی، م. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین سلامت روان، منبع کنترل و شیوه مقابله‌ای دانش‌آموزان دختر سال اول مقطع متوسطه شهر تهران. *مطالعات زنان*، ۵، ۳۶-۴۵.
- رمزی، ل.، سپهری شاملو، ز.، علی‌پور، ا.، و زارع، ح. (۱۳۹۳). اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی بر راهبردهای مقابله‌ای. *روانشناسی خانواده*، ۱، ۳۰-۱۹.
- شکرانه ارزنقی، ا.، بابایی، ا.، و نازک تبار، ح. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی درمان مبتنی به پذیرش و تعهد بر راهبردهای مقابله‌ای زوجی، عواطف خودآگاه و ابعاد تعارضات زناشویی زوجین. *رویش روانشناسی*، ۴، ۴۱-۵۲.
- عسکریان، س. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های مقابله دینی با رویکرد اسلامی در تاب‌آوری و هوش هیجانی در همسران جانبازان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام.
- علیپور، ا.، هاشمی، ت.، باباپور، ج.، و طوسی، ف. (۱۳۸۹). رابطه بین راهبردهای مقابله‌ای و شادکامی دانشجویان. *روانشناسی*، ۱۸، ۸۶-۷۱.
- کاشی، م.، و سرآبادانی، س. (۱۳۹۳). عوامل اقتصادی- اجتماعی مؤثر بر طلاق عاطفی دو گروه زنان متأهل خانه‌دار و شاغل شهر قم. *جامعه‌شناسی معاصر*، ۵، ۱۵۳-۱۲۵.
- گلادینگ، س. (۲۰۱۱). *خانواده‌درمانی (تاریخچه، نظریه، کاربرد)*. ترجمه عزیزالله اسمعیلی تاجیک و محسن رسولی، ۱۳۹۲. تهران: انتشارات ما و تزکیه.
- گلدنبرگ، ا.، و گلدنبرگ، ه. (۲۰۰۰). *خانواده‌درمانی*. ترجمه حمیدرضا حسین شاهی برواتی و سیامک نقشبندی، ۱۳۸۹. تهران: انتشارات روان.
- لانگ، ل.، و یانگ، م. (۲۰۰۷). مشاوره و درمان مسائل زن و شوهری مشاوره و روان‌درمانی برای مشکلات زوج‌ها. ترجمه مسعود اسدی، علی محمد نظری، جواد خدادادی، کبری ناموران، ۱۳۹۲. تهران: انتشارات آوای نور.
- محمدی، ب. (۱۳۹۳). الگوی سنتی ساختار قدرت در برخی خانواده‌های ایرانی. *پژوهشنامه زنان*، ۱۰، ۱۳۷-۱۱۱.
- محمدی، ح.، و ابوالمعالی، خ. (۱۳۹۶). مقایسه سطوح تمایز یافتگی خود در زنان و مردان جوان و میانسال شاغل. *چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران*.
- محمدی، ر.، خوش‌کنش، ا.، و زاده‌محمدی، ع. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین راهبردهای مقابله همسران با استرس،

- رضایت‌مندی زناشویی و فرسودگی شغلی در معلمان. *خانواده پژوهشی*، ۳۶، ۴۸۷-۴۷۱.
- مدیری، ف. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای فعالیت‌های اشتراکی با همسر در خانواده‌های تک شاغل و خانواده‌های هردو شاغل. *جامعه شناسی ایران*، ۴، ۷۳-۵۱.
- مرتضایی، ز، طالبی، ک، حاجی، ح، و رحمانی، س. (۱۳۹۶). *اثربخشی آموزش مدیریت استرس با رویکردی شناختی- رفتاری بر رضایت‌مندی زناشویی و خودکارآمدی پرستاران*. کنفرانس بین‌المللی فرهنگ آسیب‌شناسی روانی و تربیت. دانشگاه آزاد اسلامی، کرج.
- نادری، ف.، و آزادمنش، پ. (۱۳۹۱). مقایسه دلزدگی زناشویی، عملکرد خانواده و صمیمیت کارکنان زن و مرد. *یافته‌های نو در روانشناسی*، ۲۲، ۱۱۲-۹۷.
- نظری، ع. م.، و بیرامی، م. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر مشاوره راه‌حل محور بر رضایت زناشویی در ابعاد پرخاشگری، زمان باهم
- بودن، توافق درباره مسائل مالی و رضایت جنسی در زوج‌های هردو شاغل. *روانشناسی دانشگاه تبریز*، ۹، ۱۲۰-۹۷.
- نظری، ع. م.، و نوایی‌نژاد، ش. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر برنامه بهبودبخشی ارتباط بر رضایت زناشویی زوجین هردو شاغل. *تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۱۳، ۳۵-۲۴.
- نیکولز، م. (۲۰۱۰). *خانواده درمانی: نظریه‌ها، مفاهیم و روش‌ها*. ترجمه محسن دهقانی، آناییتا گنجوی و سمیه محمدی، فرزانه نجاریان، ۱۳۹۳. تهران: انتشارات دانژه.
- یوسفی، ن.، و کریمی‌پور، ب. (۱۳۹۷). مقایسه اثربخشی درمان فراشناختی و زوج‌درمانی مبتنی بر خودنظم‌بخشی بر راهبردهای مقابله‌ای و خودکنترلی زوجین. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، ۱، ۷۲-۵۲.

References

- Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). Dual-career couples: Specific challenges for work-life integration. *Occupational Culture*, 20, 173-189.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Stale Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample Euro. *Journal of Work and Organ Psych*, 22, 78-87.
- Betoret, F. D., & Artiga, A. G. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies self- efficacy and burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 637-654.
- Bodenmann, G., Chavoz, L., Cina, A., & Widmer, k. (2010). Prevention of marital distress by enhancing the coping skills of couples: 1-year follow-up study. *Swiss Journal of Psychology*, 60, 3-10.
- Campbell, L., Cohan, S., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Journal of Behavior and Individual Differences*, 33, 1091-1100.
- Fincham, F. D., & Beach, S. R. (1999). Conflict in marriage: Implications for working with couples. *Journal of Annual Review of Psychology*, 30, 47-77.
- Flood, S. M., & Genadek, K. R. (2013). Time for each other: work and family constraints among couples. *Journal of Marriage and Family*, 78, 142-164.
- Garg, N. (2015). Organizational role stress in dual-career couples: Mediating the relationship between HPWPs, employee engagement and job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 3, 123-132.

- Gupta, S. (2010). Burnout and coping strategies utilized by occupational therapists in Ontario. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. *Queens University Kingston, Ontario*, 22, 385-494.
- Hasida, B. Z. (2005). The relationship between employment, aggressive behaviours of customer coping burnout. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 14, 81-98.
- Hulsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98, 310-328.
- Lauren, M. P & Nicole. L. W. (2010). Romantic partners individual coping strategies and dyadic coping: Implications for relationship functioning. *Journal of Family Psychology*, 65, 361-378.
- Mangelsdorf, S. C., & Schoppe-Sullivan, S. J. (2007). Emergent family systems search. *Infant behavior & development*. *New York*, 30, 58-62.
- McDonald, B. E. (2011). *Changes in dyadic coping and distress among couples facing unemployment*. Washington University in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Washington University, 156pp.
- Mishra, S. (2014). Role of career status of couples in occupational stress. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5, 71-87.
- Parrouy, J. (2009). *Burnout among French immersion teachers in British Columbia, Canada*. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2013). The relationship between career and couple burnout: Implication for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40, 50-71.
- Rofcanin, Y., De Jong, J. P., Las Heras, M., & Kim, S. (2018). The moderating role of prosocial motivation on the association between family-supportive supervisor behaviours and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 153-167.
- Siffert, A., & Schwarz, B. (2010). Spouses demand and withdrawal during marital conflict in relation to their subjective well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28, 262-277.
- Skowron, E. A., & Dendy, A. K. (2004). Differentiation of self and attachment in adulthood: Relational correlates of effortful control. *Journal of Contemporary Family Therapy*, 26, 337-357.
- Skowron, E. A., & Friedlander, M. L. (1998). The differentiation of self inventory: Development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 235-246.
- Skowron, E. A., Stanley, K., & Shapiro, M. (2009). A longitudinal perspective on differentiation of self interpersonal and psychological well-being in young adulthood. *Journal of Contemporary Family Therapy*, 22, 234-244.
- Stanton, A. L., Tenen, H., Affleck, G., & Mendola, R. (2008). Coping and adjustment to infertility. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 1-13.
- Swanson, J. L. (1992). Vocational behavior. 1989-1991: Life-span career development and reciprocal interaction of work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 101-161.

- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Mena Matos, P. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 10*, 152-165.