

مقایسه اثربخشی برنامه توانمند سازی مبتنی بر الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی

(مطالعه موردی: دانشجویان زن شاغل متاهل تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر)

محدثه احد آهنگرانزابی^۱، دکتر مهدی زارع بهرام آبادی^۲، دکتر عبدالله شفیع آبادی^۳

چکیده

هدف پژوهش مقایسه میزان اثربخشی توانمندسازی مبتنی بر الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با دو گروه آزمایش بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان زن شاغل بودند

۱- دانشجوی مقطع دکتری رشته مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

۲- دانشیار، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی سازمان مطالعه و تدوین کتب دروس علوم انسانی دانشگاهها (نویسنده مسئول)

۳- استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

که از طریق روش نمونه گیری در دسترس ۴۰ نفر انتخاب، سپس ۲۰ نفر بصورت تصادفی و مساوی در دو گروه آزمایش جایگزین شدند. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی مسلش بود. نتایج پژوهش نشان داد که: بین میزان اثربخشی برنامه توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و کاهش نشانگان فرسودگی شغلی (تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت) و افزایش عملکرد فردی دانشجویان زن شاغل تفاوت معناداری وجود نداشت ($P > 0/05$). نتیجه اینکه تعارضات کار-خانواده و فرسودگی شغلی یکی از عمده ترین مشکلات امروزه خانواده ها و سازمانها بالخصوص زنان شاغل می باشد. بنابراین نیاز به برنامه های توانمندسازی از جمله توانمندسازی بیش از پیش احساس می شود.

کلید واژه‌ها: توانمند سازی ، الگوی چند محوری، نظریه رشدی، تعارض متقابل کار- خانواده، فرسودگی شغلی.

مقدمه

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه به شمار می آید. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آن ها نه تنها گریبانگیر خود فرد شده، بلکه سازمان ها و در سطح کلان جامعه را نیز، در بر می گیرد. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تاثیر گذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده است و این نشان دهنده اهمیت این دو جزء مهم زندگی است (بیوتل ۱ و وایتینگ برمن، ۲۰۰۸). در سطح کلان جامعه و مخصوصا در سازمان ها، امروزه محققان به اهمیت منابع انسانی واقف شده اند و پی برده اند که نیروی انسانی عامل با ارزش و سرمایه ای بی بدیل در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها می باشند، به طوری که در یک و نیم قرن گذشته، بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته، مرهون تحول منابع انسانی کارآمد بوده است. در سطح خرد نیز، خانواده یکی از بنیادی ترین هسته تشکیل دهنده جامعه است، به طوری که سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی، می تواند تمام سطوح جامعه را تحت تاثیر قرار دهد (براون ۲، ۲۰۰۲).

تغییر و تحولات جامعه فعلی به افزایش مشارکت زنان در کنار مردان در بازار کار شده است و روند رو به رشد زنان شاغل در خارج از منزل باعث رشد نوع جدیدی از خانواده ها به نام خانواده های دوشغلی شده است. در این نوع خانواده ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسر و والدینی، دارای نقش شغلی نیز می باشند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا زنان با داشتن نقش همسری و مادری، اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده اند. در نگاه اول هر چند بالا رفتن سطح تحصیلات زنان و افزایش نسبی سهم آنها در بازار کار باعث استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس زنان شده، در مقابل آنان را با پدیده ای به نام تعارض کار-خانواده روبرو کرده است (ملکیها، باغبان، فاتحی زاده، ۱۳۸۸). تعارض کار- خانواده دال بر یک رابطه دو سویه بین زندگی کاری و خانوادگی است (کینومن ۱، ۲۰۰۶)؛ که از فشارهای ناسازگارانه نقش های خانوادگی و شغلی بوجود می آید (یلدیریم و آیکن ۲، ۲۰۰۸). تعارض کار- خانواده از جمله تعارضات مهمی است که پیامدهای منفی زیادی را به دنبال دارد، که غیبت از کار، افزایش جابجایی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش در بهره وری و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از جمله این پیامدها است (کوهن و بروور ۳، ۲۰۰۶ و لامبرت و هوگان ۴، ۲۰۱۰).

مطالعات پیشین، یکی از پیامدهای مهم تعارض کار- خانواده را فرسودگی شغلی مطرح کردند (لامبرت و هوگان، ۲۰۱۰ و ون دالن، ویلمسن و ساندرز ۵، ۲۰۰۹). در اتحادیه اروپا همه ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از استرس و فرسودگی شغلی اختصاص داده می شود و در ایالات متحده این هزینه به ۳۵۰ میلیون دلار در هر سال می رسد (امیری، اسدی و دلبری راغ، ۱۳۹۰). با توجه به تحقیقات متعدد، از جمله عوامل موثر بر کاهش تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی، توانمندسازی کارکنان می باشد (بیگی فرد، ۱۳۷۸). خشوعی و بهرامی در سال ۱۳۹۳ در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روان شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه ای منفی و با کفایت فردی رابطه ای مثبت وجود داشت. براساس پژوهش دامنی و ایمانی در سال ۱۳۹۲، بین توانمندسازی روان شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه ای منفی و با کفایت فردی رابطه مثبتی وجود داشت. رسولی، خانگه، فلاحی خشکناز و رهگذر نیز در سال ۱۳۸۸ در پژوهشی با هدف تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار-زندگی به این نتیجه رسیدند که بین تعارض کار-زندگی گروه آزمایش و گروه گواه تفاوت معناداری وجود داشت. در ارتباط با پژوهشهای خارج از

1-Cinamon

2-Yildirim & Aycan

3-Cohen & Brower

4-Lambert & Hogan

6- van Daalen, Willemsen & sanders

کشور، وانگ، کوناویکتیکول و ویچایخوم ۱ در سال ۲۰۱۳ در پژوهشی با هدف بررسی رابطه توانمندسازی شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در دو بیمارستان عمومی در چین به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی شغلی و خستگی عاطفی و مسخ شخصیت همبستگی منفی ولی با موفقیت شخصی همبستگی مثبت معناداری وجود داشت. نتایج پژوهش آکداک ۲ در سال ۲۰۱۲ نشان داد، توانمند سازی بر تعادل کار-زندگی و بهزیستی روانی کارکنان تاثیر بسزائی داشت. همچنین کارستن؛ رنه و برتولت ۳ در سال ۲۰۱۱ در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی شناختی رابطه قوی منفی با فرسودگی شغلی و رابطه مثبت با رضایت شغلی داشت. فوربز فارمر ۴ نیز در سال ۲۰۱۱ در پژوهش خود بر روی کارمندان دو تا از زندان های آمریکا به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی بر کاهش فرسودگی شغلی تاثیر معناداری نداشته است. هیتز، لاجینگر و لایتر ۵ در سال ۲۰۰۹ و بن زور و یاقیل ۶ در سال ۲۰۰۵ در پژوهشی خود نیز گزارش کردند، توانمندسازی بر کاهش خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و پرخاشگری تاثیر داشته است. همچنین لاجینگر و هیتز در سال ۲۰۰۶ در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر توانمندسازی شغلی بر فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده ۳۲۲ پرستار شهر انتاریو به این نتیجه رسیدند که برنامه توانمند سازی شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده موثر بوده است. در نهایت در بررسی تعارض کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی در ارتباط با جنسیت، نتایج پژوهش پارسائی محمدی در سال ۱۳۹۲ نشان داد در ابعاد تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارائی شخصی زنان نسبت به مردان نمره بیشتری کسب کرده بودند. اما در پژوهش احمدی و خلیفه سلطانی در سال ۱۳۸۱ در تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارائی شخصی مردان نسبت به زنان نمره بالاتری کسب کرده بودند. و در پژوهش والاکازی ۷ در سال ۲۰۰۵ مردان در عدم کارایی شخصی و زنان در تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت نمره بالاتری از خود نشان دادند. در نهایت سالگرو، گنزالس و لسی ۸ در سال ۲۰۱۰ در پژوهشی به این نتیجه رسیدند زنان نسبت به مردان در تعارض کار- خانواده و عدم رضایت شغلی نمره بالاتری نشان دادند. با وجود اهمیت دو چندان موضوع تعارض متقابل کار- خانواده و فرسودگی شغلی، تاکنون

7-Wang, Kunaviktikul. & Wichaikhum

2-Akdağ

3- Carsten, Rene, & Bertolt.

4- Forbes Farmer

11- Heather, Laschinger & Leiter

12- Ben-zur & Yagil

1- Vilakazi

Salguero, González & Lecea- 2

تحقیقات چندانی در مورد تاثیر برنامه توانمندسازی بالاخص توانمندسازی شغلی بر کاهش تعارض متقابل کار-خانواده و فرسودگی شغلی صورت نگرفته است.

برنامه توانمندسازی در دو سطح ارگانیکی (فردی) و مکانیکی (سازمانی) اعمال میشود. نظریه های چون توماس و ولتهوس، اسپریتزر، سوپر و شفیع آبادی، توانمندسازی کارکنان را بیشتر از بعد فردی مورد بررسی قرار می دهند. در این میان هدف پژوهش حاضر مقایسه نظریه رشدی سوپر و الگوی چند محوری شفیع آبادی هست. در بین نظریه پردازان شغلی، دونالد سوپر جزء نظریه پردازان شغلی است که در سال ۱۹۹۶ برای اولین بار با استفاده از "طرح رنگین کمان زندگی حرفه ای" مطرح کرد افراد در طول زندگی بطور همزمان چندین نقش (شهروند، خانه دار، دانش آموز، کارگر و فرزند) را ایفاء کرده و بین نقش ها کنش متقابل وجود دارد (موسوی، ۱۳۸۱). همچنین در این رویکرد گستره جنسیت نیز مطرح شده است (زونکر، ۱۹۲۷ به نقل از نظری، ۱۳۸۸). از طرفی عوامل روانشناختی چون خویشتن پنداری از جمله عواملی هستند که جزء عوامل فردی بوده که در این نظریه مورد تاکید است که می تواند بر تعارض متقابل کار-خانواده و فرسودگی شغلی موثر باشد الگوی چند محوری شفیع آبادی، الگویی است که ارکان اصلی اکثر نظریه های مسیر رشدی انتخاب شغل را در خود جمع کرده است و نگرشی رشدی و تکاملی به انتخاب شغل دارد، انتخاب شغل را فرایندی پویا و هدفمند در درون شیوه زندگی می داند که تحت تاثیر خویشتن پنداری، ارضای نیازها و توان تصمیم گیری قرار می گیرد. با در نظر گرفتن تشابهات، نظریه رشدی سوپر می تواند بیشترین تشابه را با الگوی چند محوری شفیع آبادی داشته باشد چون: تاکید سوپر بر نقش خویشتن پنداری، تاکید بر تاثیر سه عامل نقشی، فردی و موقعیتی و تاکید الگوی چند وجهی شفیع آبادی بر خویشتن پنداری و نیازها که دو عامل فردی هستند و بر تصمیم گیری که بر اساس عوامل اقتصادی، اجتماعی و شخصی انجام می گیرد که جزء عوامل موقعیتی و نقشی به حساب می آیند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). لذا این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال است: آیا بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل تفاوت وجود دارد؟

روش

روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون-پس آزمون با گروه دو آزمایش می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شبستر در سال ۹۴-۱۳۹۳ بودند (۷۶۵ نفر). برای انتخاب شرکت کنندگان از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد به این ترتیب که، پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی مسلش بر روی دانشجویان زن شاغل متاهل تحصیلات تکمیلی اجراء شد (۲۷۱ نفر). از بین دانشجویانی که نمره بالاتری را در پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی مسلش کسب کرده و حاضر به همکاری بودند بصورت تصادفی ساده تعداد ۴۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و ۲۰ نفر در گروه آزمایش اول و ۲۰ نفر در گروه آزمایش دوم جایگزین شدند.

برنامه آموزشی شامل یک دوره ۸ جلسه ای بود که طی ۴ هفته بر روی گروههای آزمایش اجرا شد. محتوای برنامه های آموزشی بر گرفته از نظریه رشدی و الگوی چند محوری بوده و از کتاب آمونسون ۱، ۲۰۰۹ به نقل از فیروزبخت، ۱۳۹۰؛ لیپتک ۲، ۱۹۶۱ به نقل از بهرام آبادی و شفیع آبادی، ۱۳۹۰؛ زونکر، ۱۹۲۷ به نقل از نظری، ۱۳۸۸ و شفیع آبادی، ۱۳۹۱ استفاده شده است. اعتبار آن توسط چند نفر از متخصصان مورد تایید قرار گرفت.

ابزارهای اندازه گیری

الف) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، از ۲۲ ماده جداگانه تشکیل شده که ۹ ماده تحلیل هیجانی، ۵ ماده مسخ شخصیت و ۸ ماده عملکرد فردی را می سنجد. در مقیاس تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی ولی در عملکرد فردی بیانگر عدم فرسودگی شغلی بود. در این تحقیق جهت بررسی فرسودگی شغلی طیف فراوانی مد نظر بود. بنا به گفته شافلی از سال ۱۹۸۶ به بعد تنها از نمره فراوانی استفاده میشود (قهرمانی، آراسته نظر و معمار، ۱۳۹۰). مسلش و جکسون ۳ (۱۹۹۶) ضریب پایایی مقیاس فرسودگی شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاسهای تحلیل هیجانی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و احساس موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش کرده اند. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تحلیل هیجانی ۰/۷۵، مسخ شخصیت ۰/۶۸ و عملکرد فردی ۰/۸۰ برآورد گردید.

ب) پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون، از ۱۸ ماده جداگانه تشکیل شده که ۹ سؤال، تعارض کار با خانواده و ۹ سؤال، تعارض خانواده با کار را می سنجد. در هر ۹ سوال نیز به ترتیب هر

سه سوال تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی را می‌سنجد. نمره بالاتر نشان دهنده تعارض متقابل کار-خانواده بود. کارلسون، ویلیامز و کاکمار (۲۰۰۰) برای این آزمون ضریب پایایی با آلفای کرانباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. متشرعی (۱۳۸۹) روایی هریک از خرده مقیاس‌ها را بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۰ برآورد کرد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرانباخ برای تعارض کار- خانواده ۰/۸۷، تعارض خانواده با کار ۰/۷۳ برآورد گردید.

خلاصه جلسات آموزش گروهی توانمند سازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی

جلسه اول: آشنایی و ایجاد رابطه حسنه بین اعضاء و رهبر گروه. جلسه دوم: بررسی ساختار زندگی و کنش‌های متقابل بین نقش‌ها بالاخص کار و خانواده. جلسه سوم: ارزیابی و گفتگوی گروهی در مورد هویت شغلی. جلسه چهارم: ارزیابی و گفتگوی گروهی در مورد خودپنداره شغلی و موضوعات زندگی. جلسه پنجم: ارزیابی و گفتگوی گروهی در مورد بلوغ شغلی اعضاء. جلسه ششم: ادغام، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی عملی. جلسه هفتم: اجرای برنامه‌های عملی. جلسه هشتم: طراحی و ساختار بندی مجدد زندگی خویش.

خلاصه جلسات آموزش گروهی توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری

جلسه اول: آشنای اعضاء گروه با یکدیگر و رهبر گروه و نیز ایجاد رابطه حسنه بین اعضاء و رهبر. جلسه دوم: شناخت تداخل بین نقش‌ها بالاخص کار-خانواده و تاثیرات منفی آن از جمله: جسمانی، روانی، اجتماعی و سازمانی. جلسه سوم: شناختن میزان تمایل خود برای پویایی و هدفمندی در ارتباط با نقش‌های زندگی و تاثیر مثبت آن. جلسه چهارم: تغییر دادن کانون توجهات به خود. جلسه پنجم: زندگی و نقش‌نیازها در آن. جلسه ششم: تمرین آزادی و قدرت و خلاقیت در انتخاب (تصمیم‌گیری). جلسه هفتم: شیوه زندگی و نقش تعامل خویشتن‌پنداری، تصمیم‌گیری و نیازها در آن. جلسه هشتم: کمک به اعضاء در طراحی مجدد زندگی خویش (شیوه زندگی)

یافته‌ها

جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه نشانگان فرسودگی شغلی

نشانگان فرسودگی شغلی	پیش آزمون			پس آزمون		
	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
تحلیل هیجانی	الگوی چند محوری	۲۰	۴۵	۴/۵۰	۴۲/۲۰	۵/۵۲
	نظریه رشدی	۲۰	۴۵/۲۶	۴/۴۷	۴۳/۰۵	۶/۰۳
مسخ شخصیت	الگوی چند محوری	۲۰	۲۵/۱۰	۲/۱۷	۲۴/۹۰	۲/۱۲
	نظریه رشدی	۲۰	۲۴/۸۹	۲/۱۸	۲۴/۲۱	۲/۲۲
عملکرد فردی	الگوی چند محوری	۲۰	۱۲/۲۰	۵/۳۵	۱۸/۰۵	۵/۵۷
	نظریه رشدی	۲۰	۱۲/۴۲	۵/۳۰	۱۷/۷۳	۶/۳۳

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می شود هر دو گروه در مولفه های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در پیش آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگینهای پس آزمون نسبت به پیش آزمون نشان می دهد که به غیر از مسخ شخصیت، کاهش در تحلیل عاطفی و افزایش عملکرد فردی در گروه الگوی چند محوری بیشتر بوده است. با ذکر این مسئله که نمره دهی عملکردی فردی بصورت معکوس می باشد.

جدول (۲): میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه تعارض متقابل کار - خانواده

تعارض متقابل کار - خانواده	پیش آزمون			پس آزمون		
	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
کار-خانواده	الگوی چند محوری	۲۰	۳۹/۲۰	۵/۲۸	۳۷/۱۰	۴/۷۷
	نظریه رشدی	۲۰	۴۱	۴/۷۸	۳۶/۵۲	۶/۵۱
خانواده-کار	الگوی چند محوری	۲۰	۴۱/۹۰	۲/۲۹	۳۷	۳/۴۴
	نظریه رشدی	۲۰	۳۸/۸۹	۳/۵۴	۳۳/۶۸	۵/۳۶

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می شود هر دو گروه در مولفه های تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در پیش آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگینهای پس آزمون نسبت به پیش آزمون نشان می دهد که در هر دو مولفه کاهش در گروه نظریه رشدی بیشتر بوده است. در ارتباط با بررسی مقایسه میزان اثربخشی الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل، با توجه به تأیید پیش فرضها از تحلیل کوواریانس استفاده شد.

فرضیه اول : بین میزان اثربخشی الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی در دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تفاوت وجود دارد.
جدول (۳) : خلاصه جدول تحلیل کوواریانس تک متغیری تأثیر مداخله ها بر نشانگان فرسودگی شغلی

متغیرها	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
تحلیل هیجانی	پیش آزمون	452/158	1	452/158	303/5	027۰/
	گروه	207/5	1	207/5	174۰/	679۰/
	خطا	696/1075	۳۷	880/29		
مسخ شخصیت	پیش آزمون	268۰/	1	268۰/	055۰/	816۰/
	گروه	510/4	1	510/4	929۰/	341۰/
	خطا	690/174	۳۷	852/4		
عملکرد فردی	پیش آزمون	468/586	1	468/586	29/074	۱00۰/
	گروه	242/2	1	242/2	111۰/	741۰/
	خطا	166/726	۳۷	171/20		

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود سطح معناداری محاسبه شده برای تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برابر با ۰/۶۷۹، ۰/۳۴۱ و ۰/۷۴۱ بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ($p < ۰/۰۵$). بنابراین نتیجه می گیریم بین میزان اثربخشی برنامه توانمند سازی شغلی

مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت.

فرضیه دوم: بین میزان اثربخشی الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار-خانواده در دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تفاوت وجود دارد.

جدول (۴): خلاصه جدول تحلیل کوواریانس تک متغیری تاثیر مداخله ها بر تعارض متقابل کار-خانواده

متغیرها	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
تعارض کار-خانواده	پیش آزمون	26/669	1	26/669	0/819	0/371
	گروه	7/241	1	7/241	0/222	0/640
	خطا	1171/868	37	32/552		
تعارض خانواده-کار	پیش آزمون	0/823	1	0/823	0/040	0/843
	گروه	76/822	1	76/822	3/721	0/062
	خطا	743/282	37	20/647		

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می شود سطح معناداری محاسبه شده برای تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار به ترتیب برابر با 0/640 و 0/062 بزرگتر از آلفای 0/05 بود ($p < 0/05$). بنابراین نتیجه می گیریم بین میزان اثربخشی برنامه توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار دانشجویان زن شاغل دوره های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت.

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف مقایسه میزان تاثیر برنامه توانمند سازی مبتنی بر الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل صورت گرفت.

بین میزان تاثیر برنامه توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی تاثیر معناداری نداشت. در خصوص مقایسه میزان اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه رشدی سوپر در ارتباط با نشانگان فرسودگی شغلی پژوهشی به دست نیامد. اما با توجه اثربخشی برنامه های توانمندسازی شغلی بر کاهش تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی، این یافته با نتایج گزارش شده خشوعی و بهرامی (۱۳۹۳)، دامنی و ایمانی (۱۳۹۲)، وانگ و همکارانش (۲۰۱۳)، کارستن و همکارانش (۲۰۱۱)، هیتز و همکارانش (۲۰۰۹)، لاپینگر و هدر (۲۰۰۶) و بن زور و یاقیل (۲۰۰۵) همسو بود و با نتایج گزارش شده فوربز فارمر (۲۰۱۱) مغایر بود. همچنین بررسی میانگینهای پس آزمون نسبت به پیش آزمون نشان داد که به غیر از مسخ شخصیت، کاهش در تحلیل عاطفی و افزایش عملکرد فردی در گروه الگوی چند محوری بیشتر بود.

در تبیین این نتیجه می توان گفت، علت اینکه اثر بخشی الگوی چندمحوری نسبت به نظریه رشدی در زمینه کاهش تحلیل هیجانی و افزایش عملکرد شخصی بیشتر بوده است را می توان به بعد پویایی و هدفمندی، تصمیم گیری و نیازها، همچنین توجه به در الگوی چندمحوری نسبت داد. بدین ترتیب اعضا تمرین های بیشتری در زمینه تقویت تصمیم گیری مناسب و اولویت بندی نیازها داشتند. شیوه های حل مسأله و تصمیم گیری در افزایش عملکرد شخصی، توجه به نیازها و نقش پویایی در شغل در کاهش تحلیل عاطفی مؤثر بود، از سویی مفاهیم این الگو قابل درک تر و ملموس تر بودند و تمرین های گروهی بکار رفته اثر بخشی را بیشتر کرد، در حالی که در گروه تحت آموزش با نظریه رشدی سوپر درک مفاهیم و عملی کردن آنها فرصت بیشتری می طلبید و تمرینهای به کار رفته محدودتر بود. اما در ارتباط با مسخ شخصیت که حاصل ایجاد نگرش منفی نسبت به خویشتن است نظریه رشدی نسبت به الگوی چندمحوری بطور عمیق تر و همه جانبه تر به بررسی خویشتن پنداری پرداخته است.

بین میزان تاثیر برنامه توانمند سازی مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده تاثیر معناداری نداشت. درخصوص مقایسه میزان اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه رشدی سوپر در ارتباط با تعارض متقابل کار- خانواده پژوهشی به دست

نیامد. اما با توجه اثربخشی برنامه های توانمندسازی شغلی بر کاهش تعارض کار- خانواده، این یافته با نتایج گزارش شده رسولی و همکارانش (۱۳۸۸)، آکداک (۲۰۱۲) و لاجینگر و هیتز (۲۰۰۶) همسو بود. همچنین بررسی میانگینهای پس آزمون نسبت به پیش آزمون نشان داد که کاهش تعارض متقابل کار- خانواده در گروه نظریه رشدی بیشتر بود.

در تبیین این نتیجه می توان گفت، تعارض کار- خانواده و خانواده- کار زمانی رخ می دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندیهای شخص برای اینکه سایر نقشهایش را نیز بتواند به طور کامل انجام دهد، تداخل می کند. این تداخل در سه بعد اتفاق می افتد: مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار (کارلسون، ویلیامز و کاکمار، ۲۰۰۰). گوود (۱۹۶۰) بیان می کند که تعارض بین نقش نتیجه و پیامد چاره ناپذیر برای فرد در انجام نقش های چندگانه است (شاین و چن، ۲۰۱۱، به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۱). مولفه هایی که در این پژوهش آمده است (کارمند، دانشجو، متاهل) جزء نقش های چندگانه ای هست که سوپر در سال ۱۹۹۶ برای اولین بار با استفاده از "طرح رنگین کمان زندگی حرفه ای" ارائه داد (موسوی، ۱۳۸۱). سوپر معتقد است افراد بطور همزمان در نقش های چندگانه درگیر هستند شکست در یک نقش، شکست در نقش های دیگر را تسهیل می کند و بالعکس (زونکر، ۱۹۲۷ به نقل از نظری، ۱۳۸۸). لذا به تبعیت از مفاهیم نظریه رشدی سوپر یکی از اهداف در برنامه توانمند سازی شغلی بررسی نقش های متعدد زندگی و واکنشهای متقابل بین آنها و در نهایت طراحی و ساختار بندی مجدد زندگی بود. بر این اساس، شناخت روشهایی که موجب کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل متاهل می گردد ضروری به نظر می رسد، که در این میان توانمند سازی شغلی یکی از روشهای مناسب جهت حل این مشکلات می باشد. در این تحقیق محدودیتهایی وجود داشت که کنترل آنها از عهده پژوهشگر خارج بود که عبارت بودند از: با وجود اهمیت پیگیری در پژوهشهای مداخله ای، بعلت فارغ التحصیلی بعضی دانشجویان امکان پیگیری وجود نداشت. همچنین جهت جمع آوری اطلاعات در مورد تعارض متقابل کار- خانواده و فرسودگی شغلی از پرسشنامه به عنوان تنها وسیله و ابزار جمع آوری داده ها استفاده بعمل آمد، احتمالا اگر از ابزار دیگر و همچنین مصاحبه نیز استفاده می گردید اطلاعات دقیق و اعتبارش در حد بالا بود که به دلایلی از جمله محدودیت زمانی بعلت کوتاه بودن زمان تحصیل مقاطع تحصیلات تکمیلی امکان استفاده از روشهای دیگر اندازه گیری وجود نداشت.

با توجه به نتایج پژوهش که حاکی از تاثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی و الگوی چندمحوری بر کاهش نشانگان فرسودگی شغلی و کاهش تعارض متقابل کار-خانواده در گروههای آزمایش بود. بنابراین پیشنهاد می شود از برنامه های مداخله ای دیگر که بالاخص بر عوامل بومی و فرهنگی تاکید دارند بهره جست.

منابع

- آمونسون، نورمن آی (۱۳۹۰). **مشاوره شغلی (فرایند و فنون)**. ترجمه مهرداد فیروزبخت، تهران: انتشارات ویرایش.
- احمدی، احمد و خلیفه سلطانی، افتخارالسادات (۱۳۸۱). بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزش مقاطع سه گانه شهر اصفهان. **مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۲۷۵-۲۸۴**.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا و دلبری راغ، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن. **فصلنامه مدیریت بازرگانی، شماره ۷، صص ۳۷-۵۶**.
- بذرافکن، حسام (۱۳۹۱). **بررسی رابطه میان تعارض کار-خانواده و سلامت روان، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی با نقش میانجی استرس شغلی و نقش تعدیلگر سرسختی روانشناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران**. پایانامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیگی فرد، سلیمه (۱۳۷۸). **بررسی ارتباط ویژگی شخصیتی سخت رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارمندان مراکز توانبخشی بهزیستی شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران.
- پارسائی محمدی، پرستو؛ زارع فراشبندی، فیروزه و علوی، سلمان (۱۳۹۱). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان. **مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، سال ۱۹، شماره ۱، صص ۶۹-۸۸**.
- خشوعی، مهدیه سادات و مریم، بهرامی (۱۳۹۳). نقش توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان. **فصلنامه روانشناسی مدرسه، دوره ۳، شماره ۱، صص ۳۷-۵۴**.

- دامنی، حسین و ایمانی، جواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندسازی با خلاقیت و فرسودگی شغلی در بین معلمان مدارس ابتدائی شهرستان ایرانشهر. **دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی**، <<http://www.civilica.com>>.
- دلاور، علی (۱۳۸۰). **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**. تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- رسولی، پریسا؛ خانگه، حمید رضا؛ فلاحی خشکناز، مسعود و رهگذر، مهدی (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار-زندگی در پرستاران. **مجله حیات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران**، دوره ۱۵، شماره ۳، صص ۵-۱۱.
- زونکر، ورنون جی (۱۳۸۸). **مشاوره شغلی (رویکرد کل نگر)**. مترجمین علی محمد نظری و همکارانش، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاهها (سمت).
- سوانسون، جین و فواد، نادیا (۱۳۸۱). **نظریه های جدید مشاوره شغلی و کاربرد**. ترجمه رقیه موسوی، تهران: انتشارات اصلح.
- شفیق آبادی، عبدالله (۱۳۹۱). **راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه انتخاب شغل**. تهران: انتشارات رشد، چاپ بیست و یکم (با تجدید نظر و اضافات).
- قهرمانی، محمد، آراسته نظر، زهرا و معمار، محمدعلی (۱۳۹۰). بررسی تاثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره ۳، شماره ۸، صص ۶۹-۸۴.
- لیبیتیک، جان جی (۱۳۹۰). **طرحریزی درمان در مشاوره حرفه ای**. مترجمین مهدی زارع بهرام آبادی و عبدالله شفیق آبادی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاهها (سمت).
- متشرعی، محمدحسین (۱۳۸۹). **آزمون الگوی نظری از تعارض کار-خانواده در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- **ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم السادات** (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده ، دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۵۲.

- Akdağ, F. (2012). **Impact of empowerment on work-family balance and employee well-being**. Istanbul, Turkey. Cambridge Business & Economics Conference.
- Ben-zur, H & Yagil, D. (2005). The relationship between empowerment, aggressive behaviours of customers, coping, and burnout. **European Journal of Work and Organizational Psychology**; Vol 14, N 1, PP 81-99.
- Beutell NJ, Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and mature: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. **Journal of Managerial Psychology**; Vol 23: pp 507-523.
- Brown, m. (2002). Work role characteristic, family structure demand and work-family conflict. **Journal of applied psychology**.vol 61, pp 220-250.
- Carlson Ds, Williams LJ, kacmar KM. (2000). **construction and initial validation of a Multidimensional measure**. Vol 36, N 2, PP 76-249.
- Carsten, C., Rene, A, Bertolt. G. (2011). Effects of Vice Principals' Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout. **International Journal of Educational Management**; Vol 25, N 3, PP 252-264.
- Cinamon ,R,G.(2006).**Anticipated work.family conflict Effect of Gender, self -Efficacy and family Background The career Development Quarterly**.Vol 54,N3, PP 202- 215.
- Cohen, G & Brower, Q. (2006). Work-family conflict management. **Journal of Applied Psychology**, Vol 87, pp 398-407.
- Forbes Farmer, J. (2011). The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prison. **International Journal of Business and Social Science**, Vol 2, N13, PP 21- 27.
- Heather, K. Laschinger, S. & Leiter M. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. **Journal of Nursing Management**; Vol 17, N 3, pp 302-311.

- Lambert, E., & Hogan, N.L. (2010). **Work-family conflict and job burnout among correctional staff**. Vol 106, N1, PP19-26. National Library of Medicine National Institutes of Health.Pubmed.gov.
- Laschinger, S. & Heather, K. (2006). The Impact of Staff Nurse Empowerment on Person-Job Fit and Work Engagement/Burnout. **American Journal of Nursing (AJN)**; Vol [30, N 4, PP 358–367](#).
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (199۶). The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**; Vol 2, N 2, PP 99-113.
- Salguero, A.C, González, A.M.C., & Lecea, J.M.S.M. (2010). Relationship between work- family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. **African Journal of Business Management**; Vol 4, N 7, PP 1247-1259.
- [Van Daalen](#), G., Willemsen, T. M., & [Sanders](#). K,. (2009). **Emotional exhaustion and mental health problems among employees doing “people work”**: The impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol 82, N 3, PP 291-303.
- Vilakazi, S. A. (2005). **Burnout Syndrome in the Teaching Profession**. Submitted fulfilment of requirement for the degree of Doctor of Education at the university Zululand. Promoter: Gabela, R.V.
- Wang, X.; Kunaviktikul, W. & Wichaikhum, O. (2013). Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals .**Journal of Clinical Nursing**; Vol 22, N19- 20, PP 2896-2903.
- Yildirim D, Aycan Z (2008). **Nurses' work demands and work-family conflict**: a questionnaire survey. Vol 45, N 9, PP 1366-1378.

