

«نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی»

سال نهم - شماره ۳۳ - بهار ۱۳۹۵

ص. ۴۵-۶۷

## اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان

احد آهنگرانزایی<sup>۱</sup>

مهدی زارع بهرام آبادی<sup>۲</sup>

عبدالله شفیعی آبادی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۴/۰۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۴/۰۹/۲۰

### چکیده:

هدف پژوهش بررسی اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان شاغل و متأهل بودند که از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس ۶۰ نفر انتخاب، سپس به صورت تصادفی در دو گروه ۳۰ نفری آزمایش و گواه جایگزین شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی ماسلش بود. نتایج پژوهش نشان داد که: برنامه توانمندسازی شغلی بر کاهش تحلیل هیجانی و افزایش عملکرد فردی مؤثر بود اما بر کاهش مسخ شخصیت تأثیر معناداری نداشت. در تعارض کار-خانواده برنامه توانمندسازی بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان و مبتنی بر توان فرسائی مؤثر بود اما بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار تأثیر معناداری نداشت و در ارتباط با تعارض خانواده-کار نیز به غیر از تعارض مبتنی بر زمان بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی تأثیر معناداری مشاهده گردید. در نهایت در بررسی تفاوت در میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی بر دانشجویان زن و مرد نتایج نشان داد: بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی بر کاهش تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی تفاوت معناداری وجود نداشت. در تعارض متقابل کار-خانواده نیز در میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی دانشجویان مرد و زن تفاوت معناداری مشاهده نگردید. نتیجه اینکه تعارضات کار-خانواده و فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مشکلات امروزه خانواده‌ها و سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین نیاز به برنامه‌های توانمندسازی از جمله توانمندسازی شغلی بیش از پیش احساس می‌شود.

**واژگان کلیدی:** توانمندسازی شغلی، نظریه رشدی سوپر، تعارض متقابل کار- خانواده، فرسودگی شغلی

۱- دانشجوی مقطع دکترای 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.

" این مقاله مستخرج از رساله دکترا می باشد."

## 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 تأثیر گذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده است و این نشان دهنده اهمیت این دو جزء مهم زندگی است (بیوتل<sup>۱</sup> و وایتینگ برمن، ۲۰۰۸). در سطح کلان جامعه و مخصوصاً 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 سازمان ها 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 تأثیر قرار دهد (براون<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶)؛ که از فشارهای ناسازگارانه نقش های خانوادگی و شغلی بوجود می آید (یلدیریم و آیکن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). گرینهاوس و بیوتل تعارض کار-خانواده را به سه نوع تقسیم کرده اند: ۱) تعارض مبتنی بر زمان، ۲) تعارض مبتنی بر توان فرسایی و ۳) تعارض مبتنی بر رفتار (پیترز، دولک و لایپی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). 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 بهره وری و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از جمله این پیامدها است (کوهن و بروور<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶ و لامبرت و هوگان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

1-Beutell &amp; Wittig-Berman

2-Beutell

3-Cinamon

4-Yildirim &amp; Aycan

5-Peters, Dulk &amp; Lippe

6-Cohen &amp; Brower

مطالعات پیشین، یکی از پیامدهای مهم تعارض کار- خانواده را فرسودگی شغلی مطرح کردند (لامبرت و هوگان، ۲۰۱۰ و ون دالن، ویلمسن و ساندرز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در اتحادیه اروپا همه ساله ۲۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از استرس و فرسودگی شغلی اختصاص داده می‌شود و در ایالات متحده این هزینه به ۳۵۰ میلیون دلار در هر سال می‌رسد (امیری، اسدی و دلبری راغ، ۱۳۹۰). با توجه به تحقیقات متعدد، از جمله عوامل مؤثر بر کاهش تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی، توانمندسازی کارکنان می‌باشد (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 کشور، وانگ، کوناویکتیکول و ویچایخوم<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup> در سال ۲۰۱۲ نشان داد، توانمندسازی بر تعادل کار-زندگی و بهزیستی روانی کارکنان تأثیر بسزائی داشت. همچنین کارستن، رنه و برتولت<sup>۴</sup> 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<sup>۵</sup> 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 تأثیر معناداری نداشته است. هیتز، لاپینگر و لایتر<sup>۶</sup> در سال ۲۰۰۹ و بن زور و یاقیل<sup>۷</sup> در سال ۲۰۰۵ در پژوهشی خود نیز گزارش کردند، توانمندسازی بر کاهش خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و پرخاشگری تأثیر داشته است. همچنین لاپینگر و هیتز در سال ۲۰۰۶ در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی شغلی بر فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده ۳۲۲ پرستار شهر انتاریو به این نتیجه رسیدند که برنامه توانمندسازی شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده مؤثر بوده است. در نهایت در بررسی تعارض کار- خانواده

۱-Lambert & Hogan

1- Van Daalen, Willemsen & Sanders

2- Wang, Kunaviktikul, & Wichaikhum

4- Akdag

5- Carsten, Rene, & Bertolt.

6- Forbes Farmer

6- Heather, Laschinger & Leiter

7- Ben-zur & Yagil

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 در سال ۱۳۸۱ در تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارائی شخصی مردان نسبت به زنان نمره بالاتری کسب کرده بودند. و در پژوهش والا کازی<sup>۱</sup> 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، گزالس و لسی<sup>۲</sup> 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 تحقیقات چندانی در مورد تأثیر برنامه توانمندسازی بالاخص توانمندسازی شغلی بر تعارض کار و خانواده و فرسودگی شغلی صورت نگرفته است. 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<sup>۳</sup>، ۱۹۲۷ به نقل از نظری، ۱۳۸۸). بنابراین پژوهشگر در این پژوهش در صد پاسخگویی به این سوال است: آیا برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی مؤثر است؟ آیا بین میزان تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

## روش

روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر در سال ۹۴-۱۳۹۳ بودند (۲۰۱۳ 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 تحصیلات تکمیلی شاغل و متأهل اجراء شد (۷۵۶ نفر). از بین دانشجویانی که نمره بالاتری را در پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی مسلش کسب کرده و حاضر به همکاری

1- Vilakazi

2- Salguero, González & Lecea

3- Zunker

بودند بصورت تصادفی ساده تعداد ۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و ۳۰ نفر در گروه آزمایش و ۳۰ نفر در گواه جایگزین شدند.

برنامه آموزشی شامل یک دوره ۸ جلسه ای بود که طی ۴ هفته بر روی گروه آزمایش اجرا شد. محتوای برنامه آموزشی برگرفته از نظریه رشدی دونالد سوپر بوده و از کتاب آمونسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹ به نقل از فیروزبخت، ۱۳۹۰؛ لپتاک<sup>۲</sup>، 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<sup>۳</sup>، 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 می شود (قهرمانی، آراسته نظر و معمار، ۱۳۹۰). مسلش، جکسون و لایتر<sup>۴</sup> (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 (به نقل از باسامی؛ چیدری و عباسی، ۱۳۹۳).

ب) پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون<sup>۴</sup>، 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 سؤال نیز به ترتیب هر سه سؤال تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی را می سنجد. نمره بالاتر نشان دهنده تعارض متقابل کار-خانواده بود. کارلسون، ویلیامز و کاکمار<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) برای این آزمون ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. متشرعی (۱۳۸۹) روایی هریک از خرده مقیاس ها را بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۰ برآورد کرد.

خلاصه جلسات آموزش گروهی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر جلسه اول: آشنایی و ایجاد رابطه حسنه بین اعضاء و رهبر گروه.

جلسه دوم: بررسی ساختار زندگی و کنش های متقابل بین نقش ها بالاخص کار و خانواده.

1- Amundson

2- Liptak

3- Maslach, Jackson & Leiter

4- Carlson, Williams & kacmar

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، تصمیم گیری و برنامه ریزی عملی.  
 جلسه هفتم: اجرای برنامه‌های عملی.  
 جلسه هشتم: طراحی و ساختار بندی مجدد زندگی خویش.

### یافته‌ها:

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

نشانگان فرسودگی شغلی	گروه	تعداد	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
			میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
تحلیل هیجانی	آزمایش	۳۰	۴۵/۷۶	۴/۹۸	۴۴/۳۶	۵/۷۵
	گواه	۳۰	۴۵/۹۳	۵/۰۵	۴۶/۸۳	۴/۸۵
مسخ شخصیت	آزمایش	۳۰	۲۴/۶۳	۳/۰۷	۲۴/۶۰	۰/۶۲
	گواه	۳۰	۲۴	۳/۲۱	۲۴/۸۳	۳/۱۷
عملکرد فردی	آزمایش	۳۰	۱۲	۴/۶۸	۱۷/۹۰	۶/۲۸
	گواه	۳۰	۱۲/۳۰	۴/۵۰	۱۲/۳۶	۵/۸۶

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود گروه آزمایش و گواه در مؤلفه‌های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در پیش‌آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد نمرات پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون در گروه آزمایش کاهش داشته است. با ذکر این مسئله که نمره دهی عملکردی فردی بصورت معکوس می‌باشد.

جدول (۲) : میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه نشانگان فرسودگی شغلی با توجه به جنسیت

نشانگان فرسودگی شغلی	جنسیت	تعداد	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
			میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
تحلیل هیجانی	مرد	۱۱	۴۴/۸۱	۵/۱۳	۴۱/۲۷	۳/۵۴
	زن	۱۹	۴۵/۲۶	۴/۴۷	۴۳/۰۵	۲/۲۱
مسخ شخصیت	مرد	۱۱	۲۴/۱۸	۰/۸۷	۲۴	۰/۱۸
	زن	۱۹	۲۴/۸۹	۲/۱۸	۲۴/۸۸	۰/۰۱
عملکرد فردی	مرد	۱۱	۱۲/۴۵	۱/۸۰	۱۸	۰/۵۵
	زن	۱۹	۱۲/۴۲	۵/۳۰	۱۷/۷۳	۰/۳۱

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود هر دو گروه در مؤلفه‌های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در پیش‌آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگین‌های پس‌آزمون نشان می‌دهد نمرات پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون کاهش داشته و این کاهش در دانشجویان مرد بیشتر بود. با ذکر این مسئله که نمره دهی عملکردی فردی بصورت معکوس می‌باشد.

جدول (۳) : میانگین و انحراف استاندارد نمونه آماری در پرسشنامه تعارض متقابل کار - خانواده

تعارض متقابل کار - خانواده	گروه	تعداد	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
			میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
کار-خانواده	آزمایش	۳۰	۱۳/۶۳	۱/۴۰	۱۲/۵۳	۱/۱۰
	گواه	۳۰	۱۴/۱۳	۱/۴۲	۱۳/۹۰	۰/۲۳
خانواده-کار	آزمایش	۳۰	۱۴/۱۶	۱/۳۹	۱۲/۰۶	۲/۱۰
	گواه	۳۰	۱۳/۶۳	۱/۷۵	۱۲/۲۰	۲/۴۵
کار-خانواده	آزمایش	۳۰	۱۴/۱۶	۱/۲۸	۱۳/۴۶	۰/۷۰
	گواه	۳۰	۱۳/۶	۱/۶۹	۱۳/۲۰	۰/۴۳
خانواده-کار	آزمایش	۳۰	۱۴/۴۳	۱/۰۲	۱۲/۱۶	۲/۲۷

گواه	۳۰	۱۴/۴۰	۱/۰۱	۱۴/۳۳	۱/۲۹	۰/۰۷		
آزمایش	۳۰	۱۴/۴۶	۰/۸۱	۱۲/۵۶	۲/۲۸	۱/۹۰	کار-خانواده	مبتنی بر توان فرسائی
گواه	۳۰	۱۴/۳۳	۱/۱۸	۱۳/۹۳	۲/۱۳	۰/۴۰		
آزمایش	۳۰	۱۲/۵۰	۲/۲۰	۱۱/۶۰	۲/۳۷	۰/۹۰	خانواده-کار	
گواه	۳۰	۱۲/۷۰	۲/۱۸	۱۲/۶۰	۲/۴۱	۰/۱۰		

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود گروه آزمایش و گواه در مؤلفه‌های مبتنی بر زمان، مبتنی بر رفتار و مبتنی بر توان فرسائی تعارض کار- خانواده و خانواده-کار در پیش‌آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. اما مقایسه میانگین‌های پس‌آزمون با پیش‌آزمون در هر سه مؤلفه تعارض متقابل کار- خانواده در گروه آزمایش و گواه نشان داد که گروه آزمایش در میانگین‌های پس‌آزمون کاهش بیشتری داشتند.

جدول (۴): میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه تعارض متقابل کار - خانواده با توجه به جنسیت

تعارض متقابل کار - خانواده	جنسیت	تعداد	پیش‌آزمون			پس‌آزمون		
			میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	
کار-خانواده	مرد	۱۱	۱۳/۴۵	۱/۶۹	۱۳	۱/۶۷	۰/۴۵	
	زن	۱۹	۱۳/۶۳	۱/۶۴	۱۱/۹۴	۲/۴۳	۱/۶۹	
	مرد	۱۱	۱۲/۴۵	۲/۰۶	۱۱/۰۹	۲/۰۲	۱/۳۶	
خانواده-کار	زن	۱۹	۱۳/۹۴	۱/۵۸	۱۱/۱۰	۲/۷۴	۲/۸۴	
	مرد	۱۱	۱۳/۶۳	۱/۷۴	۱۲/۶۳	۲/۰۷	۱	
	زن	۱۹	۱۳/۰۵	۱/۷۴	۱۱/۹۴	۲/۴۳	۱/۱۱	
کار-خانواده	مرد	۱۱	۱۳/۰۹	۱/۵۷	۱۲/۶۳	۲/۱۱	۰/۴۶	
	زن	۱۹	۱۳/۶۳	۱/۶۴	۱۲/۲۶	۲/۴۲	۱/۳۷	
	مرد	۱۱	۱۳/۳۶	۱/۶۲	۱۳/۰۹	۲/۰۲	۰/۲۷	
خانواده-کار	زن	۱۹	۱۳/۳۶	۱/۵۷	۱۱/۷۳	۲/۲۸	۱/۶۳	
	مرد	۱۱	۱۲/۳۶	۱/۹۶	۱۰/۶۳	۱/۸۵	۱/۷۳	
	زن	۱۹	۱۳/۹۴	۱/۵۸	۱۱/۱۰	۲/۷۴	۲/۸۴	

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود دانشجویان مرد و زن در مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده و خانواده-کار (مبتنی بر زمان، مبتنی بر رفتار و مبتنی بر توان فرسائی) در پیش‌آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگین‌های پس‌آزمون نشان می‌دهد نمرات پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون کاهش داشته و این کاهش در دانشجویان زن بیشتر بوده است.



فرضیه اول: برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر مؤثر است.

جدول (۵): نتایج تحلیل کوواریانس روی نمره‌های پس آزمون با کنترل پیش آزمون فرسودگی شغلی

ضریب اتا	سطح معناداری	مقدار واریانس	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع واریانس	نشانگان فرسودگی شغلی
۰/۲۹۸	۰/۰۰۱	۲۴/۱۸۷	۴۸۸/۹۱۵	۱	۴۸۸/۹۱۵	پیش‌آزمون	تحلیل هیجانی
۰/۰۶۸	۰/۰۴۶	۴/۱۶۸	۸۴/۲۴۸	۱	۸۴/۲۴۸	گروه‌ها	
			۲۰/۲۱۴	۵۷	۱۱۵۲/۲۱۸	خطا	
۰/۰۱۲	۰/۴۰۱	۰/۷۱۹	۳۰/۷۷۷	۱	۳/۷۷۷	پیش‌آزمون	مسخ شخصیت
۰/۰۱۴	۰/۶۳۴	۰/۲۲۹	۱۰/۲۰۳	۱	۱/۲۰۳	گروه‌ها	
			۵۰/۲۵۶	۵۷	۲۹۹/۵۹۰	خطا	
۰/۰۲۲	۰/۲۵۹	۱/۲۹۸	۴۷/۷۱۶	۱	۴۷/۷۱۶	پیش‌آزمون	عملکرد فردی
۰/۰۳۸	۰/۰۰۱	۱۲/۷۴۵	۴۶۸/۶۳۴	۱	۴۶۸/۶۳۴	گروه‌ها	
			۳۶/۷۷۱	۵۷	۲۰۶۵/۹۵۱	خطا	

همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده برای تحلیل هیجانی و عملکرد فردی به ترتیب برابر با (۰/۰۴۶ و ۰/۰۰۱) کوچکتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p < ۰/۰۵$ ). همچنین برای مسخ شخصیت سطح معناداری محاسبه شده (۰/۶۳۴) بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p > ۰/۰۵$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تحلیل هیجانی و افزایش عملکرد فردی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی مؤثر بود اما بر کاهش مسخ شخصیت تأثیر معناداری نداشته است. مجذور اتا برای تحلیل هیجانی ۰/۰۶۸، مسخ شخصیت ۰/۰۱۴ و عملکرد فردی ۰/۰۳۸ محاسبه گردید، یعنی به ترتیب ۶/۸، ۱/۴ و ۳/۸ درصد از واریانس نشانگان فرسودگی شغلی (تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی) به وسیله متغیر مستقل یعنی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر تبیین می‌شود.

فرضیه دوم: برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض کار-خانواده دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر مؤثر است.

جدول (۶): نتایج تحلیل کوواریانس روی نمره‌های پس آزمون با کنترل پیش آزمون تعارض کار - خانواده

منابع واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار واریانس	سطح معنی‌داری	ضریب اتا	
پیش‌آزمون	۱۷/۹۰۶	۱	۱۷/۹۰۶	۸/۶۳۱	۰/۰۰۵	۰/۱۳۲	مبتنی بر زمان
گروه‌ها	۱۹/۸۴۴	۱	۱۹/۸۴۴	۹/۵۶۵	۰/۰۰۳	۰/۰۵۸	
خطا	۱۱۸/۲۶۰	۵۷	۲/۰۷۵				
پیش‌آزمون	۹/۹۵۶	۱	۹/۹۵۶	۲/۰۲۵	۰/۱۶۰	۰/۰۳۴	مبتنی بر رفتار
گروه‌ها	۲/۴۸۵	۱	۲/۴۸۵	۰/۵۰۵	۰/۴۸۰	۰/۰۱۹	
خطا	۲۸۰/۳۱۰	۵۷	۴/۹۱۸				
پیش‌آزمون	۲/۹۲۷	۱	۲/۹۲۷	۰/۵۹۵	۰/۴۴۴	۰/۰۱۰	مبتنی بر توان فرسائی
گروه‌ها	۲۶/۷۰۵	۱	۲۶/۷۰۵	۵/۴۳۰	۰/۰۲۳	۰/۰۸۷	
خطا	۲۸۰/۳۰۶	۵۷	۴/۹۱۸				

همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده برای تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر توان فرسائی به ترتیب برابر با (۰/۰۰۳ و ۰/۰۲۳) کوچکتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p < 0.05$ ). همچنین برای تعارض مبتنی بر رفتار سطح معناداری محاسبه شده (۰/۴۸۰) بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p > 0.05$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان و تعارض زمبنتی بر توان فرسائی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی مؤثر بود اما بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار تأثیر معناداری نداشته است. مجذور اتا برای تعارض مبتنی بر زمان ۰/۰۵۸، تعارض مبتنی بر رفتار ۰/۰۱۹ و تعارض مبتنی بر توان فرسائی ۰/۰۸۷ محاسبه گردید، یعنی به ترتیب ۵/۸، ۱/۹ و ۸/۷ درصد از واریانس مؤلفه‌های تعارض کار-خانواده

تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی) به وسیله متغیر مستقل یعنی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر تبیین می‌شود.

فرضیه سوم: برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض خانواده-کار دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر مؤثر است.

جدول (۷): نتایج تحلیل کوواریانس روی نمره های پس آزمون با کنترل پیش آزمون تعارض خانواده-کار

تعارض خانواده-کار	منابع واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار واریانس	سطح معنی داری	ضریب اتا
تعارض خانواده-کار	پیش آزمون	۱۷/۳۱۸	۱	۱۷/۳۱۸	۲/۹۶۱	۰/۰۹۱	۰/۰۴۹
	گروه‌ها	۱۳/۱۲۶	۱	۱۳/۱۲۶	۲/۲۴۴	۰/۱۴۰	۰/۰۳۸
	خطا	۳۳۳/۳۴۹	۵۷	۵/۸۴۸			
تعارض رفتار	پیش آزمون	۱/۴۳۵	۱	۱/۴۳۵	۰/۴۷۲	۰/۴۹۵	۰/۰۰۸
	گروه‌ها	۷۰/۲۵۸	۱	۷۰/۰۵۸	۲۳/۰۳۰	۰/۰۰۱	۰/۰۸۸
	خطا	۱۷۳/۳۹۹	۵۷	۳/۰۴۲			
تعارض فرسائی	پیش آزمون	۱۳۹/۵۴۹	۱	۱۳۹/۵۴۹	۴۱/۲۴۶	۰/۰۰۱	۰/۴۲۰
	گروه‌ها	۱۹/۴۹۵	۱	۱۹/۴۹۵	۵/۷۶۲	۰/۰۲۰	۰/۰۹۲
	خطا	۱۹۲/۸۵۱	۵۷	۳/۳۸۳			

همانطور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده برای تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی به ترتیب برابر با (۰/۰۰۱ و ۰/۰۲۰) کوچکتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p < 0.05$ ). همچنین برای تعارض مبتنی بر زمان سطح معناداری محاسبه شده (۰/۱۴۰) بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p > 0.05$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی تأثیر معناداری داشته است اما بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان تأثیر معناداری نداشته است. مجذور اتا برای تعارض مبتنی بر زمان ۰/۰۳۸، تعارض مبتنی بر رفتار ۰/۰۸۸ و تعارض مبتنی بر توان فرسائی ۰/۰۹۲ محاسبه گردید، یعنی به ترتیب ۳/۸، ۸/۸ و ۹/۲ درصد از واریانس مؤلفه‌های

تعارض خانواده-کار (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی) به وسیله متغیر مستقل یعنی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر تبیین می‌شود. در ارتباط با بررسی میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل زن و مرد، با توجه به اینکه پیش فرض‌های کوواریانس تأیید نشد از تحلیل t افتراقی استفاده شد. فرضیه چهارم: بین میزان تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل زن و مرد دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تفاوت وجود دارد.

جدول (۸) : نتایج آزمون t افتراقی برای مقایسه میانگین دو گروه در متغیر نشانگان فرسودگی شغلی

نشانگان فرسودگی شغلی	گروه	تعداد	میانگین افتراقی	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
تحلیل هیجانی	مرد	۱۱	۳/۵۴	۸/۷۱	۰/۵۰۱	۲۸	۰/۶۲۰
	زن	۱۹	۲/۲۱	۵/۸۹			
مسخ شخصیت	مرد	۱۱	۰/۱۸	۳/۰۹	۰/۱۵۹	۲۸	۰/۸۷۴
	زن	۱۹	۰/۰۱	۲/۹۶			
عملکرد فردی	مرد	۱۱	-۵/۵۴	۶/۷۱	-۰/۱۰۸	۲۸	۰/۹۱۴
	زن	۱۹	-۵/۳۱	۴/۸۵			

همانطور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده برای تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برابر با ۰/۶۲۰، ۰/۸۷۴ و ۰/۹۱۴ بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p < ۰/۰۵$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی دانشجویان مرد و زن شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت. اما میانگین نمرات افتراقی در گروه مرد نسبت به گروه زن بیشتر بود و می‌توان گفت که کاهش در نمرات پس آزمون در دانشجویان مرد بیشتر از دانشجویان زن بود.

فرضیه پنجم: بین میزان تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض کار- خانواده دانشجویان شاغل و متأهل زن و مرد دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تفاوت وجود دارد.

جدول (۹): نتایج آزمون t افتراقی برای مقایسه میانگین دو گروه در متغیر تعارض متقابل کار-خانواده

تعارض متقابل کار-خانواده	گروه	تعداد	میانگین افتراقی	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مبتنی بر زمان	مرد	۱۱	۰/۴۵	۱/۶۳	-۱/۲۱۲	۲۸	۰/۲۳۶
	زن	۱۹	۱/۶۸	۳/۱۱			
مبتنی بر رفتار	مرد	۱۱	۱	۳/۱۹	-۰/۰۹۲	۲۸	۰/۹۲۸
	زن	۱۹	۱/۱۰	۲/۹۴			
مبتنی بر توان فرسائی	مرد	۱۱	-۰/۲۷	۲/۰۵	-۱/۳۲۰	۲۸	۰/۱۹۵
	زن	۱۹	۱/۶۳	۳/۰۱			
مبتنی بر زمان	مرد	۱۱	۱/۳۶	۳/۲۶	-۱/۲۶۸	۲۸	۰/۲۱۵
	زن	۱۹	۲/۸۴	۲/۹۶			
مبتنی بر رفتار	مرد	۱۱	-۰/۴۵	۲/۱۱	-۰/۰۸۷	۲۸	۰/۳۸۹
	زن	۱۹	۱/۳۶	۳/۲۵			
مبتنی بر توان فرسائی	مرد	۱۱	۱/۷۲	۲/۸۶	-۱/۰۰۴	۲۸	۰/۳۲۴
	زن	۱۹	۲/۸۴	۲/۹۶			

همانطور که در جدول (۹) مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده برای مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی) به ترتیب برابر با ۰/۲۳۶، ۰/۹۲۸ و ۰/۱۹۵ بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p > 0.05$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی دانشجویان مرد و زن شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت. اما کاهش در نمرات پس آزمون در دانشجویان زن بیشتر از دانشجویان مرد بود. همچنین سطح معناداری محاسبه شده برای مؤلفه‌های تعارض خانواده- کار (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی) به ترتیب برابر با ۰/۲۱۵، ۰/۳۸۹ و ۰/۳۲۴ بزرگتر از آلفای ۰/۰۵ بود ( $p > 0.05$ ). بنابراین نتیجه می‌گیریم بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی دانشجویان مرد و زن شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت. هرچند کاهش در نمرات پس آزمون در دانشجویان زن بیشتر از دانشجویان مرد بود.

### بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف بررسی میزان تأثیر توانمندسازی شغلی بر کاهش تعارض متقابل کار-خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر قرار گرفت. همچنین میزان تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تعارض متقابل کار-خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و متأهل زن و مرد مورد بررسی قرار گرفت.

برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تحلیل رفتگی هیجانی و افزایش عملکرد فردی مؤثر بود ولی بر کاهش مسخ شخصیت تأثیر معناداری نداشت. 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)، لاجینگر و هدر (۲۰۰۶) و بن زور و یاقیل (۲۰۰۵) همسو بود و با نتایج گزارش شده فوربز فارمر (۲۰۱۱) مغایر بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، تعارض کار-خانواده شکلی از تعارض درون نقشی است که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش، مانع از انجام وظایف به صورت اثربخش در نقشی دیگر می‌گردد. تعارض کار-خانواده با پیامدهایی برای فرد و سازمان همراه است؛ برای مثال در افراد ایجاد استرس می‌نماید و بهزیستی آنها را به خطر می‌اندازد (آلن، هرست، براک و سوتن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰) و تأثیر منفی زیادی بر خلق و شایستگی والدین می‌گذارد که می‌تواند کیفیت رابطه زناشویی و زندگی خانوادگی را کاهش دهد. تعارض کار-خانواده از دیدگاه سازمانی نیز با پیامدهایی مانند کاهش بازده فرد در سازمان، کاهش رضایت شغلی و افزایش فرسودگی شغلی، غیبت و ترک شغل همراه است (ماگینی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). سازمان‌های امروزی که در جو دانش محوری، رقابتی، مشتری‌گرایی، پاسخگویی، کیفیت‌گرایی، مشارکتی، کار آفرینی و تحول‌گرایی فعالیت میکنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به عنوان ابزار رقابتی می‌باشند. این امر از طریق توانمندسازی و کاهش استرس‌های کارکنان میسر است. با توجه به تعریف گیبسون (۱۹۹۴) فرسودگی شغلی یک فرایند روان‌شناختی است که خود را بصورت تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان احساس موفقیت فردی نشان می‌دهد که ناشی از ارزیابی منفی از خود و کم شدن احساس شایستگی در رابطه با کار می‌باشد (خواجه‌الدین، حکیم شوشتری و حاجبی، ۱۳۸۵). نظریه سوپر جزء الگوهای رشدی شغلی می‌باشد که بر عوامل فردی چون خودپنداره، پذیرش مسئولیت‌ها، علائق، ارزشها، توانایی و استعدادهای فرد تأکید دارد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). در ارتباط با عدم تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی بر کاهش مسخ شخصیت می‌توان گفت، همانطوریکه در فرضیه فوق اشاره شد،

<sup>۱</sup>-Allen, Herst, Bruck, & Sutton

<sup>۲</sup>- Magnini

مسخ شخصیت به معنی ایجاد نگرش های منفی، بی عاطفه و بدبینانه توأم با بی اعتنائی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین می باشد. این بعد از تحلیل رفتگی به کارکنانی مربوط می شود که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد ارتباط شخصی داشته باشند (مسلش و همکاران، ۱۹۹۶ به نقل از باسامی؛ چیذری و عباسی، ۱۳۹۳). بنابراین مسخ شخصیت به دو شکل ظاهر می شود: تغییر در نگرش و بدنبال آن تغییر در روابط بین فردی است. از دید نظریه پردازان متعدد شخصیت نگرشها الگوهای نسبتاً ثابت و پایداری هستند که در طول زمان شکل می گیرند (فیست جس و گریگوری جی فیست، ۲۰۰۲ به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۴)، بنابراین تغییر چشمگیر و معنادار در ابعاد شخصیتی افراد در طول حدود یک ماه دوره آموزشی امکانپذیر نمی باشد.

برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر در تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر توان فرسائی مؤثر بود اما بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار تأثیر معناداری نداشت. این یافته با نتایج گزارش شده رسولی و همکارانش (۱۳۸۸)، آکداک (۲۰۱۲) و لاپینگر و هیتر (۲۰۰۶) همسو بود. و در تعارض خانواده-کار بر کاهش تعارض مبتنی بر رفتار و مبتنی بر توان فرسائی مؤثر بود. ولی بر کاهش تعارض مبتنی بر زمان تأثیر معناداری نداشت. نتایج این تحقیق همسو با یافته های لاپینگر اسپنس (۲۰۰۶) و آکداک در سال ۲۰۱۲ 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 فرسائی 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<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱، به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۱). مؤلفه هایی که در این پژوهش آمده است (کارمند، دانشجو، متأهل) 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 توانمندسازی شغلی بررسی نقش های متعدد زندگی و واکنشهای متقابل بین آنها و در نهایت طراحی و ساختار بندی مجدد زندگی بود. در ارتباط با علت عدم کاهش در تعارض مبتنی بر رفتار در تعارض کار-خانواده قابل ذکر است تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می دهد که شیوه رفتاری که فرد در محل کار نشان می دهد (بی عاطفه بودن، منطقی بودن، قدرت نمایی و استبدادگری) مورد علاقه افراد خانواده نباشد و در واقع این رفتارها در خانه ناکارآمد ارزیابی می شوند (بذرافکن، ۱۳۹۱). براساس پژوهش دانشگاه تورنتو در سال ۲۰۰۴ حدود ۵۰ درصد مردم

معمولاً مسائل شغل ایشان را وارد زندگی شخص ایشان می کنند (شعبانی بهار، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه شیوه های رفتاری الگوهای نسبتاً ثابت و پایداری هستند که در طول زمان شکل می گیرد (فیست جس و گریگوری جی فیست، ۲۰۰۲ به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۴). بنابراین تغییر در شیوه های رفتاری به مدت زمان زیادی نیاز داشته و در مدت حدود یک ماه دوره آموزشی امکانپذیر نیست. همچنین در تبیین عدم تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی در کاهش تعارض مبتنی بر زمان تعارض خانواده-کار می توان گفت، تعارض مبتنی بر زمان به دو شکل نمود پیدا می کند: الف) هنگامی که فرد به دلیل حضور فیزیکی در محیط خانواده نتواند به وظایف و انتظارات برخاسته از نقش دیگر خود بپردازد. ب) حتی هنگامی که فرد در محیط خانواده حضور فیزیکی ندارد، به دلیل ایجاد اشتغال ذهنی و فکری، باعث می شود فرد نتواند وظایف نقش خود در کار را بخوبی انجام دهد (بذرافکن، ۱۳۹۱). بنابراین تداخل خانواده در کار مبتنی بر زمان بازتاب دهنده حالتی است که در آن خواسته های مربوط به زندگی خانوادگی مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور کاری شان می شود. این حالت هنگامی اتفاق می افتد که مثلاً، بردن بچه ها به مدرسه باعث می شود دیر به محل کار برسد. یعنی وقت گذاشتن برای انجام کار های منزل، زمانی که باید برای حضور در محل کارتان بگذارید را می کاهد (اسپکتور، آلن و پولمن، ۲۰۰۸). امروزه در کشور امریکا خانواده های دوشغلی و دو درآمدی بزرگترین گروه خانواده های غیر سنتی را تشکیل می دهند و این زوجها حدود ۶۵ تا ۷۵ درصد نیروی کار در جوامع صنعتی را تشکیل می دهند (کارلسون، اسپری و جودیت، ۲۰۰۰ به نقل از نوابی نژاد، ۱۳۸۸) که یکی از پیامدهای آن تعارض مبتنی بر زمان می باشد. بالاخص وقتی که زوجین غیر از نقش کارمندی، نقشهای دیگری چون دانشجو بودن را هم داشته باشند این مشکل بیشتر نمود پیدا می کند.

بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی تفاوت معناداری وجود نداشت. اما بررسی تفاوت میانگین ها نشان داد زنان قبل از برنامه توانمندسازی در فرسودگی شغلی نمره بالاتری کسب کرده بودند اما بعد از آموزش کاهش تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و افزایش عملکرد فردی در گروه مردها بیشتر از گروه زنان بود. این یافته با نتایج گزارش شده پارسائی محمدی (۱۳۹۲) و والا کازی (۲۰۰۵) همسو بود و با نتایج گزارش شده احمدی و خلیفه (۱۳۸۰) مغایر بود. در تبیین این نتیجه می توان گفت، تحقیقاتی که ورتمن<sup>۷</sup> و همکارانش (۱۹۹۱) انجام داده اند، نشان می دهد، زنان شاغل متحمل گرانباری نقش می شوند (به نقل از محمدی، ۱۳۸۲). لذا مسئولیتهای شغلی و خانوادگی را باید انجام دهند این عامل می تواند تأثیر زیادی در فرسودگی شغلی داشته باشد. زنان نسبت به مردان استرس پذیری شغلی

۴- Spector, Allen & Poelmans

۵- Carlson, Sperry & Judith

۶- Vilakazi

۷- Vertman



بیشتری دارند و با وقوع آسیب در مشاغل، استرس‌های موجود مشکلات روانی بیشتری را برای زنان به همراه دارد که فرسودگی شغلی یکی از آنهاست (حقی، ۱۳۹۴). مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۲ تعریفی جامع از فرسودگی شغلی ارائه نمودند؛ این دو پژوهشگر فرسودگی شغلی را سندرمی روان شناختی می‌دانند. بنابراین پایین بودن آستانه تحمل زنان در مقابل مشکلات روحی از یک طرف و گرانباری نقش از طرف دیگر باعث شده است که زنان نسبت به مردان بیشتر و زودتر در معرض فرسودگی شغلی قرار بگیرند.

بین میزان اثر بخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش مؤلفه‌های تعارض متقابل کار- خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی) دانشجویان مرد و زن شاغل و متأهل دوره‌های تحصیلات تکمیلی تفاوت معناداری وجود نداشت. اما کاهش در نمرات پس آزمون در دانشجویان زن بیشتر از دانشجویان مرد بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، بررسی مدل‌های تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد که جنسیت بر تعارض کار-خانواده مؤثر است (رستگار خالد، ۱۳۸۳). بایلبی و بایلبی<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) مطرح می‌کند که رفتارهای اشخاص در دو حوزه کار و خانواده بر حسب تقسیم بندی جنسیتی کار، شکل می‌گیرد و ارزشهای تخصیص داده شده به این رفتارها توسط هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شود. این هنجارها چنین تجویز می‌کنند که مسئولیت اصلی و اولیه زنان شاغل همچنان از نقش‌های خانوادگی آن‌ها ناشی می‌شود. بنابراین آن‌ها می‌باید با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خود بین آنها توازن ایجاد کنند اما در مورد انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که مردها به طور کامل در خانه داری و بچه داری مسئولیت داشته باشند. از سوی دیگر به طور سنتی از زنان انتظار می‌رود که موقعیت باثباتی در خانه فراهم کنند و نه تامین مالی و این موقعیت باثبات، غالباً در برگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان و رسیدگی به کارهای خانه می‌شود، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود و نمی‌تواند جانشین وظیفه اصلی او در خانه شود (گوتک، سابرینا و لای لین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱). گرین هاوس و بیوتل بر این اساس، نتیجه می‌گیرند که زنان در مقایسه با مردان سطوح بالاتری از تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی را تجربه می‌کنند (به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۱). در ارتباط با علت بالا بودن میزان تفاوت بین میانگین‌های پیش و پس آزمون زنان نسبت به مردان گفتنی است، شرایطی که جامعه و فرهنگ حاکم برای اشتغال زن در خارج از خانه قائل است، بیش از آنکه رضایت زن در آنها لحاظ شود، به منافع خانواده توجه دارد. رضایت شوهر و بی‌خلل نماندن امور مربوط به خانه و خانواده شرط اصلی اشتغال زنان قلمداد می‌شود. زن ایرانی نیز پذیرش اشتغال را به شرط‌هایی مشروط می‌سازد که حل مسائل مربوط به خانه و نگهداری فرزندان از جمله آنهاست. لذا، در مشکلات خانوادگی

1- Bielby

۲- Gutek, Sabrina &amp; Lilian

خود را بیشتر مقصر دیده و سعی می کند انتظارات جامعه را از حیث مادر خوب و همسر خوب و همچنین کارمند خوب بودن را برآورد سازد (زمانی، ۱۳۸۶). بنابراین به نظر می رسد زنان نسبت به مردان بیشتر احساس مسئولیت جهت بهبود شرایط کاری و خانوادگی دارند. لذا زنان به دلایل فوق نسبت به مردان تلاش بیشتری جهت برطرف کردن مشکلات خانوادگی و کاری داشته و در فعالیتهای و تکالیف برنامه های توانمندسازی شرکت پویاتری داشتند. از طرفی امروزه میزان دانشجویان و فارغ التحصیلان زن در رشته های مختلف دانشگاهی و تخصصی نسبت به سالهای گذشته از روند بسیار خوبی برخوردار است که این نشان دهنده خواست آنان برای موفقیت بیشتر و روند رو به رشد اجتماعی شدن، مشارکت و تخصص یابی است (فضلعلی، ۱۳۹۳). در نهایت اینکه زوج های هر دو شاغل بزرگترین گروه از خانواده های غیر سنتی امروزه کشور ایران را تشکیل می دهند. در این نوع خانواده ها زن و شوهر هر دو شغل خود را دارند (زونکر، ۱۹۲۷ به نقل از نظری، ۱۳۸۶). هافمن<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۵) بیان کرده است زندگی این زوج ها استرس زا و پرانرژی است و این زوج ها فشارهای کاری و خانوادگی زیادی را تجربه میکنند. در پژوهش های متعدد پیش بینی شده است که تعارض کار-خانواده بر کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی تاثیر منفی دارد (هیگنز<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۲ به نقل از بیگی، ارشادی و شیرمحمدی، ۱۳۸۹) که یکی از تبعات مهم تعارض کار-خانواده، فرسودگی شغلی است (لامبرت و هوگان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰). بر این اساس، شناخت روش هایی که موجب کاهش تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل و کارمند در هر دو گروه مردان و زنان می گردد ضروری به نظر می رسد، که در این میان توانمندسازی شغلی یکی از روشهای مناسب جهت حل این مشکلات می باشد. در این تحقیق محدودیت هایی 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، احتمالاً 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 تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه رشدی سوپر بر کاهش نشانگان فرسودگی شغلی و کاهش تعارض متقابل کار-خانواده در گروه آزمایش بود. بنابراین پیشنهاد می شود از برنامه های مداخله ای دیگر که بالاخص بر عوامل بومی و فرهنگی تاکید دارند بهره جست. همچنین بررسی میزان تأثیر برنامه توانمندسازی شغلی بر کاهش نشانگان فرسودگی شغلی و تعارض متقابل کار-خانواده در گروه مردان و زنان نشان داد که تفاوت نمرات افتراقی با وجود فاحش

۱۰- Hoffman

۱۱- Higgins

۱۲- Lambert & Hogan

نبودن باهم تفاوت داشتند. لذا با توجه به تفاوت‌های مردان با زنان در زمینه های متعدد، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های توانمندسازی بصورت جداگانه برای دانشجویان زن و مرد شاغل و متأهل اجراء شود و همچنین در محتوای آموزشی تفاوت‌های فردی و جنسیتی در ارتباط با مشکلات شغلی و تعارضات کاری-خانوادگی لحاظ شود.

### 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.
- باسامی، احمد؛ چیدری، محمد و عباسی، عنایت (۱۳۹۳). ارتباط بین ویژگیهای شغل و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان کردستان. **مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی**، سال ۷، شماره ۴، صص ۲۷-۴۲.
- 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**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بیگی، مینا؛ ارشادی، شیوا و شیرمحمدی، ملیکا (۱۳۸۹). بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران. **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، دوره ۵، شماره ۲۰، صص ۱-۲۵.
- بیگی فرد، سلیمه (۱۳۷۸). **بررسی ارتباط ویژگی شخصیتی سخت رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارمندان مراکز توانبخشی بهزیستی شیراز**. پایان‌نامه 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.

- حقی، علی (۱۳۹۴). استرس در مشاغل، زنان را بیش از مردان دچار مشکلات روانی می‌کند. خبرگزاری سلامت ایرانیان، ۱۳۹۴/۱۲/۶، <<http://www.sinanews.ir>>.
- 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.
- خواجهدالدین، نیلوفر؛ حکیم شوشتری، میترا و حاجبی، احمد (۱۳۸۵). ارتباط درک از مرکز کنترل و نشانگان فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در یک بیمارستان روانپزشکی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۴۳-۴۸.
- 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.
- رستگارخالد، امیر (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقشهای شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. دو ماهنامه دانشور رفتار، سال ۱۱، شماره ۴، صص ۳۵-۴۸.
- 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.
- زمانی، فریبا (۱۳۸۶). تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی. روزنامه همشهری، یکشنبه ۱۹ فروردین ۱۳۸۶، سال ۱۵، شماره ۴۲۳۶، ص ۲۳.
- 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). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربرد. ترجمه رقیه موسوی، تهران: انتشارات اصلح.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار، سال ۸، شماره ۱۵، صص ۱۰۹-۱۲۲.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد، چاپ بیست و یکم (با تجدید نظر و اضافات).
- صلاحیان، افشین، متینی صدر، محمدرضا، نوری، محمدرضا و ملک پور، ندا (۱۳۹۳). فرسودگی شغلی و عوامل پیش بین آن. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، سال ۶، شماره ۵، صص ۱۹-۲۹.

فضلعلی، فاطمه (۱۳۹۳). مشکلات شغلی و تأثیر عامل جنسیت در شغل. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی کرمانشاه، ۱۱/۰۸/۱۳۹۳. <<http://pr.kums.ac.ir>> .

قهرمانی، محمد، آراسته نظر، زهرا و معمار، محمدعلی (۱۳۹۰). بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۳، شماره ۸، صص ۶۹-۸۴.

فیست، جس و جی فیست، گریگوری (۱۳۸۴). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: نشر روان.

کارلسون، جان؛ اسپری، لن و لويس، جودیت (۱۳۸۸). خانواده درمانی تضمین درمان کارآمد. شکوه ترجمه نوابی نژاد، تهران: انتشارات سازمان اولیاء و مربیان.

لیپتیک، جان جی (۱۳۹۰). طرح‌ریزی درمان در مشاوره حرفه‌ای. مترجمین مهدی زارع بهرام ابادی و عبدالله شفیق آبادی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاهها(سمت).

مشرعی، محمدحسین (۱۳۸۹). آزمون الگوی نظری از تعارض کار-خانواده در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

محمدی، علی (۱۳۸۲). نقش تعدیل‌کننده کنترل شغلی در رابطه با گرانباری، ابهام و تعارض نقش در کارکنان زن تأمین اجتماعی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم‌السادات (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار زنان شاغل. مجله مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان (مطالعات زنان)، دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۵۲.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

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*, 14, (1), 81-99.

Beutell, M. (2002). Work role characteristic, family structure demand and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 61, 220-250.

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*, 23, 507-523.
- Bielby, T. & Bielby, D.D. (1989). Family tie; *balancing commitment to work and family in dual earner household American sociological Review*, 54, 776-779.
- Brown, m. (2002). Work role characteristic, family structure demand and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 61, 220-250.
- Carlson, Ds., Williams, L. J. & kacmar, K. M. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure*, 36, (2), 76-249.
- Carsten, C., Rene, A. & Bertolt, G. (2001). Effects of Vice Principals' Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout. *International Journal of Educational Management*; 25, (3), 252-264.
- Cinamon, R, G. (2006). *Anticipated work.family conflict Effect of Gender, self - Efficacy and family Background the career Development Quarterly*, 54, (3), 202-215.
- Cohen, G & Brower, Q. (2006). Work-family conflict management. *Journal of Applied Psychology*, 87, 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*, 2, (13), 21-27.
- Gutek, B. Sabrina, S. & Lilian, K (1991). Rational versus gender role explanations for work family conflict. *Journal of applited psychology*, 76, (4), 560-568.
- Heather, K. Laschinger, S. & Leiter M. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17, (3), 302-311.
- Hoffman, L. W. & Hoffman, H. J. (1985). The lives and adventures of dual-career couples. *Family Therapy*, 12, 123-149.
- Lambert, E., & Hogan, N.L. (2010). *Work-family conflict and job burnout among correctional staff*. 106, (1), 19-26. 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)*, 30, (4), 358-367.
- Magnini, V. (2009). Understanding reducing work-family conflict in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8, (2), 119-136.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, (2), 99-113.
- Peters, P. , Dulk, L. d. , & Lippe, T. v. (2009). *The effects of timespatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case*. Community, Work & Family, 12, (3), 279-297.
- Spector, Paul E., Lapierre, Laurent M., Allen, Tammy D., Poelmans, Steven, Cooper, Cary L., O'Driscoll, Michael P., Sanchez, Juan I., Brough,

- Paula & Kinnunen, Ulla (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of vocational behavior* 73, 92-106.
- 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*, 4, (7), 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*, 82, (3), 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*, 22, (19-20), 2896-2903.
- Yildirim D, Aycan Z (2008). *Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey*, 45, (9), 1366-1378

