

**مقایسه اثربخشی برنامه توانمندسازی شغلی 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)**

احد آهنگرانزایی<sup>1</sup>

دکتر مهدی زارع بهرام آبادی<sup>2\*</sup>

دکتر عبدالله شفیق آبادی<sup>3</sup>

**چکیده**

هدف پژوهش مقایسه میزان اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری با نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار - خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل دوره‌های 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 که از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس 40 نفر انتخاب، سپس 20 نفر بصورت تصادفی و مساوی در دو گروه آزمایش جایگزین شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و فرسودگی شغلی مسلش بود. نتایج پژوهش نشان داد که: بین میزان اثربخشی برنامه توانمندسازی 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 عمده‌ترین مشکلات امروزه خانواده‌ها و سازمانها بالاخص زنان شاغل می باشد. بنابراین نیاز به برنامه‌های توانمندسازی از جمله توانمندسازی شغلی بیش از پیش احساس می شود. **واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی شغلی، الگوی چند محوری، نظریه رشدی، تعارض متقابل کار - خانواده، فرسودگی شغلی.

1- دانشجوی مقطع دکتری رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [ahangareanzabee@gmail.com](mailto:ahangareanzabee@gmail.com)

2- دانشیار، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی سازمان مطالعه و تدوین کتب دروس علوم انسانی دانشگاه ها، (نویسنده مسؤول)

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

" این مقاله مستخرج از رساله دکتری 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 آنها 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<sup>1</sup> و وایتینگ برمن، 2008). 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<sup>2</sup>، 2002).

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 بالارفتن 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، 1388). تعارض کار- خانواده دال بر یک رابطه دو سویه بین زندگی کاری و خانوادگی است (کینومن<sup>3</sup>، 2006)؛ که از فشارهای ناسازگارانه نقش های خانوادگی و شغلی بوجود می آید (یلدیریم و آیکن<sup>4</sup>، 2008). تعارض کار- خانواده از جمله تعارضات

---

1- Beutell & Wittig-Berman

2- Beutell

3- Cinamon

4- Aycan & Yildirim

مهمی است که پیامدهای منفی زیادی را به دنبال دارد، که غیبت از کار، افزایش جابجایی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش بهره‌وری و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از جمله این پیامدها است (کوهن و بروور<sup>1</sup>، 2006 و لامبرت و هوگان<sup>2</sup>، 2010). مطالعات پیشین، یکی از پیامدهای مهم تعارض کار- خانواده را فرسودگی شغلی مطرح کردند (لامبرت و هوگان، 2010 و ون دالن، ویلمسن و ساندرز<sup>3</sup>، 2009). در اتحادیه اروپا همه ساله 20 میلیون یورو به مخارج ناشی از استرس و فرسودگی شغلی اختصاص داده می‌شود و در ایالات متحده این هزینه به 350 میلیون دلار در هر سال می‌رسد (امیری، اسدی و دلبری‌راغ، 1390). با توجه به تحقیقات متعدد، از جمله عوامل موثر بر کاهش تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی، توانمندسازی کارکنان می‌باشد (بیگی فرد، 1378). خشوعی و بهرامی در سال 1393 در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ای منفی و با کفایت فردی رابطه‌ای مثبت وجود داشت. براساس پژوهش دامنی و ایمانی در سال 1392، بین توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ای منفی و با کفایت فردی رابطه مثبتی وجود داشت. رسولی، خانگه، فلاحی خشک‌ناب و رهگذر نیز در سال 1388 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>4</sup> در سال 2013 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>5</sup> در سال 2012 نشان داد، توانمندسازی بر تعادل کار-زندگی و بهزیستی روانی کارکنان تاثیر بسزائی داشت. همچنین کارستن؛ رنه و برتولت<sup>6</sup> در سال 2011 در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی شناختی رابطه قوی منفی با

---

1-Cohen & Brower

2-Lambert & Hogan

3- van Daalen, Willemsen & Sanders

4-Wang, Kunaviktikul. & Wichaikhum

5-Akdağ

6-Carsten, Rene, & Bertolt.

فرسودگی شغلی و رابطه مثبت با رضایت شغلی داشت. فوربز فارمر<sup>1</sup> نیز در سال 2011 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، لاپینگر و لایتر<sup>2</sup> در سال 2009 و بن زور و یاقیل<sup>3</sup> در سال در سال 2005 در پژوهشی خود نیز گزارش کردند، توانمندسازی بر کاهش خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و پرخاشگری تاثیر داشته است. همچنین لاپینگر و هیتز در سال 2006 در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر توانمندسازی شغلی بر فرسودگی شغلی و تعارض کار- خانواده 322 پرستار شهر انتاریو به این نتیجه رسیدند که برنامه توانمندسازی 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 1392 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 1381 در تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارائی شخصی مردان نسبت به زنان نمره بالاتری کسب کرده بودند. و در پژوهش والا کازی<sup>4</sup> در سال 2005 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<sup>5</sup> در سال 2010 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 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 می شود. 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

1- Forbes Farmer

2- Heather, Laschinger &amp; Leiter

3- Ben-zur &amp; Yagil

4- Vilakazi

5- Salguero, González &amp; Lecea

سال 1996 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، 1381). همچنین در این رویکرد گستره جنسیت نیز مطرح شده است (زونکر<sup>1</sup>، 1927 به نقل از نظری، 1388). 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، رضای 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، 1391). لذا این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال است: آیا بین میزان اثربخشی برنامه توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری و نظریه رشدی بر کاهش تعارض متقابل کار- خانواده و نشانگان فرسودگی شغلی دانشجویان زن شاغل تفاوت وجود دارد؟

## ابزار و 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 94-1393 بودند (765 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 (271 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 40 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و 20 نفر در گروه آزمایش اول و 20 نفر در گروه آزمایش دوم جایگزین شدند. برنامه آموزشی شامل یک دوره 8 جلسه‌ای بود که طی 4 هفته بر روی گروه‌های آزمایش اجرا شد. محتوای برنامه‌های آموزشی بر گرفته از نظریه رشدی دونالد سوپر و الگوی چند محوری شفیع آبادی بوده و از کتاب آمونسون<sup>1</sup>، 2009 به نقل از فیروزبخت، 1390؛ لپتاک<sup>2</sup>، 1961 به نقل از بهرام آبادی و شفیع آبادی، 1390؛ زونکر، 1927 به نقل از نظری، 1388 و شفیع آبادی، 1391 استفاده شده است. اعتبار آن توسط چند نفر از متخصصان مورد تایید قرار گرفت.

### ابزارهای اندازه گیری

الف) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، از 22 ماده جداگانه تشکیل شده که 9 ماده تحلیل هیجانی، 5 ماده مسخ شخصیت و 8 ماده عملکرد فردی را می‌سنجد. در مقیاس تحلیل هیجانی و مسخ شخصیت بالابودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی ولی در عملکرد فردی بیانگر عدم فرسودگی شغلی بود. در این تحقیق جهت بررسی فرسودگی شغلی طیف فراوانی مدنظر بود. بنا به گفته شافلی از سال 1986 به بعد تنها از نمره فراوانی استفاده می‌شود (قهرمانی، آراسته نظر و معمار، 1390). مسلش و جکسون<sup>3</sup> (1996) ضریب پایایی مقیاس فرسودگی شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاسهای تحلیل هیجانی 0/90، مسخ شخصیت 0/79 و احساس موفقیت فردی 0/71 گزارش کرده اند. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تحلیل هیجانی 0/75، مسخ شخصیت 0/68 و عملکرد فردی 0/80 برآورد گردید.

ب) پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون، از 18 ماده جداگانه تشکیل شده که 9 سؤال، تعارض کار با خانواده و 9 سؤال، تعارض خانواده با کار را می‌سنجد. در هر 9 سؤال نیز به ترتیب هر سه سؤال تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسائی را می‌سنجد. نمره بالاتر نشان دهنده تعارض

1-Amundson

2-Liptak

3- Maslach, Jackson & Leiter

متقابل کار-خانواده بود. کارلسون، ویلیامز و کاکمار<sup>1</sup> (2000) برای این آزمون ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین 0/78 تا 0/87 را گزارش کردند. متشرعی (1389) روایی هریک از خرده مقیاس‌ها را بین 0/20 تا 0/80 برآورد کرد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تعارض کار- خانواده 0/87، تعارض خانواده با کار 0/73 برآورد گردید.

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

خلاصه جلسات آموزش گروهی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی 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 نقش نیازها 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)

<sup>1</sup> - Carlson, Williams & kacmar

## یافته‌ها

جدول شماره 1: میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه نشانگان

## فرسودگی شغلی

پس آزمون			پیش آزمون				نشانگان فرسودگی شغلی
تفاوت میانگین‌ها	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروه	
2/80	5/52	42/20	4/50	45	20	الگوی چندمحوری	تحلیل
2/21	6/03	43/05	4/47	45/26	20	نظریه رشدی	هیجانی
0/20	2/12	24/90	2/17	25/10	20	الگوی چندمحوری	مسخ
0/68	2/22	24/21	2/18	24/89	20	نظریه رشدی	شخصیت
-5/85	5/57	18/05	5/25	12/20	20	الگوی چندمحوری	عملکرد
-5/31	6/33	17/73	5/30	12/42	20	نظریه رشدی	فردی

همانطور که در جدول شماره (1) مشاهده می‌شود هر دو گروه در مولفه‌های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در پیش آزمون نتایج نسبتاً مشابهی داشتند. بررسی میانگین‌های پس آزمون نسبت به پیش آزمون نشان می‌دهد 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 می‌باشد.

جدول شماره 2: میانگین و انحراف استاندارد نمرات نمونه آماری در پرسشنامه تعارض

## متقابل کار - خانواده

پس آزمون			پیش آزمون				تعارض متقابل کار - خانواده
تفاوت میانگینها	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروه	
2/10	4/77	37/10	5/28	39/20	20	الگوی چندمحوری	کار-خانواده
4/48	6/51	36/52	4/78	41	20	نظریه رشدی	
4/90	3/44	37	2/29	41/90	20	الگوی چندمحوری	خانواده-کار
5/21	5/36	33/68	3/54	38/89	20	نظریه رشدی	



همانطور که در جدول (2) 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 شماره 3: خلاصه جدول تحلیل کوواریانس تک متغیری تاثیر مداخله ها بر نشانگان

#### فرسودگی شغلی

متغیرها	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
تحلیل هیجانی	پیش آزمون	158,452	1	158,452	5,303	0,027
	گروه	5,207	1	5,207	0,174	0,679
	خطا	1075,696	37	29,880		
مسخ شخصیت	پیش آزمون	0,268	1	0,268	0,055	0,816
	گروه	4,510	1	4,510	0,929	0,341
	خطا	174,690	37	4,852		
عملکرد فردی	پیش آزمون	586,468	1	586,468	29,074	0,001
	گروه	2,242	1	2,242	0,111	0,741
	خطا	726,166	37	20,171		

همانطور که در جدول (3) مشاهده می شود سطح معناداری محاسبه شده برای تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برابر با 0/679، 0/341 و 0/741 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 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 دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر تفاوت وجود دارد.

جدول شماره 4 : خلاصه جدول تحلیل کوواریانس تک متغیری تاثیر مداخله ها بر تعارض متقابل کار-خانواده

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

همانطور که در جدول (4) 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 توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری 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 شغلی 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 (1393)، دامنی و ایمانی (1392)، وانگ و همکارانش (2013)، کارستن و همکارانش (2011)، هیتز و همکارانش (2009)، لاپینگر و هدر (2006) و بن زور و یاقیل (2005) همسو بود و با نتایج گزارش شده فوربز فارمر (2011) 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 چندمحوری بیشتر بود.

در تبیین این نتیجه می توان گفت، علت اینکه اثر بخشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی نسبت به نظریه رشدی سوپر 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 شفیع آبادی 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 طلبد و تمرینهای به کار رفته محدودتر بود. اما در ارتباط با مسخ شخصیت که حاصل ایجاد نگرش منفی نسبت به خویشتن است سوپر نسبت به شفیع آبادی بطور عمیق تر و همه جانبه تر به بررسی خویشتن پنداری پرداخته است.

بین میزان تاثیر برنامه توانمند سازی شغلی 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 (1388)، آکداک (2012) و لاپینگر و هیتز (2006) همسو بود. همچنین بررسی میانگین های 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 خانواد- کار زمانی رخ می دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندیهای شخص برای اینکه سایر

نقشه‌هایش را نیز بتواند به طور کامل انجام دهد، تداخل می‌کند. این تداخل در سه بعد اتفاق می‌افتد: مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار (کارلسون، ویلیامز و کاکمار، 2000). گوود (1960) بیان می‌کند که تعارض بین نقش نتیجه و پیامد چاره‌ناپذیر برای فرد در انجام نقش‌های چندگانه است (شاین و چن<sup>1</sup>، 2011، به نقل از بذرافکن، 1391). مولفه‌هایی که در این پژوهش آمده است (کارمند، دانشجو، متاهل) جزء نقش‌های چندگانه‌ای هستند که سوپر در سال 1996 برای اولین بار با استفاده از "طرح رنگین کمان زندگی حرفه‌ای" ارائه داد (موسوی، 1381). سوپر معتقد است افراد بطور همزمان در نقش‌های چندگانه درگیر هستند شکست در یک نقش، شکست در نقش‌های دیگر را تسهیل می‌کند و بالعکس (زونکر، 1927 به نقل از نظری، 1388). لذا به تبعیت از مفاهیم نظریه رشدی سوپر یکی از اهداف در برنامه توانمندسازی شغلی بررسی نقش‌های 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 می‌گردد ضروری به نظر می‌رسد، که در این میان توانمندسازی شغلی یکی از روش‌های مناسب جهت حل این مشکلات می‌باشد. در این تحقیق محدودیت‌هایی وجود داشت که کنترل آنها از عهده پژوهشگر خارج بود که عبارت بودند از: با وجود اهمیت پیگیری در پژوهش‌های مداخله‌ای، بعلت فارغ‌التحصیلی بعضی دانشجویان امکان پیگیری وجود نداشت. همچنین جهت جمع‌آوری اطلاعات در مورد تعارض متقابل کار-خانواده و فرسودگی شغلی از پرسشنامه به عنوان تنها وسیله و ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده بعمل آمد، احتمالاً اگر از ابزار دیگر و همچنین مصاحبه نیز استفاده می‌گردید 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 اندازه‌گیری 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 می‌شود از برنامه‌های مداخله‌ای دیگر که بالاخص بر عوامل بومی و فرهنگی تاکید دارند بهره‌بردار گشت.

## منابع

- آمونسون، نورمن آی (1390)، **مشاوره شغلی (فرایند و فنون)**. ترجمه مهرداد فیروز بخت، تهران: انتشارات ویرایش.
- احمدی، احمد و خلیفه سلطانی، افتخارالسادات (1381)، بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزش مقاطع سه گانه شهر اصفهان. **مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان**، دوره 13، شماره 1، صص 275-284.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا و دلبری راغ، فاطمه (1390)، بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن. **فصلنامه مدیریت بازرگانی**، شماره 7، صص 37-56.
- بذرافکن، حسام (1391)، **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 فرد، سلیمه (1378)، **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 (1391)، بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان. **مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات**، سال 19، شماره 1، صص 69-88.
- خشوعی، مهدیه سادات و مریم، بهرامی (1393)، نقش توانمندسازی روان شناختی و تعهدسازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان. **فصلنامه روانشناسی مدرسه**، دوره 3، شماره 1، صص 37-54.
- دامنی، حسین و ایمانی، جواد (1392)، **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 (1380)، **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 (1388)، تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار-زندگی در پرستاران. **مجله حیات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران**، دوره 15، شماره 3، صص 5-11.
- زونکر، ورنون جی (1388)، **مشاوره شغلی (رویکرد کل نگر)**. مترجمین علی محمد نظری و همکارانش، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاه ها (سمت).
- سوانسون، جین و فواد، نادیا (1381)، **نظریه های جدید مشاوره شغلی و کاربرد**. ترجمه رقیه موسوی، تهران: انتشارات اصلح.
- شفیق آبادی، عبدالله (1391)، **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 (1390)، بررسی تأثیر منبع کنترل در فرسودگی شغلی آموزشیاران زن نهضت سوادآموزی شهر تهران. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره 3، شماره 8، صص 69-84.
- لپتیک، جان جی (1390)، **طرح ریزی درمان در مشاوره حرفه ای**. مترجمین مهدی زارع بهرام آبادی و عبدالله شفیق آبادی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاه ها (سمت).
- متشرعی، محمدحسین (1389)، **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.
- ملکپها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم السادات (1388)، بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل. **مجله مطالعات اجتماعی-روان شناختی زنان (مطالعات زنان)**، دوره 7، شماره 1، صص 133-152.

- 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. (1996), 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.