

بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار - خانواده پرستاران زن در بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان

زینب ثابتی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۴

فرنوش اوقانی اصفهانی^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۲۰

عبدالله شفیع آبادی^۳

کیومرث فرح‌بخش^۴

چکیده

مهم‌ترین ساختاری که در حوزه تعاملات خانواده و کار وجود دارد، تعارض کار - خانواده است که بیشترین توجه را هم از جانب پژوهشگران و هم از جانب عموم مردم جلب کرده است. این پژوهش باهدف بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار - خانواده انجام شده است. پژوهش دارای طرح نیمه آزمایشی پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل با نمونه‌ای شامل ۳۰ پرستار دارای تعارض کار - خانواده بود که به‌طور تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل قرار گرفتند. دوره آموزش ۸ جلسه یک‌ساعته بود که در جلسات آموزشی، مؤلفه‌های اجتماعی بودن، مسئولیت‌پذیری، کنار آمدن، نیاز به تأیید و محتاط بودن بررسی شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج حاصل نشان داد آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی ($p = 0.0001$)، تعارض کار - خانواده را بهبود داده است.

کلید واژه: سبک زندگی، تعارض کار - خانواده، تداخل نقش کاری، اضافه‌بار نقش کاری.

مقدمه

پدیده اشتغال و کار از ابتدای زندگی بشر مورد توجه بوده است. کار و خانواده دو جنبه مهم جهان ما را تشکیل می‌دهند و سلامت همه‌جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه است که وجود تعارض بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌نماید (اسپکتور، ۲۰۰۸).

فرد به‌عنوان نیروی انسانی، عاملی باارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشور است که به دنبال ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی است. از دیرباز زنان پا به پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول به کار بوده‌اند (والیانوف ۱، ۲۰۰۴؛ به نقل از باغبان سیچانی و همکاران، ۱۳۸۶). در نگاه اول، به نظر می‌رسد که این نقش منجر به افزایش درآمد خانواده و افزایش عزت‌نفس زن شاغل می‌شود اما زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری، اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده‌اند و زمانی که نتوانند بین انتظارات نقش‌ها تعادل برقرار کنند، سبب می‌شود که زنان امروزه با پدیده‌ای به نام تعارض کار - خانواده ۲ مواجه شوند.

تعارض کار - خانواده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی‌اش ناهم‌خوانی احساس می‌کند. این امر به نوبه خود به تجربه فشار روانی منجر می‌شود و در نهایت، افت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد (اسپکتور، ۲۰۰۸)؛ بنابراین هرگاه افراد توانایی انجام هم‌زمان مسئولیت‌ها در دو نقش خانوادگی و شغلی را نداشته باشند و وظایف نقش شغلی با وظایف نقش خانوادگی تداخل داشته و برعکس، به گونه‌ای دچار فشار می‌شوند و نمی‌توانند وظایف خود را

1 - Valianofe
2 - Work-family conflict

به‌خوبی انجام دهند که این امر منجر به تعارض کار - خانواده می‌شود. به عبارتی، مهم‌ترین ساختاری که در حوزه تعاملات کار و خانواده وجود دارد، تعارض کار - خانواده است که بیشترین توجه را هم از جانب پژوهشگران و هم از جانب عموم مردم جلب کرده است (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۳).

طبق نظر گرینهاوس، زمانی که نقش‌های شغلی و خانوادگی در خودانگاره فرد جایگاه محوری یا برجسته داشته باشد، همچنین هنگامی که عدم تبعیت از نقش‌های شغلی عواقب اجتناب‌ناپذیری داشته باشد، تعارض کار - خانواده شدت خواهد گرفت (هارو اسپل، ۲۰۰۰).

در تعارض کار - خانواده دو رویکرد عمده وجود دارد. رویکرد اول، رویکرد کمیابی نقش و مبتنی بر این اصل است که زمان و انرژی افراد محدود، معین و ثابت است. این منابع محدود نیز می‌بایست به‌تمامی نقش‌ها اختصاص یابد و در عین حال به‌طور مجزا در بین نقش‌های مختلف تقسیم شوند (کلارک، ۱۹۹۷). رویکرد دوم، رویکرد انباشتگی نقش و جایگزینی برای رویکرد کمیابی محسوب می‌شود. این رویکرد بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است. بر اساس این رویکرد، انباشت نقش‌ها، پیامدها و منافع مثبتی را برای سازمان، خود و نظام نقش‌های کنشگر به همراه دارند به‌ویژه در امنیت وجودی کاملاً مؤثرند. هر قدر تعداد نقش‌های فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنادار و رفتار به سامان که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است، تقویت می‌شود (توئیتس، ۱۹۸۳). بر مبنای این رویکرد افراد قادرند زمان و انرژی لازم را برای به‌عهده گرفتن رفتارهای نقشی تولید کنند؛ بنابراین اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال می‌کنند و این نقش‌ها را برای هویت خویش مهم و بارز تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای انجام فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به دست می‌آورند (آری، ۱۹۹۶). طبق این دیدگاه افراد برای انجام رفتارهای

نقش خاصی که نسبت به آن متعهدند، وقت می‌سازند و انرژی تولید می‌کنند. به اعتقاد مارکز، تعارض و فشار نقش‌هنگامی به وجود می‌آید که افراد نسبت به یک نقش در مقابل نقش دیگر، تعهد کمتر یا بیشتری داشته باشند (انیل، ۱۹۹۴).

تعارض کار - خانواده به دو نوع فشار، شامل تداخل نقش کاری و اضافه‌بار نقش کاری منجر می‌شود. منظور از تداخل نقش کاری، تعارضات زمانی متفاوت و ناسازگار است که فرد را هم با مسئولیت‌های کاری و هم با مسئولیت‌های خانوادگی درگیر می‌کند؛ بنابراین هرگاه افراد قادر به انجام هم‌زمان وظایف و مسئولیت‌های هر دو نقش کاری و خانوادگی خود نباشند و تعهدات ناشی از هر دو حوزه کاری و خانوادگی با یکدیگر تداخل کنند، می‌گوییم آن‌ها دچار تداخل نقش کاری شده‌اند. منظور از اضافه‌بار نقش کمی، تحمیل وظایف کاری زیاد به فرد است. اضافه‌بار نقش کیفی به معنی آن است که کار بسیار دشوار و فراتر از کفایت فنی و ذهنی فرد است (گریکوس و مارکس، ۲۰۰۰؛ به نقل از عبداللهی، ۱۳۸۸).

تعادل بین محیط خانواده و محیط کار، مفهومی است که در پژوهش‌ها تحت عنوان "رضایت و عملکرد خوب در محیط خانواده و کار با حداقل تعارض نقش" مطرح می‌شود (بوین، پتمن، ۲۰۰۶).

در جامعه امروز مدیریت مسئولیت‌های کار و خانواده از جمله مسائل رو به افزایش است که از تغییرات چشمگیر در ماهیت خانواده و فشار کاری ناشی می‌شود (اسپکتور، ۲۰۰۸). توجه به اهمیت اقتصادی کار و این واقعیت که اکثر افراد شاغل نان‌آور و یا کمک‌خرج خانواده هستند، پیدا کردن روش‌هایی برای مدیریت تعارضات کار - خانواده را برای تمامی کشورها در اولویت قرار داده است (بوشی، ۲۰۱۱).

از میان عواملی که ممکن است برافزایش یا کاهش تعارض کار - خانواده تأثیرگذار باشد می‌توان به سبک زندگی افراد اشاره نمود. پیامی (۱۳۸۷)، سبک

زندگی را فعالیت عادی و معمول روزانه تلقی می‌کند که افراد آن‌ها را در زندگی خود به‌طور قابل توجهی پذیرفته‌اند، به‌طوری‌که این فعالیت‌ها بر سلامت افراد تأثیر می‌گذارد و فرد را توانا می‌کند میان نقش‌های مختلفی که در زندگی ایفا می‌کند تعادل برقرار کند. سبک زندگی طرحی از پیش تعیین‌شده است که زیربنای تمام زندگی روانی را تشکیل می‌دهد و تمام رفتار فرد از آن نشأت می‌گیرد. سبک زندگی ترکیبی مشخص و منحصر به فرد از انگیزه‌ها، خصلت‌ها، علائق و ارزش‌هاست که در هر عملی که فرد انجام می‌دهد تجلی می‌یابد و تعیین‌کننده نحوه اندیشیدن، آموختن و رفتار کردن است. سبک زندگی هر فرد خاص خود اوست، هرچند ممکن است بین افراد مختلف شباهت‌هایی وجود داشته باشد (موساک و مانیچی، ۱۹۹۹).

سبک زندگی در سه دوره به کمال می‌رسد. دوران کودکی زمان شکل‌گیری پنج ریشه سبک زندگی است، شامل سلامتی و ظاهر، وضعیت اجتماعی و اقتصادی خانواده، نگرش‌های والدینی، منظومه خانواده و نقش جنسیتی. نگرش‌ها نسبت به تکالیف زندگی، شامل نگرش نسبت به خود، نگرش نسبت به مشکلات، نگرش به‌سوی دیگران، نگرش به‌سوی جنس مخالف و نگرش به زندگی، در دوران نوجوانی تحول می‌یابد و تکالیف زندگی یعنی دیگران، شغل، عشق و مسائل جنسی در بزرگسالی بالفعل می‌شوند (استین، ۲۰۰۳).

با عنایت به اینکه انتخاب شغل با توجه به سبک زندگی انجام می‌شود و فرایندی انحصاری، فعال و هدف‌جویانه است، از این رو آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی ممکن است در کاهش تعارضات کار - خانواده افراد مؤثر باشد. در کشور ما نیز به دلایل افزایش فشارهای کاری و وارد شدن زنان به دنیای کار و فعالیتشان در بخش‌های مختلف، تعارضات مربوط به کار و خانواده بیشتر مطرح شده است.

تعارض کار - خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کارفرمایان را متأثر می کند شناخته می شود.

پژوهش های انجام شده در زمینه رابطه متقابل کار و خانواده نشان دهنده این مطلب است که تعارض کار - خانواده می تواند برای افراد، خانواده و سازمانها آثار زیانباری بر جای بگذارد.

به طور کلی می توان گفت تعارض کار - خانواده برای افراد و سازمانها اهمیت دارد زیرا برای افراد منبع دلشوره است و پیامدهایی همچون افت عملکرد در انجام وظایف نقش والدینی و همسری و بدخلقی را به دنبال دارد و برای سازمانها باعث کاهش بهره وری، افزایش کناره گیری فرد از کار، کاهش تعهد و افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار می شود که سبک زندگی افراد نیز بر شیوه برخورد با این تعارض تأثیر گذار است.

رسولی و همکاران (۱۳۸۸)، پژوهشی را به منظور بررسی تأثیر آموزش مدیریت زمان بر کاهش تعارض کار - خانواده در پرستاران انجام دادند و دریافتند که قبل از مداخله، تفاوت معناداری میان گروه آزمایش و کنترل مشاهده نشد اما پس از انجام مداخلات، در میانگین کلی نمرات تعارض کار - خانواده بین دو گروه اختلاف معناداری مشاهده شد. یافته ها نشان داد که آموزش مدیریت زمان بر کنترل تعارض کار - خانواده پرستاران مؤثر است. در پژوهشی دیگر ملکی ها (۱۳۸۷)، باهدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی و زناشویی زنان شاغل در دانشگاه اصفهان این نتیجه را گزارش می دهد که برنامه آموزشی مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی و زناشویی و باور خودکارآمدی و کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر است.

محمودی (۱۳۸۷)، در پژوهش خود با عنوان "اثربخشی آموزش مؤلفه های سبک زندگی با رویکرد فردی بر رضایت شغلی کارکنان بیمه مرکزی ایران" نشان داد که

اختلاف نمرات مؤلفه‌های اجتماعی بودن، مسئولیت‌پذیری، مقابله و نیاز به تأیید معنی‌دار بوده و میزان رضایت شغلی آن‌ها نیز بیشتر است و اختلاف نمرات مؤلفه محتاط بودن معنی‌دار نیست و در نتیجه در افزایش رضایت شغلی اثربخش نیست. در زمینه تعارض کار - خانواده میشل و همکارانش (۲۰۱۰)، پژوهشی را با عنوان "بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی کار و خانواده، منابع تنش و تعارض کار - خانواده" انجام دادند که نتایج نشان داد حمایت اجتماعی و کنترل درگیری نقش به‌بترین شکل به‌عنوان پیشابندی از منابع تنش نقش و همچنین تعارض کار - خانواده مشاهده می‌شود. هادوسپیل (۲۰۰۶)، در مطالعات خود به بررسی تعارض کار - خانواده در یک سازمان دولتی پرداخت و این نتیجه حاصل شد که تعارض کار - خانواده تأثیر بیشتری از تعارض خانواده - کار دارد. همچنین بین ساعات کاری و تعارض کار - خانواده رابطه مثبت وجود دارد (ماتسویی، ۲۰۰۷). تاکیگامی (۲۰۰۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رضایت شغلی کارگران از طریق مشارکت در برنامه عملی و مشاوره‌ای تغییر سبک زندگی، بهبود یافت. الوی و اسمیت (۲۰۰۴)، در پژوهشی به بررسی مشکلات و تعارضات موجود در خانواده‌هایی پرداختند که در آن زوجین هر دوشاغل هستند. نتایج مطالعه آن‌ها تأیید می‌کند که کار بیش‌ازحد و تعارض نقش کاری به‌طور مشخص بر تعارض کار - خانواده تأثیرگذار است.

در ادامه مطالعات پیشین، پژوهش حاضر آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی را مورد آزمایش قرار داده است تا اثربخشی آن بر کاهش تعارضات کار - خانواده پرستاران زن بررسی گردد. منظور از مؤلفه‌های سبک زندگی پنج مؤلفه اجتماعی بودن، مسئولیت‌پذیری، کنار آمدن، نیاز به تأیید و محتاط بودن است.

هدف پژوهش حاضر بررسی فرضیه‌های پژوهشی زیر است:

- آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار - خانواده مؤثر است.

- آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تداخل نقش کاری خانواده مؤثر است.

- آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش اضافه‌بار نقش کاری مؤثر است.

روش جامعه آماری:

جامعه آماری این پژوهش را تمامی پرستاران زن بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان تشکیل می‌دهند.

نمونه و روش نمونه‌گیری:

نمونه‌گیری پژوهش به صورت تصادفی ساده بود. تمامی آزمودنی‌ها قبل از ورود به طرح، توسط پرسشنامه تعارض کار - خانواده مورد ارزیابی قرار گرفت. از بین افرادی که نمره تعارض کار - خانواده بالای ۵۵ گرفتند، ۳۰ نفر به طور تصادفی جهت جایگزینی در گروه آزمایش و کنترل انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری و یا روش گردآوری اطلاعات:

روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها در این تحقیق استفاده از آزمون هنجار شده به شرح زیر است:

پرسشنامه تعارض کار - خانواده:

این پرسشنامه توسط رستگار خالد، تهیه شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۷ گویه است که ۸ گویه آن تعارض کار و ۹ گویه دیگر تعارض خانواده با کار را می‌سنجد. در بررسی رستگار خالد (۱۳۸۱) که بر روی نمونه ۶۴۴ نفری زوجین هر دوشاغل در مناطق ۲۱ گانه تهران انجام شد، نتایج نشان داد که آلفای این مقیاس در بررسی مقدماتی ۰/۹ و در بررسی نهایی نیز ۰/۸۹ است که هر دو مورد در حد نسبتاً بالایی قرار دارند.

روش اجرای پژوهش

تمامی آزمودنی‌ها قبل از ورود به طرح برای سنجش وضعیت تعارض کار - خانواده توسط پرسشنامه مربوطه مورد ارزیابی قرار گرفتند. از بین افرادی که نمره تعارض بالای ۵۵ گرفتند، ۳۰ نفر به‌طور تصادفی جهت جایگزینی در گروه کنترل و آزمایش انتخاب شدند. سپس نیمی از آزمودنی‌ها به‌طور تصادفی وارد گروه آزمایش و نیم دیگر وارد گروه کنترل شدند. افراد گروه آزمایش تحت آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی در یک کارگاه هشت جلسه‌ای قرار گرفتند. سپس یک ماه بعد از پایان دوره، دو گروه آزمایش و کنترل برای بررسی سطح تعارض کار - خانواده مجدداً پرسشنامه را تکمیل کردند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش مورد استفاده در این پژوهش، روش تحلیل کواریانس بود. به‌منظور انجام این تحلیل از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد گروه آزمایش و کنترل را در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون در خرده مقیاس‌های تداخل نقش کاری با خانواده، اضافه‌بار نقش کاری و نمره کل تعارض کار - خانواده نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های آماری مربوط به نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه کنترل و آزمایش

کنترل		آزمایش		گروه	
پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون		
۲۷/۲۷ (۱۵)	۲۹/۲۰ (۱۵)	۱۹/۰۰ (۱۳)	۳۰/۵۳ (۱۵)	میانگین (تعداد)	تعارض کار - خانواده
۴/۵۱	۳/۴۵	۲/۱۶	۳/۴۸	انحراف معیار	
۱۹/۸۰ (۱۵)	۲۱/۴۷ (۱۵)	۱۳/۶۹ (۱۳)	۲۲/۴۰ (۱۵)	میانگین (تعداد)	تداخل نقش کاری با خانواده
۴/۱۳	۲/۷۹	۲/۱۴	۳/۴۶	انحراف معیار	
۷/۴۷ (۱۵)	۷/۷۳ (۱۵)	۵/۳۱ (۱۳)	۸/۱۳ (۱۵)	میانگین (تعداد)	اضافه با نقش کاری
۱/۳۶	۱/۴۴	۱/۴۴	۰/۹۹	انحراف معیار	

فرضیه اول: آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار- خانواده پرستاران زن مؤثر است.
برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل کواریانس بین پس‌آزمون دو گروه کنترل و آزمایش در نمره کل تعارض کار - خانواده با برداشتن اثر پیش‌آزمون

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص آماری / منبع واریانس
۰۰۴/۰	۸۳/۹	۲۴/۹۶	۱	۲۴/۹۶	اثر پیش‌آزمون (عامل کووریت)
۰۰۰۱/۰	۵۸/۵۳	۴۳/۵۲۴	۱	۴۳/۵۲۴	اثر متغیر مستقل
		۷۹/۹	۲۵	۷۰/۲۴۴	خطا (عامل درون‌گروهی)
			۲۷	۸۶/۸۱۶	کل

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود ($F=53/58$ و $P=0/0001$)، نتایج تحلیل کواریانس نشان می‌دهد که میان دو گروه از نظر نمره کل تعارض کار- خانواده پس از ارائه متغیر مستقل (آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی)، تفاوت معناداری در سطح $0/05$ وجود دارد؛ بنابراین همان‌طور که از مقایسه میانگین‌های جدول (۱) به دست می‌آید، آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش نمره کل تعارض کار - خانواده افراد گروه آزمایش اثر دارد.

همچنین با مراجعه به جدول (۲) و مقدار $F=9/83$ و $P=0/004$ ملاحظه می‌شود که دو گروه در پیش‌آزمون با یکدیگر تفاوت معنادار دارند که این تفاوت اولیه با تحلیل کواریانس برطرف شد. با توجه به تمامی آنچه از جداول حاصل می‌شود می‌توان چنین نتیجه گرفت که این فرضیه که بر آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارض کار - خانواده پرستاران زن مؤثر است با 95 درصد اطمینان تأیید شد.

فرضیه دوم: آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تداخل نقش کاری با خانواده مؤثر است.

برای بررسی این فرضیه، آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل کواریانس بین پس‌آزمون دو گروه کنترل و آزمایش در نمره تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی با برداشتن اثر پیش‌آزمون

منبع واریانس	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
اثر پیش‌آزمون (عامل کووریت)		۷۷/۱۰۰	۱	۷۷/۱۰۰	۱۳/۰۹	۰/۰۰۱
اثر متغیر مستقل		۵۴/۲۸۶	۱	۵۴/۲۸۶	۲۳/۳۷	۰/۰۰۰۱
خطا (عامل درون‌گروهی)		۴۰/۱۹۲	۲۵	۷۰/۷		
کل		۹۶/۵۵۲	۲۷			

با توجه به جدول (۳) ($F=37/23$ و $P=0/0001$)، نتایج تحلیل کواریانس نشان می‌دهد که میان دو گروه از نظر نمره تداخل نقش کاری با خانواده پس از ارائه متغیر مستقل (آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی)، تفاوت معناداری در سطح $0/05$ وجود دارد؛ بنابراین همان‌طور که از مقایسه میانگین‌های جدول (۱) به دست می‌آید، آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش نمره تداخل نقش کاری با خانواده افراد گروه آزمایش اثر دارد.

همچنین با مراجعه به جدول (۳) و مقدار $F=13/09$ و $P=0/001$ ملاحظه می‌شود که دو گروه در پیش‌آزمون با یکدیگر تفاوت معنادار دارند که این تفاوت اولیه با تحلیل کواریانس برطرف شد. با توجه به تمامی آنچه از جداول به دست می‌آید می‌توان چنین نتیجه گرفت که این فرضیه که آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تداخل نقش کاری با خانواده پرستاران زن مؤثر است با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش اضافه‌بار نقش کاری مؤثر است.

به‌منظور بررسی این فرضیه نیز از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل کواریانس بین پس‌آزمون دو گروه کنترل و آزمایش در نمره اضافه‌بار نقش کاری با برداشتن اثر پیش‌آزمون

منبع واریانس	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
اثر پیش‌آزمون (عامل کواریانس)		۱۰/۱۰	۱	۱۰/۱۰	۲۵/۶	۰/۰۲
اثر متغیر مستقل		۰۰۸/۳۷	۱	۰۰۸/۳۷	۹۰/۲۲	۰/۰۰۰۱
خطا (عامل درون‌گروهی)		۴۰/۴۰	۲۵	۶۲/۱		
کل		۹۶/۸۲	۲۷			

با توجه به جدول (۴) ($F=22/90$ و $P=0/0001$)، نتایج تحلیل کواریانس نشان می‌دهد که میان دو گروه از نظر نمره اضافه‌بار نقش کاری پس از ارائه متغیر مستقل (آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی)، تفاوت معناداری در سطح $0/05$ وجود دارد؛ بنابراین همان‌طور که از مقایسه میانگین‌های جدول (۱) به دست می‌آید، آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش نمره اضافه‌بار نقش کاری افراد گروه آزمایش اثر دارد.

همچنین با مراجعه به جدول (۴) و مقدار $F=6/25$ و $P=0/02$ ملاحظه می‌شود که دو گروه در پیش‌آزمون با یکدیگر تفاوت معنادار داشته‌اند که این تفاوت اولیه با تحلیل کواریانس برطرف شد. با توجه به تمامی آنچه از جداول حاصل می‌شود می‌توان چنین نتیجه گرفت که این فرضیه که آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش اضافه‌بار نقش کاری پرستاران زن مؤثر است با 95 درصد اطمینان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارض کار - خانواده در پرستاران زن است. همچنین یافته‌های تکمیلی مربوط به زیر مقیاس‌ها نشان می‌دهد که این آموزش در مورد این زیر مقیاس‌ها یعنی کاهش تداخل نقش کاری با خانوادگی و اضافه‌بار نقش کاری نیز مؤثر است. این یافته‌ها با یافته‌های رسولی و همکاران (۱۳۸۸) و محمودی (۱۳۸۷) و ملکی‌ها (۱۳۸۷) و تاکیگامی (۲۰۰۶) هماهنگ و همسو است. در پژوهشی دیگر عبداللهی (۱۳۸۸) به بررسی اثربخشی آموزش گروهی ارتباط محور بر کاهش میزان تعارض کار - خانواده و افزایش رضایت‌مندی از زناشویی در کارمندان متأهل شهرداری منطقه ۲۱ تهران پرداخته است. نتایج حاصل از پژوهش وی نشان می‌دهد که آموزش گروهی

ارتباط محور بر کاهش اضافه بار نقش کاری مؤثر است که این موضوع با نتایج حاصل از پژوهش فعلی همسو است.

در پایان باید اشاره کرد که تعارضات کار - خانواده کیفیت رابطه بین همسران را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد. مطالعات نشان می دهند که فعالیت و کار بیش از حد و وجود اضافه بار نقش کاری به جدایی زناشویی، کاهش عشق و ورزی و رفتارهای حمایتی بین زوجین منجر می شود و موجب اضطرابی می شود که به رفتارهای پر خاشنگرانه بین آنها منجر می شود (مکیون و بارلینگ، ۱۹۹۴). در کشور ما نیز با توجه به افزایش روزافزون فشار کاری به دلیل بالا رفتن ساعات کار و اشتغال زنان در بخش های مختلف، تعارضات مربوط به کار و خانواده و عدم تعادل بین این دو زمینه بیشتر می شود. به همین جهت به نظر می رسد افزایش توجه به این موضوع و کوشش در جهت آموزش مهارت های لازم برای متعادل نگه داشتن روابط در هر دو محیط، می تواند به حل تعارضات بین زوجین کمک نماید و آنها می توانند با رضایت از بروز مشکلات جدی تر جلوگیری نمایند.

پیشنادهای پژوهشی

- جامعه آماری پژوهش حاضر را تنها زنان پرستار بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان تشکیل دادند؛ بنابراین توصیه می شود در پژوهشی مشابه، در مورد گروه های شغلی دیگر بررسی و نتایج مقایسه شود.

- از آنجایی که تغییر سبک زندگی و ادراکات، نیاز به یک برنامه ریزی بلندمدت و مشاوره عمیق دارد بنابراین متخصصان آگاه و آشنا می توانند با انجام یک تحقیق طولی در زمینه تغییر سبک زندگی ناکارآمد، زمینه را برای انجام مطالعات بعدی فراهم و خلأ موجود را پر کنند.

منابع

- ۱- باغبان سیچانی، ا؛ فاتحی زاده، م؛ ملکی‌ها، م (۱۳۸۶). **تعارض کار - خانواده**. مجموعه مقالات هفته پژوهش.
- ۲- پیامنی؛ ف، دلفان؛ فروغی؛ س، (۱۳۸۷). بررسی سبک زندگی دانشجویان دانشکده پرستاری الیگودرز. **فصلنامه علمی - پژوهشی دانشکده پرستاری الیگودرز**. ۴: ۴۲ - ۳۵.
- ۳- رستگار خالد، ا (۱۳۸۱). **سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی و عوامل مؤثر بر آن مطالعه موردی خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران**. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۴- رسولی، پ؛ خانکه، ح؛ فلاحی خشک‌ناب، م؛ رهگذر، م (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - خانواده در پرستاران. **مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران**. دوره ۱۵. شماره ۳: ۵ - ۱۱.
- ۵- عبداللهی اسفند آبادی، ن (۱۳۸۸). **بررسی اثربخشی آموزش گروهی ارتباط محور بر کاهش میزان تعارض کار - خانواده و افزایش رضایت زناشویی در کارکنان متأهل شهرداری منطقه ۲۱ تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۶- محمودی، ج (۱۳۸۷). **اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی با رویکرد روان‌شناسی فردی بر رضایت شغلی کارکنان بیمه مرکزی ایران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۷- ملکی‌ها، م (۱۳۸۷). **بررسی اثربخشی آموزش مدیریت تعارض کار - خانواده بر رضایت زناشویی و شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

- 1 - Aryee, S. (1996). Antecedent and outcomes of work-family conflict among married professional woman: evidence from Singapore. *Human relations*, 45, 101-120.
- 2 - Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey. *A journal of research*. WWW.findarticles.com.
- 3 - Boushey, H. (2011). The role of government in work-family conflict. *Future Child*. 21(2), 163-190.

- 4 - Bowen, G.L, &Pittman, J.F. (2006). The work and family interface: toward a contextual effects perspective. Minneapolis,National council of family relations. 11, 110-115.
- 5 - Clark, J.M. (1997). Role strain on working mothers. Missouri western state college.1, 45-50.
- 6 - Greenhaus, J. H. &Powell, G. N. (2003). When work and family collide:Deciding between competing role demands. Organizational behavior and human decision processes, 90(2), 291- 303.

