

اثر بخشی آموزش مدیریت نقش های کار - خانواده مبتنی بر رویکرد بوم  
شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن

The Effects of Teaching "Management of Work-family Roles" Based  
on Ecological Approach on the Efficacy of Female Teachers

Fatemeh Abedini, M.A.  
E-mail: abedini52\_f@yahoo.com  
Khadijeh Arian, Ph.D.

فاطمه عابدینی<sup>۱</sup>: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه  
طباطبایی  
دکتر خدیجه آرین: استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

**Abstract :** The current study takes an ecological approach to investigate whether teaching "management of work-family roles" increases the self-efficacy of female teachers. The population of the study was female teachers in region 18 of the Ministry of Education in Tehran during the academic year 1388-1389. Samples were randomly selected from candidates interested in participating in the training program. Of 38 volunteer teachers, 24 were selected randomly and divided into two sub-groups: the experimental and control groups; each consisting of 12 subjects. The experimental group was trained for 12 sessions on strategies and skills for managing work-family roles by an ecological approach. Based on pretest-posttest design of Sherer et al. self-efficacy questionnaire was used throughout the project. The result of the Covariance analysis indicated that training on "managing the work-family roles" to female teachers positively affected their scores in the self-efficacy questionnaire.

**Keywords:** self-efficacy, work-family roles management, ecological approach women employment

**چکیده:** تضاد بین نقش های کار و خانواده عامل مهمی در زندگی زنان شاغل است. در رویکرد بوم شناختی رشد فرد نه محصول خود او و نه در اثر شرایط محیطی او حاصل می شود، بلکه افراد و محیط با یکدیگر تعامل همیشگی و پویا دارند و رفتار افراد نتیجه عوامل چند گانه در سطح فردی، میان فردی و در سطحی وسیع تر اجتماعی فرهنگی است. این پژوهش به منظور بررسی اثر بخشی آموزش مدیریت نقش های کار - خانواده، مبتنی بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۱۸ شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بودند. نمونه تحقیق از میان داوطلبان شرکت در این برنامه آموزشی که به فراخوان پژوهش سرا پاسخ مثبت داده بودند انتخاب شدند. از میان ۳۸ معلم شاغل داوطلب شرکت در جلسات، ۲۴ نفر به صورت تصادفی انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. هر یک از گروه ها ۱۲ نفر بودند. برخلاف گروه گواه که آموزشی را دریافت نکردند، گروه آزمایش راهبردها و مهارت های مدیریت نقش های کار- خانواده را طی ۱۲ جلسه بر اساس رویکرد بوم شناختی آموزش دیدند. از هریک از اعضای دو گروه پیش آزمون و پس آزمون خودکارآمدی شرر و همکاران به عمل آمد. نتایج با استفاده از آزمون تحلیل کواریانس حاکی از آن بود که آموزش مدیریت نقش های کار - خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن مؤثر بود. **واژگان کلیدی:** خودکارآمدی، مدیریت نقش های کار - خانواده، رویکرد بوم شناختی، اشتغال زنان، مشاوره شغلی

## مقدمه

امروزه باورهای خودکارآمدی به عنوان یکی از مهمترین و اصلی ترین عوامل در رفتارهای انسانی محسوب می شود محققان نشان داده اند که باورهای خودکارآمدی مهم ترین تعیین کننده انگیزش، عاطفه، تفکر و عملکرد فرد می باشد (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی باورها، انتظارات و قضاوت در باره توانایی های خود در انجام وظایف به منظور مهار مشکلات آینده، موقعیت ها و حیطه های خاص است (بندورا، ۱۹۸۲، ۱۹۸۶، ۲۰۰۱، به نقل از ژورنالیسم و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). رابطه خودکارآمدی با انواع مفاهیم و خصوصیات انسان مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و نتایج بدست آمده در تعلیم و تربیت، صنعت، مدیریت مورد استفاده واقع شده است. به طور کلی افرادی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند در مشاغل خود از کارایی بالایی نیز برخوردارند این افراد در مواجهه با رویدادها و شرایط مؤثر عمل می کنند و از آن جایی که در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب عملکرد آنها در سطح بالایی است، به توانایی های خود اعتماد دارند و نسبت به خود کمتر تردید می کنند. آنها مشکلات را چالش می بینند و نه تهدید و فعالانه موقعیت های جدید را جستجو می کنند. به طور کلی این افراد تکالیف چالش برانگیز را بیشتر انتخاب می کنند (میجر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰، به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۴).

امروزه با حضور قشر عظیمی از خانمها در دانشگاه ها و کسب تخصص در زمینه های مختلف دانش بشری نیروی متخصص تربیت شده و آماده و مشغول کار و فعالیت است که نظیر چنین وضعی تاکنون در کشور ما ایران بی سابقه بوده است. حضور فعال زنان تحصیل کرده و شاغل در عرصه های مختلف اجتماعی بالتبع تعداد خانواده های دوشغلی (زن و شوهر هر دو شاغل) را نیز افزایش داده است (آرین، ۱۳۸۷). کارکردن زن با چالش ها و مشکلاتی نیز همراه است. تعدد نقش ها، تضاد و تعارض نقش، عدم وجود مرزی روشن بین کار و خانواده، عدم توجه به نیازها و خواسته های فردی، مشکلات ارتباطی، تعامل ضعیف زن و شوهر، عدم تعادل بین کارهای مربوط

<sup>۱</sup>- Jerusalem & Chen

<sup>۲</sup>- Mager

به خانه و شغل، مشکلات مراقبت از فرزندان، استرس زمان، مشکلات محیط کار، باورهای منفی، طرحواره های جنسیتی، فشارهای جامعه شناختی، مسائل بوم شناختی، زیست محیطی و عوامل فرهنگی شرایط محیط زندگی و بافت از جمله مسائل زنان شاغل است. کارتر و کارتر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که مهمترین تضادی که زنان در خانواده های دوشغلی با آن روبرو هستند تعارض نقش<sup>۲</sup> است و لذا متعادل کردن امور مربوط به خانه و محل کار امری دشوار است و ممکن است افراد در انجام این کار شکست بخورند. زنان شاغل تلاش می کنند تا مطالبات گوناگونی که از آنها انتظار می رود را مدیریت کنند (آرین، ۱۳۸۷). در واقع مدیریت نقش های کار و خانواده به زنان شاغل کمک می کند که نقش های کاری و خانوادگی را به شیوه های رضایت بخش با هم ترکیب کنند. در مواردی که ادغام هماهنگ نقش ها وجود دارد و کار و خانواده به طور مساوی برای یک زن شاغل اهمیت دارد و توفیق واقعی در هر دو زمینه کسب می گردد. آن وقت رضایت از شغل، ازدواج و خانواده در حد بالایی است، زمینه های احساسی مثبت بوده و تعارض مشخصی در نقش ها وجود ندارد (کرمی، ۱۳۸۶).

رویکردهای مختلفی که برای تخفیف ناراحتی ها و پریشانی های افراد به وجود آمده اند و همچنین نظریه های شغلی به دلیل عدم توجه به تفاوت های فردی، فرهنگی، محیطی و جنسیتی و عدم مطابقت و کاربرد در جمعیت های مختلف مورد نقد قرار گرفته اند (والش<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از آرین، ۱۳۸۷). به نظر می رسد نظریه های مشاوره فردی و همچنین نظریه های خانواده درمانی در کمک به مراجعان به اکولوژی و محیط زیست طبیعی یا در معنایی وسیع تر به کلیه محیط هایی که فرد را احاطه کرده اند و همچنین به تعامل انسان با محیط کمتر توجه و علاقه مندی نشان داده اند. رویکرد بوم شناختی از جمله رویکردهایی است که اخیراً در حیطه مشاوره و روان درمانی زوج های شاغل و مشاوره های شغلی مطرح شده است. این رویکرد به تفاوت های افراد توجه کرده و آنها را به صورت سیستمی و در نظام های مختلفی که در آن زندگی می کنند مورد بررسی قرار می دهد از

<sup>۱</sup>- Carter & Carter

<sup>۲</sup>- Role conflict

<sup>۳</sup>- Walsh

آنجا که در این رویکرد به فرد در سیستم‌های مختلف توجه و تعاملات و تبادلات آنها با یکدیگر و با محیط انسانی و غیرانسانی، محیط زیست، شرایط اقلیمی، فرهنگ توجه می‌شود و فرد در شرایط و بافتی که او را احاطه کرده‌اند مورد مطالعه قرار می‌گیرد، لذا مشاور باید درصدد توانمندسازی زنان در جهت مدیریت این سیستم‌ها و زیرسیستم‌ها برآید تا آنها نقش‌های مربوط به کار و خانواده خود را به بهترین نحو مدیریت کنند. زنان شاغل برای درگیر شدن با رفتارهای سازمانی و خانوادگی باید احساس شایستگی کنند احساس خودباوری و خودکارآمدی به اعتماد زنان در مورد ظرفیت هایشان اشاره دارد (فورستر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). افراد کارآمد بدون شک به هنگام مواجهه با مسایل و مشکلات راه حل‌های منطقی و واقع بینانه تری را به کار خواهند بست و اهداف متناسب با توانایی خود انتخاب خواهند نمود و در مواجهه با مشکلات و فشارهای روانی به جای رویگردانی از موقعیتهای دشوار به استقبال آن خواهند رفت و احساس آرامش و سلامتی جسمی و روانی بیشتری خواهند داشت (میرزایی، ۱۳۸۶).

تعادل یا یکپارچگی کار و زندگی به عنوان فرایندی برای تلفیق کار، خانواده، خواسته‌های شخصی فرد و زمان تعریف شده است (مک کارتی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). تعادل کار - خانواده یعنی: فقدان تعارض یا دخالت بین نقش‌های کار و خانواده (ژوسالیم و چن، ۲۰۰۹). بر طبق گفته‌ی جوشی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) تعادل کار - زندگی بر این عقیده استوار است که در حالیکه کار برای همه ما و برای جامعه مهم است، پیشرفت و لذت هم در هر روز از زندگی، برای رفاه اجتماعی و رفاه انسان‌ها ضروری می‌باشد. این عقیده در مباحث مربوط به کار معنادار و تعادل کار- زندگی یک عقیده‌ی اصلی و مرکزی محسوب می‌شود، که در مقالات دهه اخیر به وفور مورد توجه قرار گرفته است (چالفسکی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ دالت، ۲۰۰۳؛ گایل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸؛ اسوندسن، ۱۹۹۷؛ استندارف، ۱۹۹۸؛ فیلت وود<sup>۶</sup>،

<sup>۱</sup>- Forrester

<sup>۲</sup>- Mc Carthy

<sup>۳</sup>- Joshi & et al

<sup>۴</sup>- Chalofsky

<sup>۵</sup>- Dolet, Gayle

<sup>۶</sup>- Svendsen, Ostendorf, Fleetwood

۲۰۰۷؛ گرین هاوس و پاراسورامان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ کامپبل کلارک، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۲؛ هاکس چایلد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ کایران و مانکس، ۲۰۰۴؛ مک کارتی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از مک کارتی، ۲۰۰۸).

رویکرد بوم‌شناختی از جمله رویکردهایی است که اخیراً در حیطه مشاوره و روان‌درمانی زوج‌های شاغل و مشاوره‌های شغلی مطرح شده است. زیرا رویکردهای موجود جوابگوی نیازهای قشر عظیمی از زنان شاغل نیست از آن جهت که این رویکردها فردگرا هستند و در جهت جدا کردن نقش‌های کار و خانواده عمل می‌کنند، و به فرایند تحولی شغل با ماهیت خطی، ترقی‌خواه و عقلانی نگاه می‌کنند و به طور کلی فرصت را مشخصه نیروی کار می‌دانند. مسائل مربوط به جنسیت، تفاوت‌های فردی و فرهنگی، محیط زیست، بستر فیزیکی، شرایط اقلیمی در نظریه‌های معمول فراموش شده‌اند. رویکرد بوم‌شناختی به تفاوت‌های افراد توجه کرده و آنها را به صورت سیستمی و در نظام‌های مختلفی که در آن زندگی می‌کنند مورد بررسی قرار می‌دهد ضمناً به تعاملات شخص نه تنها با افراد بلکه با محیط نیز توجه کرده و معتقد است که موفقیت شغلی به شایستگی فرد مربوط نمی‌شود بلکه موانع متداول و قدرتمند مربوط به بافت مانند تبعیض‌های جنسیتی نیز در این امر نقش دارند (کوک و همکاران، ۲۰۰۲).

پژوهش لردواینر، بافاردی، کاسپر و اوبرایان<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) به نقل از ژورسالیام و چن (۲۰۰۹) نشان داد که زنانی که خودکارآمدی بالاتری داشتند تقاضاهای نقش‌های چندگانه‌شان منجر به کاهش تعارض کار-خانواده شده است. لاسونز و بورتولوتو<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی باعنوان تعادل کار-زندگی تجربیات مادران شاغل استرالیایی انجام دادند و به جنبه‌های خاص از تعادل کار و زندگی از قبیل بررسی نقش‌های کار و خانواده یا تعامل کار و زندگی پرداخته‌اند.

<sup>1</sup>- Greenhaus & Parasuraman

<sup>2</sup>- Campbell Clark, Hochschild

<sup>3</sup>- Kirrane & Manks, McCarthy

<sup>4</sup>- Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien

<sup>5</sup>- Losoncz & Bortolotte

آرین (۱۳۸۷) با مصاحبه هایی که با زنان شاغل در خانواده های دوشغلی انجام داد به مواردی اشاره کرد که در چارچوب رویکرد بوم شناختی و در مشاوره با زنان شاغل می تواند مورد توجه قرار گیرد: اختصاص وقت برای رسیدگی به نیازها و امور مربوط به خود ضمن رسیدگی به نیازها و امور دیگران، مدیریت روابط، آگاهی از شرایط کاری و ارتباط بیشتر با کارفرما و محیط کار جهت سازگاری و در صورت لزوم مداخله و ایجاد تغییرات احتمالی در شرایط و محیط کار، مدیریت نقش های کار و خانواده، هدف گذاری، مدیریت زمان، مدیریت انرژی، برنامه ریزی و برنامه های جایگزین، توانمندسازی و کسب مهارت های مختلف، انعطاف پذیری، شناخت و استفاده از منابع حمایتی، اشتراک نقش، بررسی، تشخیص، تعیین و احتمالا تغییر اولویت های زندگی هر یک از زوجین، مسائل مالی و بررسی ملاحظات و تصمیم گیری هر یک از زوجین نسبت به این مسئله، تعهد نسبت به یکدیگر، استفاده از الگوهای نقش است.

کرمی (۱۳۸۶) در پژوهشی که در شهر بانه استان کردستان انجام داد نشان داد که آموزش راهبردهای مدیریت نقش های کار - خانواده با استفاده از رویکرد زیست بوم شناختی موجب افزایش رضایت زناشویی زنان شاغل در خانواده های دوشغلی می گردد.

مونت گومری و کوک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که با به کارگیری تمام منابعی که هر یک به نوعی در اختیار فرد شاغل است میتوان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار را کاهش داد. بنا بر نظر این پژوهشگران، زندگی شغلی و خانوادگی دو پایه ی مهم زندگی هر فرد به شمار می آید و با ایجاد تعادل میان نقش های شغلی و خانوادگی، تقسیم درست زمان و انرژی و تعهد فرد می توان از بروز بسیاری از مشکلاتی که مهمترین آن ها کاهش خشنودی شغلی، کاهش خشنودی زناشویی، دلسردی از نقش و احساس درماندگی است، جلوگیری کرد.

کوک، هپنر و اوبرایان (۲۰۰۲) رشد شغلی زنان سفید پوست و رنگین پوست با رویکرد بوم شناختی، که فرضیات، مفاهیم و مداخلاتی از این دیدگاه بیان نمودند و رویکردهای کنونی مشاوره شغلی رابه خاطر محدود شدن مطالعه به طبقه ی خاص (مردان سفید پوست اروپایی) و

<sup>۱</sup> - Montgomery & Cook

فرضیات مطرح شده در آن راکه به نیازهای تمام افراد علی‌الخصوص زنان توجهی ننموده است مورد انتقاد قرار داده است و موانع رشد شغلی زنان را نبودن الگوهای تصویب نقش در زندگی زنان، مسئولیت بزرگ زنان برای خانه و خانواده بیشتر از مردان، وجود تبعیض نژادی و جنسیتی، موانع محیطی، روانشناختی، سازمانی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی می‌داند و راهکارهایی به مشاورین پیشنهاد نموده‌اند از جمله کمک به زنان شاغل برای مدیریت زمان برای نقش‌های متعدد، داشتن مربیان الگوهای نقش، تسهیل مراقبت از بچه‌ها و شناسایی اماکن معتبر مراقبت، ایجاد سلامتی در محیط کار برای مقابله با آزار جنسی، یادگیری مهارت‌های ارتباطی برای مذاکره با کارفرمایان و شریکان زندگی، اعمال نفوذ بر روی قانون‌گذاران برای تغییر ساختار محیط کاری.

از آنجاکه هرچه سطح خودکارآمدی کارکنان بخصوص زنان افزایش یابد، سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان نیز بهتر خواهد بود و در نهایت موجب افزایش کارآمدی سازمان نیز می‌گردد، لذا با توجه به اهمیت این موضوع و از آنجا که در زمینه اشتغال زنان پژوهش‌های کمی صورت گرفته و هر چه خودکارآمدی زنان شاغل بخصوص معلمان زن بالاتر رود عملکرد خانوادگی و شغلی آنها نیز بهتر خواهد شد و در نهایت به ارتقای سلامت روان فرد، خانواده و سازمان منجر می‌شود. لذا محقق درصدد برآمد تا با استفاده از رویکرد بوم‌شناختی به آموزش مدیریت نقش‌های کار-خانواده به معلمان زن بپردازد تا اثر آن را بر افزایش خودکارآمدی آنها مورد بررسی قرار دهد به عبارت دیگر می‌خواهیم ببینیم که آیا آموزش مدیریت نقش‌های کار-خانواده باعث افزایش خودکارآمدی معلمان زن می‌شود؟

### فرضیه پژوهش

آموزش مدیریت نقش‌های کار - خانواده مبتنی بر رویکرد بوم‌شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن مؤثر است

## روش پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون و پس آزمون با گروه گواه است.

### جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان زن متأهل که در سال ۸۹-۸۸ در منطقه ۱۸ آموزش و پرورش شهر تهران مشغول به کار بودند تشکیل داده است. انتخاب نمونه ها به این صورت بود که ابتدا برنامه کار، اهداف موضوع و شرح کارگاه پیشنهادی برای معلمان به اطلاع مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۱۸ رسید و اجازه برگزاری کارگاه اخذ گردید سپس فراخوانی از طریق پژوهش سرای منطقه ۱۸ مبنی برتشکیل کلاس های آموزش مدیریت نقش های کار - خانواده برای معلمان زن متأهل به مدارس فرستاده شد و از میان ۳۸ نفر معلم داوطلب شرکت در جلسات، ۲۴ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند از این افراد پیش آزمون به عمل آمد و به گونه یی تصادفی، ۱۲ نفر در گروه آزمایش و ۱۲ نفر در گروه گواه گمارده شدند در گروه آزمایش، متغیر مستقل، یعنی آموزش مدیریت نقش های کار- خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی اعمال شد و در گروه گواه اقدامی صورت نگرفت از هر دو گروه دو بار ارزیابی، شامل پیش آزمون و پس آزمون به عمل آمد.

### شیوه اجرا

پس از جایگزینی افراد در دو گروه گواه و آزمایش، آموزش برای گروه آزمایش شروع شد که شامل ۱۲ جلسه و هفته ای یک جلسه به مدت یک ساعت و نیم بود در این جلسات با توجه به بافت منطقه ۱۸ و مشکلات آن آموزش ها شامل بررسی مسائل و مشکلات معلمان زن در رابطه با اشتغال، امتیازات و چالش های اشتغال زنان، مدیریت روابط انسانی بخصوص روابط زناشویی، مدیریت انرژی و زمان، مدیریت استرس، مدیریت مالی، مدیریت خود، مدیریت نقش های کار و خانواده، توجه به رشد و پرورش فرزندان، توجه به داشتن الگو و مشاور، تأثیر ارزش ها و هنجارها و



قوانین جامعه بر اشتغال زنان، بود. ضمناً پژوهش سرای منطقه ۱۸ تصمیم گرفت تا برای شرکت در این کلاس ها گواهینامه های دانش افزایی برای معلمان شرکت کننده در کلاس های آموزش مدیریت نقش های کار-خانواده صادر نماید که همین امر موجب تشویق معلمان برای شرکت در جلسات و رغبت بیشتری برای حضور بود.

جلسات آموزش مدیریت نقش های کار و خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی به شرح زیر است:

جلسه اول: موضوع جلسه: معارفه و آشناسدن اعضا با فرایند کار و بررسی مسائل و مشکلات زنان در رابطه با اشتغال. اهداف جلسه: آشنایی اعضا و رهبر گروه با همدیگر، بیان قواعد و هنجارهای گروه، مروری بر ساختار جلسات و فرایند کار، بحث و بررسی موضوعات مربوط به اشتغال زنان.

جلسه دوم: موضوع جلسه: فرصت ها و چالش های زنان شاغل. اهداف جلسه: بررسی دلایل اشتغال زنان، بیان نظرات اعضا درباره مطالب مطرح شده، جمع بندی مطالب مطرح شده با همکاری گروه

جلسه سوم: موضوع جلسه: مدیریت نقش های کار و خانواده. اهداف جلسه: آشنایی اعضا با اهمیت مدیریت نقش و تعادل کار و زندگی، تعریف موفقیت تعیین ارزش ها و هدف ها در کار و زندگی، شناسایی و اولویت بندی نقش های متعدد زنان، حفظ تعادل کار و زندگی و مدیریت مؤثر نقش ها با بازنگری اهداف، انگیزه، سالم زیستن و شاد بودن.

جلسه چهارم: موضوع جلسه: مدیریت روابط انسانی و روابط زناشویی. اهداف جلسه: آشنایی اعضا با اهمیت ارتباط در کار و خانواده به خصوص همسر و موانع ارتباطی، مهارت های گوش کردن و تفسیر زبان تن، مبانی ارتباط اثر بخش و مراحل بهبود ارتباط

جلسه پنجم: موضوع جلسه: مدیریت خود و ابراز وجود. اهداف جلسه: آشنایی افراد با اهمیت و توجه مدیریت خود، شناخت توانمندی ها و نقاط قوت خود، تعریف ابراز وجود، روش های پرورش

ابراز وجود، تمرین نه گفتن بدون احساس گناه و آشنایی با رفتارهای سلطه پذیرانه، ابراز وجود، پرخاشگری.

جلسه ششم: موضوع جلسه: مدیریت زمان. اهداف جلسه: آشنایی افراد و اهمیت مدیریت زمان برای زنان شاغل، اهمیت تعیین هدف و برنامه ریزی در زندگی، تکنیک اولویت بندی کارها و قانون شش پی، آشنایی افراد با قانون ۸۰/۲۰ و افزایش وقت از طریق اجرای راهبردهای مدیریت زمان.

جلسه هفتم: موضوع جلسه: مدیریت استرس. اهداف جلسه: آشنایی اعضا با مفهوم استرس و آثار آن، مفهوم رابطه شیوه زندگی و نگرش های فرد با استرس، مفهوم استرس های کاری و روش های برخورد و راهبرد های مقابله با استرس

جلسه هشتم: موضوع جلسه: مدیریت مالی. اهداف جلسه: آشنایی اعضا با محدودیت ها و موانع پیشرفت مالی، تصویرسازی موفقیت مالی، نحوه هدفگذاری و دستیابی به آن، آشنایی اعضا با پس انداز و سرمایه گذاری

جلسه نهم: موضوع جلسه: تأثیر ارزش ها و هنجارها و قواعد جامعه. اهداف جلسه: آشنایی افراد با تأثیر ارزش ها و هنجارها برای اشتغال زن، شناسایی و اولویت بندی ارزش ها و هنجارها و قوانین مربوط به اشتغال (معرفی کتاب در این زمینه).

جلسه دهم: موضوع جلسه: توجه به رشد و پرورش فرزندان. اهداف جلسه: آشنایی افراد با عوامل شکل دهنده شخصیت فرزندان، مسئولیت خود در زمینه رشد فرزندان، تعامل مناسب با همسر در زمینه رشد و پرورش فرزندان و آشنایی با کتاب های مناسب روانشناسی رشد کودک.

جلسه یازدهم: موضوع جلسه: توجه به داشتن الگو و مشاور در زندگی. اهداف جلسه: آشنایی افراد با اهمیت داشتن الگوهای مناسب، اهمیت داشتن مشاور و مشورت کردن در زندگی، معیارهای انتخاب الگو، توجه به الگوهای موفق (آوردن الگو به جلسه).

جلسه دوازدهم: موضوع جلسه: جمع بندی، نتیجه گیری و خاتمه گروه، جمع بندی مطالب مطرح شده در جلسات گذشته. اهداف جلسه: بیان تجربیات و دست آوردهای اعضا از شرکت در جلسات.

## ابزار اندازه گیری

- مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (*GSE*): به طور کلی این پرسشنامه شامل ۱۷ ماده است که که ماده های شماره ۳ و ۸ و ۹ و ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه از چپ به راست امتیازشان افزایش می یابد (میرسمیعی، ۱۳۸۵). پایایی: ضریب پایایی آلفای کرونباخ گزارش شده توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) برای زیر مقیاس خودکارآمدی عمومی برابر ۰/۸۶ می باشد که این ضریب پایایی نسبتاً بالا و رضایت بخشی است (هیرسچی و موریس، ۲۰۰۲، به نقل از خوش کلام، ۱۳۸۹) همچنین مطالغه کیم و آمیز (۲۰۰۵) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ را مشخص کرد. برمک (۱۳۸۶) ضریب آلفای کرونباخ را در گروه آزمایش ۰/۷۷ و در گروه کنترل ۰/۹۵ بدست آورد که نشان دهنده قابلیت اتکاء نسبتاً خوب آزمون خودکارآمدی است. خوش کلام (۱۳۸۹) ضریب پایایی آلفای کرونباخ مقیاس خودکارآمدی در گروه دانش آموزان با آسیب شنوایی را ۰/۸۴ بدست آورد. روایی: برای سنجش روایی مقیاس خودکارآمدی عمومی، امتیازات به دست آمده توسط آن با اندازه های چندین ویژگی شخصیتی همبسته شد. این اندازه های شخصیتی عبارتند از: مکان مهار درونی، صلاحیت بین شخصی، نیرومندی من، عزت نفس، جرأت ورزی، خصیصه های شخصیتی نرینه و همسازی هیجانی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲، به نقل از علی نیا کروئی، ۱۳۸۲). همبستگی به دست آمده بین نمرات مقیاس خودکارآمدی و دیگر اندازه های شخصیتی در جهت تأیید روایی سازه ای مقیاس تهیه شده است. براتی (۱۳۷۶، به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۴؛ میر سمیعی، ۱۳۸۵) در تحقیق خود برای بدست آوردن اعتبار سازه ای آزمون، این آزمون را همراه با آزمون دیگری به نام مقیاس عزت نفس، روی یک گروه ۱۰۰ نفری انجام داده است و همبستگی ۰/۶۱ را گزارش کرده است که در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. علت استفاده محقق از مقیاس عزت نفس، این است که شرر و همکاران (۱۹۵۲) آن را به عنوان یکی از متغیرهای همبسته با خودکارآمدی معرفی کرده اند (مجیدیان، ۱۳۸۴؛ میر سمیعی، ۱۳۸۵) همچنین اصغرنژاد و همکارانش (۱۳۸۵) این مقیاس را بر روی ۳۴۴ نفر از دانشجویان کارشناسی دانشگاه شهید بهشتی اجرا نمودند برای

بررسی روایی از روش تحلیل عاملی (همبستگی  $0/40$  و بالاتر) و روایی ملاکی (در سطح  $0/0001$ ) استفاده کردند که هر دو روایی بالایی را گزارش کردند (خوش کلام،  $1389$ ).

### روش های تجزیه و تحلیل داده ها

پس از اجرای پیش آزمون ویس آزمون، جهت تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و Excel استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (تحلیل کواریانس) استفاده شده است.

### یافته های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به فرضیه پژوهش، که آموزش مدیریت نقش های کار - خانواده را در افزایش خودکارآمدی معلمان زن مؤثر می داند، در جدول ۱ و ۲ آورده شده است.

#### جدول ۱- شاخص های آماری مربوط به نمرات پیش آزمون و پس آزمون در گروه گواه

گواه						گروه متغیر
انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانه	میانگین	تعداد	
۱۲/۳۳	۸۱/۰۰	۳۶/۰۰	۶۶/۵۰	۶۶/۰۸	۱۲	خودکارآمدی-پیش آزمون
۱۱/۷۵	۸۱/۰۰	۳۸/۰۰	۶۵/۰۰	۶۵/۹۲	۱۲	خودکارآمدی-پس آزمون

نتایج جدول فوق نشان می دهد که میانگین نمرات خود کارآمدی در پیش آزمون و پس آزمون در گروه گواه به ترتیب برابر است با  $66/08$  و  $65/92$ . این تفاوت بسیار اندک است.

## جدول ۲- شاخص های آماری مربوط به نمرات پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایش

آزمایش						گروه
انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانه	میانگین	تعداد	
۹/۹۲	۷۷/۰۰	۴۸/۰۰	۶۳/۰۰	۶۱/۹۱	۱۲	خودکارآمدی-پیش آزمون
۸/۵۶	۷۸/۰۰	۵۳/۰۰	۶۸/۰۰	۶۷/۰۸	۱۲	خودکارآمدی-پس آزمون

نتایج جدول فوق نشان می دهد که میانگین نمرات خود کارآمدی در پیش آزمون و پس آزمون به ترتیب برابر است با ۶۱/۹۱ و ۶۷/۰۸. این تفاوت قابل توجه است. به منظور بررسی فرضیه تحقیق از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد. از آن جا که یکی از مهم ترین مفروضات آن برابری واریانس گروه هاست باید این مفروضه را مورد بررسی قرار داد. بدین منظور از آزمون لوین برای بررسی این مفروضه استفاده شد. آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه هاست. اگر معناداری مقدار تست لوین کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان می دهد که واریانس گروه ها نابرابر است.

## جدول ۳- آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس گروه ها

F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۰/۰۵۹	۱	۲۲	۰/۸۱

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار  $F$  مشاهده شده در سطح  $0/05$  معنادار نیست. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس گروه‌ها تأیید می‌شود. پس با توجه به رعایت این مفروضه برای تحلیل داده‌ها می‌توان از تحلیل کواریانس استفاده کرد. خلاصه یافته‌های مربوط به محاسبه کواریانس در جدول زیر آمده است.

#### جدول ۴- تحلیل کواریانس نمرات پس از آزمون پس از تعدیل خود کارآمدی در دو گروه

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجزوراتا
گروه	۱۳۰/۸۹	۱	۱۳۰/۸۹	۶/۴۸	۰/۰۱	۰/۲۴

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که بین گروه گواه و آزمایش در میانگین میزان خود کارآمدی پس از اجرای آموزش مدیریت نقش های کار-خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد.

( $P < 0/05$ ,  $F = 6/48$ ,  $df = 1$ ). لازم به ذکر است که اندازه اثر متغیر گروه  $0/24$  است. به عبارت دیگر اعمال متغیر مستقل توانسته است  $24$  درصد از واریانس خود کارآمدی را تبیین کند.

#### بحث و نتیجه گیری

همان گونه که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، آموزش مدیریت نقش های کار-خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن مؤثر است.

باتوجه به اینکه یکی از پایه های مهم نظام های تربیتی معلم است و تدارک برنامه های وسیع برای جذب، نگهداری و بالندگی معلمان، مبدل به راهبردی بنیادی در اکثر ممالک پیشرفته گردیده است. بنابراین توجه به کیفیت کار معلم و دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت امروزه در راس امور مربوط به بهبود آموزش ها قرار دارد و معلم علاوه بر این که باید از بهترین و شاخص ترین افراد باشد باید از آموزش ها و آمادگی ها و توانمندی ها و اصطلاحاً استانداردهای مطلوب نیز برخوردار باشد (خنیفر، ۱۳۸۳، به نقل از کاشفی نیشابوری، ۱۳۸۷). واقعیت این است که نظامهای فعلی آموزش و پرورش نتوانسته اند نیازهای آموزشی جوامع در حال رشد فزاینده را محقق سازند و برای همگام شدن با این پیشرفت ها نیاز مبرم و حیاتی به جرح و تعدیل دارند (جاکوبسن، ۱۹۹۸؛ کدیور، ۱۳۸۰؛ به نقل از کاشفی نیشابوری، ۱۳۸۷).

معلمان با چالش های مختلفی در جامعه روبرو هستند ممکن است که بسیاری از مدیران و دست اندرکاران به صورت زبانی به اهمیت شغل معلمی اشاره کنند و همه توافق دارند که معلمان آینده ساز یک ملت هستند ولی آنچه که اهمیت دارد نگاه جامعه به معلم است که حاکی از فقدان پرستیژ اجتماعی است. علی رغم بالا رفتن هزینه های زندگی و افزایش مسئولیت معلمان، حقوق معلمان به آن اندازه افزایش نیافته است و گاهی آنها با مشکلات متعددی در این زمینه روبرو هستند در مدارس، فشار کاری تدریس ممکن است زیاد باشد این فشار کاری می تواند به تنش های عاطفی و خستگی ذهنی منجر گردد. بعضی از مدیران ممکن است که خود کامه باشند. آنها تنها به صورت رسمی رفتار می کنند و دستورهای خودشان را به معلمان تحمیل کنند بدون اینکه از خدماتی که ارائه می شود قدردانی کنند. برخی از مدارس ممکن است تسهیلات کافی مانند کتابخانه، آزمایشگاه یا وسایل کمک آموزشی نداشته باشند، فقدان این تسهیلات می تواند به ناکامی و تنش بین معلمان منجر گردد. همچنین امکانات مناسبی برای رفاه معلم بویژه مهد کودک متناسب با درآمد معلمان وجود ندارد و استرس زیادی به آنها وارد می کند. در این میان تعارض میان همکاران را نباید فراموش کرد. معلمان زن تنش و استرس بیشتری را تجربه می کنند چون

علاوه بر این مشکلات، نقش های متعددی را نیز بر عهده دارند مانند مادر بودن، همسر بودن که باید آنها را به درستی مدیریت کنند.

زنان شاغل نمی توانند فقط به کار بیندیشند و اهمیت خاص و ویژه ای برای آن قائل شوند آنگونه که تعهدات و مسئولیت های دیگر خود را فراموش کنند، زنان ایرانی اغلب متعلق به خانواده گسترده و عضو گروه ها و جمعیت های مختلفی هستند که تحت تأثیر آنها عمل می کنند و در قبال آنها تعهد دارند و برای توضیح مسائل به قواعد و فرهنگ آن جوامع استناد می کنند. آنها گاه مجبورند در فعالیت های فرهنگی و دینی شرکت کنند، از افراد مسن تر مراقبت به عمل آورند و وقت زیادی را صرف کار خانه کنند. جامعه از زنان شاغل انتظار دارد که نقش های سنتی خود را به خوبی انجام دهند و گاه این حساسیت نسبت به زنان شاغل بیش از زنان خانه دار است. آنها پس از مراجعت به خانه باید به جای استراحت، با کار بیشتر جبران کارهای عقب مانده را بکنند و توقعات و انتظارات همسر و فرزندان و گاه دیگر افراد مهم زندگی را برآورده نمایند (آرین، ۱۳۸۷).

در حقیقت این باورها و توقعات درخصوص زنان به طور ناخودآگاه در جامعه و سازمان ها رسوخ کرده و مانع پیشرفت زنان در عرصه های مختلف شده است به طوری که گاهی خود آنان نیز آن را پذیرفته اند و باعث شده تا توانایی های خود را دست کم بگیرند یا مورد تردید قرار دهند و باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند یا در واقع خودکارآمدی شان کاهش یابد و با توجه به اینکه خودکارآمدی قابل دستکاری است می توان با آموزش هایی آن را افزایش داد. در این پژوهش از آموزش های مدیریت نقش های کار- خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی استفاده شد.

راهبردهای مورد استفاده در این رویکرد به علت توجه به تمام جنبه های زندگی زنان شاغل مانند مدیریت زمان، مدیریت خود، مدیریت روابط انسانی، مدیریت استرس، مدیریت مالی (که برای معلمان باتوجه به درآمد کم شان ضروری است) و توجه به نقش ارزش ها و هنجارهای موجود در جامعه در مورد اشتغال زنان و کم رنگ کردن آن. داشتن الگوهای نقش (که بنا به گفته ی بندورا مشاهده افرادی که موفقیت آمیز عمل می کنند خودکارآمدی را تقویت می کند) و دیدگاه یکپارچه



و کلی در مورد همه ی عوامل تأثیرگذار بر افراد به توانمندسازی زنان اشاره دارد که یکی از جنبه‌های توانمند سازی، خودکارآمدی و خودباوری است و با یافته های زیر هماهنگ است.

کرمی (۱۳۸۶) در پژوهشی که در شهر بانه استان کردستان انجام داد نشان داد که آموزش راهبردهای مدیریت نقش‌های کار - خانواده با استفاده از رویکرد زیست بوم‌شناختی موجب افزایش رضایت زناشویی زنان شاغل در خانواده‌های دوشغلی می‌گردد. مونت گومری و کوک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که با به کارگیری تمام منابعی که هریک به نوعی در اختیار فرد شاغل است میتوان تعارض کار-خانواده و خانواده -کار را کاهش داد. فاضلی (۱۳۸۶) تأثیر آموزش خود متمایز سازی را بر باورهای خودکارآمدی عمومی زنان مورد بررسی قرار داده است. نتیجه این تحقیق نشان داد که این شیوه آموزش درافزایش میزان باورهای خودکارآمدی زنان متأهل نیز مؤثر بوده است. کاسی ای باریو و ماری اف شافنر،<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، به نقل از کرمی، (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان مشاوره شغلی با افراد مبتلا به ویروس ایدز از رویکرد بوم‌شناختی استفاده کردند و هدف این تحقیق این است که مسائل منحصر به فردی که افراد مبتلا به ویروس ایدز با آن روبرو هستند شناسایی کند و یک الگو برای مشاورین شغلی فراهم کند تا براساس آن مداخلات مشاوره‌ای شغلی را برای کار با چنین افرادی مفهوم‌سازی و طراحی کنند. آربن (۱۳۸۷) با مصاحبه هایی که با زنان شاغل در خانواده های دوشغلی انجام داد به مواردی اشاره کرد که درچارچوب رویکرد بوم شناختی ودر مشاوره با زنان شاغل می تواند مورد توجه قرارگیرد. کینگ و مادسن<sup>۳</sup> به نقل از چوپ، (۲۰۰۸)<sup>۴</sup> رویکرد زیست بوم‌شناختی برای فهم تأثیرات زمینه‌ای رشد شغلی میان جوانان آمریکایی - آفریقایی با درآمد کم توسعه دادند. آنها عوامل زمینه‌ای را به‌عنوان متغیرهای محیطی تأثیرگذاری که در تعامل با خصایص شخصی یا فردی افراد و تجارب تأثیرگذار بر انتخاب‌ها و علائق شغلی افراد توصیف می‌کنند. رویکرد کینگ و مادسن بیشتر بر توانایی‌های افراد در مقایسه

<sup>1</sup>- Montgomery & Cook

<sup>2</sup>- Casey & Marie

<sup>3</sup>- King & Madsen

<sup>4</sup>- Chope

با نواقص و محدودیت‌هایشان تأکید می‌کند. کینگ و مادسن متغیرهای نظریه نظام‌های بوم‌شناختی را که متأثر از رویکرد نظام‌های زیست بوم‌شناختی برون‌فن برنر بود را به منظور شناسایی توانایی‌ها و مهارت‌های جوانان آمریکایی - آفریقایی با درآمد کم مطالعه کردند مشاوران با تغییری که از موقعیت شناختی و اجتماعی جوانان دارند می‌توانند به جوانان در بدست آوردن موفقیت در روند توسعه شغلی‌شان کمک کنند.

### پیشنهادها

با توجه به این که مدیریت نقش‌های کار- خانواده دارای آثار و پیامدهای مثبتی بر زندگی شغلی و خانوادگی زنان شاغل است و می‌تواند از بسیاری آثار زیان بار تعارض کار-خانواده پیشگیری کند راهکارهای زیر ارائه می‌شود.

برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدیریت نقش‌های کار - خانواده برای زوج‌های شاغل در سازمان‌ها و ادارات به عنوان دوره‌های ضمن خدمت.

تشویق کارکنان سازمان‌ها و ادارات برای شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی زوج‌های شاغل با هدف افزایش خودکارآمدی.

بررسی اثر بخشی مدیریت نقش‌های کار-خانواده در میان زنان با مشاغل گوناگون.

با توجه به این که زنان شاغل در معرض مشکلات زیادی قرار دارند این وسیله می‌تواند باعث کاهش کارایی شغلی و در نهایت سازمان‌ها شود پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به استفاده از روش‌های مشاوره‌ای اقدام نمایند.

### منابع

آرین، خ. (۱۳۸۷). کاربرد رویکرد بوم‌شناختی در مشاوره با زنان شاغل در خانواده‌های دو شغلی، مجله تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره، جلد ۷ شماره ۲۸.

خوش کلام، ا. (۱۳۸۹). مقایسه میزان همبستگی راهبردهای یادگیری خودتنظیم با خودکارآمدی در دانش آموزان با آسیب شنوایی و عادی مقطع دبیرستان شهر تهران سال تحصیلی ۸۹-۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

علی نیا کروئی، ا. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین خودکارآمدی عمومی و سلامت روان دانش آموزان پایه سوم مقطع متوسطه شهر بابل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

فاضلی، ا. (۱۳۸۶). بررسی تأثیر آموزش خود متمایز سازی بر باورهای خودکارآمدی عمومی زنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

کاشفی نیشابوری، ج. (۱۳۸۷). هنجاریابی مقیاس باورهای کارآمدی معلمان مدارس دوره راهنمایی آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

کریمی، م. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش راهبردهای مدیریت نقش های کار خانواده بر افزایش رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان شاغل در خانواده های دوشغلی براساس رویکرد زیست بوم شناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

مجیدیان، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و سخت رویی با استرس شغلی مدیران مقطع متوسطه شهر سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

میرزایی کندی، ف. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش مؤلفه های رویکرد کار خوف بر افزایش خودکارآمدی دانش آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

میرسمیعی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین خودکارآمدی، حمایت اجتماعی و اضطراب امتحان با سلامت روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه علامه طباطبایی ۸۴-۸۵.

Chope, C.R. (2008). *Practice and Research in Career Development-2007 the career development Quarterly Counseling and.*

Coogan, P.A. & Chen, C.P. (2007). *Career development and counseling for Women: Connecting theories to practice.* University of Toronto, Ontario, Canada. *Counseling Psychology Quarterly*, 191-204.

- Forester, K. (1995). *Learning in working life: The Contribution of Trade unions* /In: M. Mayo and J. Thompson (eds), *Adult learning critical Intelligence and social change* (Leicester: NIACE) pp.169-181.
- Jerusalim, R.S. & Chen, C.P. (2009). Work –Family conflict and career Development Theories: A Search for Helping Strategies. *Journal of Counseling and Development*.
- Losoncz, I. & Bortolotto. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers: *Journal Of Family Studies* 15,122-138.
- Montgomery, J.G. & Cook, E.I. (2005). Conflict Management for Libraries: Strategies for a Positive, Productive Workplace. *Chicago, IL, USA: American Library Association*.