

## اثر بخشی الگوی گروهی تفصیل دورنماهای مثبت

### بر کاهش تعارض کار - خانواده

علی اکبر سلیمانیان<sup>۱</sup>

حمید درودی<sup>۲</sup>

مریم تاتاری<sup>۳</sup>

زکيه امانی<sup>۴</sup>

پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱۰/۰۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۲۳

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی اثربخشی الگوی گروهی تفصیل دورنماهای مثبت (EPOS) بر کاهش تعارض کار - خانواده در زوجهای هر دو شاغل فرهنگی است. تعارض کار - خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقشهاست که فرد را با تقاضاهای همزمان و ناسازگار ناشی از مسئولیتهای کاری و خانوادگی درگیر می‌سازد. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون و با گروه کنترل است؛ بدین منظور ۲۰ نفر (ده زوج) از زوجهای شاغل فرهنگی داوطلب که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (پنج زوج) و کنترل (پنج زوج) جایگزین شدند. آزمودنیهای گروه آزمایش در نه جلسه ۹۰ دقیقه‌ای الگوی الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت آموزش داده شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی، و آزمون تحلیل کوواریانس استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که روش تفصیل دورنماهای مثبت به طور معناداری و در سطح آلفای ۰/۰۱ موجب کاهش تعارض کار - خانواده شده است. در جمع‌بندی می‌توان گفت روش تفصیل دورنماهای مثبت از طریق تصریح اهداف و تعیین اهداف مشترک در حیطه‌های شغلی و خانوادگی در کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر بوده است.

**کلید واژه‌ها:** تفصیل دورنماهای مثبت، تعارض کار - خانواده، زوجهای هر دو شاغل.

۱ - نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره دانشگاه بجنورد

۲ - مربی گروه مشاوره دانشگاه بجنورد

۳ - دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره خانواده

۴ - دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه خوارزمی

soliemaniaan@gmail.com

darrodi.hd@gmail.com

## مقدمه

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء جدانشدنی زندگی بیشتر افراد جامعه به شمار می‌آید به گونه‌ای که رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در آینده به دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار مربوط است (براون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ نقل از خدابخشی کولایی، شیخی و ازخوش، ۱۳۹۱). کار و خانواده دو سامانه اساسی زندگی هر فرد است که هر یک جنبه‌ای منحصر به فرد از رفتار انسانی را شکل می‌دهد و هر فرد باید میان آنچه هر کدام از این دو جنبه زندگی از او طلب می‌کند، تعادل برقرار سازد. آدامز کینگ و کینگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) بیان می‌کنند تعارض کار و خانواده<sup>۳</sup> وقتی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های یکی از این دو حیطه (مثلاً کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (مثلاً خانواده) ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد.

امروزه تعارضات بین خواسته‌های کار و خانواده به عنوان مشکلی گریزناپذیر در سازمانها و خانواده‌ها مطرح است. جهانی‌شدن و افزایش خواسته‌ها و بهره‌وری در سازمانها باعث افزایش مسئولیتهای کارکنان می‌شود و این به معنای ایجاد تعارضاتی در مسئولیتهای خانواده و کار است. این مسئله نیز به نوبه خود باعث به وجود آمدن فشارهای روانی در زندگی خانوادگی افراد می‌شود و سلامت آنها را به خطر می‌اندازد. هم‌چنین از پیامدهای دیگر آن می‌توان به آسیبهایی اشاره کرد که این تعارضات بر پیکر نظام خانواده وارد می‌سازد. پژوهشها پیامدهای بسیاری برای تعارض کار - خانواده نمایان می‌سازد که شامل پیامدهای مرتبط با شغل (رضایت شغلی)، پیامدهای مرتبط با سایر حوزه‌های زندگی (رضایت از زندگی) و پیامدهای مرتبط با فشارهای روانشناختی (مشکلات عمومی روانشناختی) می‌شود که آثار زیانبار بسیاری برای فرد و سازمان دارد (آلن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ آلن، هرست، براک و ساتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰؛ میسر، مک نوس و ویسوسواران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵؛ مثلاً ابی، کاسپر، لوک وود، بردی آکس و برینلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان دادند که این تعارض می‌تواند آسیبهایی از جمله کاهش رضایت از زندگی، مصرف الکل و سوء مصرف مواد و حتی طلاق را

- 
- 1 - Brown
  - 2 - Adams, King & King
  - 3 - Work-Family Conflict
  - 4 - Allen
  - 5 - Herst, Bruck & Sutton
  - 6 - Mesmer & Viswesvaran
  - 7 - Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley

در خانواده‌ها در پی داشته باشد. هم‌چنین فشارهای مزمنی که کارکنان در سازمانها با آن روبه‌رو می‌شوند به مرور زمان و با ایجاد تغییر در شاخصهای فیزیولوژیکی افراد، زمینه آسیب جدی را بر سلامت عمومی آنان ایجاد می‌کند (بشلیده، تقی پور، شیخ شبانی و جزایری، ۱۳۸۹)؛ بنابراین چنین پیامدهای آسیب‌زایی اهمیت پرداختن به این شکل از تعارض را روشن می‌سازد (استینزا، ۲۰۰۰). این تعارض از تداخل نقشهای شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. پژوهشها نشان می‌دهد که مشکلات مربوط به شغل بر روابط کار و خانواده کارکنان تأثیرگذار است (ویدانوف، ۲۰۰۵؛ پانوراما و جایتاوی، ۲۰۱۱). پژوهش گریزی وگژ و مارکس (۲۰۰۰) نشان داد که سرازیری مشکلات خانواده به کار در زنان بیشتر است در حالی که پژوهشهای دیگر، تفاوتی را در این زمینه بین دو جنس گزارش نکرده است (اندریاسی، ۲۰۰۷؛ کینونن، ورمولست، گریس و ماکی کانگاس، ۲۰۰۳). امروزه این نوع تعارض ناشی از نقش، یکی از مهمترین منابع ایجاد تنش شناخته شده است. عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقشهای مربوط به کار و نقشهای مربوط به خانواده و هم‌چنین تعارض اهداف، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواستهای هر دو حیظه زندگی ایجاد کرده است. دلایل منطقی و تجربی مؤید این واقعیت است که کاهش میزان تعارض میان کار و خانواده، خشنودی کارکنان را در حیطه‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگی افزایش خواهد داد و از طرفی پیامدهای شغلی را تحت تأثیر قرار خواهد داد (آندرسون، کافی و بیرلی، ۲۰۰۲؛ مازرول، برونینگ و کازا، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش آکسلسون<sup>۱</sup> (۱۹۶۳) در مورد زوجهای هر دو شاغل می‌دهد که تغییر در ساختار خانواده از طریق شاغل شدن هر دو نفر باعث ایجاد تعارض بیشتر و شادی کمتر در زندگی می‌شود. هم‌چنین لورنز<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که مهمترین عامل پدید آورنده تعارض کار - خانواده و خانواده - کار تأثیر ویژگی نقش کاری و خواسته‌های ساختاری خانواده است. وی در پژوهش خود با عنوان ((راهبردهای کاهش تعارض))

- 
- 1 - Staines
  - 2 - Voydanoff
  - 3 - Panorama & Jdaitawi
  - 4 - Andreassi
  - 5 - Kinnunen, Vermulst, Gerris & Makikangas
  - 6 - Anderson, Coffey & Byerly
  - 7 - Mazerolle, Bruening & Casa
  - 8 - Axelson
  - 9 - Lorenzen, Michael

که بر روی ۱۷۵ آموزگار مقطع ابتدایی انجام داد، نتیجه گرفت که به کارگیری راهکارهای علمی و کاربردی در کاهش تعارض، می‌تواند از پیامدهای منفی آن جلوگیری کند و زمانی که میزان این تعارض کاهش یابد، افراد با به‌کارگیری شیوه‌های درست، می‌توانند از بروز دوباره این تعارضها پیشگیری کنند. از این رو می‌توان برای بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی و کاهش تعارض در هر دو حیطه با داشتن اهداف رضایت‌بخش و پیشرفت در جهت کسب آنها در زندگی شغلی و خانوادگی بهره برد.

هالیچ و جیپرت<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهش خود نشان داده‌اند که احساس رضایت از زندگی به داشتن اهداف قابل دستیابی، احساس پیشرفت به سمت آن اهداف و تعهد در پیگیری آنها وابسته است. وقتی رضایت در زندگی شغلی و خانوادگی به وجود بیاید تعارضات کاهش خواهد یافت. از آنجا که اهداف در رفتار بشر نقش کلیدی ایفا می‌کنند و هر کار در زندگی مستلزم انتخاب و پیگیری هدف است (کاکس و کلینگر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)، پیگیری هدفی مناسب برای رسیدن به سلامت روانشناختی از اهمیت خاصی برخوردار است و افراد می‌توانند اهدافی را انتخاب کنند که به زندگی آنها معنا ببخشد و آنان را رضایت بخش سازد و همین‌طور قادرند از اهدافی بپرهیزند که به آسیبهای روانشناختی منجر می‌شود (کاکس و کلینگر، ۲۰۰۴؛ نقل از سلیمانان و فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

حال برای اینکه زوجها بتوانند اهداف صحیح و دقیقی در زندگی شغلی و خانوادگی خود انتخاب کنند که باعث کاهش تعارض کار و خانواده شود از روش مداخله‌ای تفصیلی دورنمای مثبت<sup>۳</sup> استفاده می‌شود که در روانشناسی نوین مورد توجه است. در این روش به زوجها کمک می‌شود تا اهداف خود را کاوش، تحلیل و تفصیل، و با کاهش تعارض بین اهداف رسیدن به آنها را آسان کنند (کاکس و کلینگر، ۲۰۰۲).

در زمینه اثربخشی روش تفصیلی دورنمای مثبت، پژوهشها نشان داده‌اند که استفاده از این روش موجب کاهش تعارض بین اهداف، افزایش خودکارآمدی و بهبود روند درمان (ویلوترکی ۲۰۰۰) و کاهش اضطراب و افزایش عزت نفس شده است (والتر و پلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). با توجه به تأثیرات آسیب‌زایی که تعارض کار - خانواده می‌تواند موجب آن گردد، هدف اصلی این پژوهش

1 - Halisch&Geppert

2 - Cox &KInger

3 - Elaboration of positive perspective (EPOS)

4 - Walter&Peller

بررسی اثربخشی زوج درمانی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت بر کاهش تعارض کار - خانواده در زوجهای هر دو شاغل فرهنگی است. در این پژوهش سعی می‌شود به این سؤال پاسخ داده شود:

آیا الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت (EPOS) موجب کاهش تعارض کار - خانواده در زوجهای هر دو شاغل فرهنگی می‌شود؟

### روش

پژوهش از نوع نیمه آزمایشی است که با استفاده از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل انجام پذیرفت. جامعه آماری پژوهش را زوجهای هر دو شاغل فرهنگی شهرستان بجنورد در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ تشکیل می‌داد که متقاضی شرکت در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر الگوی "EPOS" بودند. به منظور انتخاب نمونه با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس ده زوج (۲۰ نفر) انتخاب، و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (۵ زوج) و گروه کنترل (۵ زوج) جایگزین شدند.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که درمانگر طی یک آگهی در محل دانشگاه فرهنگیان مبنی بر برگزاری جلسات مشاوره گروهی از زوجهای فرهنگی برای حضور در جلسات دعوت به عمل آورد. در این آگهی به معرفی مختصری از عناوین جلسات که قرار است به این افراد ارائه شود نظیر تعارض بین اهداف، حل تعارضها و... پرداخته شد. سپس ده زوج (۲۰ نفر) انتخاب، و به صورت جایگزینی تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار داده شدند. ابتدا پرسشنامه تعارض کار - خانواده به عنوان پیش‌آزمون اجرا شد؛ سپس برای گروه آزمایش، الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنمای مثبت به مدت نه جلسه ۹۰ دقیقه‌ای یک روز در هفته برگزار گردید. پس از پایان مداخله در گروه آزمایش، آزمودنیهای هر دو گروه پرسشنامه تعارض کار - خانواده را تکمیل کردند. برای رعایت اخلاق پژوهش، آزمودنیهای گروه کنترل نیز بعد از پایان مداخله گروه آزمایش در جلسات گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت شرکت داده شدند. لازم به ذکر است که مراحل مداخله بر اساس توصیف عملی جلسات گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت به شیوه کاکس، کلینگر، ویلوتزکی و کوبان (۲۰۰۴) اجرا شد که شرح مختصر جلسات در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: توصیف عملی جلسات گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت به شیوه کاکس، کلینگر،

ویلوتزکی و کوبان (۲۰۰۴)

جلسه	هدف و فرایند جلسه
اول	هدف: برقراری اتحاد درمانی بین اعضای گروه، تصریح قوانین و اهداف گروه و بررسی تعارضات کار - خانواده فرایند جلسه: آشنایی مشاور و اعضا با یکدیگر، بیان اهداف، قواعد و هنجارهای گروه، درخواست از اعضا برای ارائه متقابل بازخورد با هدف شکل‌گیری ارتباط، تعریف تعارض کار - خانواده و گرفتن بازخورد و ارائه تکلیف
دوم	هدف: شناسایی تعارضات کار - خانواده، بینش در زمینه منابع این تعارضات و بررسی راهکارهای قبلی فرایند جلسه: تعریف انواع تعارض کار - خانواده، بررسی تعارضاتی که از خانه به کار یا کار به خانه سرازیر می‌شود، بحث و پیدا کردن منابع تعارض، شیوه‌های حل تعارضات و میزان کار آمد بودن آنها.
سوم	هدف: بررسی و تصریح اهداف زندگی شغلی - خانوادگی فرایند جلسه: بررسی اهداف مشترک آینده در مورد زندگی شغلی و زندگی خانواده، فهرست کردن هدف مشترک هر حوزه زندگی خانوادگی و شغلی به شیوه تصویرسازی ذهنی
چهارم	هدف: ملموس و مشخص ساختن اهداف به شکلی قابل دسترسی و عملیاتی فرایند جلسه: تدوین اهداف به صورت مثبت، ملموس و عملیاتی، ایجابی کردن اهداف - زمانبندی منطقی برای اهداف - کنترل پذیری اهداف
پنجم	هدف: بررسی و مشخص کردن تعارض بین اهداف فرایند جلسه: تکمیل جدول تعارض اهداف، نمره گذاری، استخراج اهداف و تعیین تعارض بین آنها
ششم	هدف: انتخاب دیدگاه مشترک درباره اهداف حیطه خانوادگی و شغلی فرایند جلسه: استخراج تعارض بین اهداف، رسیدن به دیدگاهی مشترک در مورد اهداف مثبت و رسیدن به اهداف مشترکی که انگیزه کافی برای رسیدن به آنها وجود دارد.
هفتم	هدف: انتخاب مطلوبترین دورنماها و بهترین اهداف با توجه به واری تعارض بین اهداف فرایند جلسه: انتخاب اهداف مثبت با تعارض کم، انتخاب هدفهایی که ایجابی و انگیزه بخش باشد، انتخاب اهداف ملموس و منطقی و تعیین گامهای رسیدن به اهداف مثبت.
هشتم	هدف: ایجاد تعهد نسبت به پیگیری اهداف فرایند جلسه: متعهد شدن اعضا به اجرای گامهای مرحله قبل و ثبت تغییرات، واری دوباره تعارض بین اهداف، ملموس کردن مداوم اهداف، بررسی موانع رسیدن به اهداف و بررسی گامهای متناسب رسیدن به اهداف
نهم	هدف: پیگیری و ارزیابی گامهای رسیدن به اهداف و بازنگریهای احتمالی در این گامها جمع‌بندی مطالب قبلی، ارزیابی راهبردهای انتخاب شده برای رسیدن به اهداف، بازنگری در راهبردهای رسیدن به هدف و انتخاب چارچوبهای مناسب رسیدن به اهداف ملموس

فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، سال دهم، شماره ۳۲، پاییز ۱۳۹۴

۱۰۴

## ابزار پژوهش

برای سنجش تعارض کار - خانواده از پرسشنامه تعارض کار - خانواده ۱۸ سؤالی کارلسون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۸ سؤال دارد که با انتخاب یکی از شش گزینه از خیلی موافق تا خیلی مخالف به هر سؤال پاسخ داده می‌شود. از این میان نه سؤال، تعارض خانواده با کار و نه سؤال، تعارض کار با خانواده را می‌سنجد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روایی سازه استفاده شده است. این مقیاس با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رابطه منفی معنی‌دار و با تنش شغلی، تعارض نقش، ابهام نقش، جستجو برای شغل دیگر رابطه مثبت معنی‌دار دارد (نتمایر، برنر و مک مارتین، ۱۹۹۶؛ به نقل از خدابخشی کولایی، شیخی و ازخوش، ۱۳۹۱). در تحقیقی که توسط رستگار خالد (۱۳۸۱) انجام شد، آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعارض کار - خانواده در بررسی مقدماتی برابر با ۰/۹۰ و در بررسی نهایی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

## یافته‌ها

در تحلیل آماری توصیف داده‌ها از جدول (شامل شاخصهای آماری همچون فراوانی، میانگین، انحراف معیار و درصد) و برای استنباط داده‌ها از آزمونهای آماری شامل تی (برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل)، آزمون لوین و آزمون آماری تحلیل کواریانس استفاده شده است. شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیرهای سن، مدت ازدواج و تعداد فرزندان به تفکیک دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: شاخصهای مرکزی و پراکندگی گروه نمونه بر اساس سن، مدت ازدواج و تعداد فرزندان به تفکیک دو گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	بیشترین	کمترین
سن	آزمایش	۳۲/۸۳	۳/۹۹	۲۷	۳۹
	کنترل	۳۳/۲۵	۳/۷۴	۲۷	۴۰
مدت ازدواج	آزمایش	۷/۳	۱/۸۷	۵	۱۰
	کنترل	۷/۸۳	۲/۲۱	۵	۱۱
تعداد فرزندان	آزمایش	۲	۲/۱۰	۱	۴
	کنترل	۱/۱۲	۰/۹۸	۰	۳

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد سن گروه آزمایش به ترتیب برابر با ۳۲/۸۳ و ۳/۹۹ و گروه کنترل برابر با ۳۳/۲۵ و ۳/۷۴ است که نشان می‌دهد پراکندگی سن در گروه کنترل بیشتر است. میانگین و انحراف استاندارد مدت ازدواج در گروه آزمایش به ترتیب برابر با ۷/۳ و ۱/۸۷ و گروه کنترل برابر با ۷/۸۳ و ۲/۲۱ است. هم‌چنین میانگین و انحراف استاندارد تعداد فرزندان در گروه آزمایش به ترتیب برابر با ۲ و ۱/۱۰ و گروه کنترل برابر با ۱/۱۲ و ۰/۹۸ است.

جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد متغیر تعارض کار - خانواده و عوامل آن را در دو گروه آزمایش و کنترل و در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد در متغیر تعارض کار - خانواده و عوامل آن

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تعارض کار - خانواده	آزمایش	۵۲/۸۰	۱۱/۶۶	۳۷/۶۰	۹/۹۷
	کنترل	۵۳/۵۰	۱۵/۳۴	۴۹/۶۰	۱۱/۴۳
تعارض خانواده با کار	آزمایش	۲۸/۲۰	۷/۲۸	۱۷/۸۰	۷/۳۳
	کنترل	۲۶/۶۰	۸/۰۷	۲۴/۵۰	۵/۷۳
تعارض کار با خانواده	آزمایش	۲۵/۴۰	۵/۵۰	۱۴/۷۰	۵/۷۷
	کنترل	۲۶/۹۰	۹/۳۲	۲۲	۶/۵۴

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بررسی میانگین دو گروه نشان می‌دهد که میانگین گروه آزمایش در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون و هم‌چنین نسبت به نمره‌های گروه کنترل کاهش یافته است.

در جدول ۴ به بررسی نبود تفاوت در واریانسها و میانگین‌های تعارض کار - خانواده و عوامل تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده در مرحله پیش‌آزمون و در هر دو گروه آزمایش و کنترل پرداخته شده است.



جدول ۴: نتایج آزمون لوین به منظور بررسی همسانی واریانس ها در نمره کل تعارض کار - خانواده و عوامل آن در مرحله پیش آزمون

پیش آزمون				متغیر
مقدار احتمال	t	مقدار احتمال	F لوین	
۰/۹۱	۰/۱۱	۰/۴۷	۰/۵۳	تعارض کار - خانواده
۰/۶۴	۰/۴۶	۰/۷۷	۰/۰۸	تعارض خانواده با کار
۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۱۲	۲/۶۴	تعارض کار با خانواده

با توجه به جدول ۴ و همان گونه که مقادیر احتمال آزمون F لوین و آزمون t مستقل نشان می دهد، تفاوت آماری معناداری در واریانسها و میانگین های متغیر تعارض کار - خانواده و عوامل آن در پیش آزمون وجود ندارد. هم چنین بررسی فرضهای اجرای تحلیل کواریانس شامل بررسی فرض همگنی شیب های رگرسیون و بررسی همگنی واریانسها، که نتایج آن در جدولهای ۵ و ۶ ارائه شده است، نشان می دهد که فرضهای اجرای تحلیل کواریانس تأیید می شود.

جدول ۵: بررسی فرض همگنی شیبهای رگرسیون برای اجرای تحلیل کواریانس

مقدار احتمال	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییر
۰/۶۲	۰/۲۴	۱۱/۸۰	۱	۱۱/۸۰	تعارض کار - خانواده* گروه (مداخله آزمایشی)
۰/۴۶	۰/۵۶	۱۴/۷۰	۱	۱۴/۷۰	تعارض خانواده با کار* گروه (مداخله آزمایشی)
۰/۱۶	۲/۰۷	۳۴/۲۵	۱	۳۴/۲۵	تعارض کار با خانواده* گروه (مداخله آزمایشی)

جدول ۶: بررسی فرض همگنی واریانسهای اجرای تحلیل کواریانس

مقدار احتمال	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	F	متغیر
۰/۷۶	۱۸	۱	۰/۰۹	تعارض کار - خانواده
۰/۴۸	۱۸	۱	۰/۵۱	تعارض خانواده با کار
۰/۰۵۱	۱۸	۱	۴/۲۳	تعارض کار با خانواده

پس از بررسی و تأیید فرضهای اجرای تحلیل کواریانس، نتایج تحلیل کواریانس در جدول ۷ ارائه شده است:

جدول ۷: نتایج تحلیل کواریانس مقایسه تعارض کار - خانواده و عوامل آن در گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات انا
تعارض کار - خانواده	پیش آزمون	۱۳۴۳/۷۶	۱	۱۳۴۳/۷۶	۲۹/۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶
	مداخله گروه	۶۶۷/۲۳	۱	۶۶۷/۲۳	۱۴/۶۷	۰/۰۰۱	
تعارض خانواده با کار	پیش آزمون	۳۴۵/۶۰	۱	۳۴۵/۶۰	۱۳/۵۲	۰/۰۰۲	۰/۳۹
	مداخله گروه	۲۸۶/۲۶	۱	۲۸۶/۲۶	۱۱/۲۰	۰/۰۰۴	
تعارض کار با خانواده	پیش آزمون	۳۸۷/۱۶	۱	۳۸۷/۱۶	۲۲/۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰
	مداخله گروه	۲۰۲/۰۹	۱	۲۰۲/۰۹	۱۱/۴۹	۰/۰۰۳	

نتایج جدول ۷ بیان می‌کند که الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت (EPOS)، به‌طور معناداری موجب کاهش نمره‌های تعارض کار - خانواده در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل می‌شود ( $F=14/67$  و  $P<0/0001$ ). به علاوه این الگو نمره‌های تعارض خانواده با کار ( $F=11/20$  و  $P<0/004$ ) و تعارض کار با خانواده ( $F=11/49$  و  $P<0/003$ ) را نیز به‌طور معناداری کاهش داده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت بر کاهش تعارض کار - خانواده در زوجهای هر دو شاغل فرهنگی بود. نتایج تحلیل داده‌ها در پاسخ به سؤال پژوهش نشان داد که الگوی گروهی مبتنی بر تفصیل دورنماهای مثبت (EPOS) بر کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهشهای مونت گومری و کوک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) همسویی دارد. نتایج پژوهشهای آنها نشان داد که با به‌کارگیری تمام منابعی که هر یک به

نوعی در اختیار فرد شاغل است، می‌توان تعارض کار - خانواده را کاهش داد. بنا به نظر این پژوهشگران، حیطه شغلی و خانوادگی دو پایه مهم زندگی هر فرد به شمار می‌آید و با ایجاد تعادل میان نقشهای شغلی و خانوادگی و اولویت‌بندی اهداف شغلی و خانوادگی، و هم‌چنین تقسیم درست زمان و انرژی و تعهد فرد، می‌توان از بروز بسیاری از مشکلاتی جلوگیری کرد که مهمترین آنها کاهش خشنودی شغلی، کاهش خشنودی زناشویی، دل‌سردی از نقش، و احساس درماندگی است. به اعتقاد کاکس و کلینگر (۲۰۰۲) روش تفصیل دورنماهای مثبت به مراجعان کمک می‌کند، اهداف خود را مشخص کنند؛ اهمیت آنها را در نظر بگیرند؛ اولویتها را تعیین کنند؛ ارتباط آنها را با وضع فعلی خود مورد سنجش قرار دهند و تعارض بین اهداف را به حداقل برسانند.

پژوهشها نشان می‌دهد که استفاده از روش تفصیل دورنماهای مثبت موجب کاهش تعارض اهداف و افزایش خودکارآمدی و بهبود روند درمان (ویلوترکی، ۲۰۰۰) و کاهش اضطراب و افزایش عزت نفس شده است (والتر و پلر، ۲۰۰۰). روش تفصیل دورنماهای مثبت علاوه بر اینکه به کاهش اهداف و کاهش تعارضات بین اهداف کمک می‌کند از طریق تعریف دقیق اهداف، تعیین اولویتها و بررسی اهمیت اهداف، موجب جدیت در پیگیری و تعقیب مثبت آنها از سوی فرد می‌شود. به باور کاکس و کلینگر (۲۰۰۲) تعقیب هدف مناسب رسیدن به سلامت روانشناختی از اهمیت خاصی برخوردار است. افراد می‌توانند اهدافی را انتخاب و دنبال کنند که به زندگی آنها معنا ببخشد و آن را رضایت بخش سازد و همین‌طور می‌توانند از اهدافی بپرهیزند که به آسیبهای روانشناختی منجر می‌شود.

از نتایج این پژوهش، می‌توان علاوه بر سطح نظری در سطح کاربردی نیز به این شرح استفاده کرد: در سطح نظری، یافته‌های پژوهش تأییدی است بر نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه اثربخشی روش تفصیل دورنماهای مثبت بر کاهش تعارض اهداف و به طور ویژه کاهش تعارض کار - خانواده. هم‌چنین این نتایج مؤید اهمیت تصریح و اولویت بندی اهداف و اثر آن در کاهش تعارض بین اهداف حیطه‌های مختلف زندگی است.

در حیطه کاربردی، نتایج پژوهش نشان می‌دهد روش تفصیل دورنماهای مثبت در کاهش تعارض کار - خانواده اثربخش است. به نظر می‌رسد به کارگیری این روش با توجه به نقش

عمده‌ای که در گسترش و تفصیل اهداف دارد، می‌تواند علاوه بر ایجاد دیدگاهی هدفمند و افزایش پیگیری و دنبال کردن اهداف سازگارانه با تغییر سبک زندگی در دو حیطه کار و خانواده و اصلاح نظام شناختی و رفتاری موجب افزایش سلامت روان فرد و کاهش تعارضات در کار و خانواده شود.

### منابع

- بشلیده، کیومرث؛ تقی پور، منوچهر؛ هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ جزایری، سیده زبیده (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان زن مقطع راهنمایی. دو فصلنامه مشاوره کاربردی. ۱ (۱): ۱۲۳-۱۴۴.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا، شیخی، غلامرضا؛ ازخوش، منوچهر (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۴ (۱۱): ۱۱۶-۱۳۰.
- رستگار خالد، احمد (۱۳۸۱). سنجش تعارض نقشهای شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مطالعه موردی، خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.
- سلیمانیان، علی اکبر؛ فیروز آبادی، عباس (۱۳۹۰). اثر بخشی روش تفصیل دورنماهای مثبت (Epos) مبتنی بر کاهش تعارض اهداف بر رضایت از زندگی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی. ۶ (۲۲): ۷۰-۵۷.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D., 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.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Andreassi, J. K. (2007). The role of personality and coping in work-family conflict: New directions. *Unpublished doctoral dissertation*, City University of New York.
- Axelson, S., J. (1963). The marital adjustment of marital role definitions of husbands of working and nonworking wives. *Marriage and family living*, 25, 94-108.
- Carlson, Dawn S., Larry, J. Williams, & Michele Kacmar, K. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56(2):249-276.
- Cox, W. M., & Klinger, E. (2004). *Handbook of motivational counseling: Concepts, Approaches and Assessment*. London: Wiley.
- Cox, W.M., & Klinger, E. (2002). Motivational Structure: Relationships with Substance Use and Processes of Change, *Journal of Addictive Behaviors*, 27, 925-940
- Eby, L.T., Casper, W, J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and Family research in IO/OB: content analysis and review of the literature. *Journal Vocational Behaviour*; 66: 124-197.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111- 126.
- Halisch, F., & Geppert, U. (2001). Motives, Personal Goals, and Life Satisfaction in Old Age, In A. Efklides, J. Kuhl, & R. Sorrentino (Eds.), *Trends and Prospect in Motivational Research* (pp. 389-409).
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.
- Lorenzen, M. (2005). "Conflict Resolution and AcademiLibInstruction." Retrieved 13 June 2008 (<http://www.libraryinstruction.com/conflict.html>).
- Mazerolle, S. M. Bruening, J. E. & Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part II: job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Montgomery, Jack G., and Eleanor I. Cook. (2005). *Conflict Management for Libraries: Strategies for a Positive, Productive Workplace*. Chicago, IL, USA: American Library Association..
- Panorama, M. & Jdaitawi, M. T. (2011). Relationship between emotional intelligence and work family conflict of university staff in Indonesia. *Proceeding of the International Conference on Social Science, Economics and Art*, pp. 272-277.
- Staines, G. (2000). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 1005- 1016.
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issue*, 26(3), 395-417.
- Walter, J.F., & Peller, J.E. (2000). *Recreating Brief Therapy, Preferences and Possibilities*, New York: W.W.Norton.
- Willutzki, U. (2000). *Positive Perspektiven in der Psychotherapie*, Ruhr- Universität Bochum, Fakultät für Psychologie: Unveröffentlichte Habilitationsschrift.