

تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی در پرستاران

پریسا رسولی* حمیدرضا خانکه** مسعود فلاحي خشکناپ** مهدی رهگذر***

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی پرستاران انجام گرفته است.

روش بررسی: در مطالعه نیمه تجربی حاضر ۱۰۶ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهید بهشتی همدان و روان پزشکی رازی تهران در سال ۱۳۸۶ بر اساس معیارهای ورود به مطالعه انتخاب شده و به روش بلوک‌های تبدیل شده تصادفی به دو گروه آزمون (۴۷ نفر، ۶ نفر از مطالعه خارج شدند) و شاهد (۵۳ نفر) تقسیم شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، تعارض کار- زندگی و مدیریت زمان بود. ابتدا دو گروه پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند، سپس برای گروه آزمون کارگاه یک روزه آموزش مدیریت زمان اجرا شد. پرسشنامه‌ها یک ماه بعد از مداخله مجدداً توسط هر دو گروه تکمیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS v.11.5 و آزمون‌های آماری کای اسکور، کلمنوروف، تی مستقل و تی زوجی استفاده شد.

یافته‌ها: طبق آزمون‌های آماری همسانی بین دو گروه قبل از مداخله، از نظر متغیرهای ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اختلاف معناداری مشاهده نشد. یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل، نشان داد که دو گروه در میانگین کلی نمرات تعارض کار- زندگی قبل از مداخله تفاوت معناداری ندارند. ولی یک ماه بعد از مداخله در میانگین کلی تعارض کار- زندگی بین دو گروه اختلاف معناداری مشاهده گردید ($p < 0/001$). یافته‌های حاصل از آزمون تی زوجی نیز در میانگین کلی تعارض کار- زندگی گروه آزمون قبل و یک ماه بعد از مداخله اختلاف معناداری نشان داد ($p < 0/001$) لیکن در گروه شاهد تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مدیریت زمان بر کنترل تعارض کار- زندگی پرستاران مؤثر می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود آموزش مدیریت زمان در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت پرستاران قرار گیرد.

نویسنده مسئول: پریسا رسولی؛ مرکز آموزشی و درمانی شهید بهشتی دانشگاه علوم پزشکی همدان

e-mail: parisa_rasuli@yahoo.com

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- زندگی، مدیریت زمان، پرستاران

- دریافت مقاله: بهمن ماه ۱۳۸۷ - پذیرش مقاله: مرداد ماه ۱۳۸۸

مقدمه

تعارض کار- خانواده چالشی برای پرستاران و حرفه پرستاری محسوب می‌شود. هنوز دقیقاً مشخص نیست که چگونه پرستاران تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند، اما نتایج مطالعات شیوع و تکرار بالای این پدیده را نشان می‌دهد (۱).

افراد به میزان محدودی منابع روان‌شناختی، زمان و انرژی جسمی در اختیار دارند. هر یک از نقش‌های زندگی فرد تقاضای به کارگیری این منابع محدود را دارد (۲). میزان زمان و انرژی صرف شده در کار و خانواده بر ارتباط بین استرسورها و تعارض در دو حوزه کار و خانواده تأثیر می‌گذارد (۳). مطالعات درباره تعارض کار- خانواده به طور اساسی تحت تأثیر نظریه فشار نقش قرار

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، گرایش اطفال، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران
** استادیار گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران
*** استادیار گروه آموزشی آمار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران

دارد (۴). نظریه نقش‌ها تعارض نقش را به عنوان یک تنش روانی تعریف می‌کند که به وسیله تعارض بین فشار نقش‌ها ایجاد می‌شود. طبق این نظریه تعارض وقتی اتفاق می‌افتد که افراد در نقش‌های چند گانه ناسازگار با هم درگیر می‌شوند (۵).

Greenhaus و Beutell، تعارض کار - زندگی را شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار-زندگی منجر به تعارض دوطرفه بین کار و زندگی می‌شود، تعریف می‌کنند (۶). طبق این تعریف ۳ نوع تعارض را می‌توان مشخص کرد: ۱- تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار به دلیل روبه‌رو شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل زندگی اختلال به وجود می‌آید. ۲- تعارض بر پایه تنش یا فشار، زمانی رخ می‌نماید که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل کاهش یابد. ۳- تعارض بر پایه رفتار، مشکلات رفتاری که در نتیجه جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود (۷). تعارض کار-زندگی به دو شاخه تقسیم می‌شود، تداخل زندگی با کار و تداخل کار با زندگی، تداخل زندگی با کار زمانی که کار خانوادگی مانع از انجام وظایف شغلی می‌شود و تداخل کار با زندگی هم زمانی که مسئولیت‌ها و وظایف شغلی مانع رسیدگی و مشارکت در وظایف خانوادگی می‌شود، ایجاد می‌گردد (۸).

کریمی در مطالعه خود با هدف بررسی تعارض کار - خانواده در کارکنان ایرانی در سازمان‌های مختلف دریافت که تجربه کارکنان ایرانی در تفسیر تعارض کار - خانواده مشابه کارکنان اروپایی است (۹).

مرکز کار و استخدام دانشگاه ناپییر علت اساسی دلایل تعارض کار - زندگی را در پرستاری بررسی کرده و یافته‌های به دست آمده شامل: ۱- پایین بودن حمایت سازمانی، ۲- تعداد نوبت‌های کاری و انعطاف کاری پایین، نوبت کاری شب و روز، ۳- ساعات کاری طولانی که از یک سو تداخلات جدی در تعادل کار و زندگی پرستاران ایجاد کرده و از سوی دیگر تهدیدی برای سلامتی آن‌ها محسوب می‌شود (۱۰).

مطالعه Yildirim و Aycan با هدف بررسی میزان رابطه تقاضاهای کاری (بار کاری، نوبت‌های کاری نامنظم، ساعات کاری طولانی و اضافه کاری) با تعارض کار-خانواده در مورد ۲۴۳ پرستار، نشان داد که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار است و با سطح پایین رضایت از زندگی و شغل ارتباط دارد که به فشارهای برخاسته از میزان بالای کاری و کمبود زمان بر می‌گردد (۱۱).

در مطالعه Grzywacz و همکاران که با هدف بررسی تداخل کار - زندگی با شرکت ۴۰۰۰ پرستار انجام گرفت، ۵۰٪ از پرستاران تداخل کاری مزمن (یک روز در هفته یا بیشتر) و ۴۱٪ تداخل کاری گذرا (یک تا سه بار در ماه) با خانواده گزارش کردند (۱).

Simon و همکاران مطالعه دیگری با هدف بررسی تعارض کار - خانواده، با شرکت ۲۷۶۰۳ پرستار انجام دادند. نتایج نشان داد که سختی کار، برنامه کاری منظم و فشار کاری بالا از عوامل پیش‌بینی کننده مهم تعارض کار

لذا با استناد به مطالعات انجام گرفته، به نظر می‌رسد پرستاران به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سختی کار، انعطاف کاری پایین، نوبت کاری و ساعات کاری طولانی و غیره، بیشتر در معرض تعارض بین کار و خانواده قرار دارند و این که آموزش مدیریت زمان می‌تواند نقش مؤثری در کاهش تعارض کار - خانواده پرستاران داشته باشد. بر این اساس مطالعه حاضر با هدف کلی تعیین تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی پرستاران انجام گرفته است.

روش بررسی

مطالعه حاضر یک مطالعه نیمه تجربی است. جامعه پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهید بهشتی همدان و روان پزشکی رازی تهران هستند که در یکی از پست‌های سوپروایزر، سرپرستار و پرستار مشغول به کارند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: ۱- داشتن تحصیلات کارشناسی به بالا ۲- تمایل و رضایت کامل جهت شرکت در پژوهش ۳- عدم شرکت در کارگاه آموزشی مدیریت زمان در گذشته.

نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع تمام شماری بود و از طریق لیست ارزیه شده (۱۳۰ نفر) از طرف دفتر پرستاری ۱۰۶ نفر واجد شرایط به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. برای تقسیم‌بندی نمونه‌ها به گروه آزمون و شاهد از روش بلوک‌های تبدیل شده تصادفی استفاده شد (در هر گروه ۵۳ نفر) تعداد ۶ نفر از گروه آزمون علی‌رغم اعلام همکاری و تکمیل

با خانواده است. میانگین کلی امتیاز تعارض کار با زندگی بالاتر از تعارض زندگی با کار بود (۷).

هسته اصلی برنامه‌های کار- زندگی توانمند سازی است. در این برنامه‌ها موضوعات مطرح شده عبارتند از: مهارت مدیریت زمان، مدیریت اثربخش، مهارت تصمیم‌گیری، مدیریت جلسات و مهارت حل مسأله (۱۲). در میان موضوعات مطرح شده مهارت مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار- زندگی دارد، به طوری که نتایج مطالعه Jex و Adams و نشان می‌دهد که فنون مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار- خانواده دارد (۱۳). Jex و Elacqua نیز می‌نویسند، مدیریت زمان اثر تعدیل‌کننده بر ارتباطات بین کار و خانواده و تعارض کار با خانواده دارد (۱۴).

مدیریت زمان در اواخر دهه ۱۹۵۰ توسط Macan مطرح گردید. این روش شامل فنونی برای تعیین اهداف کوتاه مدت، چگونگی تبدیل این اهداف به وظایف و فعالیت‌ها برای اجرای سریع‌تر آن‌ها، چگونگی برنامه‌ریزی و الویت‌بندی کردن کارهای روزانه، چگونگی جلوگیری از وقفه کاری که محدودیت در انجام وظایف ایجاد می‌کند، می‌باشد (۱۵).

در مطالعه Grzywacz و همکاران، نتایج تحقیق نشان داد که تعارض کار و خانواده ممکن است منجر به ترک حرفه و تشدید بحران کمبود پرستار گردد. تعارض بین کار- زندگی می‌تواند سلامتی و رفاه پرستاران را به خطر انداخته و علتی برای ترک حرفه پرستاری محسوب شود (۱).

فرم رضایت‌نامه کتبی در کارگاه آموزشی حضور نیافتند و در نهایت ۴۷ نفر در گروه آزمون قرار گرفتند. اطلاعات از طریق سه پرسشنامه گردآوری شد.

۱- پرسشنامه اطلاعات فردی و شغلی: شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوبت کاری، ساعات کاری در ماه، وضعیت استخدامی، سابقه کار، پست کاری، تعداد اعضای خانواده، وضعیت اقتصادی خانواده می‌باشد.

۲- ابزار استاندارد «مقیاس رفتارهای مدیریت زمان» که توسط Macan ساخته شده است. این مقیاس لیستی از مفاهیم متداول برای رفتارهای مدیریت زمان است و شامل ۳۹ سؤال می‌باشد. خرده مقیاس‌های آن بر اساس تنظیم و الویت‌بندی اهداف، مکانیکی کردن زمان (مثل تهیه لیست) و الویت‌بندی در کارها تنظیم شده است. در مطالعات مختلف ضریب آلفا برای خرده مقیاس‌های آن بین ۵۰ تا ۹۰ برآورد شده است. همچنین محققان با بررسی روایی و پایایی پرسشنامه رفتارهای مدیریت زمان Macan دریافتند که دقیق‌ترین ابزار معتبر جهت اندازه‌گیری مدیریت زمان می‌باشد (۱۵). سؤالات ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (ندرتاً، گاهی اوقات، اکثر مواقع، معمولاً و خیلی اوقات) پاسخ داده می‌شود.

۲- پرسشنامه تعارض کار- زندگی Carlson و همکاران: این پرسشنامه دارای ۱۸ آیتم می‌باشد که در دو جهت و شش بعد برای تعارض کار- زندگی بسط یافته است و ابعاد آن بر پایه زمان، تنش و رفتار است. ابزار بر اساس مقیاس لیکرت شش درجه‌ای (کاملاً

موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ داده می‌شود. Carlson و همکاران ضریب پایایی را برای هر کدام از خرده مقیاس‌ها در حدود ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند (۲).

همچنین در مطالعه Watai و همکاران روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس بین ۷۷ تا ۹۲٪ گزارش شده است (۱۶). پس از ترجمه پرسشنامه به فارسی و تطبیق آن با شرایط فرهنگی ایران، پرسشنامه ترجمه شده همراه با متن اصلی در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی قرار گرفت. روایی محتوای پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی تأیید گردید. جهت تعیین پایایی ابزار، پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از پرستاران تکمیل شد و دو هفته بعد آزمون مجدد صورت گرفت و ضریب همبستگی خرده مقیاس‌های آن بین ۶۶ تا ۸۹٪ محاسبه شد. انسجام درونی ابزار به طور کلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پس از نمونه‌گیری به جهت رعایت ملاحظات اخلاقی از دفاتر پرستاری و کلیه پرستاران جهت حضور در مطالعه رضایت‌نامه کتبی اخذ و تمامی مراحل تحقیق با اولویت رعایت شرایط زمانی و مکانی پیشنهادی دفاتر پرستاری انجام گرفت. سپس پرسشنامه‌ها (تعارض کار- زندگی و مدیریت زمان) در اختیار گروه شاهد و آزمون قرار داده شد. پرسشنامه‌ها پس از تکمیل استخراج شد. به گروه آزمون، مدیریت زمان آموزش داده شد که ۸ ساعت آموزش کارگاهی شامل: ۱- تحلیل وضع موجود، ۲- عوامل مؤثر در بروز تعطل و اتلاف وقت، ۳- اولویت‌بندی کارها، ۴- بررسی

خانوار ($p=0/975$)، میزان تحصیلات ($p=0/066$)، وضعیت مالی ($p=0/992$)، وضعیت استخدامی ($p=0/11$)، سابقه کاری ($p=0/913$)، نوبت کاری ($p=0/943$)، پست‌کاری ($p=0/686$) و شرکت در کارگاه آموزشی مدیریت زمان ($p=0/286$) در دو گروه همسان می‌باشد.

یافته‌ها نشان داد که میانگین تعارض کار-زندگی در دو گروه قبل از مداخله اختلاف معناداری نداشته است ($p=0/607$) ولی یک ماه بعد از مداخله ($p<0/001$) میانگین تعارض کار-زندگی در گروه آزمون کاهش یافته است (جدول شماره ۱).

همچنین در میانگین تعارض کار-زندگی در گروه آزمون قبل و یک ماه بعد از مداخله ($p<0/001$) تفاوت معناداری مشاهده گردید. در حالی که در گروه شاهد تفاوت معناداری مشاهده نشد (جدول شماره ۲).

تفاوت‌های فردی، ۵- سبک‌های پذیرش، ۶- تفویض اختیار، ۷- مدیریت جلسات، بود. میزان ساعات کارگاه و محتوای آموزشی با استناد به تحقیقات قبلی تنظیم شده بود (۱۴ و ۱۷).

پس آزمون، یک ماه بعد از مداخله انجام گرفت و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها استخراج شد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS v.11.5 و آزمون‌های آماری کای اسکور، کلمنوروف اسمیرنوف، تی مستقل و تی زوجی، استفاده گردید.

یافته‌ها

ابتدا دو گروه شاهد و آزمون از نظر همسانی ارزیابی شدند. نتایج نشان داد که متغیرهای فردی و حرفه‌ای شامل سن ($p=0/987$)، ساعت کاری ($p=0/776$)، جنس ($p=0/292$)، وضعیت تأهل ($p=0/778$)، بعد

جدول ۱- مقایسه میانگین نمرات تعارض کار - زندگی پرستاران قبل از مداخله و یک ماه بعد از مداخله در دو گروه آزمون و شاهد در بیمارستان‌های دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال ۱۳۸۶

امتیاز کل تعارض کار - زندگی	گروه	میانگین	انحراف معیار	p-value
قبل از مداخله	شاهد	۵۵/۹۴	۱۷/۲۳	۰/۶۰۷
	آزمون	۵۷/۷۸	۱۸/۳۳	
یک ماه بعد از مداخله	شاهد	۵۴/۶۵	۱۵/۹۱	<۰/۰۰۱
	آزمون	۴۷/۸۱	۱۴/۸۹۲	

جدول ۲- مقایسه میانگین نمرات تعارض کار - زندگی پرستاران قبل و یک ماه بعد از مداخله در گروه شاهد و آزمون در بیمارستان‌های دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال ۱۳۸۶

امتیاز کل تعارض کار - خانواده	گروه شاهد	میانگین	انحراف معیار	p-value
قبل	گروه شاهد	۵۵/۹۴	۱۷/۲۳	۰/۴۶۶
		۵۴/۶۵	۱۵/۹۱	
یک ماه بعد	گروه آزمون	۵۷/۷۸	۱۸/۳۳	<۰/۰۰۱
		۴۰/۱۹	۱۳/۶۵	

بحث

یافته‌ها نشان داد که قبل از مداخله دو گروه از نظر متغیرهای زمینه‌ای همسان بوده‌اند. نتایج آزمون تی مستقل تفاوت معناداری بین دو گروه شاهد و آزمون قبل از مداخله نشان نداد ولی یک ماه بعد از مداخله میانگین امتیاز کلی تعارض کار-زندگی بین دو گروه معنادار گردید ($p < 0/001$). همچنین یافته‌های حاصل از آزمون تی زوجی نیز تفاوت معناداری در گروه آزمون ($p < 0/001$) نشان داد در حالی که در گروه شاهد تغییری حاصل نگردید. یافته‌های یاد شده حاکی از آن است که با گذشت زمان پرستاران با به‌کارگیری مهارت‌های آموخته شده مدیریت زمان، تعارض کار-زندگی را کنترل کرده‌اند. یافته‌های فوق با نتایج مطالعات انجام گرفته در این زمینه منطبق می‌باشد، از جمله نتایج مطالعه Claessens نیز نشان داد که به‌کارگیری رفتارهای مدیریت زمان ارتباط مثبت با درک کنترل زمان، تداخل کار-زندگی، عملکرد شغلی، عملکرد تحصیلی، رضایت شغلی، سلامتی، اختصاص زمان برای وظایف با اولویت بالا و ارتباط منفی با اجبار شغلی، تنش شغلی، خستگی و دیسترس روانی دارد (۱۵). Jex و Adams نیز در مطالعه خود مدیریت زمان را در مدل تعارض کار-زندگی تلفیق کردند، طبق فرضیه این محققان رفتارهای مدیریت زمان ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با تعارض کار-خانواده دارد. آنان اظهار داشتند که فنون‌های مدیریت زمان بر کاهش تعارض کار-خانواده مؤثر می‌باشد. تعهد به مدیریت زمان آگاهی فرد را برای داشتن کنترل بر تقاضاهای کاری و خانوادگی افزایش و به

دنبال آن احساس تعارض بین این حوزه‌ها را کاهش خواهد داد (۱۳).

نتایج مطالعه Jex و Elacqua نشان داد که ارتباط منفی بین به‌کارگیری رفتارهای مدیریت زمان با فشار ناشی از استرسورها بر کارمند وجود دارد و قسمتی از این ارتباط با آموزش چگونگی مدیریت زمان تعدیل می‌شود (۱۴). نتایج مطالعه Van Eerde نشان‌دهنده مفید بودن آموزش مدیریت زمان در کاهش نگرانی و تعلل در کارها بود (۱۷). در همین راستا Green و Skinner بیان کردند که کارکنان نیاز به بالا بردن توانایی خودشان برای اداره کردن مؤثر زمان در رسیدن به تعادل کافی در کار-زندگی دارند و مهارت در مدیریت زمان تأثیر مثبتی در افراد برای متعادل کردن کار و زندگی و استفاده بهینه از زمان و بالا بردن بهره‌وری سازمانی دارد (۱۸). یافته‌های مطالعه Major و همکاران نشان داد که مدیریت زمان تعدیل‌کننده ارتباطات بین کار و خانواده و تعارض کار-خانواده می‌باشد (۱۹) که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است.

پدیده تعارض کار-زندگی نه تنها در پرستاران بلکه در کارکنان سایر مشاغل نیز مورد توجه قرار گرفته است. این پدیده منجر به مشکلات فردی و خانوادگی و سازمانی پرستاران می‌شود. یافتن راه حل مناسب جهت مقابله و پیشگیری از ایجاد تعارض در دو زمینه کار و زندگی جزء اولویت‌های حرفه پرستاری محسوب می‌شود که از جمله روش‌های ایجاد توازن در دو حیطة، آموزش مدیریت زمان می‌باشد. یافته‌های این مطالعه و

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند که مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمامی پرستاران، مدیریت و دفاتر پرستاری بیمارستان‌های توانبخشی شهید بهشتی همدان و روان‌پزشکی رازی تهران و کلیه افرادی که در انجام این مطالعه همراهی و همکاری داشتند، ابراز نمایند.

مقایسه آن با تجارب سایر محققان نشان می‌دهد که آموزش مدیریت زمان نقش مؤثری در کاهش تعارض کار - زندگی در دو حوزه کار و زندگی دارد. پیشنهاد می‌گردد که مهارت مدیریت زمان به صورت دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا کارگاه‌های آموزشی به پرستاران آموزش داده شود.

منابع

- 1 - Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT. Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Res Nurs Health*. 2006 Oct; 29(5): 414-26.
- 2 - Carlson DS, Williams LJ, Kacmar KM. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 2000 Apr; 56(2): 249-76.
- 3 - Fox ML, Dwyer DJ. An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *J Occup Health Psychol*. 1999 Apr; 4(2): 164-74.
- 4 - Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons Inc; 1964.
- 5 - Katz D, Kahn RL. *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley & Sons Inc; 1978.
- 6 - Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985; 10: 76-88.
- 7 - Simon M, Kummerling A, Hasselhorn HM; Next-Study Group. Work-home conflict in the European nursing profession. *Int J Occup Environ Health*. 2004 Oct-Dec; 10(4): 384-91.
- 8 - Robbins A. Work-family conflict. A Senior Honors Thesis submitted to the Honors program of the College of Arts and Sciences, Boston College, April 2004.
- 9 - Karimi L. A test model of the work-family interface: a study of Iranian employees. Ph.D Thesis, Curtin University of Technology, 2006.
- 10 - Wise S. Work-life balance and careers in NHS nursing and midwifery, Employment Research Institute, Napier University, 2004. Available at: www.napier.ac.uk/depts/eri/research/esf.htm
- 11 - Yildirim D, Aycan Z. Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008 Sep; 45(9): 1366-78.
- 12 - Clutterbuck D. *Managing work life balance: a guide for HR in achieving organizational and individual change*. London: Chartered Institute of Personnel and Development; 2003.
- 13 - Adams GA, Jex SM. Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *J Occup Health Psychol*. 1999 Jan; 4(1): 72-7.
- 14 - Jex SM, Elacqua TC. Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work & Stress*. 1999 April; 13(2): 182-191.
- 15 - Claessens BJC. *Perceived control of time: time management and personal effectiveness at work*. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven; 2004.
- 16 - Watai I, Nishikido N, Murashima S. Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. 2006 May; 48(3): 71-81.
- 17 - Van Eerde W. Procrastination at work and time management training. *J Psychol*. 2003 Sep; 137(5): 421-34.
- 18 - Green P, Skinner D. Does Time Management Training Work? An Evaluation. *International Journal of Training and Development*. 2005 June; 9(2): 124-139.
- 19 - Major VS, Klein KJ, Ehrhart MG. Work time, work interference with family, and psychological distress. *J Appl Psychol*. 2002 Jun; 87(3): 427-36.