



102V.V-4.45112



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه اضافه بار نقش با تعارض کار- خانواده و سلامت روان در معلمان متأهل زن شهرری

استاد راهنما:

دکتر ابوالفضل کریمی

استاد مشاور:

دکتر عبدالله شفیع آبادی

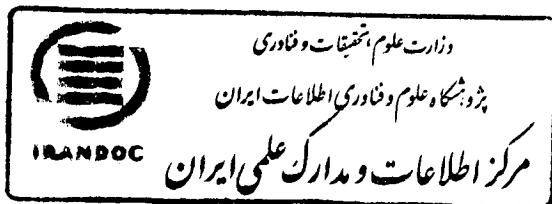
استاد داور:

دکتر حسین سلیمی

۱۳۹۰/۱/۲۲

پژوهشگر: ناهید باقری سنجره

زمستان ۱۳۸۹



۱۵۴۷۰۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اضافه بار نقش با تعارض کار - خانواده و سلامت روان در معلمان زن متأهل شهری انجام شد. جامعه آماری پژوهش، را معلمان زن متأهل شهری که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ مشغول تدریس بوده اند در بر می گیرد. با توجه به تحقیقات مشابه، کل نمونه ۱۵۰ نفر بوده است. روش نمونه گیری، در مرحله اول خوشه ای و سپس تصادفی ساده بود. به این ترتیب که ابتدا از بین مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، ۵ مدرسه در هر مقطع انتخاب شد که در مجموع ۱۵ مدرسه شد و سپس در هر مدرسه از بین زنان متأهل به قید قرعه ۱۰ نفر انتخاب و پرسشنامه ها روی آنها اجرا شد. پژوهش حاضر، از نوع همبستگی بوده است و برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های اضافه بار نقش، تعارض کار - خانواده و سلامت روان SCL-۹۰-R استفاده شد. برای تحلیل آماری داده های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون است، استفاده شد. نتایج تحلیل داده های این پژوهش به قرار زیر است: نتیجه فرضیه اول نشان داد که بین اضافه بار نقش و تعارض کار - خانواده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه فرضیه دوم نشان داد که بین اضافه بار نقش و سلامت روان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. نتیجه فرضیه سوم نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و سلامت روان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

کلید واژه: اضافه بار نقش، تعارض کار - خانواده، سلامت روان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل اول - کلیات پژوهش
۹	مقدمه
۱۱	بیان مسئله
۱۲	ضرورت و اهمیت پژوهش
۱۲	هدفهای پژوهش
۱۲	سوالات پژوهش
۱۳	تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی
	فصل دوم - ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۵	مقدمه
۱۵	نقش ها
۱۵	آسانی نقش و تعادل نقش
۱۵	فشار نقش
۱۶	اضافه بار نقش
۱۷	انواع اضافه بار نقش
۱۸	اضافه بار به طور کلی
۱۸	ساعت کار

۱۸	فرزندان
۱۸	تعهدات شغلی
۱۹	نظریه مقابله
۱۹	مدل هال
۲۰	مدل لازاروس و فولکمن
۲۱	عوامل موثر بر مقابله
۲۱	پاسخ های مقابله ای
۲۲	تعارض کار - خانواده
۲۲	انواع تعارض کار - خانواده
۲۳	اشکال کار - خانواده
	تعارض مبتنی بر زمان
	۲۳ تعارض مبتنی بر فشار
۲۵	۲۴ تعارض مبتنی بر رفتار
۲۵	الگوهای تعارض کار - خانواده
۲۵	الگوی جبران
۲۵	الگوی تقطیع
۲۶	مدل های کار - خانواده
۲۸	مدل سرریز شدن
۲۸	سلامت روان
۲۹	تعریف سلامت روان

۳۰ نشانه های سلامت روان

۳۲ جنسیت و سلامت روانی

۳۳ سلامت روان و دیدگاه های مختلف

۳۳ بیماری های روانی و سلامت روان: مدل حالت کامل

۳۵ پیشینه پژوهش

۳۵ پژوهش های انجام شده در ایران

۳۸ پژوهش های انجام شده در خارج

فصل سوم - روش شناسی پژوهش

۴۳ مقدمه

۴۳ جامعه آماری

۴۳ نمونه و روش نمونه گیری

۴۴ ابزار پژوهش

۴۴ پرسشنامه اضافه بار نقش

۴۵ پرسشنامه تعارض کار - خانواده

۴۸ پرسشنامه سلامت روان (SCL-۹۰-R)

۵۳ شیوه اجرا

۵۳ تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۵۵ مقدمه

۵۵ یافته های توصیفی

۵۶ یافته های استنباطی

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۶۰ مقدمه

۶۰ خلاصه پژوهش

۶۱ یافته های پژوهش

۶۳ محدودیت های پژوهش

۶۳ پیشنهاد های پژوهش

۶۴ منابع

۷۵ ضمایم

۷۶ پرسشنامه اضافه بار نقش

۷۷ پرسشنامه تعارض کار - خانواده

پرسشنامه سلامت روان R-۹۰ - SCL

۷۸

فهرست جداول

۴۵ جدول ۱-۴: داده های مربوط به ویژگی های گروه سنی

۴۵ جدول ۲-۴: شاخص های آماری مربوط به گروه نمونه

۴۶ جدول ۳-۴: ضریب همبستگی متغیر های اضافه بار نقش و تعارض کار - خانواده

۴۷ جدول ۴-۴: ضریب همبستگی متغیر های اضافه بار نقش و سلامت روان

۴۷ جدول ۵-۴: ضریب همبستگی متغیر های تعارض کار - خانواده و سلامت روان

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از زحمات استاد راهنما، جناب آقای

دکتر ابوالفضل کرمی و استاد مشاور، جناب آقای

دکتر عبدالله شفیع آبادی و استاد داور، جناب آقای

دکتر حسین سلیمی کمال تشکر را دارم.

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه، برای زنان اهمیت دارد که با روش‌ها و شیوه‌های شغلی آشنا شده و با استفاده از این آشنایی در توسعه اجتماعی شرکت کنند و این مسئله در پیشرفت زنان اهمیت دارد. با این حال دو انتظار از زنان وجود دارد. از یک طرف از آنان انتظار می‌رود که خودشان به مشاغل اجتماعی بپیوندند و از طرف دیگر از آنان انتظار می‌رود که بتوانند نقش‌های خانوادگی خود را به خوبی ایفا کنند (وی^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

مادران شاغل، حجم کار سنگینی در محل کار، خانه و در مسیر زندگی‌شان دارند. تقاضاها و خواسته‌های بسیار زیادی روزانه وجود دارد که باید با آنها روبرو شوند. زنان شاغل هنوز هم در درجه اول، مسئولیت اکثریت کار و مدیریت خانواده، مراقبت از کودک و والدین را بر عهده دارند.

مادران شاغل، معادل دو شغل تمام وقت کار می‌کنند. زنان شاغل، ساعات بیشتری را در کل نسبت به هم‌تایان خود که در خانه می‌مانند، کار می‌کنند ولی گستره فعالیت‌های خانگی آنها کاهش پیدا نمی‌کند و اضافه بار بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند و بدون در نظر گرفتن وضعیت اشتغال آنها، هنوز هم از آنها انتظار می‌رود که مسئول تمام وظایف خانواده باشند (ویق، ۲۰۰۳).^۲ اضافه بار نقش^۳ زمانی رخ می‌دهد که افراد شاغل در می‌یابند که انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای فراوان، دشوار است و به هیچ وجه نمی‌توان در زمان در دسترس به پایان برد. اضافه بار نقش به طور عملیاتی این طور تعریف شده است که زمانی اتفاق می‌افتد که فرد قادر به تکمیل وظایف و تعهدات خود در سطحی از شایستگی و انتظاری که به دلیل وظایف دیگری که بر عهده دارد، نمی‌باشد (براملس، ۲۰۰۸).^۴

دهه ۱۹۹۰، دهه‌ای بود که اضافه بار نقش مشهود تر شد. نقش‌های شغلی، همسری، والدینی، ... یک

چالش بزرگ برای نیروی کار شده، نیازهای بیشتری بر آنان تحمیل شد که منجر به استفاده از زمان شخصی

1 Wei

2 Veigh

3. Role overload

4 Brumels

خود جهت برآورده کردن نیازهای کاری شد. اغلب آنان مجبور می شدند، کارهای خود را به خانه ببرند. برخی پژوهش ها در مورد اضافه بار نقش، به بررسی مادران شاغل کسانی که بیشتر در نیروی کار به حساب می آمدند و همزمان بسیاری مسئولیت های سستی خانه را بر عهده داشتند، پرداخته است (جنز^۱، ۲۰۰۷).

ایفای نقشهای چندگانه از سوی زنان بسیار سخت است و به آسانی منجر به تعارض کار - خانواده^۲ می شود. رایبیز (۱۹۹۳) تعارض کار- خانواده را این گونه تعریف کرده است: "وقتی افراد با انتظارات زیاد نقش روبرو می شوند، تعارض کار - خانواده ظاهر می شود". این جمله، بدین معنی است که اگر به یک خواسته نقش جامه عمل بپوشانید، نمی توانید به خواسته های دیگر نقش ها جامه عمل بپوشانید (وی و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهش های بسیاری گزارش کرده اند که افراد زمانی که با اضافه بار نقش و تعارض کار- خانواده روبرو هستند، از سلامت روان کمتری برخوردار هستند. تعارض کار- خانواده، بر طرز فکر و فیزیولوژی افراد، اثر منفی دارد و منجر به کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی فرد می شود (وی و همکاران، ۲۰۰۹).

شفیع آبادی و ناصری (۱۳۸۸) سلامت روانی را به داشتن هدفی انسانی در زندگی، سعی در حل مشکلات زندگی سازگاری با محیط اجتماعی بر اساس موازین علمی و اخلاقی، ایمان به کار و مسئولیت و پیروی از اصل نیکوکاری و خیرخواهی مربوط می دانند. از نظر آنان سلامت روانی عبارت است از سازگاری درست با خود و محیط اجتماعی. یافته ها نشان می دهد که اضافه بار نقش، رابطه بسیار قوی با سلامت روان دارد. هیگینز و همکاران اشاره کردند، افرادی که سطح بالایی از اضافه بار نقش را داشتند، از سلامت روان کمی برخوردار بوده اند (گلین^۳ و همکاران، ۲۰۰۹).

1. Jones

2. Work - Family Conflict

3. Glynn

بیان مسئله

مسئله اصلی این پژوهش بررسی رابطه اضافه بار نقش با تعارض کار-خانواده و سلامت روان در معلمان

زن متاهل شهری می باشد. ضروری است که پیش از بیان مسئله تحقیق، اضافه بار نقش تعریف شود به همین

منظور ابتدا به پاره ای از تعاریف این مفهوم پرداخته می شود. اضافه بار نقش به عنوان یک محرک تنش زای

شغلی، این طور تعریف شده است: "اضافه بار نقش زمانی ظاهر می شود که شاغلین در می یابند که تقاضاها و

خواسته ها از توانایی های آن ها برای تکمیل موفقیت آمیز وظایف تجاوز می کند" (جینگ و چو^۱، ۲۰۰۸).

اضافه بار نقش به عدم تعادل بین تقاضاهای نقش که بر عهده فرد گذاشته شده و منابعی که در دسترس فرد

است اشاره می کند. افراد دارای اضافه بار نقش، باید بیشتر از آنچه که می توانند در زمان در دسترس با دانش

لازم یا مهارت هایی که فراتر از توانایی آنها است، وظایف را انجام دهند (هاماما^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

با توجه به این که معلمان زن، علاوه بر نقش شغلی خود، نقش مادری، همسری،... را بر عهده دارند و همان

طور که اشاره شد از زنان انتظار می رود که وظایف خود را به خوبی ایفا کنند، ممکن است نتوانند در زمان قید

شده، وظایف خود را به خوبی انجام دهند و یا این که مجبور باشند بخشی از کار خود را به خانه ببرند که در

این صورت با مشکلاتی نظیر اضافه بار نقش روبرو می شوند. از جمله اثرات منفی اضافه بار نقش می توان به

استرس، اضطراب، تنش، کم توجهی به تربیت فرزند، کاهش کیفیت روابط خانوادگی، غیبت از کار، تأخیر در

ورود، ترک زود هنگام کار اشاره کرد. با توجه به موارد ذکر شده و با توجه به این که تا کنون پژوهشی در

این مورد صورت نگرفته است، لذا پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوالات می باشد: آیا اضافه بار نقش با

تعارض کار-خانواده در معلمان رابطه دارد؟ آیا اضافه بار نقش با سلامت روان در معلمان رابطه دارد؟ آیا

تعارض کار-خانواده با سلامت روان در معلمان رابطه دارد؟

¹ Jing & Chou

² Hamama

ضرورت و اهمیت پژوهش

تقریباً تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه اضافه بار نقش انجام شده است متفق القول اند. که اضافه بار نقش می‌تواند بر عملکرد افراد، خانواده و سازمانها آثار زیانبار و جبران ناپذیری بر جای گذارد. خانواده یکی از بنیادی‌ترین نهاد های جامعه است که سلامت آن، سلامت خانواده را تضمین می‌کند و بدیهی است که زنان در جامعه ما نقش کلیدی در خانواده بر عهده دارند. از جمله این نقشها می‌توان به تربیت فرزند و نقش همسری اشاره کرد. بدیهی است زمانی که افراد اضافه بار نقش را تجربه می‌کنند، در انجام این وظایف، خلل ایجاد می‌شود و در نتیجه سلامت جامعه و خانواده به خطر می‌افتد. در راستای چنین مسئله‌ای، انجام پژوهش حاضر ضروری به نظر می‌رسد که می‌توان از نتایجی که بدست خواهد آمد به عنوان راهکاری برای کاهش اضافه بار نقش و تعارض کار- خانواده و تامین سلامت روان استفاده کرد.

اهداف پژوهش

- تعیین رابطه اضافه بار نقش با تعارض کار- خانواده در معلمان
- تعیین رابطه اضافه بار نقش با سلامت روان در معلمان
- تعیین رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت روان در معلمان

فرضیه‌های پژوهش

- بین اضافه بار نقش با تعارض کار- خانواده در معلمان رابطه وجود دارد.
- بین اضافه بار نقش با سلامت روان در معلمان رابطه وجود دارد.
- بین تعارض کار- خانواده با سلامت روان در معلمان رابطه وجود دارد.

تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی

اضافه بار نقش

تعریف نظری: اضافه بار نقش زمانی اتفاق می افتد که فرد با بسیاری از خواسته ها، انتظارات و تقاضاها روبرو است که انجام آنها در زمان در دسترس غیرممکن می باشد و فرد انرژی لازم برای انجام آنها را ندارد و قادر به تکمیل وظایف خود نمی باشد (براملس، ۲۰۰۸).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از پرسشنامه اضافه بار نقش بدست می آورد.

تعارض کار- خانواده

تعریف نظری: هرگاه افراد قادر به انجام همزمان وظایف و مسئولیت های خانگی و شغلی خود نباشند و وظایف ناشی از نقش خانوادگی شان با وظایف ناشی از تعهدات شغلی آنها تداخل کند یا برعکس، به گونه ای که آنها در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری گردند و نتوانند از عهده الزامات هر دو نقش برآیند، گوئیم دچار تعارض بین نقش های شغلی - خانوادگی شده اند (ارازی، ۱۳۸۷).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از پرسشنامه تعارض کار- خانواده می گیرد.

سلامت روان

تعریف نظری: حالت سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی است نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی (طاهری، ۱۳۸۴).

تعریف عملیاتی: نمره ای که فرد از پرسشنامه SCL-90-R می گیرد.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

مقدمه

این فصل شامل دو بخش است، در بخش اول پیشینه نظری پژوهش و مبانی نظری اضافه بار نقش، تعارض کار - خانواده و سلامت روان مورد بحث قرار خواهد گرفت. در بخش دوم پژوهش های انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با عنوان پژوهش پرداخته خواهد شد.

پیشینه نظری پژوهش

به دلیل اینکه برخی نقش ها با اضافه بار نقش در ارتباط هستند، ابتدا به مرور برخی آنها می پردازیم.

نقش ها^۱

آسانی نقش^۲ و تعادل نقش^۳

سهولت نقش، به سطوح پایین اضافه بار نقش اشاره می کند و تعادل نقش، به سطحی از سازمان اشاره دارد که افراد می توانند در هر نقش به قدر کفایت شرکت کنند و حداقل اضافه بار نقش را تجربه کنند. به عبارت دیگر، افراد با سطوح بالای سهولت نقش و تعادل نقش، سطح پایینی از استرس نقش های چندگانه را تجربه خواهند کرد. زنان دائما در تلاش برای برقراری تعادل بین تقاضای نقش های چندگانه هستند و زمانی که این نقش ها متعادل شوند، اضافه بار نقش را تجربه نخواهند کرد (ویق، ۲۰۰۳).

فشار نقش^۴

نقطه مقابل تعادل نقش، فشار نقش، تعارض و اضافه بار نقش قرار دارد. تعارض نقش، زمانی بوجود می آید که بین تقاضاهای نقش هایی که شخص تصرف کرده، تعارض وجود دارد. برای مثال، یک زن کارمند نیازمند اضافه کاری است و از طرف دیگر باید به مراقبت از فرزندان پردازد، این موقعیت منجر به تعارض بین دو تقاضای انعطاف ناپذیر می شود. تعارض نقش زیاد، منجر به اضافه بار نقش می شود (ویق، ۲۰۰۳).

1. roles
2. role ease
3. role balance
4. role strain

اضافه بار نقش

کاهن، ولف، کویین، اسنوگ و روزنتال، در کار اصلی خود مبنی بر استرس سازمانی، اضافه بار نقش را به عنوان ترکیبی از تعارض درون فرستنده و نقش - شخص در نظر گرفته اند موقعیتی که شخص در مجموعه نقش هایش قادر به تکمیل وظایفی که از او انتظار می رود، نمی باشد. بنابراین اضافه بار نقش با مجموع خواسته ها در زمان وانرژی محدود و فعالیت های متعدد نقش های چندگانه مرتبط است (تیاگاراگان^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

اضافه بار نقش، زمانی اتفاق می افتد که یک نقش شامل مجموعه انتظاراتی است که از آنچه ممکن می باشد تجاوز کند. بسیار مهم است که بدانیم اضافه بار نقش به ساعت های طولانی کارکرد گفته نمی شود و به عنوان یک نقش تعریف شده است که تکمیل تمام مسئولیت های نقش در چارچوب زمانی قید شده، امکان پذیر نیست. افکار اصلی اضافه بار نقش، به عنوان شکلی از تعارض نقش شکل گرفت.

کاهن و همکارانش اظهار داشتند که اضافه بار نقش می تواند به عنوان نوعی از تعارض میان فرستنده ای تلقی شود که از فرستنده های دارای نقش های مختلف ممکن است انتظارات کاملاً بر حق وجود داشته باشد که یک فرد در طیف وسیعی از وظایف اجرا می کند اما به طور واقعی تکمیل آن برای شخص در زمان محول شده، غیر ممکن است. (ملون^۲، ۲۰۰۲).

اضافه بار نقش، زمانی اتفاق می افتد که شخص با انتظارات بسیاری روبرو است که انجام آن ها در زمان ارائه شده دشوار است و راضی بودن، غیرممکن به نظر می رسد. اضافه بار نقش، شکلی از تعارض نقش است که چنانچه تقاضاها از فرد از حد توان تجاوز کند، اتفاق می افتد در حالیکه فرد در شرایط مناسب قادر به انجام آن است (کستا^۳، ۱۹۸۹).

1. Thiagarajan
2. Malone
3. Cesta

انواع اضافه بار نقش

اضافه بار نقش دو نوع می باشد:

اضافه بار کیفی^۱، وقتی اتفاق می افتد که زمان کافی برای تکمیل وظایف واگذار شده اختصاص نیافته است.

اضافه بار کمی^۲، به موقعیتی اشاره دارد که انجام شایسته و مطلوب حداقل تعدادی از وظایف واگذار شده در زمان اختصاص یافته بسیار پیچیده هستند (هال^۳، ۱۹۹۱).

اضافه بار کمی به شمار زیادی از وظایف در زمان ارائه شده اشاره دارد در حالی که اضافه بار کیفی به خواسته ها که از سطح منابع در دسترس فرد تجاوز می کند، اشاره دارد. اضافه بار عینی، به صورت عینی اندازه گیری شده است در حالی که اضافه بار ذهنی توسط افراد، تجربه و گزارش شده است (هامامو همکاران، ۲۰۰۸).

اضافه بار کمی و کیفی به خاطر تاثیر متقابل تواناییهای کارگران از یک طرف و شرایط کاری آنها و منابع موقت از طرف دیگر، به یکدیگر مرتبط هستند. در انطباق جزئی از ساخت اضافه بار کیفی، باکاراک و همکارانش اضافه بار حرفه ای را به عنوان آگاهی حرفه ای توصیف کردند که به دلیل ترکیب برخی محدودیت های زمانی و کمبود منابع با خواسته های کار فرما یا سازمان در خصوص حجم و کیفیت محصول تولید شده یا خدمت ارائه شده، ناسازگار هستند (هال، ۱۹۹۱).

اضافه بار به طور کلی

حد و مرز اضافه بار نقش به سطح تقاضاهای تحمیل شده بر یک شخص و دیگر عوامل محیطی بستگی دارد.

ساعت کار^۴

تحقیقات نشان داده است که ساعت کاری مادران شاغل، می تواند اضافه بار و استرس را افزایش دهد. حجم

کار سنگین، اغلب با سطوح استرس در میان کارگران مرتبط است. مادران غالباً احساس می کنند که ساعات

^۱. qualitative role overload

^۲. quantitative role overload

^۳. Hall

^۴. work hours

بسیار سختی دارند و تقاضاهای کار، منجر به تجربه استرس می شود. برنامه های انعطاف ناپذیر منجر به اضافه بار والدین می شود به خاطر اینکه آنها تلاش می کنند تا کار و خانواده در زمان محدود شده، متعادل شود (تینگلی و کیگر^۱، ۱۹۹۶).

فرزندان

مادران شاغل دارای فرزند جوان، در معرض سطوح بالای فشار و اضافه بار نقش به خاطر تقاضاهای والدینی و کاری هستند. در یک مطالعه مادران شاغل دارای فرزند جوان با مادران خانه دار دارای فرزند جوان مقایسه شدند، مادران شاغل احساس تعارض و غمگینی زیاد درباره کارشان داشتند. مادران دارای شغل انعطاف ناپذیر، اغلب احساس می کنند در زمانی که شغلشان نیازمند کار تمام وقت است، مراقبت از کودک بسیار سخت می باشد (اون و کاکس^۲، ۱۹۹۱).

تعهدات شغلی^۳

آمتیا و فونگ دریافتند که تعهد شغلی با فشار نقش رابطه مثبت دارد. زمانی که تعهد شغلی افزایش پیدا کند، فشار نقش نیز افزایش پیدا می کند. هولوهان و گیلبرت (۱۹۷۹) ثابت کردند که مادران شاغل با تعهد بالا، سطح بالایی از تعارض را تجربه می کنند (ویق، ۲۰۰۶).

نظریه مقابله^۴

دو نظریه مهم برای مقابله با اضافه بار نقش مطرح شده است. یکی از این دو نظریه، توسط هال در سال ۱۹۷۹ و دیگری توسط لازاروس و فولکمن در سال ۱۹۸۴ مطرح شده است. تفاوت عمده بین این دو مدل در این است که مدل هال سه نوع از سازگاری با تعارض نقش و مدل لازاروس و فولکمن، دو نوع سازگاری با موقعیت های استرس زا را مطرح می کند.

^۱ .Tingey & Kiger

^۲ Owen & Cox

^۳ career engagement

^۴ .coping theory

مدل هال

ما با نگاهی به مدل هال آغاز می کنیم که نقش ها را اینگونه تعریف می کند: "نقش ها، زیر هویتی^۱ یک شخص می باشد که ارتباط منطقی با درون شخص دارد و تلاشی برای شناسایی کلی فرد می باشد". مدل مقابله هال در سه نوع متفاوت از مقابله برای کاهش فشار نقش و اضافه بار نقش مطرح شده است.

این سه نوع عبارتند از:

✓ باز تعریف ساختار نقش^۲: فرایندی که شخص تلاش می کند تا تقاضاها و مجموعه جدید انتظارات را کاهش دهد.

✓ باز تعریف نقش شخص^۳: فرد باید ادراکات و نگرش هایش را در مورد انتظارات نسبت به تغییر چشمداشت ، تغییر دهد.

✓ دوباره فعال کردن رفتار نقش^۴: به تلاش شخص برای دیدن خواسته ها از طریق تقویت عملکرد نقش اشاره دارد (المان و گیلبرت^۵، ۱۹۸۴).

مدل لازاروس و فولکمن

لازاروس و فولکمن، مدلشان را در مورد اینکه مردم چگونه با موقعیت های استرس زا کنار می آیند، بنیان گذاشتند. ارزیابی شناختی استرس در دو سطح اتفاق می افتد. در طی ارزیابی اولیه ، فرد رابطه موقعیتی را تعیین می کند و در ارزیابی سطح دو، فرد موقعیت را ارزیابی می کند و به دنبال راه های مقابله است. طبق نظر

1. sub identity

2. structural role redefinition

3. personal role redefinition

4. reactive role behavior

5. Elman & Gilbert