Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 9, Issue 3, Autumn 2020

The Relationship Between Cognitive and Metacognitive Skills and Work-Family Conflict in Nurses

Seyed Alireza Mousavi[1*] , Jamaleddin Alvani[2]

1- Department of Accounting and Management, Firoozabad Branch, Islamic Azad University, Firoozabad, Fars, Iran **(Corresponding author)**
Email: alimosavi1396468@yahoo.com
2- Department of Medicine, Kazeroon Branch, Islamic Azad University, Kazeroon, Iran.

Abstract

Introduction: Conflict between the two roles of work and family in nurses is something that reduces their efficiency. The purpose of this study was to investigate the relationship between nurses› cognitive and metacognitive skills with work-family conflict.

Methods: This research was a descriptive correlation with applied nature in 2020. The statistical population includes nurses of Shiraz medical hospitals. The statistical sample was calculated using Cochran›s formula of 345 nurses. The sampling method was selected randomly. The data collection tool for measuring the variables of cognitive and metacognitive skills and work-family conflict in this study is a researcher-made questionnaire with a total of 23 questions, the reliability of which is obtained through Cronbach›s alpha coefficient of 89 and its validity is obtained by experts. . This questionnaire is based on a 5-point Likert scale from strongly agree to strongly disagree. To test the data as normal, the Kolmogorov–Smirnov test was used. Due to the abnormality of the data, the Spearman test was used to determine the correlation. Statistical analyzes were performed using SPSS software.

Results: The mean of cognitive skills was 4.38 with standard deviation of 1.08, the mean of metacognitive skills was 4.46 with standard deviation of 1.13 and the mean of work-family conflict was 4.71 with standard deviation of 1.02. Spearman correlation coefficient between cognitive and metacognitive skills with work and family conflict was calculated to be -0.68 and -0.51, respectively.

Conclusions: Improving cognitive and metacognitive skills increases nurses› mental abilities and learning and how to use resources optimally to achieve organizational goals. The results showed that by strengthening and increasing these skills, the amount of conflict between the two roles of work and family in nurses is reduced.

Keywords: Cognitive skills, Metacognitive skills, Work-family conflict.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۹، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹

رابطه بین مهارتهای شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده در پرستاران

سید علیرضا موسوی[1*]، جمال‌الدین الوانی[2]

۱- استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد ،شیراز، فارس، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل: alimosavi1396468@yahoo.com
۲- ریاست دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، دانشکده علوم پزشکی، شیراز، فارس، ایران.

چکیده

مقدمه: تعارض بین دو نقش کار و خانواده در پرستاران امری است که باعث کاهش راندمان کارایی آنها می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مهارت‌های شناختی و فراشناختی پرستاران با تعارض کار و خانواده آنها می‌باشد.

روش کار: این پژوهش به روش توصیفی همبستگی با ماهیت کاربردی در سال ۱۳۹۸ انجام شده است. جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز می‌باشد. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۵ پرستار محاسبه شده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است . ابزار گرداوری داده ها برای سنجش متغیر های مهارت های شناختی و فراشناختی و تعارض کار وخانواده در این پژوهش، پرسشنامه (محقق ساخته) به تعدادکل ۲۳ سؤال می‌باشد که پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۸۹و روایی آن با استفاده نظر خبرگان بدست آمده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای ازطیف کاملا موافقم تا کاملا مخالفم استفاده شده است. برای تست نرمال بوده داده‌ها، از آزمون کولموگراف– اسمیرنوف استفاده شده است که با توجه به غیرنرمال بودن داده‌ها برای تعیین همبستگی از آزمون اسپیرمن استفاده شده است. آنالیزهای آماری نیز با استفاده از نرم‌افزار spss انجام شده است.

یافته: میانگین مهارت‌های شناختی ۴/۳۸ با انحراف معیار ۱/۰۸، میانگین مهارت‌های فراشناختی ۴/۴۶ با انحراف معیار ۱/۱۳ و میانگین تعارض کار و خانواده ۴/۷۱ با انحراف معیار ۱/۰۲ می‌باشد. ضریب همبستگی اسپیرمن بین مهارت‌های شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده به ترتیب ۰/۶۸– و ۰/۵۱ – محاسبه شده است.

نتیجه‌گیری: بهبود مهارت‌های شناختی و فراشناختی باعث افزایش توانایی‌های ذهنی و یادگیری پرستاران و چگونگی استفاده‌ی بهینه از منابع برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. نتایج نشان داد که با تقویت و افزایش این مهارت‌ها میزان تعارض بین دو نقش کار و خانواده در پرستاران کاهش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی، تعارض کار و خانواده.

مقدمه

اساسا مهارت های شناختی اشاره به توانایی‌های فرد برای پردازش افکار دارد که به صورت توانایی‌های یک فرد برای انجام فعالیت‌های مختلف ذهنی که بیشتر مرتبط با یادگیری و حل مسئله است تعریف می‌شود [۱]. مواردی همچون مهارت‌های کلامی، محیطی، روانشناختی و پردازش سریع می‌باشد. شناخت به چیزهایی مانند حافظه، توانایی یادگیری اطلاعات جدید، گفتار، درک مطالب نوشته شده، اشاره دارد [۲]. معمولاً مغز قادر به یادگیری مهارت‌های جدید می‌باشد [۳]. از طرف دیگر تأملی که انسان بر روی فرآیندهای ذهنی خود می‌کند را فراشناخت می‌نامند [۴]. مفهوم فراشناختی از مفاهیم نظریه ذهن به شمار می‌آید، که به صورت عمومی دارای دو مؤلفه است؛ یکی دانش درباره شناخت و دیگری قاعده بخشیدن به شناخت. فراشناخت را می‌توان به سه حیطه دانش فراشناختی، تجربه‌های فراشناختی و راهبردهای فراشناختی تقسیم کرد [۵]. دانش فراشناختی به باورها و نظریه‌هایی اطلاق می‌شود که افراد درباره تفکر خود دارند [۶]. تجربه‌های فراشناختی شامل ارزیابی‌ها و احساس‌هایی است که افراد در موقعیت‌های مختلف درباره وضعیت روانی خود دارند و راهبردهای فراشناختی پاسخهایی هستند که برای کنترل

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

و تغییـر تفکـر بـه کار گرفتـه می‌شـوند و بـه خودتنظیمـی هیجانـی و شـناختی کمـک می‌کننـد. مهـارت فراشـناختی اشـاره بـه توانایـی فـرد در آگاهـی از قابلیت‌هـای شـناختی خـود و کاربـرد ایـن قابلیت‌هـا دارد [۷]. تعـارض کار و خانـواده زمانـی رخ می‌دهـد کـه خواسـته‌های ناسـازگارانه بیـن کار یـا همـان شـغل و نقـش خانوادگـی یـک فـرد وجـود دارد و خواسـته‌ای کاری، بـا کاهـش تعهـد و انـرژی فـرد، توانایـی او را بـرای ایفـای نقش‌هـای خانوادگـی کاهـش مـی دهـد [۸]. بدیـن معنـی کـه خواسـته‌ای خانوادگـی، ایـن منابـع را بـه گونـه‌ای مصـرف کنـد کـه از توانایـی فـرد بـرای ایفـای نقش‌هـای کاری بکاهـد؛ ایـن مناقشـه، مشـارکت فـرد در هـر دو نقـش را دشـوارتر می‌سـازد و باعـث درگیـری در محـل کار و زندگـی می‌شـود. تعـارض کار و خانـواده بیشـتر در زنـان از عوامـل خانوادگـی تأثیـر می‌پذیـرد [۹]. بنابرایـن بـرای رفـع یـا کاهـش تعـارض کار بـا خانـواده در زنـان، بایـد بـر عوامـل خانوادگـی تمرکـز بیشـتری داشـت [۱۰]. اهمیـت ایـن پژوهـش در ایـن بحـث اصلـی اسـت کـه تعـارض کار و خانـواده در پرسـتاران اصـولا باعـث کاهـش راندمـان کاری می‌شـود. بنابرایـن بـا شناسـایی متغیـر هایـی کـه باعـث کاهـش ایـن تعـارض می‌شـود می‌تـوان کارایـی کادر پرسـتاری را بهبـود و افزایـش داد مهـارت شـناختی در پرسـتاران باعـث درک صحیـح از مشـکل مـی شـود و مهـارت فراشـناختی نیـز باعـث تفکـر دربـارۀ افـکار خـود پرسـتاران مـی گـردد . بنابرایـن هـر چـه مهـارت شـناختی و فراشـناختی کادر پرسـتاری افزایـش یابـد منجـر بـه درک صحیـح تـر از عمـق تعـارض بیـن کاری و خانـواده مـی شـود و مـی توانـد بنابرایـن بررسـی ارتبـاط بیـن ایـن متغیـر هـا باعـث کاهـش بیـن دونقـش خانـواده و کار در کادر پرسـتاری خواهـد شـد.

طبـق بررسـی‌های انجـام شـده کار مشـابهی بـرای مقیـاس نتایـج انجـام نشـده اسـت. ایـن اهمیـت منجـر بـه تدویـن سـؤال اصلـی پژوهـش بدیـن شـرح می‌شـود؛

آیـا بیـن مهارت‌هـای شـناختی و فراشـناختی بـا تعـارض کار و خانـواده در پرسـتاران رابطـه معنـاداری وجـود دارد؟

روش کار

ایـن پژوهـش بـه روش توصیفی–همبسـتگی بـا ماهیـت کاربردی انجـام شـده اسـت و برگرفتـه از قسـمتی از طـرح پژوهشـی مصـوب در دانشـگاه ازاد اسـلامی واحـد کازرون بـا کـد اخـلاق IR.IAU.KAU.REC.1398.177 ثبـت شـده در کمیتـه ملـی اخـلاق پژوهش‌هـای زیسـت پزشـکی می‌باشـد. جامعـه آمـاری شـامل پرسـتاران بیمارسـتان‌های علـوم پزشـکی شـیراز و نمونـه نیـز بـا اسـتفاده از فرمـول کوکـران حداقـل ۳۴۵ پرسـتار انتخـاب شـدند روش نمونه‌گیـری بـه صـورت تصادفـی سـاده می‌باشـد. در اجـرا ۴۳۵پرسشـنامه بـه صـورت حضـوری بیـن پرسـتاران توزیـع گردیـد کـه در نهایـت ۳۴۵ پرسشـنامه کامـل جـدا سـازی شـد. ابـزار گـردآوری داده هـا در پژوهـش پرسشـنامه محقـق سـاخته می‌باشـد کـه خـود محقـق اقـدام بـه طراحـی سـوالات پرسشـنامه نمـوده اسـت کـه پـس از تاییدروایـی و پایایـی پرسشـنامه نسـبت بـه تکمیـل کامـل پرسشـنامه هـا توسـط خبـرگان اقـدام نمـود کـه بـرای سـنجش متغیـر هـای مهارتهـای شـناختی و فراشـناختی بـا تعـارض کار و خانـواده مورد اسـتفاده قـرا گرفتـه اسـت دراین پژوهـش تعـداد افـراد پانـل متخصـص ۸ نفـر مـی باشـد و CVR محاسـبه شـده ۰/۶۹ کـه اعتبـار محتوایـی تاییـد شـده و cvi محاسـبه شـده نیـز ۰/۸۲ را نشـان مـی دهـد کـه دال بـر تاییـد شـاخص روایـی محتوا اسـت. همچنیـن در پرسشـنامه از مقیـاس طیـف لیکـرت ۵ گزینـه ای از کامـلا موافقـم تـا کامـلا مخالفـم اسـتفاده شـده اسـت. طبـق جـدول ۲، در پرسشـنامه تدویـن شـده ۲۳ سـؤال مطـرح شـده اسـت کـه ۶ سـؤال مربـوط بـه متغیـر مهارت‌هـای شـناختی بـا ضریـب آلفـای کرونبـاخ ۸۵/۲ ، ۸ سـؤال متغیـر مهارت‌هـای فراشـناختی باضریـب آلفـای کرونبـاخ ۹۱/۵ و ۷ سـؤال نیـز مربـوط بـه متغیـر تعـارض کار و خانـواده پرسـتاران بـا ضریـب آلفـای کرونبـاخ ۸۹/۶ اسـت. در نهایـت ضریـب آلفـای کرونبـاخ کل پرسشـنامه ۸۱ محاسـبه شـده اسـت. بـرای مشـخص نمـودن نرمـال بـوده داده‌هـا از آزمـون کولموگراف–اسـمیرنوف اسـتفاده شـده کـه بـا توجـه بـه غیرنرمـال بـودن داده‌هـا از آزمـون اسـپیرمن بـرای تعییـن میـزان همبسـتگی اسـتفاده شـده اسـت.

یافته‌ها

طبـق جـدول ۱ میانگیـن تعـارض کار و خانـواده پرسـتاران ۴/۷۱ و انحـراف معیـار ۱/۰۲، مهارت‌هـای شـناختی ۴/۳۸ و انحـراف معیـار ۱/۰۸ و مهارت‌هـای فراشـناختی ۴/۴۶ و انحـراف معیـار ۱/۱۳ می‌باشـد کـه نشـان‌دهنده اولویـت و اهمیـت از نظـر پرسـتاران اسـت.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

جدول ۱: آمار توصیفی میانگین، میانه، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی

نام متغیر	میانکین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مهارت‌های شناختی	۴/۳۸	۴/۴۱	۱/۰۸	-۰/۱۵۱	-۱/۰۳۱
مهارت‌های فراشناختی	۴/۴۶	۴/۰۷	۱/۱۳	-۰/۱۷۴	-۰/۷۸۴
تعارض کار و خانواده	۴/۷۱	۴/۲۴	۱/۰۲	-۰/۱۶۵	-۰/۹۶۳

طبق جدول ۲، در پرسشنامه تدوین شده۲۳ سؤال مطرح شده است که ۶ سؤال مربوط به متغیر مهارت‌های شناختی با ۸۵/۲ درصد آلفای کرونباخ، ۸ سؤال متغیر مهارت‌های فراشناختی با ۹۱/۵ درصد آلفای کرونباخ و ۷سؤال نیز مربوط به متغیر تعارض کار و خانواده با ۸۹/۶ درصد آلفای کرونباخ است. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۸۱ درصد محاسبه شده است.

جدول۲: پایایی متغیرها

متغیر	تعداد مؤلفه‌ها	حجم نمونه	ضریب آلفای کرونباخ
مهارت‌های شناختی	۶	۳۴۵	۸۵/۲
مهارت‌های فرا شناختی	۸	۳۴۵	۹۱/۵
تعارض کار وخانواده	۷	۳۴۵	۸۹/۶
کل	۲۳	۳۴۵	۸۹

طبق جدول شماره ۳ ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران عبارتند از، ۱۸۹ زن و ۱۵۶ مرد، از نظر سن ۴۵ نفر بین ۲۰ تا۳۰ سال، ۲۳۸ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال ۵۱ نفر بین ۴۱ تا۵۰ سال و ۱۱ نفر بین ۵۱ تا۶۰ سال، از نظر وضعیت تأهل ۴۷ مجرد و ۲۹۸ متأهل و از لحاظ مدرک تحصیلی ۵۴ نفر کاردانی، ۲۶۵ نفر کارشناسی، ۲۶ ارشد بودند.

جدول۳: ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران

جنسیت		تحصیلات		وضعیت تأهل		سن	
مرد	۱۵۶	کاردانی	۵۴	مجرد	۴۷	۳۰-۲۰	۴۵
زن	۱۸۹	کارشناسی	۲۶۵	متاهل	۲۹۸	۴۰-۳۱	۲۳۸
		ارشد	۲۶			۵۰-۴۱	۵۱
						۶۰-۵۱	۱۱

طبق جدول شماره ۴ آزمون کولموگراف–اسمیرنوف انجام شده نشان می‌دهد که داده‌های متغیرها همگی غیر نرمال بودند که این تست به انتخاب نوع آزمون کمک کرد. باتوجه به سطح معنی‌داری آزمون کولموگراف- اسمیرنوف و غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح معنی‌داری ($p\leq ۰/۰۵$) استفاده گردیده است. ضریب هبستگی که برای کشف وجود یا عدم وجود رابطه بین دو یا چند متغیر بکار می‌رود از جمله روشهای تحلیلی است که علاوه بر شدت و ضعف رابطه بین دو متغیر، جهت را نیز نشان می‌دهد.

جدول ۴: آزمون کولموگراف–اسمیرنوف متغیرها

متغیر	حجم نمونه	سطح معنی‌داری	نتایج آزمون
مهارت‌های شناختی	۳۴۵	۰/۰۰	داده‌ها غیرنرمال
مهارت‌های فراشناختی	۳۴۵	۰/۰۰	داده‌ها غیرنرمال
تعارض کار وخانواده	۳۴۵	۰/۰۰	داده‌ها غیرنرمال

طبق جدول شماره ۵ همبستگی بین مهارت‌های شناختی و تعارض کار و خاواده ۰/۶۸- در سطح معنی‌داری (sig=۰/۰۰) می‌باشد. فرض H0 رد می‌شود که نشان‌دهنده رابطه قوی و منفی ۰/۶۸- بین مهارت‌های شناختی و تعارض کار و خاواده می‌باشد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

جدول ۵: آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری (p≤۰/۰۱)
مهارت‌های شناختی	تعارض کار و خانواده	۰/۶۸- (sig =۰/۰۰)

طبق جدول ۶ همبستگی بین مهارت‌های فرا شناختی تعارض کار و خانواده ۰/۵۱- در سطح معنی‌داری (sig=۰/۰۰) می‌باشد. فرض H0 رد می‌شود که نشان‌دهنده رابطه منفی ۰/۵۱- بین مهارت‌های فرا شناختی با تعارض کار و خانواده می‌باشد.

جدول ۶: آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری (p≤۰/۰۱)
مهارت‌های فراشناختی	تعارض کار و خانواده	۰/۵۱- (sig =۰/۰۰)

بحث

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مهارت‌های شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده پرستاران می‌باشد.در فرضیه اول همبستگی بین مهارت‌های شناختی با تعارض کار و خانواده به میزان ۰/۶۸- محاسبه گردید بدین مفهوم که با افزایش مهارت های شناختی تعارض کارو خانواده کم می شود.در واقع مهارتهای شناختی به ما اجازه می‌دهند که اطلاعات مختلف محیط کاری را پردازش کنیم. به عبارت دیگر توانایی تفکر و استدلال، صحبت کردن، به خاطر سپردن، سازماندهی کردن، درک و فهمیدن، بخشی از آن است که می‌تواند باعث تحلیل درستی از تعارض بین دو نقش کار و خانواده شود و در نهایت باعث کاهش این تعارض شود. در فرضیه دوم همبستگی بین مهارت‌های فراشناختی با تعارض کار و خانواده ۰/۵۱- محاسبه شده است. تقویت این مهارت نیز باعث کاهش تعارض کار و خانواده می‌شود. در واقع فراشناخت به دانش فرد درباره نظام شناختی خود، و چگونگی کنترل آن گفته می‌شود. از نظر لغوی، پیشوند «فرا» به معنی ارتقاء و بالارفتن و فراشناخت به‌معنی اطلاع و تسلط بر شناخت و دانش در سطحی بالاتر است. بنابراین فراشناخت، شناختی است، ورای شناخت و تفکر عادی و به آگاهی فرد از شناخت، یادگیری و نحوه تفکر خود اطلاق می‌شود.در زندگی همه ما کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ اما در کنار آن تفریح و استراحت در کنار خانواده نیز بسیار مهم است؛ آنقدر که می‌تواند در چگونگی انجام کار و کیفیت آن بسیار مؤثر باشد [۱۱]. کار و خانواده دو جنبه از مهمترین ابعاد زندگی ما را تشکیل می‌دهند و سلامت همه جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه است [۱۲]. کار و خانواده مایه آرامش انسانند و در صورت تعارض بین این دو بعد، تمامی ابعاد دیگر زندگی فرد تحت تأثیر قرار گرفته و انسان را از نشاط و شادابی و آرامش درونی باز می‌دارد. تعارض میان کار و خانواده، نوعی تعارض بین نقشی است که از مداخله مسئولیت‌های کاری با مسئولیت‌های خانوادگی و بالعکس ناشی می‌شود [۱۳]. بدین معنا که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی به دلیل نقش خانوادگی یا کاری دشوار است و چنانچه فرد در مسیر زندگی حرفه‌ای یا خانوادگی خود دچار مشکل شود، پیامدهای آن نه تنها گریبانگیر خود وی می‌شوند بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان، جامعه نیز بی‌نصیب نخواهد ماند [۱۴]. از آنجایی که رابطه بین کار و خانواده یک رابطه پویا و متقابل می‌باشد و نباید این دو حیطه را از یکدیگر جدا کرد، بنابراین تداخل مسائل کار با خانواده، زمانی روی می دهد که وظایف شغلی مانع ایجاد وظایف خانوادگی می گردد [۱۵]. مهارت شناختی از دو کلمه مهارت و شناخت تشکیل شده است . مهارت به مفهوم به نتیجه رساندن و مصرف حداقل زمان و انرژی در انجام کارها است وشناخت به فرایند بدست آوردن دانش و فهم از طریق تفکر، تجربه، و حواس گفته می‌شود. در علم روان‌شناسی منظور از شناخت، عملکردهای روان‌شناختی فرد می‌باشد [۱۶]. بنابراین مهارت های شناختی امکان درک مفاهیم، حل مسئله و تصمیم گیری را به انسان می دهد و نقص در این حوزه می تواند باعث کاهش راندمان کاری شود. بنابراین مهارت های شناختی به عنوان اولویت ها یا ترجیحات فردی می باشد [۱۷]. از طرفی فراشناخت را می توان یادگیری چگونه یادگرفتن دانست و به طور تخصصی می توان فراشناخت را نحوه نظارت بر تفکر و یادگیری و چگونگی بکارگیری آن در عمل دانست، به عبارت دیگر، معنای اصلی فراشناخت، شناخت در مورد شناخت است. فراشناخت توانایی آگاهی ما از آنچه می دانیم و آنچه نمی دانیم است. اصطلاح

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

فراشناخت به معنی، آگاهی از یادگیری خویشتن یا چگونگی یادگرفتن است [۱۸]. بسیاری از محققین معتقدند که مهارت های فراشناختی نقش مهمی در انواع فعالیت های شناختی از جمله تبادل کلامی اطلاعات، انگیزش پیشرفت، درک کلامی، ، ادراک، توجه، حافظه، حل مسئله، شناخت اجتماعی و ... بازی می کند [۱۹]. برای مقایسه نتایج این پژوهش با سایر مقالات، با برسی های انجام شده در پایگاههای علمی ، پژوهشی مشابه یافت نشد و از این جهت موضوع دارای نواوری می باشد

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتیجه این پژوهش نشان داد مهارت های شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده رابطه منفی معناداری دارد که در این رابطه تاثیر منفی متغیر مهارت های شناختی بر تعارض کارو خانواده به مراتب بیتر است دارد.از منظر کاربردی بهبود و افزایش مهارت های شناختی و فراشناختی در پرستاران و مدیران پرستاری باعث کاهش تعارض بین دونقش کار و خانواده انها می شود. بنابراین با بهبود مهارت های شناختی و فراشناختی، پرستاران قادر خواهند بود تا سازمان و خانواده خود را بهتر درک نموده و بتوانند مشکلات کاری و خانوادگی خود را بهتر شناسایی و در جهت حل بهینه این مشکلات تلاش نمایند . همچنین این مهارت ها باعث می شود تا آنها بتوانند به طور موثر تر در جهت یادگیری های تکنولوژی روز به صورت فردی و سازمانی گام بردارند و درنهایت دونقش کارو خانواده را بهتر درک کرده و یک نقطه تعادلی بین این دو نقش ایجاد کنند . بنابراین هرچه این مهارت ها افزایش یابد میزان تعارضات کارو خانواده نیز کمتر خواهد شد. بهبود مهارت های شناختی در کادر پرستاری منجر به افزایش توانایی‌های انها برای انجام فعالیت‌های مختلف ذهنی که بیشتر مرتبط با یادگیری و حل مسئله است می شود به طور مثال مواردی همچون مهارت‌های کلامی، محیطی، روانشناختی و پردازش سریع می‌باشد معمولاً شناخت به چیزهایی مانند حافظه، توانایی یادگیری اطلاعات جدید، گفتار، درک مطالب نوشته شده، اشاره دارد. از طرفی مهارت فراشناختی به دانش ما درباره‌ی فرایندهای شناختی خودمان و چگونگی استفاده‌ی بهینه از آن‌ها برای رسیدن به هدف‌های یادگیری گفته می‌شود.

با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود که سیستم با تشکیل کارگاههای اموزشی – عملی کادر پرستاری را با مهارت های شناختی و فراشناختی به طور کامل اگاه نمایند و در نهایت باعث افزایش کارایی فردی و سازمانی شوند از محدودیت های پژوهش عدم همکاری برخی از پرستاران محترم در تکمیل پرسشنامه‌ها بود.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم دیدند که در این برهه حساس زمانی به نوبه خود از تلاش‌های صادقانه تمامی مدافعان سلامت در مبارزه با بیماری کرونا ۲۰۱۹ (COVID-۱۹) تشکر و قدردانی کنند.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله مستخرج از قسمتی از طرح پژوهشی مصب در دانشگاه ازاد اسلامی واحد کازرون با کد اخلاق .IR.IAU KAU.REC.1398.177 ثبت شده در کمیته ملی اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی ایران می‌باشد.

تضاد منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

Refrences

1. Bassey, S. W., Umoren, G., &Udida. L. A. (2005). Cognitive style, secondary school student's attitude and academic performance in chemistry in AkwaIbomstateNigeria. Cross River University of Technology, University ofCalabar, Nigeria. Berninger VW, Nielsen KH, Abbott RD,Wijsman E, Raskind; 46(1):1-21.
2. Mcbrayer, K. (2012). Bridging ridging policy-practice gap: protecting right of youth with learning dishabilles in Hong Kong. Children and Youth Services Review, 34, 1909-1914.
3. Mccormick, G. B. (2003). metacognition and learning in W. Reynolds & G. E. Miller (Eds), Handbook of psychology: Vol.39. No.6, pp.463-481.
4. Woodcock, S., & Jiang, H. (2013). Teacher's causal attribution responses of students with learning disabilities in China. Learning and Individual Difference, 25, 163- 170.
5. Dortaj F, Masaebi A & Asadzadeh H. The effect of anger management training on aggresssion

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]

and social adjustment of 12-15 years old male students. Journal of Applied Psychology 2010; 3 (4): 62-72.
6. Sadok BJ, Sadok VA, Roeiz P. ‹›Editor: Rezaie F››. Psychoanalysis of behavioral sciences-clinical psychiatry. 11th ed. Tehran: Arjmand; 2018: 86-97.
7. Ahmadi A, Chalabianlou GH & Atapour H. The relationship between metacognitive beliefs, motivation for progress and creativity in Students, Mashhad: The First National Conference on Cognitive Science in Education, 2011.
8. Azevedo R, Moos DC, Johnson AM & Chauncey AD. Measuring cognitive and metacognitive regulatory processes during hypermedia learning: Issues and challenges. Educational Psychologist 2010; 45(4): 210-23.
9. Karinmnejhad Niaragh S. The study of the relationship between metacognitive beliefs and behavioral procrastination with decision making problems in Tehran boys' high school [Thesis in Persian]. Tehran: Allame Tabatabai University; 2012.
10. Flavell JH. Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. American Psychologist 1979; 34(10): 906-11.
11. Cartwright-Hatton S & Wells A. Beliefs about worry and intrusion: The meta-cognitions questionnaire and its correlates. Journal of Anxiety Disorders 1997; 11(3): 279-96.
12. Papageorgiou C & Wells A. An empirical test of a clinical metacognitive model of rumination and depression. Cognitive Therapy and Research 2003; 27(3): 261-73.
13. Sternberg RJ. Metacognition, abilities, and developing expertise: What makes an expert student? Instructional Science 1998; 26(1-2): 127-40.
14. Panaoura A & Philippou G. The construct validity of an inventory for the measurement of young pupils› metacognitive abilities in mathematics, South Africa: International Group For the Psychology of Mathematics Education, Paper Presented at the 27th International Group for the Psychology of Mathematics Education Conference Held Jointly with the 25th PME-NA Conference, 2003.
15. Glover JA, Ronning RR & Reynolds CR. Handbook of creativity. NewYork: Plenum; 1989: 53-75.
16. Mirkamali SM. Human relations in the school. 4th ed. Tehran: Yastaroon; 2002: 47-83.
17. Adler A, ‹›Editor: Zamani Sharafshahi H››. Individual Psychology. 2nd ed. Tehran: Pishgam; 1998: 168-201.
18. Khodayarifard M, Nasefat M, Ghobari Bonab B, Shokuhi yekta M & Behpajooh, A. The related factors with social adaptation among devotee and non-devotee`s children in Tehran. Tehran: The Final Report of Research for Bonyad Mostazafan, 2002.
19. Basir Shabestari S, Shirinbak I, Sefidi f & Sherkat Dalir H. Evaluation of the relationship between educational development and social adjustment among Qazvin dental students in 2010-11. Quarterly Journal of Medical Education Developing 2013; 6 (11): 1-10.

[Downloaded from ijnv.ir on 2024-03-29]