

یافته های نو در روان شناسی

سال هفتم، شماره ۲۳، تابستان ۱۳۹۱

صفحات مقاله: ۹۵-۱۱۴

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۱۰/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۴/۱۲

رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر

سهیلا پیرحیاتی*

دکتر عبدالکازم نبیسی**

دکتر عبدالزهره نعامی**

چکیده

تداخل بین مسئولیت های کاری و خانوادگی به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان وهم کارفرمایان شان را متاثر ساخته است مورد مطالعه می باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و ابعاد سه گانه آن (بعد مبتنی بر زمان - مبتنی بر توان فرسایی - مبتنی بر رفتار) و تعارض خانواده - کار و ابعاد سه گانه آن (بعد مبتنی بر زمان - مبتنی بر توان فرسایی - مبتنی بر رفتار) با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی بود. نمونه پژوهش ۲۱۱ نفر بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه های تعارض کار-خانواده، اشتیاق شغلی و قصد ماندن در شغل بود. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش بیانگر رابطه منفی معنی دار بین ابعاد تعارض کار- خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل بود. نتایج تحلیل رگرسیون با روش گام به گام نشان داد که ابعاد تعارض کار- خانواده و خانواده - کار پیش بین مناسبی جهت تبیین متغیرهای ملاک می باشند.

واژه های کلیدی: تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار، اشتیاق شغلی، میل ماندن در شغل

* کارشناس ارشد روان شناسی عمومی (نویسنده مسئول)

** دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشیار دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

مقدمه

انسان موجودی زیستی، روانی و اجتماعی می باشد (مهداد، رحیمی و آتش پور، ۱۳۹۰) و حداقل یک سوم عمر ما در محیط کاری سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می گیرد (رابینز، ۱۳۷۲، نقل از حافظی، افتخار و شجاعی، ۱۳۹۰). کار از نظر سلامت عامل بسیار ارزشمندی به حساب می آید (کوپر، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹، نقل از آقایی، جلالی، حسن زاده و اصلان، ۱۳۹۰) اما گاهی جنبه های مختلفی از وظایف و مسئولیت های کاری افراد، بصورت بالقوه می توانند برای آنها فشار آور باشند، که از مطرح ترین آنها می توان به ابهام نقش و تعارض نقش اشاره کرد (گل پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۰). این امر منجر به کاهش تمرکز فکر و تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم گیری افراد می شود (عسگری و نکل زاده، ۱۳۸۹).

در سالهای اخیر توجه زیادی به بررسی تداخل نقش های کاری و خانوادگی افراد شده است که تحت عنوان تعارض کار- خانواده^۱ (WFC) شناخته می شود. این پدیده از نوع تعارض بین نقش است که بین خواسته های نقش کاری و خانوادگی فرد ایجاد تعارض کرده و پیامد آن استرس است و استرس زیاد در نهایت منجر به افت چشمگیر ملاک های سلامت فردی و سازمانی می گردد.

مازرولو، برونینگ و کاسا^۲ (۲۰۰۸) بر این اعتقادند که تعارض کار- خانواده بواسطه ناهماهنگی و ناسازگاری پدید آمده بین تقاضاهای کاری با تقاضاهای خانواده یا زندگی خانوادگی ایجاد می شود. از دیدگاه آنان این پدیده زمانی رخ می دهد که انتظارات، توقعات و محدودیت های زمانی وابسته به زندگی حرفه ای و شخصی یک فرد با هم سازگاری نداشته باشند، که در این صورت اداره کردن این دو سخت و دشوار می شود. انتخاب شغل سبک زندگی فرد را نیز تحت تاثیر قرار می دهد (باوی، کریمی، شیرالی نیا و ایمانی، ۱۳۸۸). رضایت از کار خود، تسلط بر محیط کاری، داشتن مهارت های لازم و انطباق ویژگی های شخصیتی با خصوصیات کاری را منجر می شود (نادری، حیدری و مشعل پور، ۱۳۸۷).

هنگامی که ادراک شود زندگی کاری برای زندگی خانوادگی زیان آور است، تعارض موجود از نوع تعارض کار- خانواده است و هنگامی که ادراک شود زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان آور است، تعارض موجود از نوع خانواده - کار^۳ (FWC) است. پیشایندها و پیامدها بالقوه تداخل کار با خانواده مشابه تداخل خانواده با کار نیست (گرین هاوس و بیوتل^۴، ۱۹۸۵). تعارض کار- خانواده ممکن است به علت فقدان حمایت سازمانی از طرف همکار و سرپرست، خودمختاری شغلی محدود شده، زمان کار طولانی و غیرقابل پیش بینی، گراتباری نقش و استرس شغلی ایجاد شود. تعارض خانواده - کار نیز ممکن است برای افرادی که دارای فرزندان بیشتری فرزندان کوچکتر هستند، تقاضاهای مراقبتی بیشتر از آنها می شود مانند مراقبت از والدین سالخورده و بیمار، یا عدم حمایت همسر و برابری در تقسیم وظایف و مسئولیت های خانوادگی ایجاد شود (گرین هاوس و پاول^۵، ۲۰۰۳).

1. Work Family Conflict
2. Mazrolle, Bruening & casa
3. Family Work Conflict
4. Greenhaus & Beutell
5. Powell

هم چنین سه شکل از تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار را برای هر دو بعد از تعارض کار- خانواده و خانواده - کار بیان نموده اند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ کارلسون، کاکمارو ویلیامز^۱، ۲۰۰۰).

گرچه از کارکنان انتظاری رود میان انتظارات نقش شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند، اما مشارکت در هر دو زمینه باعث مشکلات مختلفی خواهد شد (مک الواین، کورابیک ورزین^۲، ۲۰۰۵). مطالعات تجربی نتیجه گرفتند که همبستگی مثبت بین تعارض کار- خانواده و تاثیرات آن بر افراد از قبیل فرسودگی شغلی، افسردگی، اضطراب و مشکلات جسمانی وجود دارد (روتوندو، کارلسون و کینساید^۳، ۲۰۰۳؛ ویلسون و پالزر- دوبریان^۴، ۲۰۰۷؛ بالوت^۵، ۲۰۰۸؛ وارنر و هوس دورف^۶، ۲۰۰۹).

مطالعات پیشین از همبستگی تعارض کار- خانواده با فرسودگی خبر داده اند. بطور مثال گارسیا^۷ (۲۰۰۶) در مطالعه ای رابطه بین استرس نقش، تعارض نقش و ابهام نقش با اشتیاق شغلی و فرسودگی را مورد بررسی قرار داد، نتایج نشان داد استرس نقش یک پیش بین مهم اشتیاق شغلی و فرسودگی است.

اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم، گرایش به روان شناسی مثبت^۸ را منعکس می کند. پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع^۹ بسیار قابل ملاحظه است. به بیان دیگر، اشتیاق شغلی، توجه بروی توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می باشد (سیکزنت میهالی^{۱۰}، ۱۹۹۰؛ سلینگمن و سیکزنت میهالی^{۱۱}، ۲۰۰۰؛ مسلج، شوفیلی و لیتز^{۱۲}، ۲۰۰۱؛ شوفیلی و بکر^{۱۳}، ۲۰۰۴).

هدف اصلی که در تئوری حفظ منابع مورد نظر است، داشتن و به کارگیری تجارب مثبت یا منابعی است که بتواند سودآوری و بهره وری بیشتری داشته باشد و تاثیر مثبتی روی بالا رفتن سطح سلامت داشته باشد. بنابراین نداشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب، می تواند روی دیگر دستاوردها، تاثیر منفی گذاشته و آنان را از بین برد و برعکس داشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب می تواند دستاوردهای بهتری را در پی داشته باشد.

مفهوم اشتیاق در نتیجه تغییر پژوهش ها به نقطه مقابل فرسودگی پدیدار شد. در ابتدا اشتیاق شغلی به عنوان

1. Carlson, Kacmar & Williams
2. Mcelwain, Korabik & Rosin
3. Rotondo, Carlson & Kincaid
4. Wilson & Polzer-Debrwyne
5. Ballout
6. Warner & Hausdorf
7. Garcia
8. Positive Psychology
9. Conservation of resources
10. Csikszentmihali
11. Seligman & Csidszentmihali
12. Maslach, Schaufelli & Leiter
13. Schaufeli & Bakker

انتهای مخالف گستره فرسودگی^۱ شغلی، مفهوم پردازی شده بود (ماسلاخ و لیتز^۲ ۱۹۹۷). بنابراین آنها اشتیاق شغلی اشاره به انرژی، دلبستگی و کارآمدی حرفه ای دارد، که درست در جهت مقابل فرسودگی شغلی (خستگی، بدگمانی یابدینی، عدم کارآمدی حرفه ای) در نظر گرفته می شود.

لیتر، شافیلی وهمکاران (۲۰۰۲، ص ۷۴) به اشتیاق به عنوان سازه ای مستقل از فرسودگی شغلی نظر انداختند و آنرا به عنوان حالت ذهنی مثبت، ارضاکننده و مربوط به کار تعریف کردند که بوسیله ابعاد جذب، نیرومندی و وقف خود مشخص می شود که در سطح وسیع اعتباریابی شده اند (مثلاً "دمروتی، باکر، ناکرینروشاوفیلی^۳ ۲۰۰۱؛ سالانوا، آگوت و پیرو^۴، ۲۰۰۵). کارکنان دارای اشتیاق شغلی متمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت هستند که بوسیله آن قادرند در محیط کار، کارهای زیادی را به انجام برسانند (باکر و دمروتی^۵، ۲۰۰۸). برخی مطالعات پژوهشی شواهدی برای رابطه بین استرس نقش و اشتیاق شغلی فراهم نموده اند (گونگ، شینکار، لو و نیاو^۶، ۲۰۰۱؛ دو بروا - مارتینووا، ویلینووا، استریک لند و ماتسون^۷، ۲۰۰۲). مطالعه اقبال، کان و اقبال^۸ (۲۰۱۲) رابطه بین استرس شغلی و اشتیاق شغلی در بین ۱۳۷ پاسخگرا سازمان های مختلف را بررسی نمود نتایج همبستگی منفی بالا ($r = -0.79$) را نشان داد.

شرفی و دهدشتی^۹ (۲۰۱۱) دریافتند که تعارض خانواده - کار کارکن به طور مثبت با قصد ترک شغل و کاهش اشتیاق شغلی فرد مرتبط است. هم چنین ضریب اثر (β) تعارض خانواده - کار بر اشتیاق شغلی ۰/۳۵ - بوده است.

لامبرت و هوگان^{۱۰} (۲۰۱۰) روابط بین تعارض کار - خانواده، استرس شغلی را بر فرسودگی شغلی در بین ۲۷۲ کارکن یک زندان امنیتی بررسی کردند، یافته ها نشان دادند تعارض کار - خانواده، خطرپذیری شغلی و فشار نقش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت داشتند.

در مطالعه ون دالن، ویلمسن، سندرز و ون ولدهون^{۱۱} (۲۰۰۹) رابطه بین چهار ویژگی شغلی شامل تعارض کار - خانواده را بر روی فرسودگی شغلی و مشکلات سلامت روان در ۱۰۰۸ کارکن بررسی نمودند. نتایج نشان داد که ویژگیهای شغل و نیز تعارض کار - خانواده با فرسودگی و مشکلات سلامت روان در هر شغلی مرتبط اند.

مطالعه آزورا و علی^{۱۲} (۲۰۰۶) نشان داد که تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با فرسودگی شغلی رابطه

1. Job burnout
2. Maslach & Leiter
3. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli
4. Salanova, Agut & Peiro
5. Bakker & Demerouti
6. Gong, Shenkar, Luo & Nyaw
7. Dobрева- martinova, Villeneuve, Stricklan & Matheson
8. Iqbal, Khan & Iqbal
9. Sharafi & Dehdashti
10. Lambert & Hogan
11. Van Daalen, Willesmsen, Sanders & Van Veldhoven
12. Azura & Ali

معنادای دارد. البته تعارض کار-خانواده بیشتر از تعارض خانواده-کار فرسودگی را پیش بینی کرد. احمد^۱(۲۰۰۸) در بررسی مدل پیشنهادی اثرات مستقیم و غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی به این نتایج دست یافت. ۱) تعارض کار-خانواده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر می گذارد. ۲) تعارض کار-خانواده گرایش به بالا بردن فرسودگی عاطفی کارکنان دارد که همزمان سطح عملکرد شغلی آنها را کاهش می دهد. ۳) تعارض کار-خانواده خشنودی شغلی کارکنان را کاهش می دهد، علاوه بر این عملکرد شغلی را نیز کاهش خواهد داد. ۴) تعارض کار-خانواده منجر به فرسودگی عاطفی می شود که خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد شغلی را کاهش خواهد داد. به علاوه زمانی که زندگی خانوادگی با کار تداخل پیدامی کند، کارکن در کار بی قرار و آشفته می شود که ممکن است منجر به کاهش اشتیاق شغلی شود (کمپبل، کمپبل و کیننارد^۲، ۱۹۹۴؛ چاپمن، اینگرسول - دایتون و نیل^۳، ۱۹۹۴؛ کیننون و مانوا^۴، ۱۹۹۸).

مطالعات چندی از پیامدهای مداخله خانواده در کار برای کارکنان حمایت کرده اند بطور مثال پیترز، مونتهگومری، باکرو و شافیلی^۵ (۲۰۰۵)، دریافتند که کارکنانی که سطوح بالاتری از مداخله خانواده در کار را تجربه می کنند بطور بیشتری احساس خستگی و بدبینی را گزارش می کنند، هماهنگ با این یافته ها، کارکنان زمانی که زندگی خانوادگی آنها با کارشان تداخل پیدامی کند، فرسودگی شغلی بیشتری و اشتیاق کمتری را در کار تجربه می کنند.

از آنجایی که اشتیاق شغلی شکلی از بهزیستی مربوط به کار است و با بسیاری از پیامدهای مثبت سازمانی و سلامت فردی مرتبط است، مطالعه تاثیر تجارب کار-خانواده بر اشتیاق شغلی اهمیت دارد. همچنین تعارض کار-خانواده منجر به پیامدها سازمانی بسیاری از جمله ناخشنودی شغلی، عملکرد پایین، کاهش تعهد سازمانی، حضور نامنظم در کار و میزان ترک شغل بالامی شود (کیم، لیونگ، ولی^۶، ۲۰۰۵؛ ویلیس، کانر و اسمیت^۷، ۲۰۰۸).

حفظ کارکنان و سطوح بهره وری نیروی کار موجود، نگرانی اساسی مدیریت منابع انسانی است. اگر کارکنی سازمان را ترک گوید، پول و زمان سرمایه گذاری شده در جهت استخدام و آموزش کارکن از دست می رود. به علاوه همچنانکه در سلسله مراتب سازمان بالامی رویم این هزینه های مهمتر و بیشتر می شوند. ترک شغل کارکنان با مهارت و تجربه بالا، هزینه های مهمی را، هم هزینه های مستقیم (جایگزینی، کارمندیابی و گزینش) و هم هزینه های غیرمستقیم (تضعیف روحیه و فشار بر کارکنان باقیمانده، هزینه های یادگیری، کیفیت تولید، خدمات، حافظه سازمانی) را موجب خواهد شد (دس و شاو^۸، ۲۰۰۱).

1. Ahmad
2. Campbell, Campbel & Kennar
3. Chapman, Ingersoll-Dayton & Neal
4. Kinnunen & Mauno
5. Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli
6. Kim, Leong & Lee
7. Willis, O'Conner & Smith
8. Dess & Show

بهر حال قصدماندن عکس قصد ترک شغل است. بر طبق نظر موبلی (۱۹۸۲)، استیرز و مودی (۱۹۸۱)، بلاک و استیون (۱۹۸۹)، قصدماندن دارای همبستگی منفی معنی دار با ترک شغل است. از آنجایی که قصد ماندن اشاره دارد به اراده کارکن جهت ماندن در سازمان (تت و مایر، ۱۹۹۳)، بطور همسان نسبت به دیگر پیشایندهای ترک شغل، رابطه قوی تری با آن دارد (تت و مایر، ۱۹۹۳). بنابراین هرچندسازه این مطالعه قصد ترک شغل است، اما تمرکز پژوهش بر روی دیدگاه قصدماندن بوده است. قصدماندن بازتابگر سطح تعهد کارکنان به سازمان شان و همچنین تمایل به باقی ماندن در آن سازمان است (هویت، ۲۰۰۴) و به تمایل ترک، قصد ترک، قصدماندن، تعهد رفتاری و وابستگی اشاره دارد. (هالابای، ۱۹۸۶؛ مولر، آیورسون و پرایس، ۱۹۹۹). چندین مطالعه آشکار نموده اند که این مفهوم چه «قصدماندن» و چه «تمایل به ترک» نامیده شود به وضوح مهمترین تعیین کننده ترک شغل است (تت و مایر، ۱۹۹۳؛ ایگهاریاو گرین هاوس، ۱۹۹۲).

قصد ترک معمولاً پیامد شغلی مرتبط با پیشینه تعارض کار - خانواده مطالعه شده است (اندرسون، کوفی و بایرلی، ۲۰۰۲؛ شافر، هریسون، گیلی و لوک، ۲۰۰۱). اندرسون و همکاران دریافتند که تعارض کار - خانواده و نه تعارض خانواده - کار نیات ترک شغل را پیش بینی می نماید. به طور کلی پژوهش ها از رابطه مثبت بین تعارض کار - خانواده و نیات ترک شغل حمایت کرده اند (برای مثال، برانون، زین، مور و دیویس، ۲۰۰۲؛ نت می پرو همکاران، ۱۹۹۶).

سبک رو، کلهریان، کامجو و طالقانی (۱۳۸۸). در پژوهشی ارتباط میان حمایت های سازمانی، تعارض کار - خانواده و قصد ترک خدمت را با استفاده از نمونه از پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر تهران مورد بررسی قرار دارند. نتایج نشان دادند که حمایت های سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل می نماید و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می دهد. به علاوه یافته ها نشان داد که تعارض خانواده - کار با قصد ترک ($p < 0/001$) و ($r = 0/57$) و همچنین تعارض کار - خانواده با قصد ترک خدمت ($p < 0/001$) و ($r = 0/41$) همبستگی مثبت دارند.

مطالعات چندی کاراتپ و باددار^۹ (۲۰۰۶) و آس لام، شومایلا، آزار و ساداقت^{۱۰} (۲۰۱۱) همبستگی مثبتی را بین تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با قصد ترک شغل کارکنان نشان دادند.

1. Steers & Mowday
2. Tett & Meyer
3. Hewitt
4. Halaby
5. Muller, Iverson & Price
6. Anderson, Coffey & Byerly
7. Shaffer, Harrison, gilly & luck
8. Brannon, Zinn, Mor & Davis
9. Karatep & Baddar
10. Aslam, Shumaila, Azhar & Sadaqat

با وجود این پیشینه مشکلات، تاثیرهای ناشی از تعارض کار- خانواده بر نتایج کاری در کشور ما کمتر مورد مطالعه قرار گرفته اند. بدون بررسی ابعاد و اثرات تعارض کار- خانواده، خانواده - کار همواره اثرات مخرب آن به قوت خود باقی است و به صورت نهان منجر به کاهش مؤلفه های سلامت و بهزیستی فردی و سازمانی و در نهایت کاهش بهره وری و احتمالاً "ترک شغل و کاهش تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی می گردد که این عوامل هزینه سنگینی برای سازمان دربر خواهد داشت. بر این اساس این مقاله باهدف بررسی مشکلات بیان شده رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده - کار با میل ماندن در شغل و اشتیاق شغلی را در کارکنان یکی از شرکت های پتروشیمی را مورد بررسی قرار داده است.

سوالات پژوهش

- آیا بین تعارض کار - خانواده و هریک از ابعاد سه گانه آن با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تعارض خانواده - کار و هریک از ابعاد سه گانه آن با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تعارض کار - خانواده و هریک از ابعاد سه گانه آن با میل ماندن در شغل رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تعارض خانواده - کار و هریک از ابعاد سه گانه آن با میل ماندن در شغل رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در منطقه بندرامام خمینی بود که در زمستان سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. با توجه به اینکه شرکت متشکل از واحدهای مختلفی می باشد از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود ۲۵۰ نفر برآورد شده که پرسشنامه ها با مراجعه حضوری در اختیار آزمودنی قرار داده شد و در مجموع ۲۱۱ پرسشنامه دریافت گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده

برای سنجش تعارض کار - خانواده از پرسشنامه هجده ماده ی سنجه چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، استفاده شده است. این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. دامنه پاسخ ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار - خانواده بیشتر خواهد بود. ماده های این پرسشنامه هجده ماده ای، به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کارخانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می شود. از صرف وقت برای فعالیت های خانوادگی می کاهد)، سه ماده دوم تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می شود از صرف وقت برای شغل می کاهد)، سه ماده سوم، تعارض کار- خانواده بر مبنای توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که

صرف انجام شغل می شود از صرف انرژی برای فعالیت های خانوادگی می کاهد)، سه ماده چهارم، تعارض خانواده - کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می شود از صرف انرژی برای شغل می کاهد)، سه ماده پنجم، تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم، تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می سنجد.

در مطالعه رسولی (۱۳۸۸) روایی محتوای پرسشنامه تأیید گردید. همچنین در مطالعه متشرعی (۱۳۸۹) روایی هریک از خرده مقیاس های آن بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۱ برآورد گردید و در نهایت به لحاظ روایی محتوا به تأیید متخصصان روانشناسی صنعتی قرار گرفت. هم چنین در مطالعه واتای^۱ و همکاران (۲۰۰۶) روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند (به نقل از متشرعی، ۱۳۸۹).

در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه برای تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب (۰/۸۷، ۰/۷۲ و ۰/۶۵) محاسبه شده است.

پرسشنامه میل ماندن در شغل

آزمونی که برای اندازه گیری میزان میل ماندن در شغل مورد استفاده قرار گرفت، توسط واینر و واردی (۱۹۸۰) به منظور اندازه گیری میل ماندن در شغل ساخته شد و توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰)، به نقل از چرامی، (۱۳۸۷) ترجمه و تنظیم گردید. این پرسشنامه دارای چهار ماده است و آزمودنی ها می بایست هر کدام از گزینه ها را که بازگو کننده، نظر آنها در مورد محتوای سؤال است، علامت بگذارند. در نمونه ۸۸ نفری کارکنان تصفیه خانه اصفهان، ضریب پایایی این پرسشنامه را باروش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و باروش تصنیف (با استفاده از فرمول اسپیرمن - برون) ۰/۶۲ گزارش داده اند (امینی و نوری، ۱۳۷۵).

پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) بابه کارگیری آزمون مذکور در نمونه پرسنل شرکت نفت اهواز، ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۴ و ضریب روایی را ۰/۴۱ گزارش کرده اند (به نقل از چرامی، ۱۳۸۷).

خوشکام، نیسی و شکرکن (۱۳۸۶)، به نقل از چرامی، (۱۳۸۷) به کارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان آب و برق اهواز، ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۶۵ گزارش کردند. ضریب زوایی آن را از طریق همبسته کردن آزمون بانمره یک سوال کلی ۱۵ درجه ای محاسبه کردند. نتیجه نشان داد که بین پرسشنامه عملکرد شغلی و نمره یک سوال کلی روایی ۰/۳۹ در سطح $p < 0/001$ تعیین شد (به نقل از چرامی، ۱۳۸۷).

در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و باروش تصنیف ۰/۷۶ محاسبه گردید.

پرسشنامه اشتیاق شغلی

در این پژوهش اشتیاق شغلی با یک پرسشنامه ۱۷ ماده ای (سالانوا و سکاوفیلی، ۲۰۰۱) سنجیده شده است که در سه بعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از کاملاً " موافقم تا کاملاً" مخالفم درجه بندی شده اند و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ است (به نقل از خسروی، ۱۳۸۹).

هم چنین در تحقیق خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۹ و ضریب روایی ۰/۴۰ گزارش گردید.

کریم زاده (۱۳۸۷)، به نقل از خسروی، (۱۳۸۹) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ بدست آورد.

در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و با روش تصنیف ۰/۹۱ محاسبه گردید.

یافته های پژوهش

به منظور بررسی وجود ارتباط و میزان آن بین متغیرهای پیش بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار و ابعاد آن با متغیر اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی ساده بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل

متغیر ملاک (میل ماندن در شغل)	متغیر ملاک (اشتیاق شغلی)	P	تعداد	شاخص های آماری				مقیاس ها
				بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	
تعارض کار - خانواده	-۰/۴۸۵	۰/۰۰۱	۲۱۱	۴۵	۹	۲۳/۷۵	۶/۸۶	تعارض کار - خانواده
	-۰/۴۲۸	۰/۰۰۱	۲۱۱	۱۵	۳	۸/۲۷	۲/۹۳	مبتنی بر زمان
	-۰/۴۵۹	۰/۰۰۱	۲۱۱	۱۵	۳	۷/۶۳	۲/۹۴	مبتنی بر توان فرسایی
	-۰/۲۸۰	۰/۰۰۱	۲۱۱	۱۵	۳	۷/۸۳	۲/۵۵	مبتنی بر رفتار
خانواده - کار	-۰/۳۰۲	۰/۰۰۱	۲۱۱	۳۶	۹	۲۰/۳۲	۵/۰۱	تعارض خانواده - کار
	-۰/۲۷۵	۰/۰۰۱	۲۱۱	۱۴	۳	۶/۶۹	۲/۰۷	مبتنی بر زمان
	-۰/۱۹۸	۰/۰۰۱	۲۱۱	۱۵	۳	۵/۸۶	۲/۴۲	مبتنی بر توان فرسایی
	-۰/۱۸۶	۰/۲۴۳	۲۱۱	۱۵	۳	۷/۷۵	۲/۴۹	مبتنی بر رفتار
		-	۲۱۱	۸۵	۲۰	۶۱/۷۸	۱۲/۲۴	میل ماندن در شغل
		-	۲۱۱	۲۰	۴	۱۳/۴۱	۳/۹	اشتیاق شغلی

فرضیه ۱: بین تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۱-۱: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۱-۲: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۱-۳: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

فرضیه ۲: بین تعارض خانواده- کار با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۲-۱: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۲-۲: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان فرسایی با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

۲-۳: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار با اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد.

جدول ۱ ضریب همبستگی منفی میان تعارض کار- خانواده و خانواده- کار با اشتیاق شغلی را به ترتیب $(r = -0/508$ و $p < 0/001$) $(r = -0/452$ و $p < 0/001$) نشان می دهد. همچنین بین تعارض کار- خانواده و خانواده- کار مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار، با اشتیاق شغلی ضرایب همبستگی منفی و در سطح $p < 0/001$ معنی دار هستند.

بنابراین فرضیه های اول و دوم پژوهش تایید گردیدند هم چنین فرضیه های فرعی ۱-۱ و ۲-۱ و ۳-۱ و ۱-۲ و ۲-۲ و ۳-۲ پژوهش حاضر مورد تایید قرار گرفتند.

فرضیه ۳: بین تعارض کار- خانواده و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۳-۱: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۳-۲: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۳-۳: بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

فرضیه ۴: بین تعارض خانواده- کار و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۴-۱: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۴-۲: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان فرسایی و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

۴-۳: بین تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار و میل ماندن در شغل رابطه منفی وجود دارد.

بر اساس جدول شماره ۱ تعارض کار- خانواده با میل ماندن در شغل $(r = -0/485$ و $p < 0/001$) همبستگی منفی دارند. هم چنین بین تعارض کار- خانواده و خانواده- کار مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار با میل ماندن در شغل ضرایب همبستگی منفی مشاهده می شود که در سطح $p < 0/001$ معنی دار هستند. بنابراین فرضیه سوم و چهارم پژوهش تایید گردیدند و هم چنین فرضیه های فرعی ۱-۱ و ۲-۱ و ۳-۱ و ۳-۲ و ۴-۱ و ۴-۲ و ۴-۳ و ۴-۴ پژوهش حاضر نیز مورد تایید قرار گرفتند.

فرضیه ۵: بین ابعاد سه گانه تعارض کار-خانواده با اشتیاق شغلی رابطه چند گانه وجود دارد.

جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مربوط به تعامل ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده (مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار) با اشتیاق شغلی کارکنان با روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخص آماری
	۲	۱				متغیرهای پیش بین
۷۷/۳۲	-	$B = -۲/۰۳$ $\beta = -۰/۴۹۰$ $t = -۸/۱۲$ $p = ۰/۰۰۱$	$F = ۶۵/۹۹$ $p < ۰/۰۰۱$	۰/۲۴۰	۰/۴۹۰	۱- تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی
۸۱/۰۹	$B = -۰/۸۵۴$ $\beta = -۰/۱۷۸$ $t = -۲/۵۶$ $p = ۰/۰۰۱$	$B = -۱/۶۵$ $\beta = -۰/۳۹۸$ $t = -۵/۷۲$ $p = ۰/۰۰۱$	$F = ۳۷/۱۷$ $p < ۰/۰۰۱$	۰/۲۶۳	۰/۵۱۳	۲- تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار

مطابق نتایج بدست آمده ضریب همبستگی چند گانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر با $MR = ۰/۵۱۳$ و $RS = ۰/۲۶۳$ می باشد که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. باتوجه به نتایج بدست آمده فرضیه ۵ پژوهش تایید گردید و مشخص شد از میان ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده به ترتیب ابعاد مبتنی بر توان فرسایی و رفتار، قوی ترین ترکیب متغیرهای پیش بین برای تبیین واریانس اشتیاق شغلی می باشند.

باتوجه به ستون ضرایب غیر استاندارد (B) و عدد ثابت روش گام به گام پیش بینی نمره اشتیاق شغلی (\bar{y}) کارکنان به ترتیب از روی نمرات ابعاد (مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار (X)) توسط معادله پیش بین زیر امکان پذیر است:

$$\bar{y} = ۸۱/۰۹ - ۱/۶۵(۱X) - ۰/۸۴۵(۲X)$$

فرضیه ۶: بین ابعاد سه گانه تعارض خانواده- کار با اشتیاق شغلی رابطه چند گانه وجود دارد.

هم چنین به منظور بررسی فرضیه ششم پژوهش ضریب همبستگی چند گانه تعارض خانواده- کار با اشتیاق شغلی کارکنان با استفاده از روش تحلیل رگرسیون گام به گام محاسبه شد و نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مربوط به تعامل ابعاد سه گانه تعارض خانواده- کار (مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار) با اشتیاق شغلی کارکنان با روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخص آماری متغیرهای پیش بین
	۲	۱				
۷۴/۴۲	-	B = -۲/۱۵ $\beta = -۰/۴۲۷$ t = -۶/۸۳ p = ۰/۰۰۱	F = ۴۶/۶۸ p < ۰/۰۰۱	۰/۱۸۳	۰/۴۲۷	۱- تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان فرسایی
۷۹/۵۵	B = -۱/۰۳ $\beta = -۰/۱۷۵$ t = -۲/۶۶ p = ۰/۰۰۸	B = -۱/۸۵ $\beta = -۰/۳۶۷$ t = -۵/۵۸ p = ۰/۰۰۱	F = ۲۷/۵۶ p < ۰/۰۰۱	۰/۲۱۰	۰/۴۵۸	۲- تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان

مطابق نتایج مندرج در جدول ۳ ضریب همبستگی چند گانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر $MR = ۰/۴۵۸$ و $RS = ۰/۲۱۰$ می باشد که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه ۶ پژوهش تایید شد. همچنین می توان دریافت که ترکیب دومتغیر پیش بین تعارض خانواده - کار مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر زمان، قوی تری ترکیب متغیرهای پیش بین برای تبیین واریانس اشتیاق شغلی کارکنان می باشند.

با توجه به ستون ضرایب غیر استاندارد (B) و عدد ثابت به روش گام به گام، پیش بین نمره ی اشتیاق شغلی (\bar{y}) کارکنان به ترتیب از روی نمرات مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر زمان (X) توسط معادله پیش بین زیر امکان پذیر است.

$$\bar{y} = ۷۹/۵۵ - ۱/۸۵(1X) - ۱/۰۳(2X)$$

فرضیه ۷: بین ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده با میل ماندن در شغل رابطه چند گانه وجود دارد.

جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مربوط به تعامل ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده (مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار) با میل ماندن در شغل کارکنان با روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخص آماری متغیرهای پیش بین
	۲	۱				
۱۸/۰۸	-	B = -۰/۶۱۱ $\beta = -۰/۴۵۹$ t = -۷/۴۶ p = ۰/۰۰۱	F = ۵۵/۶۸ p < ۰/۰۰۱	۰/۲۱۰	۰/۴۵۹	۱- تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی
۱۹/۳۵	B = -۰/۳۲۷ $\beta = -۰/۲۴۵$ t = -۳/۳۲ p = ۰/۰۰۱	B = -۰/۴۲۳ $\beta = -۰/۳۱۷$ t = -۴/۳۱ p = ۰/۰۰۱	F = ۳۴/۷۱ p < ۰/۰۰۱	۰/۲۵۰	۰/۵۰۱	۲- تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان

مطابق نتایج بدست آمده ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر $MR=0/501$ و $RS=0/250$ می باشد. که در سطح $p<0/001$ معنی دار است. باتوجه به نتایج بدست آمده فرضیه ۷ پژوهش تایید شد. هم چنین می توان دریافت که ترکیب دومتغیرپیش بین تعارض کار - خانواده مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر زمان، قوی ترین ترکیب متغیرهای پیش بین برای تبیین واریانس میل ماندن در شغل کارکنان می باشد.

باتوجه به ستون ضرایب غیراستاندارد (B) و عدد ثابت گام به گام، پیش بینی نمره ی میل ماندن در شغل (\bar{y}) کارکنان به ترتیب از روی نمرات مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر زمان (X) توسط معادله پیش بین زیر امکان پذیر است.

$$\bar{y}=19/35-0/423(1X)-0/327(2X)$$

فرضیه ۸: بین ابعاد سه گانه تعارض خانواده - کار با میل ماندن در شغل رابطه چند گانه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل ابعاد سه گانه

تعارض خانواده - کار (مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار) با میل ماندن در شغل کارکنان با روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری متغیرهای پیش بین
	۲	۱				
۱۶/۹۰	-	B = -0/521 β = -0/275 t = -4/13 p = 0/001	F = 17/12 p < 0/001	0/076	0/275	۱- تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان
۱۸/۴۳	B = -0/233 β = -0/178 t = -2/22 p = 0/027	B = -0/479 β = -0/253 t = -3/79 p = 0/001	F = 11/18 p < 0/001	0/097	0/312	۲- تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار

مطابق نتایج مندرج در جدول ۵ ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر $MR=0/312$ و $RS=0/097$ می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه ۸ پژوهش تایید می شود. همچنین می توان دریافت که ترکیب دومتغیرپیش بین تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان و مبتنی بر رفتار قوی ترین ترکیب متغیرهای پیش بین برای تبیین واریانس میل ماندن در شغل کارکنان هستند.

باتوجه به ستون ضرایب غیراستاندارد (B) و عدد ثابت به روش گام به گام، پیش بینی نمره ی میل ماندن در شغل (\bar{y}) کارکنان به ترتیب از روی نمرات مبتنی بر زمان و مبتنی بر رفتار (X) توسط معادله پیش بین زیر امکان پذیر است.

$$\bar{y}=18/43-0/479(1X)-0/233(2X)$$

بحث و نتیجه گیری

مطابق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام مشاهده شد تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه منفی معنی دارد و از میان ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده بهترین پیش بین اشتیاق شغلی به ترتیب ابعاد مبتنی بر توان فرسایی و رفتار بودند. در تبیین آن دلایلی چند می توان برشمرد. گفته شده است استرس شغلی دارای اثر منفی در سازمان ها بر فرد و همین طور پیامدهای سازمانی است (سولسکی و اسمیت، ۲۰۰۵). تعارض کار- خانواده نیز در زیر مجموعه عوامل استرس زای ناشی از نقش قرار می گیرد که گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته های دو نقش متفاوت است (کان، ولف، کوین و اسنوک، ۱۹۶۴؛ کتز و کان، ۱۹۸۷؛ به نقل از مشرعی، ۱۳۸۹). عوامل متعددی منجر به استرس شغلی می شوند، برای مثال مشاغل یا حرفه های خاص مانند پلیس یا آتش نشان و هم چنین عناصر محیط فیزیکی مانند آلودگی - سروصدا، ویژگی های کاری خاص مانند کاریکناخت و تکراری و شیفت های طولانی می توانند استرس زا تر باشند (سولسکی و اسمیت، ۲۰۰۵). در سطح کوچک، کارکنان ممکن است استرس مرتبط با کار را از نقش های شغلی مشکل ساز، مانند تعارض نقش و ابهام نقش یا از تغییرات سازمانی تجربه نمایند. برای مثال استرس زاها در این دوره از قبیل تعارض کار- خانواده می توانند مورد بررسی قرار گیرند (سولسکی و اسمیت، ۲۰۰۵). این اضافه بار (استرس شغلی) در بعد روان شناختی و جسمی منجر به ناکافی بودن انرژی و توان فرد برای ایفای نقش دیگر (خانوادگی) و یا عدم کفایت ایفای مسئولیت های نقش دیگر حتی در ساعات هایی که در خانه حضور دارد می شود (بعد مبتنی بر توان فرسایی).

تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار نیز وجود هنجارها و انتظارات متعارض بین نقش های فرد است (کوپر، دیو و اودریسکول، ۲۰۰۱). بطور مثال انگیزه جاه طلبی و غیرصمیمی بودن که در محیط کار ارزشمند است می تواند در محیط خانواده منشاء تعارضات رفتاری شود (بعد مبتنی بر رفتار). این فشارها موجب بدبینی و نگرش های منفی نسبت به منشاء آن یعنی شغل گردیده و موجب کاهش انگیزه و اشتیاق شغلی می باشد.

یافته های حاصل از مطالعات چندی (مانند ون دالن، ویلمسن، سندرز، ون هولدن، ۲۰۰۹؛ لامبرت و هوگان، ۲۰۱۰). روابط بین تعارض کار- خانواده یا استرس شغلی را با فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی تایید نموده اند، که تعارض کار- خانواده با افزایش فرسودگی شغلی و کاهش اشتیاق مرتبط است. هم چنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نشان داد از میان ابعاد سه گانه تعارض خانواده - کار به ترتیب بعد مبتنی بر توان فرسایی و زمان بهترین پیش بینی کننده اشتیاق شغلی کارکنان هستند. در رابطه با تبیین این فرض گفته می شود که ناراحتی و مشکلات خانوادگی ممکن است با کار به دلیل کمبود وقت و انرژی تعارض پیدا کنند. که منجر به فرسودگی شغلی می شوند (تن براملهوس، باکروایون، ۲۰۰۸؛ گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). تعارض خانواده - کار

1. Sulsky & Smith
2. Cooper, Dewe & O'Driscoll
3. Ten Bruammelhuis, Bakker & Euwema

مبتنی بر فشار اشاره می کند به اینکه کارکن استرس شغلی را به دلیل مسئولیت های بالای خانوادگی تجربه می کند. به عبارتی به دلیل مشکلات خانوادگی، انرژی شان را در کارازدست می دهند، کمبود انرژی ممکن است منجر به فرسودگی عاطفی و کاهش نیرومندی شود. کارکن زمانی که دائماً احساس می کند فاقد انرژی برای روبروشدن با تقاضا های خانوادگی و کار است ممکن است از کارش کناره گیری نماید، برای مثال وقف شغلی پایین و افزایش بدبینی (پیترز، مونتگومری، باکروشا و فیلی ۲۰۰۵).

دوم تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان از قبیل احساس فشار زمانی یا به تاخیر افتادن کارها به دلیل مشکلات خانوادگی تبیینی برای کاهش اشتیاق شغلی است. کارکنی که کمبود وقت دارد یا حتی از کارش غیبت می کند، عملکرد بهینه را به تاخیر می اندازد. گرچه تاخیر در کار یا ترک ابتدا با کاهش وقف شغلی و تعهد شغلی مشخص می شود و بر این اساس ما پیشنهاد می کنیم که تعارض خانواده - کار احساس فرسودگی شغلی را افزایش می دهد، درحالیکه اشتیاق شغلی را که توسط نیرومندی، جذب و وقف شخص شده است را کاهش می دهد (شافیلی و همکاران، ۲۰۰۲).

نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نشان داد که بهترین پیش بین ماندن در شغل به ترتیب ابعاد مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر زمان می باشد. در تبیین این فرض گفته می شود که در واقع تعارض کار - خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقش از سوی کار و خانواده در تقابل و ناهماهنگی هستند. واکنش به استرس مربوط به نقش ممکن است منجر به اشتغال شناختی با منبع فشار گردد. فشار در یک بعد به طور مثبت با فشار در بعد دیگر رابطه دارد. زیرا ناتوانی و درماندگی شخص را برای برآورده کردن نقش دیگر نشان می دهد (برای مثال ویستمن، ایتزیون و گورتلر، ۲۰۰۴). به عبارتی عوامل فشارزای شغلی منجر به تحلیل رفتن سطحی از توان و انرژی کارکنان گردیده که توانایی آنان را در مقابله با مسئولیت های خانوادگی تحلیل برده است (بعدمبتنی بر توان فرسایی).

هم چنین زمان کار طولانی همواره مبنایی برای رخداد تعارض کار - خانواده (مبتنی بر زمان) بوده است و غیبت، کاهش تعهد سازمانی، ناخشنودی و نیات ترک پیامدهای مرتبط با تعارض کار - خانواده شناخته شده است (مازولو، برونینگ، کاسا و بورتون، ۲۰۰۸). کارمندانی که در محیطی کار می کنند که کار با خانواده در تداخل است و تعارض زیادی را تجربه می کنند به احتمال زیاد به دنبال محیط کاری خواهند بود که استرس کمتری در آن وجود داشته باشد (کوهن، ۱۹۹۷) و اگر احساس کنند که نمی توانند از عهده مشکلاتی که از تعارض ناشی می شود برآیند، ممکن است به فکر ترک سازمان فعلی خود بیافتند. به عبارتی نتایج نشان می دهد که کارکنان به علت تعارض کار - خانواده (ابعاد توان فرسایی و زمان) تحت استرس هستند و WFC عاملی موثر در کاهش انگیزه

1. Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli
2. Westman, Etzion & Gortler
3. Mazerolle, Bruening, Casa & Burton
4. Cohen

ماندن آنها در سازمان شان است.

به همین ترتیب مشاهده شد که کارکن به دلیل تعارض خانواده - کار (ابعاد مبتنی بر زمان - رفتار) احساس فشار نموده و این فشار در بعد زمانی نشان می دهد کارکنان به دلیل مشکلات و الزامات خانوادگی از نظر زمانی در تنگنا قرار می گیرند و این احساس فشار منجر به تاخیر و غیبت از کار شده و عملکرد بهینه را به تاخیر می اندازد و یا در بعد رفتاری به دلیل مشکلات خانوادگی در محیط کار تمرکز نداشته و با گذراندن وقت با موضوعات غیر کاری و یا گرفتن استراحت پزشکی برای رسیدگی به مشکلات خانوادگی عملکرد بهینه را تاخیر می اندازند که در ابتدا با کاهش تعهد شغلی همراه بوده و با کاهش میل ماندن در شغل و افزایش نیت ترک مرتبط می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نیز هم راستا با نتایج پژوهش های کیم، لیونگ، لی (۲۰۰۵)، کاراتپ و باددار (۲۰۰۶)، کانر و اسمیت (۲۰۰۸)، آس لام، شومایلا، آزار و ساداکت (۲۰۱۱) است. مطالعه سبک رو، کامجو و کلهریان (۱۳۸۸) نشان داد که تعارض کار - خانواده و خانواده - کار به صورت معنی داری با قصد ترک خدمت مرتبط است، بخصوص هرچه میزان تعارض کار - خانواده بیشتر باشد کارکنان سطوح پایین تری از میل ماندن در شغل را نشان خواهند داد.

پیشنادهای کاربردی

۱- در مواردی که کارکنان دچار گرانباری نقش (کار بیش از حد) هستند، تقسیم وظایف به نحو مناسب می تواند تأثیر مخرب تعارض کار - خانواده را کاهش دهد.

۲- با توجه به اینکه سرریز شدگی مثبت بین قلمرو کار - خانواده جزء اهداف مدیریت منابع انسانی است (هنگامی که کار و خانواده به طور متقابل همدیگر را تقویت کنند کارکنان زندگی توأم با بهزیستی غنی تری خواهند داشت) لذا ایجاد فرصت های مناسب تفریح و گردش برای کارکنان و خانواده آنها، ارائه برنامه های شاد و تفریحی در ایام آخر هفته می تواند منجر به شروع هفته کاری خوب و فرجبخش گردد.

۳- به کارکنانی که مشکل نگهداری از فرزندان خردسال، سالمندان و بیماران را به عهده دارند، کمک های مناسب ارائه گردد.

۴- پیشنهاد می نماید در مواجهه کارکنان با مشکلات حاد خانوادگی و بحران های اجتماعی، مرخصی استحقاقی اضطراری به تناسب نوع و شدت مشکل اعطا شود.

۵- فرصت هایی ایجاد شود تا همسران از محیط کار به منظور آشنایی با سختی مشاغل کار همسران شان بازدید نمایند.

۶- به منظور مدیریت میان تعارض نقش های چند گانه پیشنهاد می گردد دوره های آموزشی مناسبی مانند تعادل کار - خانواده - آموزش مهارتهایی مانند مدیریت زمان، مدیریت استرس، سبک های حل تعارض و... برنامه ریزی گردد به نحوی که به کارکنان کمک نماید تا با سازمان دهی وظایف کار - خانواده و ایجاد تعادل بتوانند خدمات بهتری در هر دو جهت کار - خانواده ارائه نمایند.

منابع

آقایی، اصغر؛ جلالی، داریوش؛ حسن زاده، ریحانه و اصلان، زهرا (۱۳۹۰). پیش بینی ابهام نقش، تعارض نقش، فرسودگی شغلی و ابعاد چهارگانه سرریز شدگی استرس مشاوران مراکز مشاوره شهر اصفهان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی آنان. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۶، شماره ۲۰، صص ۷-۱۹.

باوی، ساسان؛ کریمی، جواد؛ شیرالی نیا، خدیجه و ایمانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۶۵-۵۳.

حافظی، فریبا؛ افتخار، زهرا و شجاعی، رضا (۱۳۹۰). رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز بیدبلند. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۱۹-۳۵.

خسروی، ولی اله (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراه، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

چرامی، مریم (۱۳۸۷). بررسی روابط سبک های حل تعارض و منابع قدرت با عملکرد شغلی و میل ماندن در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

سبک رو، مهدی، کلهریان، رضا، کامجو، زین العابدین و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۰). تعارض کار- خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستانهای شهر تهران). مجله مدیریت دولتی، ۳، ۶، ۱۲۶-۱۱۱.

عسگری، پرویز و نکل زاده، مریم (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۳۷-۵۲.

گل پرور، محسن؛ واثقی، زهرا و جوادیان، زهرا (۱۳۹۰). الگوهای ساختاری رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با رفتارهای مثبت و منفی: شواهدی نوین و گسترده از رویکرد ایرانی استرس - نامتعادلی - جبران. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۷-۱۸.

مشرعی، محمدحسین و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۸۹). آزمون الگوی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهداد، علی، رحیمی، روشنگر و آتش پور سیدحمید (۱۳۹۰). مقایسه استرس شغلی و فراوانی حوادث شغلی در کارکنان اقماری و غیر اقماری. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۵۳-۶۳.

نادری، فرح، حیدری، علیرضا و مشعل پور، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه انعطاف پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز. یافته های نو در روانشناسی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۷-۲۴.

- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict. *The Journal of International Management Studies*, 3, 176-2.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practice: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 173, 1-24.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., & Sadaqat, S. (2011). Work-family conflicts: Relationship between work-life conflict and employee retention: A comparative study of public and private sector employees interdisciplinary. *Journal of Research in Business*, 1(2), 18-29.
- Azura, A., & Ali, H. (2006). The relationship between work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC) towards job burnout: A case at sarawak economic development corporation (SEDC). Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Ballout, I.H. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27(5), 437-466.
- Brannon, D., Zinn, J.S., Mor, V., & Davis, J. (2002). An exploration of job, organizational, and environmental factors associated with high and low nursing assistant turnover. *The Gerontologist*, 42, 159-168.
- Campbell, D.J., Campbell, K.M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4) 283-214.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multi dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249, 276.
- Chapman, N.J., Ingersoll-Dayton, B., & Neal, M.B. (1994). Balancing the multiple roles of work and caregiving for children, adults, and elders. In C. P. Keita, & Jxc. J. J. Hurrell (Eds.), *Stress in a changing workplace* (pp. 283-300). Washington, DC: American Psychological Association.
- Csikszentmihayi, M. (1990). *Flow: "The Psychology of optimal experience"*. New York: Harper and Row.
- Cohen, A. (1997). Nonwork influences on withdrawal cognitions: An empirical examination of an overlooked issue. *Human Relations*, 50(12), 1436-1511.
- Cooper, C.L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage.
- Dehdashti, S. & Sharafi, T. (2012). The relationship between family-to-work conflict of employee and co-workers' turnover intention. *Management Science Letters* 2 (2012) 1-10. Department of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
- Dess, G.G., & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover. *Social Capital and organization Performance*. *Academy of Management Review*, 26, 456-466.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dobrevna-Martinova, T., Villeneuve, M., Strickland, L., & Matheson, K. (2002). Occupational role

- stress in the Canadian Forces :Its association with individual and organizational well-being. Canadian Journal of Behavioral Science, 34, 111-121.
- Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work family conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 60-74.
- Garcia, G. (2006). Role stress and job engagement towards understanding positive psychology. MA. San Jose State.
- Gong, Y., Shenkar, O., Luo, Y., & Nyaw, M. (2001). Role conflict and ambiguity of CEOs in international joint ventures: A transaction cost perspective. Journal of Applied Psychology, 86, 764-773.
- Greenhaus, J.H., Powell G.N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90(2), 291-303.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Halaby, C.N. (1986). Worker attachment and workplace authority. American Sociological Review, 51, 634-649.
- Hewitt Associates. (2004). Strategies for Cost Management of the HR Function. Timely Topics Survey Results.
- Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagement. European Journal Of Social Sciences ISSN1450-2267 Vol.28 NO.1(2012), PP.109-118.
- Karatep, S., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. International Journal of Tourism Management, 27(5), 1017-1028.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations, 51, 157-177.
- Kim, W.G., Leong, J.K., & Lee, Y.K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. Hospitality Management, 24, 171-193.
- Krause, A.E. (2003). Work-Family balance: The relationship between employment type, work-family conflict and life satisfaction in women. Unpublished Masters Dissertation in the Faculty of Arts. University of Witwatersrand: Johannesburg.
- Lambert, E.G., & Hogan, N.L. (2010). Work-family conflict and job burnout among correctional staff. Psychol Rep, 106(1), 19-26.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Mazerolle, M.S., Bruening, E.J., & Casa, D. J. (2008). Work family conflict, part I: Antecedent of work family conflict in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. Journal Of Athletic Training, 43(5), 505.
- 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.. J Athl Train. 2008 Sep-Oct; 43(5):505-12.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. Canadian journal of Behavioral Science, 37(4), 283-298.
- Mueller, C.W., Iverson, R.D., & Price, J.L. (1999). The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment. Work and Occupation, 26: 187-219.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and

- home: How job demands and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S., & Kincaid, J.F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32 (3), 275-96.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediator of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Seligman, M.E.P., & Csikzentmihayi, M. (2000). "Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gilley, K.M., & Luk, D.M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment.
- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work Stress*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Steers, R.M., & Mowday, R.T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation process. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-281.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *personnel psychology*, 46, 259-293.
- Ten Bruammelhuis, L., Bakker, A., & Euwema, M.C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers work out comes? *Journal of Vocational Behavior*, 10, 1016.
- VanDaalen, G., Willemsen, T. M., Sanders, K., & van Veldhoven, M. (2009) Emotional exhaustion and mental health problems among employees doing "people work": The impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 291-303.
- Warner, M., & Hausdorf, A.P. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372-385.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11, 413-428.
- Willis, A.T., O'Conner, B.D., & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stress*, 22(2), 125-137.
- Wilson, G.M., Polzer-Debrwyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162-177.