

## رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان

زهرا افتخارصعادی<sup>۱</sup>  
ساسان باوی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بود. جامعه آماری شامل کارمندان مرد و زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بود. نمونه شامل ۲۰۰ نفر (۱۱۳ مرد و ۸۷ زن) که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرها عبارتند از: پرسشنامه تعارض کار - خانواده، پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی، پرسشنامه رضایت زناشویی و پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک. برای تحلیل داده‌ها علاوه بر روشهای توصیفی (میانگین و انحراف معیار) از ضریب همبستگی ساده و رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، که این رابطه در گروه مردان معنی‌دار نبود و در گروه زنان معنی‌دار بود. رابطه بین تعارض خانواده - کار و اشتیاق شغلی در کل نمونه و در گروه مردان و هم در گروه زنان معنی‌دار بود. این رابطه در کل نمونه و در گروه مردان منفی و معنی‌دار بود. ضرایب تحلیل رگرسیون با روش ورود برای ترکیب خطی تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و ترکیب خطی تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت زناشویی در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار، اشتیاق شغلی، رضایت زناشویی

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی انجام گرفته با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می‌باشد.

تغییر و تحولات جامعه فعلی منجر به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار و ازدیاد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل و رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دو شغله شده است. در این نوع خانواده‌ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسری و والدینی دارای نقش شغلی نیز هستند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد. زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل می‌شود اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید دچار نوعی تعارض کار- خانواده می‌شود (یونگ و لانگ، ۱۹۹۸).

یکی از قدیمی‌ترین تعریف‌ها در زمینه تعارض کار- خانواده مربوط به گرینهاوس و بیتل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) است. بر اساس این تعریف تعارض کار- خانواده نوعی اصطحکاک نقش‌هاست که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افراد وقت بیشتری را صرف نقش‌هایی می‌کنند که بیش از همه برای آنها اهمیت دارد و در نتیجه وقت کمتری را برای سایر نقش‌ها در نظر می‌گیرند و این امر احتمال بروز تعارض نقش را افزایش می‌دهد (گرینهاوس و بوتل، ۱۹۹۹). تقریباً تمامی بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار و خانواده انجام شده است بر این امر هم‌رای هستند که تعارض کار- خانواده می‌تواند برای افراد خانواده‌ها و سازمان‌ها، آثار زیانبار و نامناسبی بر جای گذارد (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

در پژوهش شوارتزبرگ و داتیل<sup>۳</sup> (۱۹۹۹)، به نقل از هِنسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در بررسی زنان شاغل، این نتیجه به دست آمده است که زنان سطوح بالایی از برآشفتگی مرتبط با اداره نقش‌های متعدد را تجربه می‌کنند. این افراد عزت نفس پایین و افسردگی بیشتری داشتند که این حالات با تعارض کار- خانواده آنان مرتبط بود. فرون، راسل و کوپر<sup>۵</sup> (۱۹۹۲) نیز طی مطالعات خود نشان دادند که تعارض کار- خانواده با افسردگی و کاهش سلامتی ارتباط دارد. تحقیق کاسک، لین و ازکی<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) بیانگر این موضوع است که تعارض کار- خانواده با کاهش رضایت شغلی و زناشویی همراه است. بدیان و همکارانش<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) نیز دریافته‌اند که با افزایش استرس نقش شغلی، رضایت از زندگی کاهش می‌یابد. به طور کلی تعارض کار خانواده برای افراد و سازمان به یک اندازه اهمیت دارد. زیرا تعارض برای افراد به عنوان منبع اصلی استرس یا پیامدهای منفی از جمله افزایش خطرهایی

1. Young & Loung
2. Greenhaus & Beutell
3. Schwartzberg & Dattel
4. Hennessy
5. Frone, Russel & Cooper
6. Kosek, Leen & Ozeki
7. Bedeiean et al

*Archive of SID*

برای سلامتی والدین شاغل، انجام ضعیف وظایف والدینی و همسری، بدخلفی - کاهش رضایت از زندگی، سلامت روانی پایین همبسته بوده و برای سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری - افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد شغلی سازمانی در پی خواهد داشت (داکسیری و هبگان<sup>۱</sup>، به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۵).

موفقیت افراد در محیط کار - خانواده بستگی به عواملی دارد که اشتیاق شغلی یکی از این فاکتورها است. اشتیاق شغلی باعث افزایش کارآیی و احساس رضایت فردی می‌شود. کارآیی و رضایت از جمله عوامل مهمی می‌باشند که در توسعه جوامع صنعتی مورد توجه هستند. یکی از مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو و افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه و رضامندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمان‌ها بسیار مهم است. همچنین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان اشتیاق شغلی آنهاست (پاشاکی، ۱۳۸۲).

هماهنگ با رشد اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای سازمان‌ها به کارمندان‌شان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی‌شان توجه می‌کنند، آنها نه تنها به عملکرد کارمندان که به سلامت و رضایت کارمندان‌شان علاقه مند شده‌اند. این عقیده وجود دارد که به منظور موفقیت و دوام آوردن در یک محیط پیوسته در حال تغییر، سازمان‌ها به کارمندان سالم و با انگیزه نیاز دارند. تغییرات در سازمان‌های جدید کارفرمایان را متقاعد کرده است که هر چه بیشتر به دانش و تجارب روانشناسی اعتماد کنند و این روند تغییرات منجر به روانشناسی سازمانها شده است.

با ظهور روانشناسی مثبت‌نگر، این شگفت آور نیست که جنبه‌های مثبت بهداشت و سلامت در روانشناسی سلامت شغلی طرفداران بیشتری پیدا کند. یکی از این جنبه‌های مثبت اشتیاق شغلی است که متضاد و نقطه مقابل فرسودگی<sup>۲</sup> در نظر گرفته شده است. اشتیاق نقطه مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. بر خلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارمندانی که مشتاق به شغلشان هستند یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری‌شان دارند و خودشان را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌دانند (شوفلی و باکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

فرسودگی و اشتیاق دو قطب متضاد یک پیوستار در رابطه با کار را تشکیل می‌دهند که فرسودگی نشان دهنده قطب منفی و اشتیاق نشان دهنده قطب مثبت می‌باشد. مسلش، شوفلی و لیتز<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) فرسودگی را در اصطلاحات خستگی<sup>۵</sup>، بدگمانی<sup>۶</sup> و کاهش کفایت حرفه‌ای<sup>۷</sup> تعریف کرده‌اند و به

1. Dakciri & Habbigan
2. burnout
3. Schaufeli & Bakker
4. Maslash, Schaufeli & Leiter
5. exhaustion
6. cynicism
7. reduced professional efficacy

*Archive of SID*

همین منوال اشتیاق را با انرژی<sup>۱</sup>، درگیری<sup>۲</sup> و کفایت<sup>۳</sup> مشخص کرده‌اند. عوامل متعددی بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد که یکی از آنها تعارض کار - خانواده است. الگوهای تعارض کار - خانواده پیشنهاد می‌کنند که:

الف) تعارض کار - خانواده هنگامی افزایش می‌یابد که خواسته‌های افراد یک حیطه با خواسته‌های افراد حیطه دیگر همخوان نیست.

ب) این تعارض تأثیر زیادی بر کیفیت کار و هم خانواده دارد و همچنین پژوهش‌های این حیطه نشان می‌دهند که ارتباط بین کار - خانواده دو جانبه است، یعنی کار می‌تواند با امور خانواده و خانواده می‌تواند با امور مربوط به کار تداخل نماید (آدامز و کینگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). علاقه به مطالعه تعارض کار - خانواده از این فرض هم ناشی می‌شود که تجربیات فرد از هر حیطه می‌تواند به حیطه دیگر منتقل شود (هارت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹).

همچنین لازم است بین تعارض کار - خانواده، خانواده، کار - تمایز قائل شویم (نتیمر، بولز و مک‌مورین<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). تعارض کار - خانواده هنگامی که نقش کار و خانواده در بعضی از جنبه‌ها ناسازگار است رخ می‌دهد. در خصوص تعارض کار - خانواده و خانواده - کار موارد زیر اهمیت زیادی دارد (هارت، ۱۹۹۹).

زمان مورد تقاضای یک نقش که با شرکت در نقش‌های دیگر مزاحمت ایجاد کند. استرس ناشی از یک نقش به نقش‌های دیگر منتقل می‌شود و از کیفیت زندگی در آن نقش می‌کاهد. رفتاری که در یک نقش موثر و مقتضی است و در نقش دیگر ناکارآمد و نامقتضی است. تعارض کار - خانواده هنگامی که تجربیات زندگی کاری موجب مزاحمت در خانواده می‌شود رخ می‌دهد.

تعارض خانواده با کار هنگامی که زندگی خانوادگی موجب مزاحمت در کار می‌شود رخ می‌دهد. مثال‌هایی از عواملی که تعارض کار - خانواده را به حد وسیع می‌رساند عبارتند از:

الف) فشارها در محیط کاری، ساعات کار بدون انعطاف، غیرقانونی و زیاد، ب) سفرهای طولانی مدت، کار زیاد، اشکال فشارهای شغلی، درگیری‌های بین پرسنل در کار، جابجایی شغل، عدم حمایت سازمان یا بازرسان، ج) فشار در محیط خانواده، حضور فرزند از حوادث خوب و بد و فراز و نشیب‌هایی پیش روی زوج می‌باشد. در این مدت آنها با هم زندگی می‌کنند، بر هم اثر می‌گذارند و نسبت به هم وابسته‌اند. عوامل اجتماعی و فردی متعددی بر تداوم زندگی مشترک یا جدایی زوجین موثرند (برنشتاین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳، ترجمه سهرابی، ۱۳۸۲).

1. energy
2. involvement
3. efficacy
4. Adoms & King
5. Hart
6. Netemyer, Boles & Mc-Murrian
7. Bernshtain

*Archive of SID*

هار و اسپل<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) مشاهده کردند تعارضات کار- خانواده بالا اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی محلی زلاندنو را کاهش می‌دهد.

باکر، دمروتی<sup>۲</sup> و شوفلی (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای دریافتند سختی کار و بحران‌های شغلی با تعارض کار- خانواده مرتبط است و تعارض کار- خانواده قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است. دمروتی، بکر و وایدونف<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) اقتضائات شغلی و تعارضات کار- خانواده را در کاهش رضایت شغلی دخیل می‌دانستند. مطالعه کونینک کو، بورک و فیکسینام<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) اقتضائات برنامه شغلی از طریق تعارض کار- خانواده بر خستگی تاثیر دارد. مطالعات گرین هاوس و بوتل (۱۹۹۹) تاثیر تعارضات کار- خانواده بر اشتیاق شغلی پایین را نشان داد. مطالعه مونو<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) دال بر اثر گذاری میزان کار بر تعارضات خانواده است. مطالعات کاپلمن و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، رایس و همکاران<sup>۷</sup> (۱۹۹۲)، توماس و گانستر<sup>۸</sup> (۱۹۹۵) و فرون (۲۰۰۵) بر کاهش اشتیاق شغلی و به تبع آن افزایش تعارض کار- خانواده اشاره داشتند. مطالعه کاتو و کانای<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) نشان داد انعطاف‌پذیری همسر و تقسیم کار بین زن و شوهر و انجام کارهای منزل با تعارض کار- خانواده رابطه دارد. در مطالعه‌ای آری و همکاران<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۹) نقش تعدیل‌کننده حمایت همسر در کاهش اثر نقش والدینی در تشدید تعارض کار- خانواده در والدین هنگ‌کنگ را نشان دادند. در مطالعه‌ای کوتلب و همکاران<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۶) دریافتند میزان حمایت خانواده و نگهداری از کودک به عنوان برخی از مولفه‌های رضایت زناشویی بر تعارض کار- خانواده تاثیر می‌گذارد. مطالعه گرینهاوس و بوتل (۱۹۹۹) نشان داد برجسته بودن نقش‌های خانوادگی فرد در خود انگاره فرد باعث افزایش تعارض کار- خانواده می‌شود. مطالعه لویس و کوپر<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۸) نشان داد وجود فرزندان کم سن و سال در خانه باعث افزایش تعارض کار- خانواده می‌شود. مطالعه ویدانوف<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۸) رابطه تعارض کار- خانواده با تعداد بیشتر ساعات صرف شده در منزل را نشان داد. نتایج مطالعه کارسون و کاکمار<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۰) دلالت بر رابطه تعارض کار- خانواده با شرایط منفی و برآشفتگی خانوادگی دارد. مطالعه هیل<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۵) رابطه مثبت تسهیل شرایط خانواده - کار بارضایت شغلی را نشان داد. و کیلی (۱۳۸۶) نشان

1. Harr & Spell

2. Demerouti

3. Voydanoff

4. Koyuncu, Burke & Fiksenbaum

5. Mauno

6. Kaplman et al

7. Rayes et al

8. Thomas & Ganster

9. Katoo & Kanaee

10. Aree et al

11. Kotlab et al

12. Loues & Cooper

13. Voydanoff

14. Carson & Kakmar

15. Heel

*Archive of SID*

داد رابطه مثبت شرایط مثبت خانوادگی با اشتیاق شغلی رابطه داد. بولز و بابین<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) براساس مطالعه‌ای مدعی شدند تداخل نقش‌های خانوادگی با نقش‌های شغلی باعث افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. ملکی‌ها، باغبان و فاتحی زاده (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران زن پرداختند. بر اساس نتایج تفاوت معنی‌داری بین پرستاران ثابت و شیفت در گردش در زمینه تعارض کار- خانواده به دست آمد و پرستاران شیفت در گردش میزان بیشتری از تعارض را تجربه کردند. گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان پرداختند. نتایج نشان داد که نزدیک به دو سوم زنان، تعارض دو حوزه را تجربه کرده‌اند. متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه شده در خانواده رابطه مثبت و معنی‌دار داشت. در حالی که متغیر سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان، حمایت توسط محل کار و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه منفی داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که نحوه تقسیم کار خانگی، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، سابقه کار و حمایت در محل کار ۰/۳۳ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. سبک رو، کلهریان و طالقانی (۱۳۹۰) در بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی و تعارض کار- خانواده و قصد ترک خدمت بر روی پرستاران بیمارستانهای تهران نشان دادند که حمایت سازمانی تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد. نتایج همچنان نشان داد که تعارض کار- خانواده و خانواده - کار به صورت مثبتی، قصد ترک خدمت پرستاران را تحت تاثیر قرار می‌دهد. ملکی‌ها (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی و زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان پرداخت. نتایج تفاوت معنی‌داری را بین دو گروه (آزمایش و گواه) در زمینه تعارض کار- خانواده، خانواده- کار و میزان رضایت شغلی و زناشویی و باور خود کارآمدی نشان داد. همچنین، نتایج نشان داد که برنامه آموزشی مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی و رضایت زناشویی و باور خود کارآمدی و کاهش تعارض کار- خانواده موثر بوده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت جهت افزایش اشتیاق شغلی در سطح کارکنان یک سازمان، عناصری مختلفی می‌بایست دست به دست هم دهند، همانند بالا بودن رضایت از زندگی، رضایت زناشویی و عدم تعارضات موجود در مسایل خانوادگی.

**فرضیه‌های پژوهش**

- بین تعارض کار - خانواده و اشتیاق شغلی در کارمندان مرد و زن رابطه وجود دارد.
- بین تعارض خانواده - کار و اشتیاق شغلی در کارمندان مرد و زن رابطه وجود دارد.
- بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در کارمندان مرد و زن رابطه وجود دارد.
- بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی در کارمندان مرد و زن رابطه وجود دارد.

*Archive of SID*

تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی کارمندان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.  
تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت زناشویی کارمندان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

**نمونه و روش نمونه‌گیری**

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز تشکیل می‌دهد که از بین آنها به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شد. روش اجرای پژوهش هم بدین صورت بود که، پژوهشگران ابتدا طی یک جلسه انفرادی در یک مکان آرام و دور از سر و صدا با همه آزمودنیها مصاحبه انفرادی به عمل آمد و در این مصاحبه به همه آزمودنیها در مورد اهداف پژوهش، کاربردهای علمی و عملی پژوهش، رعایت اصول اخلاقی توسط پژوهشگران توضیحات یکسانی داده شد. بعد از این که آزمودنیها با تمایل شخصی خودشان (بصورت داوطلبانه) فرم رضایت نامه شرکت در پژوهش را امضا کردند، تمامی ابزارهای تحقیق طی یک دفترچه در اختیار آزمودنیها قرار گرفت و دستورالعمل لازم جهت پرکردن ابزارها توسط پژوهشگران توضیح داده شد و سپس آزمودنیها موظف به انجام کار محوله توسط پژوهشگران شدند.

**ابزار پژوهش**

جهت اجرای این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

۱- پرسشنامه تعارض کار - خانواده، لذت میرز، برلز و مک ماریان<sup>۱</sup> (۱۹۹۶)

۲- مقیاس اشتیاق شغلی

۳- پرسشنامه دموگرافیک

۴- پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ، اولسون<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۸۹، به نقل از ثنایی، ۱۳۷۹).

**پرسشنامه تعارض کار - خانواده، لذت میرز، برلز و مک ماریان (۱۹۹۶)**

این پرسشنامه توسط لذت میرز، برلز و مک ماریان (۱۹۹۶) ساخته شد و دارای ۱۰ سوال است که پنج سؤال اول آن تعارض کار - خانواده و پنج سوال دوم تعارض خانواده - کار را بررسی می‌کند. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۹۱ و برای قسمت دوم ۰/۸۸ به دست آمده است. روایی پرسشنامه توسط سازندگان پرسشنامه به روش همبستگی هر دو قسمت آن با ۱۶ سازه روان‌شناختی مثل رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی، رضایت از زندگی، با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض و ابهام نقش با پرسشنامه ارتباط مثبت دارد (هنسی، ۲۰۰۵). سبک رو، کلهریان و طالقانی (۱۳۹۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش دادند. پایایی مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ به دست آمد.

1. Lezentmeyerz, Berlg & Makmayan

2. Enrich & Olson

## مقیاس اشتیاق شغلی

مقیاس اشتیاق شغلی اترخت<sup>۱</sup> توسط شوفلی و بکر (۲۰۰۳) ساخته شد و شامل سه جنبه سازنده اشتیاق شغلی می‌باشد و برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است. این پرسشنامه از ۱۷ پرسش با مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای تشکیل شده است که سه خرده مقیاس دارد شامل: ۱- انرژی حرفه‌ای که شش سوال می‌باشد (سوالات: ۱، ۴، ۸، ۱۲، ۱۵ و ۱۷ مثال: هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم). ۲- فداکاری حرفه‌ای که شامل پنج سوال می‌شود (سوالات: ۲، ۵، ۷، ۱۰ و ۱۳ مثال: به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم). ۳- شیفتگی حرفه‌ای که شامل شش سوال می‌باشد (سوالات: ۳، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۶ مثال: هنگام کار کردن زمان به سرعت می‌گذرد). باسکین<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس را ۰/۹۱ و در خرده مقیاس‌های آن به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۷۹ به دست آورد. پایایی مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید.

## پرسشنامه دموگرافیک

پرسشنامه دموگرافیک سوالاتی راجع به سن، میزان تحصیلات، سن هنگام ازدواج، طول مدت ازدواج، میزان ساعات کاری روزانه، شغل و وضعیت استخدام، نحوه همکاری در امور منزل و تمایل به شغل بیرون از منزل زن شاغل و همسرش پرسیده شده است.

پرسشنامه رضایت زناشویی اینریج<sup>۳</sup> اولسون و همکاران

پرسشنامه اینریج توسط اولسون و همکاران در سال ۱۹۸۹ با هدف ارزیابی و شناسایی زمینه‌های بالقوه مشکل‌زا و شناسایی زمینه‌های قوت و پرباری روابط زناشویی ساخته شده است. (به نقل از ثنایی، ۱۳۷۹). فرم بلند، پرسشنامه رضایت زناشویی از ۱۱۵ سوال بسته و ۱۲ خرده آزمون تشکیل شده است که عبارتند از: ۱- پاسخ قراردادی، ۲- رضایت زناشویی، ۳- مباحث شخصیتی ۴- روابط زناشویی، ۵- حل تعارض، ۶- نظارت مالی، ۷- فعالیت‌های اوقات فراغت، ۸- روابط جنسی ۹- ازدواج و بچه‌ها، ۱۰- دوستان و بستگان، ۱۱- نقش‌های زن و مردی، ۱۲- جهت‌گیری عقیدتی. به جز مقیاس اول که ۵ سوال دارد بقیه مقیاس‌ها شامل ۱۰ سوال است. پاسخ به سوالات به صورت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافق، موافق، نه موافق و نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالف (ثنایی، ۱۳۷۹) است. در این پژوهش از فرم ۴۷ سوالی پرسشنامه رضایت زناشویی اینریج استفاده شد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴، به دست آمد.

## یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.

این فرضیه در سه سطح مورد بررسی قرار گرفت.

الف: بین تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی در بین کارمندان زن و مرد رابطه وجود دارد.

1. Utrecht
2. Baskeen
3. Enrich



## Archive of SID

ب: بین تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی کارمندان مرد رابطه وجود دارد.

ج: بین تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی کارمندان زن رابطه وجود دارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ی اول پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

**جدول ۱. ضرایب همبستگی و سطح معنی داری تعارض کار- خانواده با متغیرهای مورد مطالعه**

متغیر مورد مطالعه	جنسیت	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
اشتیاق شغلی	مرد	۱۱۳	-۰/۱۹	۰/۱
	زن	۸۷	-۰/۴۵	۰/۰۰۱
	کل	۲۰۰	-۰/۲۸	۰/۰۰۲
رضایت زناشویی	مرد	۱۱۳	-۰/۰۷	۰/۵۳
	زن	۸۷	-۰/۱۶	۰/۲۴
	کل	۲۰۰	-۰/۱	۰/۲۸

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، رابطه بین تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی در کل کارمندان ( $r = -0/28$  و  $P = 0/002$ ) و کارمندان زن ( $r = -0/45$  و  $P = 0/001$ ) منفی معنی دار است. اما این رابطه در کارمندان مرد ( $r = -0/19$  و  $P = 0/1$ ) علی‌رغم این که منفی است، اما معنی دار نیست. بنابراین فرضیه اول پژوهش حاضر در کل کارمندان و کارمندان مرد تایید شد، ولی در کارمندان زن مورد تایید واقع نشد.

**فرضیه دوم:** بین تعارض خانواده - کار و اشتیاق شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.

این فرضیه در سه سطح مورد بررسی قرار گرفت،

الف: بین تعارض خانواده- کار و اشتیاق شغلی در بین کارمندان مرد و زن رابطه وجود دارد.

ب: بین تعارض خانواده- کار و اشتیاق شغلی کارمندان مرد رابطه وجود دارد.

ج: بین تعارض خانواده- کار و اشتیاق شغلی کارمندان زن رابطه وجود دارد.

**جدول ۲. ضرایب همبستگی و سطح معنی داری تعارض خانواده - کار با متغیرهای مربوطه**

متغیر مورد مطالعه	جنسیت	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
اشتیاق شغلی	مرد	۱۱۳	-۰/۲۳	۰/۰۵
	زن	۸۷	-۰/۲۷	۰/۵۹
	کل	۲۰۰	-۰/۲۵	۰/۰۰۶
رضایت زناشویی	مرد	۱۱۳	-۰/۳۱	۰/۰۰۶
	زن	۸۷	-۰/۳۱	۰/۰۰۹
	کل	۲۰۰	-۰/۳۵	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین تعارض خانواده - کار و اشتیاق شغلی در کل کارمندان ( $r = -0/25$  و  $P = 0/006$ )، در کارمندان مرد ( $r = -0/23$  و  $P = 0/05$ ) منفی و معنی دار است. اما ضریب همبستگی تعارض خانواده- کار با اشتیاق شغلی در زنان ( $r = -0/27$  و  $P = 0/59$ ) معنی دار نیست. بر این اساس می‌توان بیان داشت فرضیه دوم پژوهش در

مورد کل کارمندان و کارمندان مرد تایید شد، ولی در مورد کارمندان زن رد شد. فرضیه سوم: بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد. این فرضیه در سه سطح مورد بررسی قرار گرفت، الف: بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی در بین کارمندان مرد وزن رابطه وجود دارد. ب: بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی کارمندان مرد رابطه وجود دارد. ج: بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی کارمندان زن رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی در کل کارمندان ( $r = -0.1$  و  $P = 0.28$ )، کارمندان مرد ( $r = -0.07$  و  $P = 0.53$ ) و کارمندان زن ( $r = -0.16$  و  $P = 0.24$ ) معنی دار نیست. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تایید واقع نشد. فرضیه چهارم: بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی کارمندان رابطه وجود دارد. این فرضیه در سه سطح مورد بررسی قرار گرفت، الف: بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی در بین کارمندان مرد وزن رابطه وجود دارد. ب: بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی کارمندان مرد رابطه وجود دارد. ج: بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی کارمندان زن رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین تعارض خانواده - کار و رضایت زناشویی در کل کارمندان ( $r = -0.35$  و  $P = 0.001$ )، در کارمندان مرد ( $r = -0.31$  و  $P = 0.006$ ) و در کارمندان زن ( $r = -0.31$  و  $P = 0.009$ ) منفی و معنی دار است. بنابراین فرضیه چهارم این پژوهش تایید شد. فرضیه پنجم: بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی کارمندان رابطه ی چندگانه وجود دارد.

### جدول ۳: ضرایب رگرسیون متغیرهای روانشناختی پیش بین با اشتیاق شغلی به روش ورود

ضرایب رگرسیون ( $\beta$ )		F (P)	RS	MR	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۲	۱					
	$\beta = 0.59$ $t = 7.8$ $p = 0.001$	۶۰/۵ ( $< 0.001$ )	۰/۳۴	۰/۵۸۷	تعارض کار - خانواده	اشتیاق شغلی
$\beta = 0.18$ $t = 2.3$ $p = 0.02$	$\beta = 0.53$ $t = 6.8$ $p < 0.001$	۳۴/۲ ( $< 0.001$ )	۰/۳۷	۰/۶۱۴	تعارض خانواده - کار	

در جدول ۳ روابط چندگانه‌ی تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با اشتیاق شغلی از طریق تحلیل رگرسیون چند متغیری، ارائه شده است. چنان که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، همبستگی چندگانه با روش ورود مکرر برای ترکیب خطی تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با اشتیاق شغلی برابر با ۰/۶۱۴ می‌باشد. ضریب تعیین برابر با ۰/۳۷ و نسبت F برابر با ۳۴/۲ است که در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی دار است. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. به عبارتی ۳۷ درصد از واریانس

## Archive of SID

اشتیاق شغلی بوسیله تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار تبیین می‌گردد.  
فرضیه ششم: بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت زناشویی کارمندان رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

## جدول ۴. ضرایب رگرسیون تعارضکار-خانواده و خانواده-کار با رضایت زناشویی به روش ورود

ضرایب رگرسیون ( $\beta$ )		F (P)	RS	MR	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۲	۱					
	$\beta = 0/35$ $t = 4$ $p < 0/001$	۲۵/۸ ( $< 0/001$ )	۰/۴۸	۰/۶۹۴	تعارض کار-خانواده	رضایت زناشویی
$\beta = 0/19$ $t = 2/6$ $p = 0/01$	$\beta = 0/35$ $t = 4$ $p < 0/01$	۲۰/۶ ( $< 0/001$ )	۰/۴۸	۰/۶۹۴	تعارض خانواده-کار	

در جدول ۴ روابط چندگانه‌ی تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با رضایت زناشویی از طریق تحلیل رگرسیون چند متغیری، ارائه شده است. چنان که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، همبستگی چندگانه با روش ورود مکرر برای ترکیب خطی تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار با رضایت زناشویی برابر با ۰/۶۹۴ می‌باشد. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۸ و نسبت F برابر با ۲۰/۶ است که در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی دار است، بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. به عبارتی ۴۸ درصد از واریانس رضایت زناشویی توسط تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار تبیین می‌گردد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به بررسی رابطه بین تعارض خانواده - کار و تعارض کار - خانواده با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی کارمندان دانشگاه آزاد اهواز پرداخته شد. نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه‌های اول، دوم این پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار- خانواده، رابطه معنی‌داری با رضایت زناشویی در کل کارمندان نشان نداد، اما این تعارض رابطه معنی‌داری با اشتیاق شغلی، به ویژه در کارمندان زن نشان داد؛ به گونه‌ای که با افزایش تعارضات کار- خانواده، به ویژه در کارمندان زن، اشتیاق شغلی آنان کاهش می‌یافت. به نظر می‌رسد که کارمندان عمدتاً در جریان تجربه شغلی آموخته‌اند که سعی کنند مسائل شغلی را در حد امکان از مسائل دیگر زندگی جدا کنند و سعی کنند به وظایف خود در سایر حیطه‌ها به خوبی بپردازند و چالش‌های شغلی مانع از ایجاد بحران در حوزه‌های دیگر زندگی شود. لذا سعی در وارد نکردن چالش‌های کاری به حیطه خانواده و ایجاد نشدن تنش در بافت خانواده نشوند. رابطه منفی اشتیاق شغلی با تعارضات کار- خانواده با نتایج مطالعات هار و اسپل (۲۰۰۶) که مشاهده کردند تعارضات کار- خانواده بالا اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی محلی زنان را کاهش می‌دهد، مطالعات باکر و همکاران (۲۰۰۵) که دریافت سختی کار و بحران‌های شغلی با تعارض کار- خانواده مرتبط است و تعارض کار-

## Archive of SID

خانواده قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است، مطالعه دمروتی و همکاران (۲۰۱۰) که اقتضانات شغلی و تعارضات کار- خانواده را در کاهش رضایت شغلی دخیل می‌دانست، مطالعه کوینک کو و همکاران (۲۰۰۶) مبنی بر اثرگذاری اقتضانات برنامه شغلی از طریق تعارض کار- خانواده بر خستگی، مطالعات گرین گلاس و بوتل (۱۹۹۹) در خصوص تاثیر تعارضات کار- خانواده بر اشتیاق شغلی، مطالعه مونو (۲۰۱۰) مبنی بر اثرگذاری میزان کار بر تعارضات خانواده و مطالعات کاپلمن و همکاران (۲۰۰۵)، رایس و همکاران (۱۹۹۲) توماس و گانستر (۱۹۹۵) و فرون (۲۰۰۵) در این خصوص همخوانی دارد.

نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه دوم بیانگر آن بود که افزایش تعارض خانواده- کار باعث کاهش اشتیاق شغلی به ویژه در مردان می‌شود. این نتایج با نتایج بدست آمده از مطالعه هیل (۲۰۰۵) مبنی بر رابطه مثبت تسهیل شرایط خانواده - کار بارضایت شغلی، مطالعه گرین هاوس و بوتل (۱۹۹۹) و مطالعه و کیلی (۱۳۸۶) در خصوص رابطه مثبت شرایط مثبت خانوادگی با اشتیاق شغلی همخوان است. ولی با مطالعه بولز و باین (۱۹۹۹) که مدعی شده‌اند تداخل نقش‌های خانوادگی با نقش‌های شغلی باعث افزایش اشتیاق شغلی می‌شود، ناهمخوان است. در مطالعه ای بولز و باین بیان می‌کنند که در این حالت افراد کار را به عنوان یک ابزار یا منبعی جهت حل تعارض خانوادگی خود ادراک می‌کنند و از این رو کارشان به عنوان یک منبع رضایت آمیز مطرح می‌شود. البته از سوی دیگر این احتمال هم مطرح است که تداخل نقش‌های خانوادگی با نقش‌های شغلی تنها در زمانی که کارکرد خانواده به نحو احسن است و فرد بیشترین احساس رضایت را از طبیعت خانوادگی خود دارد، موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. ولی وقتی که این رضایت از خانواده و همسر در حد متوسط و به ویژه در حد پایین است، این تداخل به کاهش اشتیاق شغلی می‌انجامد. همین مسئله هم احتمالاً موجب ناهمخوانی نتایج این پژوهش و مطالعه حاضر باشد، چرا که نمونه پژوهشی حاضر بر اساس سطوح مختلف رضایت از خانواده بوده است نه صرفاً کارمندان دارای رضایت خانوادگی بالا.

نتایج حاصل از فرضیه سوم که نشان داد بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی رابطه‌ای وجود ندارد، با نتایج حاصل از مطالعه کاتو و کانای (۲۰۰۶) مبنی بر رابطه انعطاف‌پذیری همسر و تقسیم کار بین زن و شوهر و انجام کارهای منزل با تعارض کار- خانواده و مطالعه آری و همکاران (۱۹۹۹) در خصوص نقش تعدیل‌کننده حمایت همسر در کاهش اثر نقش والدینی در تشدید تعارض کار- خانواده در والدین هنگ‌کنگی، مطالعه کوتلب و همکاران (۱۹۹۶) در مورد میزان حمایت خانواده و نگهداری از کودک به عنوان برخی از مولفه‌های رضایت زناشویی بر تعارض کار- خانواده، مطالعه گرینهاوس و بوتل (۱۹۹۹) در خصوص برجسته بودن نقش‌های خانوادگی فرد در خود انگاره فرد و افزایش تعارض کار- خانواده، مطالعه لوئیس و کوپر (۱۹۹۸) در مورد افزایش این تعارض با وجود فرزندان کم سن و سال در خانه و یا مطالعه ویدانوف (۱۹۹۸) مبنی بر رابطه آن با تعداد بیشتر ساعات صرف شده در منزل و نتایج مطالعه کارسون و کاکمار (۲۰۰۰) مبنی بر رابطه آن با شرایط منفی و برآشفستگی خانوادگی، ناهمخوان است.

در واقع در حالی که تمامی مطالعات قبلی بر وجود رابطه بین تعارضات کار- خانواده و رضایت

*Archive of SID*

زناشویی متفق القولند، ولی در این پژوهش، چنین رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، حتی یافته‌های فرعی هم نشان می‌دهد که صرفاً خرده‌مقیاس رضایت زناشویی از بین ۱۲ خرده‌مقیاس پرسشنامه رضایت زناشویی رابطه منفی معنی‌داری با تعارض کار - خانواده نشان می‌دهد و در سایر حیطه‌ها چنین رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود. این ناهمخوانی‌ها از جهتی متأثر از تفاوت در نمونه‌های آماری و از طرف دیگر متأثر از نوع اندازه‌گیری رضایت زناشویی است، به گونه‌ای که برخلاف مطالعه حاضر که نمره کل رضایت زناشویی انریچ از مجموع نمرات خرده‌مقیاس‌های ۱۲ گانه آن بدست آمده بود، در مطالعات قبلی هر یک حیطه‌های خاصی که از رضایت زندگی زناشویی نظیر، مشارکت همسر در امور خانه، وجود فرزندان خردسال، توافق همسر با کار فرد و... را مورد بررسی قرار داده بودند و احتمالاً این امر هم در حصول این نتایج نقش داشته است. البته این درحالی است که کارمندان دانشگاه آزاد هم احتمالاً به دلیل سطح تحصیلات بالاتر، توانایی بهتری در مدیریت زندگی زناشویی خود داشته‌اند و این باعث رضایت زناشویی بیشتر آنان می‌شود و خود این مسئله منجر می‌شود که کارمندان دانشگاه نسبت به دیگر مشاغل مورد بررسی، مانند هتل‌داری، حسابداران و والدین عادی، ضمن آن که رضایت زناشویی بیشتری داشته باشند، تعارض کار - خانواده کمتری را هم گزارش کنند.

ارزیابی فرضیه چهارم حاکی از آن بود که افزایش تعارض خانواده - کار باعث کاهش رضایت زناشویی در مورد کارمندان مرد و زن می‌شود. این نتایج با نتایج حاصل از مطالعه انجام شده توسط هیل (۲۰۰۵) مبنی بر این که تسهیل شرایط خانواده - کار باعث افزایش رضایت زناشویی در زوجین می‌شود، گرین هاوس و بوتل (۱۹۹۹) در خصوص حمایت همسر باعث کاهش تعارض خانواده - کار می‌شود، دیدگاه وایدانوف (۱۹۹۸) مبنی بر این که حمایت همسر باعث کاهش تعارضات شغلی می‌شود و مطالعه و کیلی (۱۳۸۶) مبنی بر این که همکاری شوهر در امور منزل و فرزندان با بهبود عملکرد شغلی همسران شاغل همراه است، همخوانی دارد. همگی این مطالعات بر این نکته صحه می‌گذارند که سلامت خانواده با رضایت زناشویی ارتباط مثبت دارد و به تبع این سلامت در جریان فعالیت شغلی به بهبود راندمان کاری می‌انجامد، لذا وقتی ساخت خانواده به گونه‌ای باشد که کمترین نقش را برای سرپرست به همراه داشته باشد، بدیهی است رضایت خانوادگی بالا است و فرد شرایط کاری خود را به خوبی مدیریت می‌کند. در واقع، رضایت زناشویی که شاخص مستقیم و عینی از وضعیت و ادراک زن و شوهر از روابط بین فردی درون خانواده است و تعارض کار - خانواده که یک شاخص از نقش چالش‌زای خانوادگی در عملکرد شغلی می‌باشد، لذا وقتی رضایت زناشویی بالا باشد، قبل از هر چیز بیانگر روابط بین فردی سالم است که این سلامت روابط بین فردی بر عملکرد شغلی فرد نیز اثر مثبت می‌گذارد، در عوض ساخت مختل خانواده از یک سو نارضایتی زناشویی را به همراه دارد و از سوی دیگر به افزایش تعارضات کار خانواده منجر می‌شود. به نظر می‌رسد کارمندان در حالی که قادر به کنترل و مدیریت چالش‌های کاری در درون خانه هستند، در مورد تعارضات خانواده - کار به گونه‌ای محتاط‌تر عمل می‌کنند و شاهد تأثیر وضعیت و عملکرد شغلی خود بر رضایت زناشویی هستند.

*Archive of SID*

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر در جدول ۳ نشان داد که متغیرهای پیش بین مورد بررسی ۳۷ درصد واریانس اشتیاق شغلی کارمندان را تبیین می‌کنند. این موضوع بیانگر اهمیت این متغیرها می‌باشد.

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر در جدول ۴ نشان داد که متغیرهای پیش بین مورد بررسی ۴۸ درصد واریانس رضایت زناشویی کارمندان را تبیین می‌کنند. این موضوع بیانگر اهمیت این متغیرها می‌باشد که حدود نیمی از واریانس رضایت زناشویی را تبیین می‌کنند. مهمترین متغیر پیش بین در این پژوهش تعارض خانواده - کار می‌باشد. در واقع به دلیل تأثیر منفی چالش‌ها و تعارضات خانوادگی بر عملکرد شغلی، کارکرد فرد کاهش می‌یابد، از طرفی رضایت زناشویی که شاخص مستقیم و عینی از وضعیت و ادراک زن و شوهر از روابط بین فردی درون خانواده است و تعارض خانواده - کار که یک شاخص از نقش چالش زای رضایت زناشویی در عملکرد شغلی می‌باشد نشان می‌دهد که وقتی رضایت زناشویی بالا باشد، قبل از هر چیز بیانگر روابط بین فردی سالم است که این سلامت روابط بین فردی بر عملکرد شغلی فرد نیز اثر مثبت می‌گذارد، در عوض ساخت مختل خانواده از یک سو نارضایتی زناشویی را به همراه دارد و از سوی دیگر به افزایش تعارضات خانواده - کار منجر می‌شود. با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد با توجه به اینکه تعارضات شغلی - خانوادگی دارای نقش اساسی در اشتیاق شغلی کارمندان است، پیشنهاد می‌شود مسئولان در قالب برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی ضمن خدمت، سعی در آشناسازی کارمندان با این مفهوم و آموزش شیوه‌های پیشگیری و کاهش این تعارضات نمایند. لذا به مسئولان توصیه می‌گردد که در برنامه‌های بهبود وضعیت کارمندان به این مسئله از جنبه‌های مختلف توجه کنند، یعنی ضمن توجه ویژه به وضع معیشتی کارمندان، درصدد تقویت مراکز مشاوره شغلی و مشاوره خانوادگی برای کارمندان برآیند.

## منابع

- برنشتاین، دیود (۲۰۰۳). استرس و خانواده سالم. ترجمه مهدی سهرابی (۱۳۸۲). تهران: انتشارات البرز.
- پاشاکی، اسماعیل (۱۳۸۲). بررسی رابطه سبک‌های مقابله با رضایت زناشویی و سلامت روانی دانشجویان متأهل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تهران.
- ثناپی، باقر (۱۳۷۹). مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. تهران: انتشارات بعثت.
- رستگار خالده، ابراهیم (۱۳۸۵). خانواده، کار، جنسیت. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی.
- سبک‌رو، مهدی؛ کلهریان، رضا و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی و تعارض کار - خانواده و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستانهای تهران. مجله‌ی مدیریت دولتی، دوره‌ی سوم، شماره‌ی ششم، صفحه‌ی ۱۱۱-۱۲۶.
- گروسی، سعید و آدینه‌زاد، راحله (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. دو فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، سال هفتم، شماره ۱.
- ملکی‌ها، مرضیه (۱۳۸۷). تاثیر آموزش مدیریت تعارض - خانواده بر رضایت شغلی و زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۷). بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران زن اصفهان. مجله‌ی علوم رفتاری، دوره‌ی ششم، شماره‌ی سوم.
- وکیلی، اختر (۱۳۸۷). مقایسه میزان سلامت روانی خانم‌های دارای مشکلات حاد با خانم‌های گروه مشاوره. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- Adams, A.G., & King, O. W. (1996). Relationships of job and family involvement family social support and work family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4, 411-420.
- Aree, F., Gatter, S., Daveed, Z., Loycoise, C., Korke, M., & Dorffman, E. (1999). Coping with role overload. In M. Frankhueser, U. Lunberg, & M. Chesnewy (Eds.) *Women, work and health: Stress and Opportunings*, New York: Plenum. pp. 85-110.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.
- Baskeen, R. M. (2007). The moderator -mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bedeian, A., Kanavg, P., Stanford, E., Karan, D., Borky, E., & Karson, J. (1998). Outcomes of work - family conflict among married male and female professionals academy of management. *Journal of Applied Psychology*, 14, 475-491.

- Bolz, R., & Babeen, D. (1999). Multiple role and role strain. Some notes on human energy, time and commitment, *American Sociological Review*, 24, 475-491.
- Carson, J., & Kakmar, J. (2000). The role of affectivity in job satisfaction. A meta – analysis. *Personality and Individual Difference*. *Journal of Personality*, 8, 86-102.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Frone, M. R. (2005). Relative contributions of childcare, spousal and organizational support in reducing work- family conflict for men and women: the case of turkey. *Sterols: A journal of research*. [www. find articles.com](http://www.findarticles.com).
- Frone, M. R., Rusell, M., & Cooper, M. L. (1992). Relation of work –family conflict health outcomes: A four – years longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1999). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Harr, J. M., Spell, D. (2006). Work–family conflict outcomes: Testing the moderating effects of conflict frame both and family domain, [www. Humamresources. Co. nz](http://www.Humamresources.Co.nz).
- Hart, A. (1999). Work –family conflict among married professional women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136, 663-665.
- Heel, L. (2005). Impact of family –supportive work variable on work – family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Hennessy, K. (2005). Self efficacy for managing work family conflict: Validity of scale in the Us University of Maryland.
- Katoo, P. T., & Kanaee, R. R. (2006). Multiple uses for longitudinal personality data. *European Journal of Personality*, 6, 85-102.
- Kaplman, A., Aycan, Z., Verro, C., Sasman, P., Kampel, R., & Zawara, F. (2005). Relative contributions of childcare, spousal and organizational support in reducing work- family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sterols: A Journal of Research*, [www. Find articles. Com](http://www.Findarticles.Com).
- Kosek, E., Len, E., & Ozeki, G. (1998). Work – family conflict, policies and the job – life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior, *Human Resources Research. Journal on Applied Psychology*, 32, 20-35.
- Kotlab, S., Abedal, C., Nadved, L., Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (1996). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- Lambert, t. et al. (2006). Effects on job satisfaction annals of tourism research , the hong kong polytechnic university. *Journal of Applied Psychology*, 21, 160-174.
- Lien, P. (2005). Work, home and in between a longitudinal study of spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science Arlington*, 17, 675-695.
- Loues, G., Cooper, P. (1998). Work, home and in between a longitudinal study of spillover, *Journal of Applied Behavioral Science Arlington*, 3, 160- 177.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mauno, S. (2010). Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 675-695.



- Montgomery, A., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den-Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping. Annual Review of Psychology*, 16, 195-211.
- Mostert, K., Peeters, M., & Rost, I. (2010). Work-home interference and the relationship with job characters and well-being: A south African study among employees in the construction industry. *Stress & Health*, n/a. doi: 10.1002/smi.1374.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mucmurrrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Peeters, M., Watez, C., Demerouti, E., & Recht, W. D. (2009). Work-family culture, work family interferente and well-being at work. *Career Development International*, 14, 700-713.
- Rayes, A., Sooly, Z., Rostee, F., Talma, O., Costa, P. T., & Mc-Crae, R. R. (1992). Multiple uses for longitudinal personality data. *European Journal of Personality*, 6, 85-102.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002b). Burnout and Engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Available in: [www.schaufeli.com](http://www.schaufeli.com).
- Sonntag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22, 257-276.
- Thomas, L., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variable on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Vedanoof, L. (1998). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review. The Journal of Social Psychology*, 103, 29-32.
- Wiese, B. S., & Salmela-Aro, K. S. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 157-176.
- Young, M. E., & Long, Z. (1998). *Counseling and therapy for couples*. ITP. International Thomson Publishing Company.