

آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی - یک الگوی چند میانجیگر

نویسندگان: محمدحسین مشرعی^{۱*}، عبدالکاظم نیسی^۲ و نسرین ارشدی^۳

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی
۲. دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز
۳. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

* Email: parsianbehrooz@gmail.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر، آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی پرستاران (۳۴۰ نفر) بیمارستان های شهر شیراز از طریق آزمون یک الگوی چند میانجیگر بود، در این تحقیق سعی شد با استفاده از یک رویکرد الگوی چندمیانجیگری، اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی از طریق دو میانجیگر خشنودی شغلی و خشنودی خانواده به صورت همزمان مورد آزمون قرار گیرد.

در این مطالعه سعی بر این بود که دو اندیشه کلی روشن گردد: اول اینکه تعارض کار-خانواده به صورت غیرمستقیم می تواند میزان کیفیت کلی زندگی فرد را متأثر سازد و دوم اینکه چگونگی کیفیت کلی خشنودی زندگی بستگی به خشنودی فرد از دو جنبه عمده زندگی (کار و خانواده) دارد.

با استفاده از آزمون الگوی چندمیانجیگر پریچر و هایز (۲۰۰۸)، میزان اثرات مستقیم و غیر مستقیم الگوی حاضر و معنی داری آماری آنها مورد ارزیابی قرار گرفت. تحقیق حاضر در نهایت دو اندیشه کلی مطرح شده را تأیید کرد، ضمن آنکه اثرات غیرمستقیم خاص از طریق هر یک از دو متغیر میانجیگر الگوی مورد نظر را نیز مشخص کرد.

کلیدواژه ها: تعارض کار-خانواده، خشنودی خانواده، خشنودی زندگی و خشنودی شغلی.

روان شناسی بالینی و شخصیت

دانشور
وختار

• دریافت مقاله: ۹۰/۲/۲۷

• پذیرش مقاله: ۹۱/۱۰/۱۸

*Scientific-Research Journal
Of Shahed University
twentieth Year, No.8
Spring & Summer
2013*

Clinical Psy & Personality

دوفصلنامه علمی- پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال بیستم - دوره جدید

شماره ۸

بهار و تابستان ۱۳۹۲

مقدمه

امروزه کمتر کسی می‌تواند ادعا کند که بین نقش شغلی و خانوادگی اش هیچگونه تعارضی را تجربه نکرده است. تعارض کار-خانواده^۱ به عنوان موضوعی عمده که کارکنان و کارفرمایان را متأثر می‌سازد شناخته شده است. تعارض کار-خانواده از شایع‌ترین شکایات کارکنان هر سازمانی است. مارچز، بسشم و ریان^۲، اظهار می‌دارند که به علت ورود هرچه بیشتر زنان به بازار کار، شیوع تعارض کار-خانواده در بین جوامع صنعتی رشد چشم‌گیری داشته است [۱]. علاوه بر این، تعارض کار-خانواده تحت تأثیر افزایش خانواده‌هایی که از کودکان و سالمندان نگهداری می‌کنند نیز رشد فزاینده‌ای دارد. این پدیده از نوع تعارض بین نقشی بوده که در آن فرد بین خواسته‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی احساس تعارض کرده که منجر به فشار روانی می‌گردد. در نهایت، فشار روانی منفی شغلی زیاد منجر به افت چشم‌گیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی می‌شود. بنابراین، لزوم تحقیق در زمینه تعارض کار-خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل فشارزا در افزایش بهزیستی افراد و سازمان برمی‌گردد. غفلت از این پدیده مهم موجب می‌شود همواره اثرات مخرب تعارض کار-خانواده به قوت خود پابرجا باشد و به صورت نهان به کاهش مولفه‌های سلامت و بهزیستی فردی و سازمانی منجر شود. محققین در صدد فهم اهمیت مطالعه در زمینه تداخل موجود بین نقش‌های کاری و غیر کاری یا به عبارت دیگر، چیزی که تحت عنوان تعارض کار-خانواده در جهان شناخته شده است برآمدند. مولودزی^۳ بیان می‌دارد که این سازه بر حسب تعریف اش به صورت پرکاربرد استفاده شده است [۲]. به هر حال، به نظر می‌رسد تعریف رایج و مقبول این سازه ریشه در کارهای اصیل کان دارد که کراوس (Krause) به آن اشاره کرده است. بر این اساس، تعارض کار-

خانواده این گونه تعریف شده است: "نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقشی حاصل از برخی جنبه‌های کار و خانواده به صورت دوجانبه ناسازگار می‌شوند. به این صورت که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) دشواری‌هایی را در مشارکت مناسب در نقش خانوادگی (یا کاری) موجب می‌شود" [۳]. به اعتقاد کریئر^۴ تعارض کار-خانواده دانش شناخت نیروهای سابق متعارض بین حوزه‌های کار و خانواده است [۴]. لاپیر و همکاران^۵ به این نکته اشاره می‌کنند که در دوران اخیر، توجه روانشناسان از دیدگاه سلامت فراتر رفته و به کمال و شادکامی و بهزیستی فردی به عنوان ملاک غایی تلاش‌های خود می‌نگرند که در قالب سازه‌های خوشنودی زندگی کلی یا کیفیت زندگی فرد، تعریف می‌شود. خوشنودی فرد از کل زندگی در گرو خوشنودی جنبه‌های مختلف زندگی او است [۵]. فریش^۶، بیان می‌دارد که الگوی CASIO یک الگوی ترکیب خطی از خوشنودی زندگی است که از کار کمپیل، کانورس و رودگرز به دست آمده است. فرض آنها بر این بود که خوشنودی یک فرد از زندگی حاصل جمع خوشنودی‌های او از حیطة‌ها یا دامنه‌های خاصی از زندگی اوست که فرد آن را مهم می‌پندارد [۶]. این حیطة‌ها باید با اهداف فردی رابطه تنگاتنگی داشته باشند که معمولاً برای فرد بسیار مهم هستند [۷]. به خوشنودی شغلی به عنوان برون‌داد کاری تعارض کار-خانواده نگرینسته می‌شود، خوشنودی خانواده به عنوان برون‌داد خانوادگی و خوشنودی زندگی نیز به عنوان برون‌داد فردی تعارض کار-خانواده می‌باشند [۸]. طی سالها تعاریف آشکار و ضمنی بسیاری از خوشنودی شغلی ارائه گردیده است. تعریفی که بیشترین تأثیر را در این حیطة گذاشته است، تعریف لاک از خوشنودی شغلی می‌باشد. "خوشنودی شغلی، واکنشی عاطفی است نشأت گرفته از این ادراک کارکن که شغل وی تا چه حد ارزش‌های شغلی مهم وی را کامروا می‌سازد و این ارزشها تا چه اندازه با نیازهای شخص هماهنگ هستند. توضیح این

4 . Kreiner

5 . Lapierre, et al.

6 . Frisch

1 . work-family conflict

2 . Marchese, Bassham & Ryan

3 . Mulaudzi

میزان، درجه یا سطح "بهترین شیوه ممکن زندگی" یا "زندگی خوب" حاصل شده که می‌توان آن را از زیاد به کم یا خوب به بد درجه‌بندی کرد. طبق اظهارات دینر و همکارانش، خشنودی زندگی، فرایند قضاوتی شناختی وابسته به مقایسه مقتضیات و شرایط موجود فرد با استاندارد مطلوب مورد نظر اوست. به زبان ساده، بر اساس این رویکرد هرچه هماهنگی ادراک شده بین آرمان‌ها و دستاوردهای فرد بیشتر باشد، میزان خشنودی او از زندگی نیز بیشتر است [۱۲]. فرض بر این است که خشنودی یک فرد از زندگی حاصل جمع خشنودی‌های او از حیطه‌ها یا دامنه‌های خاصی از زندگی اوست که فرد آن را مهم می‌پندارد (این حیطه‌ها باید با اهداف فردی رابطه تنگاتنگی داشته باشند که معمولاً برای فرد بسیار مهم هستند). این فرض تجمعی توسط مطالعات و مرورهای زیادی مورد تأیید قرار گرفته است [۶] و [۱۳]. شغل و خانواده دو دنیای تأثیرگذار در کل زندگی فرد را می‌سازند. بنابراین، کیفیت این دو یعنی خشنودی خانواده و خشنودی شغلی، کیفیت کل زندگی فرد، یعنی خشنودی زندگی را متأثر می‌سازد. بنابراین، رایس و همکاران^۱ یافتند که بین خشنودی شغلی و خشنودی زندگی رابطه مثبت وجود دارد و همچنین بین خشنودی خانواده و خشنودی زندگی نیز رابطه مثبت وجود دارد [۱۴]. با استناد به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که وجود تعارض کار-خانواده می‌تواند به ناخشنودی زندگی منجر شود. به عبارت دیگر، بین تعارض کار-خانواده و خشنودی زندگی رابطه منفی وجود دارد. طبق یافته‌های کاپلمن و همکاران، تعارض در حیطه‌های کاری و خانوادگی منجر به سطوح بالای تعارض کار-خانواده می‌گردد و این تعارض نیز به نوبه خود خشنودی زندگی را کاهش می‌دهد. بنابراین، می‌توان از طریق کاهش میزان تعارضی که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند، خشنودی آنها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگی‌شان را افزایش داد [۱۵]. در مطالعه حاضر سعی بر این است تا به تعارض کار-خانواده از

نکته ضرورت دارد که اگرچه خشنودی یک نگرش است اما تعریف لاک از آن تحت عنوان یک واکنش عاطفی یاد می‌کند. لاک در ارتباط با عواطف خاص گمانه زنی نمی‌کند. او فرض می‌کند که خشنودی شغلی حاصل تعامل شناخت و احساس یا اندیشه‌ها و احساسات فرد است [۹]. تعارض کار-خانواده در زیرمجموعه عوامل موقعیتی یا محیطی خشنودی شغلی قرار دارد [۲]. برای مثال، هنگامی که کارکنان بواسطه تقاضاهای نقش کاریشان تحت فشار باشند و نتوانند برای انجام کارهای منزل و خانواده زمان و وقت لازم و کافی را تخصیص دهند، به این صورت آنها احساس ناتوانی و گناه کرده و از منبع این ناکامی یعنی شغلشان ناخشنود می‌شوند [۵]. بنابراین، بین تعارض کار-خانواده و خشنودی شغلی رابطه منفی وجود دارد [۱۰]. خشنودی خانواده به واسطه شکاف بین انتظارات خانواده‌ها از کیفیت خدمات و ادراکات آنها از سطح کیفیت این خدمات تعیین می‌شود. خشنودی زندگی خانوادگی، این باور است که فرد به هنگام نیاز می‌تواند از خانواده خود کمک دریافت کند، نشان دهنده سطح روابط بین اعضای خانواده است، رضایتمندی فرد از حمایت‌هایی است که از اعضای خانواده دریافت می‌کند، نشان از رضایتمندی فرد از سطح مهر و محبت بین اعضای خانواده دارد و همچنین به معنی رضایتمندی از شیوه وقت‌گذرانی اعضای خانواده با یکدیگر است [۱۰]. به استناد یافته محققین، هنگامی که کارکنان بواسطه تقاضاهای نقش زندگی خانوادگی‌شان - مثلاً مراقبت از والدین سالمند یا افراد بیمار و فرزندان‌شان - تحت فشار باشند و نتوانند برای انجام تکالیف نقش شغلشان زمان و وقت لازم و کافی را تخصیص دهند، به این صورت آنها احساس ناتوانی و گناه کرده و از منبع این ناکامی یعنی خانواده‌شان ناخشنود می‌شوند. بنابراین، بین تعارض کار-خانواده و خشنودی خانواده رابطه منفی وجود دارد [۱۱]. خشنودی زندگی یا کیفیت زندگی به میزان عالی بودن زندگی نسبت به برخی استانداردهای ابراز شده یا ضمنی فرد در مقایسه با اکثر مردم یک جامعه خاص اشاره دارد [۶]. خشنودی زندگی عبارت است از

1 . Rice, et al.

انتخاب تصادفی ساده مورد آزمون قرار گرفتند.

• ابزارهای تحقیق:

الف: پرسشنامه تعارض کار-خانواده

برای سنجش تعارض کار-خانواده از پرسشنامه هجده ماده ای سنجح چند بعدی تعارض کار-خانواده، کارلسون و همکاران^۲، استفاده شده است. 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. کارلسون و همکارانش، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند [۱۶]. همچنین در مطالعه واتای و همکاران^۳ روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس بین ۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است [۱۷]. در مطالعه رسولی (۱۳۸۸)، پس از ترجمه پرسشنامه به فارسی و تطبیق آن با شرایط فرهنگی ایران، پرسشنامه ترجمه شده همراه با متن اصلی در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی قرار گرفت. روایی محتوای پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی تأیید گردید. جهت تعیین پایایی ابزار، پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان های شهرستان همدان تکمیل شد و دو هفته بعد آزمون مجدد صورت گرفت و ضریب همبستگی خرده مقیاس‌های آن بین ۶۶ تا ۰/۸۹ محاسبه شد. انسجام درونی ابزار به طور کلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد [۱۸]. در مطالعه حاضر، برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۹۱۱ و ضریب تنصیف ۰/۹۲۴ بدست آمد.

ب) پرسشنامه های خشنودی

خشنودی شغلی در این مطالعه به وسیله ۳ ماده خرده‌مقیاس خشنودی شغلی از پرسشنامه ارزیابی

دیدگاه روانشناختی نگریسته‌شود و رابطه غیرمستقیم بین تعارض کار- خانواده با خشنودی زندگی، با نقش چند میانجیگری خشنودی خانواده و خشنودی شغلی در قالب یک مدل نظری بررسی‌شود. هدف از این مطالعه تعیین اثر غیر مستقیم تعارض کار- خانواده (از طریق خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی) بر خشنودی زندگی است. نتایج مطالعه حاضر، تلویحات موثری را برای مدیران دارد که از طریق کاهش میزان تعارض کار- خانواده، وضعیت خشنودی کارکنان را بهبود دهند.

روش

• آزمودنی:

هیمل و همکاران^۱ متذکر می‌شوند که جهت مقایسه‌پذیری یافته‌ها با داده‌های جهانی، باید شرکت‌هایی برای مطالعه انتخاب‌شوند که دارای تکنولوژی هفت روز کاری در هفته و ۲۴ ساعت در شبانه‌روز برای انجام کار باشند [۸]. بنابراین، جمعیت پرستاران کل بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز که در فصل پاییز سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند با احتساب جمیع شرایط، به‌عنوان جامعه آماری مناسب جهت اجرای این مطالعه انتخاب‌شد که شامل تمامی کارکنان کادر پرستاری زیر مجموعه جامعه آماری می‌باشد. نمونه آماری جهت آزمون فرضیه‌ها شامل انتخاب تصادفی مرحله‌ای نسبی هشت بیمارستان از میان کل سیزده بیمارستان دولتی شهر شیراز بود که در آنها ۳۴۰ نفر از کارکنان پرستاری با توجه به توزیع نسبی آنها در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز، به صورت تصادفی انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، با استفاده از نمونه‌گیری مرحله‌ای نسبی از بین بیمارستان‌های دولتی سیزده گانه شهر شیراز است. در این روش، در لیست اسامی بیمارستان‌ها یک کد عددی به صورت تصادفی به هر بیمارستان تعلق گرفت سپس با استفاده از انتخاب اعداد تصادفی، از بین بیمارستان‌های موجود، تعداد هشت بیمارستان به‌عنوان نمونه انتخاب‌شدند و در نهایت، پرستاران بیمارستان‌های انتخاب‌شده، به‌صورت

2. Carlson, et al.

3. Watai, et al.

1. Hill, et al.

با استفاده از سامانه الکترونیکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (www.SUMS.ac.ir)، بر اساس اطلاعاتی در مورد تعداد و محل مراکز بیمارستانی دولتی شهر شیراز که کل جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می دادند، مراحل نمونه گیری تصادفی مرحله ای نسبی انجام شد؛ به این صورت که از بین بیمارستان های دولتی شهر شیراز، هشت بیمارستان انتخاب شدند. سپس مجموعه پرسشنامه های خود گزارشی با مراجعه حضوری در بیمارستان های انتخاب شده در دسترس اعضای نمونه که در هر بیمارستان براساس نسبت فراوانی هر بخش به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، قرار گرفت و بعد از برگزاری آزمون در محل، پرسشنامه های تکمیل شده جمع آوری شد. در نهایت، داده های حاصل از بررسی پرسشنامه ها جهت تحلیل های آماری وارد نرم افزار SPSS ویراست ۱۶ شد، سپس با استفاده از نسخه های اسکریپت و سینتکس^۳ آزمون الگوی چندمیانجیگر تهیه شده مورد تحلیل قرار گرفت. به عقیده پریچر و هایز^۴ طرحی که تاکنون توجه کاربردی و نظری کمی در پیشینه به خود معطوف داشته است، طرح میانجی همزمان با متغیر خای چندگانه، یا طرح چند متغیری می باشد که در آن، محققین برای رابطه ساده بین متغیر پیش بین و ملاک، چندین متغیر میانجی گر را همزمان در ذهن می پروراندند که باید محاسبه شوند [۲۲]. قبل از صحبت از روابط واسطه ای وجود شرایطی الزامی می باشد. بارون و کنی و جاد و کنی، چهار گام را برای بررسی اثرات میانجی گری مطرح کردند؛ گام اول: نشان دادن اینکه متغیر نخستین با متغیر برون داد، همبستگی دارد. این گام، نمایانگر وجود اثری است که ممکن است عامل (یا عوامل) میانجی گر در آن دخیل باشد. گام دوم: نشان دادن اینکه متغیر نخستین با متغیر (های) میانجی گر، همبستگی دارد. در این گام، متغیر (های) میانجی گر در نقش برون داد قرار می گیرد. گام سوم: نشان دادن اینکه متغیر (های) میانجی گر بر متغیر برون داد، اثراتی دارد. در این گام، صرفاً

سازمانی میشیگان، کامن، فیشرمن، ژنکینز و کلش، مورد ارزیابی قرار می گیرد. گزینه ها در این آزمون با استفاده از مقیاس لیکرتی از یک (بسیار زیاد مخالف) تا شش (بسیار زیاد موافق) ترتیب یافته اند. لاپیر و همکاران، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۶۷ تا ۰/۹۵ را گزارش کردند [۵]. در مطالعه حاضر، برای پرسشنامه خشنودی شغلی کامن و همکاران (۱۹۷۹)، مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۶۹ و ضریب تنصیف ۰/۷۵۳ بدست آمد. خشنودی خانوادگی به وسیله مقیاس ۳ ماده ای ادواردز و روئبارد^۱، مورد سنجش قرار گرفت. ترتیب گزینه ها نیز مشابه مقیاس خشنودی شغلی است که ذکر آن رفت. ادواردز و روئبارد مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را برای این مقیاس گزارش کردند [۱۹]. در مطالعه حاضر، برای پرسشنامه خشنودی خانوادگی ادواردز و روئبارد، مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۵۳ و ضریب تنصیف ۰/۸۴۲ بدست آمد. خشنودی زندگی، با استفاده از مقیاس پنج ماده ای خشنودی زندگی دینر و همکاران^۲، مورد ارزیابی قرار می گیرد. گزینه ها در این آزمون به صورت لیکرتی از یک (کاملاً مخالف) تا هفت (کاملاً موافق) ترتیب یافته اند. دینر و همکارانش، مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ را برای این مقیاس گزارش کردند و پی بردند که این مقیاس همبستگی خوبی با دیگر سنجح های بهزیستی روانی دارد [۲۰]. همچنین به نقل از رحیمی، طی یک بازآزمایی پس از دو ماه، ضریب بازآزمایی برابر ۰/۸۲ گزارش شده است و همچنین، سامانی و همکاران برای این آزمون مقدار آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ و ضریب بازآزمایی برابر ۰/۸۴ را در نمونه ای از جامعه ایرانی گزارش کردند [۲۱]. برای تمامی این مقیاس ها نمره بالاتر شاخص سطوح بالاتر خشنودی است. در مطالعه حاضر، برای پرسشنامه خشنودی زندگی دینر و همکاران (۱۹۸۵)، مقدار ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۷۰ و ضریب تنصیف ۰/۸۴۶ بدست آمد.

3 . script & syntax
4 . Preacher & Hayes

1 . Edwards & Rothbard
2 . Diener

اظهار می‌دارند که روش بوت استرپینگ را می‌توان جهت ورود میانجی گره‌های چندگانه گسترش داد [۲۴]. جهت برآورد اثرات غیر مستقیم کلی و خاص، تعداد K نمونه را با اندازه n آزمودنی، با جانشینی اعضا از نمونه اصلی انتخاب می‌کنیم - تعداد k ترجیحاً حداقل ۱۰۰۰ مرتبه است. به عبارت دیگر، یک آزدنی معین می‌تواند نه فقط یک بار، بلکه دو، یا حتی چندین بار به عنوان عضوی از نمونه‌های جدید انتخاب شود. با استفاده از این نمونه‌های جدید با اندازه n، تمامی ارزش مسیرهای غیر مستقیم کلی و خاص دوباره برآورد می‌گردد و معنی داری آنها محاسبه می‌شود. توزیع‌های این k برآورد به صورت تقریب‌های ناپارامتری و تجربی توزیع‌های نمونه‌گیری اثرات غیرمستقیم مورد نظر عمل می‌کند. در نهایت، فاصله اطمینان^۵ بوت استرپ برای این مجموعه‌ی اثرهای غیر مستقیم خاص و کلی به دست می‌آید [۲۳]. مک کینون، فایرچیلد و فریتز^۶، در مبحث الگوهای چند میانجی‌گری، عملکرد روش‌های مختلف را به لحاظ داشتن توان و خطای نوع یک سنجیدند. آنها استفاده از روش بوت استرپینگ را به جای آزمون سو بل پیشنهاد کردند. روش بوت استرپینگ دارای توان بیشتری می‌باشد حال آنکه میزان کنترل معقولی را بر نرخ خطای نوع یک نگه می‌دارد [۲۵]. نمودار (۱) نشان‌دهنده الگوی چندمیانجیگر در مطالعه حاضر با تعداد ۲ میانجی‌گر است.

در نمودار (۱)، الگوی (A) مسیر اثر متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی است. الگوی (B) مسیر غیرمستقیم اثر متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی از طریق میانجی گره‌های خشنودی شغلی و خشنودی خانواده می‌باشد. الگوی (A)، بیانگر اثر کلی^۷ متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی است (مسیر c). الگوی (B)، هم شامل اثر مستقیم^۸ متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی است (مسیر c') و هم شامل اثرات غیرمستقیم متغیر تعارض کار-خانواده بر

همبستگی بین متغیرهای میانجی گر و برون داد کفایت نمی‌کند، زیرا همه آنها معلول متغیر نخستین می‌باشند. بنابراین، متغیر نخستین باید در مسیر اثر میانجی گر به متغیر برون داد کنترل شود. گام چهارم: جهت اثبات اینکه متغیر (های) میانجی گر به صورت کامل رابطه بین متغیر نخستین به برون داد را میانجی‌گری می‌کند، تأثیر متغیر نخستین بر برون داد در صورت کنترل کردن متغیر (های) میانجی گر، باید صفر گردد [۲۳]. در شرایطی که اثر مستقیم به صفر نرسید باید نشان دهیم وقتی متغیرهای میانجی گر و مستقل را همزمان برای پیش بینی متغیر وابسته به کار می‌بریم، ضریب مسیر بین متغیرهای مستقل و وابسته که پیش از این معنی دار بود کاهش یافته باشد گرچه هنوز معنی دار باشد [۹]. اثرات در هر دو گام سوم و چهارم در معادله مشابهی ارزیابی می‌شوند. اگر تمامی چهار گام مذکور برآورده شد، نشان از تأیید فرضیه میانجی‌گری دارد و اگر سه گام اول تأیید شد ولی گام چهارم برآورده نشد، به معنی وجود میانجی‌گری نیمه تفکیکی^۱ است [۲۳]. پریچر و هایز، برای تعیین معنی داری در چنین موقعیتی به توصیف روشی می‌پردازند که تحت عنوان "استراتژی بوت استرپینگ"^۲ در برآورد اثرات غیرمستقیم در الگوهای چند میانجی‌گری شهرت یافته است. یکی از مفروضات اساسی برای به کار گیری آزمون‌های آماری در بسط چند متغیری، بهنجاری چند متغیری^۳ می‌باشد. نه تنها تمامی مسیرهایی که در اثرات غیر مستقیم دخیل هستند باید دارای توزیع بهنجار چند متغیری باشند، بلکه فرض بر این است که توزیعات نمونه‌گیری اثرات غیر مستقیم کلی و خاص نیز بهنجار باشند. از این جهت تصور سو بل این بود که برای این منظور باید نمونه‌ای بسیار بزرگ داشت تا منطقاً توزیع نمونه‌گیری در آن تقریباً بهنجار در آید. به هر حال، در نمونه‌های با اندازه محدود، اثر غیرمستقیم کلی ندرتاً بهنجار می‌گردد [۲۲]. برای رفع این مشکل، شروت و بولگر^۴

5. Confidence Interval

6. MacKinnon, Fairchild & Fritz

7. total effect

8. direct effect

1. partial mediation

2. Bootstrapping

3. multivariate normality

4. Shrout & Bolger

طریق میانجیگری خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی پرستاران) به متغیر خشنودی زندگی است. این اثر غیر مستقیم با توجه به شرایط اساسی بارون و کنی آزموده شد. از آزمون بوت استرپینگ پریچر و هایز نیز برای تعیین معنی داری مسیر واسطه ای متغیر تعارض کار-خانواده بر متغیر خشنودی زندگی از طریق میانجی گری خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی استفاده گردید. شرایط اساسی بارون و کنی می توانند با توجه به ضرایب مسیر غیراستاندارد مستقیم میان متغیرها مورد آزمون قرار گیرند. جدول ۱ ضرایب مسیر غیراستاندارد مستقیم بین متغیرهای الگوی نظری را نشان می دهد.

جدول ۱ ضرایب مسیرهای مستقیم غیراستاندارد الگوی چند میانجی گر را با استفاده از روش پریچر و هایز نشان می دهد. با توجه به این جدول، در مسیرهای a، میزان اثر مستقیم غیراستاندارد از متغیر تعارض کار-خانواده به خشنودی شغلی برابر است با ۰/۱۳- و از متغیر تعارض کار-خانواده به خشنودی خانواده برابر است با ۰/۰۸- . در مسیرهای b، میزان اثر مستقیم غیراستاندارد از متغیر خشنودی شغلی به خشنودی زندگی برابر است با ۰/۲۷ و از متغیر خشنودی خانواده به خشنودی زندگی برابر است با ۰/۰۶. در مسیر c، میزان اثر کلی مستقیم غیراستاندارد از متغیر تعارض کار-خانواده به خشنودی زندگی برابر است با ۰/۲۷- . در مسیر c'، میزان اثر مستقیم غیراستاندارد از متغیر تعارض کار-خانواده به خشنودی زندگی برابر است با ۰/۱۴- (مطابق با روش دلنا یا c-c'). تمامی ضرایب غیر استاندارد به لحاظ آماری معنی دار می باشند. این روابط پیش نیازهای اساسی مورد نظر بارون و کنی را برآورده می سازند. همانگونه که مندرجات جدول ۱ نشان می دهند، وقتی متغیرهای خشنودی خانواده و خشنودی شغلی به عنوان پیش بین های دوم و سوم به متغیر تعارض کار-خانواده (پیش بین اول) اضافه می گردد مقدار ضریب مسیر متغیر تعارض کار-خانواده به خشنودی زندگی کاهش می یابد (مسیر c') با وجود این که هنوز معنی دار است. این حالت اثر واسطه ای متغیرهای

خشنودی زندگی از طریق میانجی گریهای خشنودی شغلی و خشنودی خانواده می باشد. اثر غیرمستقیم خاص^۱ متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی به واسطه یک میانجی گر (مثلاً، خشنودی شغلی یا خشنودی خانواده) برابر است با محصول دو مسیر غیر استاندارد که متغیر تعارض کار-خانواده را از طریق آن میانجی گر به متغیر خشنودی زندگی متصل می سازند [۲۳]. برای مثال، با توجه به شکل مربوطه اثر غیر مستقیم خاص متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی به واسطه میانجی گر خشنودی شغلی به عنوان a₁b₁ درج شده است. اثر غیرمستقیم کلی^۲ متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی (مسیرهای ab) حاصل جمع اثرهای غیر مستقیم خاص (طبق معادله ۱)، و اثر کلی متغیر تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی حاصل جمع اثر مستقیم و همه ۲ اثر غیر مستقیم خاص می باشد (طبق معادله ۲). بنابر این، اثر غیر مستقیم کلی برابر است با حاصل تفریق C - C' (روش تفریق یا دلنا).

$$\sum_1 (a_i b_i), i = 1 \text{ تا } j \quad (1)$$

$$c = c' + \sum_1 (a_i b_i), i = 1 \text{ تا } j \quad (2)$$

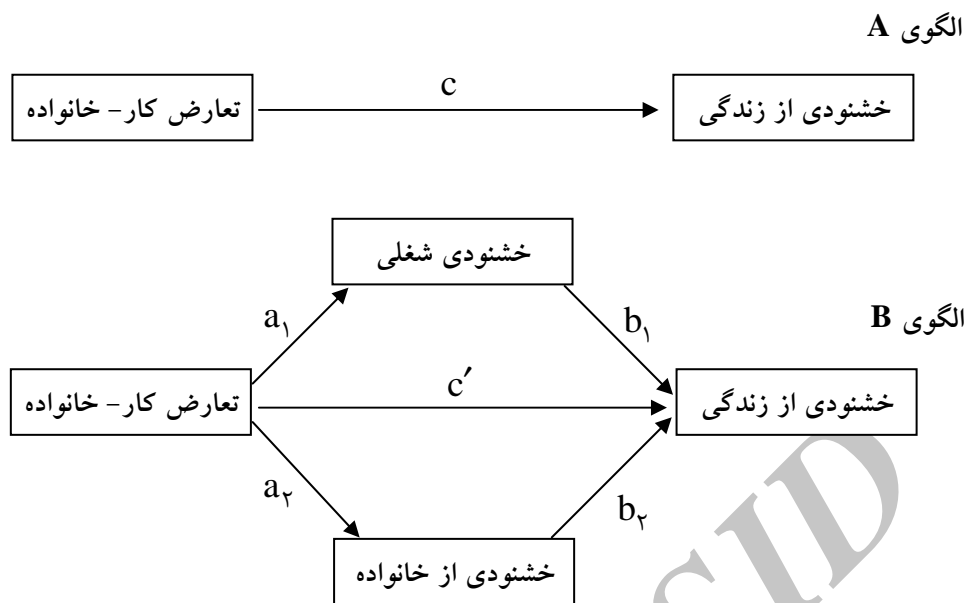
آزمودن الگوی چندمیانجی گری در مطالعه حاضر باید دارای دو بخش باشد: ۱) کشف اثر غیرمستقیم کلی، یا اینکه آیا مجموعه میانجی گرهای اثر متغیر تعارض کار-خانواده را به متغیر خشنودی زندگی انتقال میدهد؛ و ۲) آزمودن اثر غیرمستقیم خاص مربوط به هر میانجی گر مفروض در بافت الگوی چندمیانجی گر. دست یافتن به یک اثر غیرمستقیم کلی معنی دار (بخش ۱) پیش نیازی برای آزمودن اثرات غیرمستقیم خاص (بخش ۲) نمی باشد. کاملاً امکان دارد که اثرات غیرمستقیم خاص با وجود اثر غیر مستقیم کلی غیر معنی دار نیز معنی دار شوند.

نتایج

فرضیه زیربنایی الگوی نظری حاضر، وجود مسیر غیرمستقیم و واسطه ای از متغیر تعارض کار-خانواده (از

1 . specific indirect effect

2 . total indirect effect



نمودار (۱) الگوی چندمیانجی گر در مطالعه حاضر

برآورد شد. جدول ۲ نشان‌دهنده ارزش‌های مربوط به این مسیرها می‌باشد.

جدول ۲ نتایج حاصل از استراتژی بوت استراپینگ پریچر و هایز می‌باشد که اثرات غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی با میانجی‌گری خشنودی خانواده و خشنودی شغلی (مسیرهای ab) را نشان می‌دهد.

خشنودی خانواده و خشنودی شغلی را در الگو تأیید می‌نماید. بارون و کنی اظهار می‌دارند، در شرایطی که ضریب مسیر c با وجود کاهش هنوز معنی دار باشد، یک طریق برای آزمودن رابطه واسطه‌ای، تعیین معنی‌داری این رابطه است. با استفاده از استراتژی بوت استراپینگ بر مبنای نرم افزار SPSS-16 ارزش مسیرهای غیرمستقیم

جدول ۱ ضرایب مسیر غیراستاندارد مستقیم الگوی چند میانجی گر

معنی داری	T	SE	B	مسیر
***	-۷/۵۰	۰/۰۱۷	-۰/۱۳	تعارض کار- خانواده ← خشنودی شغلی
***	-۵/۰۲	۰/۰۱۷	-۰/۰۸	تعارض کار- خانواده ← خشنودی خانواده
۰/۰۰۰۷	۳/۴۳	۰/۰۸	۰/۲۷	خشنودی شغلی ← خشنودی زندگی
***	۱۲/۸۸	۰/۰۸	۱/۰۶	خشنودی خانواده ← خشنودی زندگی
***	-۸/۶۲	۰/۰۳	-۰/۲۷	تعارض کار- خانواده ← خشنودی زندگی
***	-۵/۲۳	۰/۰۲	-۰/۱۴	تعارض کار- خانواده ← خشنودی زندگی

*** P<۰/۰۰۱

جدول ۲: اثرات غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی با میانجی‌گری خشنودی خانواده و خشنودی شغلی (مسیرهای ab).

مسیر	Data	boot	سوگیری	SE	حد بالا	حد پایین
Σab	-۰/۱۳	-۰/۱۲۷	۰/۰۰۰۸	۰/۰۲۲	-۰/۰۸۱۶	-۰/۱۸۶۱
a1b1	-۰/۰۳	-۰/۰۳۷	۰/۰۰۰۹	۰/۰۱۲	-۰/۰۱۵۴	-۰/۰۷۰۰
a2b2	-۰/۰۹	-۰/۰۹۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱	-۰/۰۴۸۷	-۰/۱۳۷۲

هرچه هماهنگی ادراک شده بین آرمان‌ها و دستاوردهای فرد در حیطه‌های مهم زندگی او بیشتر باشد، میزان خشنودی او از زندگیش نیز بیشتر است. از میان این حیطه‌ها، کار و زندگی خانوادگی، دو حیطه بسیار مهم در تعیین کیفیت زندگی کلی فرد هستند. همچنین، هم‌راستا با نتایج سایر مطالعات در این زمینه، این مطالعه نیز نشان داد که تعارض کار-خانواده بر خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی اثرات مخربی دارد. باتوجه به این که، فرد کدام‌یک از حیطه‌های کاری یا خانوادگی خود را در ایجاد تعارض کار-خانواده مقصر بداند، از آن حیطه یا از هر دوی آن‌ها ناخشنودمی‌گردد. بنابر اظهارات روجلبرگ^۲، یکی از مهمترین برون‌دادهای فردی خشنودی شغلی، خشنودی زندگی یا کیفیت زندگانی و سلامت است. البته باید این نکته را مدنظر داشت که خشنودی زندگی هم عامل پیشبین و هم همبسته با خشنودی شغلی است. یعنی کارکنانی که از کل زندگی خود رضایتمند هستند به احتمال بیشتری در کار خود موفق‌می‌شوند و خشنودی شغلی دارند [۲۶]. همچنین، خشنودی خانواده یکی از منابع اصلی بهزیستی خشنودی زندگی می‌باشد. بنابراین، شغل و خانواده دو دنیای تأثیرگذار در کل زندگی فرد را می‌سازند. پس، کیفیت این دو، یعنی خشنودی خانواده و خشنودی شغلی، کیفیت کل زندگی فرد، یعنی خشنودی زندگی را متأثر می‌سازد. فرضیه سرریزشدگی مطرح می‌کند که احساسات از یک حیطه زندگی به سایر حیطه‌های زندگی سرریزمی‌شوند.

در این آزمون، تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استراپ (k) برابر با ۱۰۰۰ و سطح اطمینان برای فواصل اطمینان ۹۵ می‌باشد. بر اساس داده‌های این جدول، مقدار اثر غیرمستقیم کلی تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی (Σab) برابر با -۰/۱۳ می‌باشد و در فاصله اطمینان اصلاح شده و تسریع شده^۱ (پایین) -۰/۱۸۶۱ تا -۰/۰۸۱۶ (بالا) معنی دار است. همچنین، مقدار اثر غیرمستقیم خاص تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی با میانجی‌گری خشنودی شغلی (a_1b_1) در فاصله اطمینان اصلاح شده و تسریع شده (پایین) -۰/۰۷۰ تا -۰/۰۱۵۴ (بالا) برابر با -۰/۰۳ و مقدار اثر غیرمستقیم خاص تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی با میانجی‌گری خشنودی خانواده (a_2b_2) در فاصله اطمینان اصلاح شده و تسریع شده (پایین) -۰/۱۳۷۲ تا -۰/۰۴۸۷ (بالا) برابر با -۰/۰۹ است که به لحاظ آماری معنی دار می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر یافت شد که تعارض کار-خانواده، با میانجی‌گری متغیرهای خشنودی شغلی و خشنودی خانواده، بر متغیر خشنودی زندگی اثر منفی غیرمستقیم دارد. به صورت خلاصه، مطالعات بسیاری نشان دادند که خشنودی زندگی یا کیفیت زندگی فردی، فرایند قضاوتی شناختی وابسته به مقایسه مقتضیات و شرایط موجود فرد با استاندارد مطلوب مورد نظر اوست و به زبان ساده،

2 . Rogelberg

1 . Corrected and Accelerated Confidence Interval

فرد داشته و در نتیجه منبع مهمی در ناخشنودی زندگی خواهد بود. تعارض کار- خانواده، به واسطه نقشی که در کاهش میزان خشنودی کاری و خانوادگی بازی می‌کنند، رابطه منفی با خشنودی زندگی دارد. با استناد به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که وجود تعارض کار- خانواده می‌تواند با میانجی‌گری ناخشنودی شغلی و ناخشنودی خانواده به ناخشنودی زندگی منجر شود.

تقدیر و تشکر

با تقدیر از همه کارکنان پرستاری بیمارستان های دولتی شیراز و پروفسور پاول ای. اسپکتور از دانشگاه فلوریدای جنوبی که ما را در انجام این مطالعه همراهی کردند.

به عبارت دیگر طبق این فرض، همبستگی مثبتی بین خشنودی حیطه‌های مختلف زندگی وجود دارد و عواطف و نگرش‌ها بین شغل و خانواده همواره در تبادل هستند. بنابراین، خشنودی خانواده و خشنودی شغلی، کیفیت کل زندگی فرد، یعنی خشنودی زندگی را متأثر می‌سازد. با استناد به الگوی CASIO، در نظریه کیفیت زندگی، خشنودی زندگی اشاره به ارزیابی ذهنی فرد از میزان تحقق مهمترین نیازها، اهداف و آرزوهایش دارد. بنابراین، ادراک شکاف بین آنچه دارد و آنچه می‌خواسته در حوزه‌های ارزشمند زندگی خود داشته باشد، سطح خشنودی یا ناخشنودی او از زندگی را تعیین می‌کند. از آنجایی که کار و خانواده نقش‌های مهمی را در زندگی فرد بازی می‌کنند، ناتوانی در برقراری توازن بین الزامات و خواسته‌های این دو حیطه تأثیر مخربی بر کیفیت زندگی

منابع

9. ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز، پایان نامه دکتری، روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
10. Ahmad, A., (1996), A study of married female secretaries. Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction:, *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 4(2): 101-108.
11. Aryee, S., (1992), 'Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore', *Human relations* 45, 813-837.
12. Frey, B. S., & Stutzer, A. (2001). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being.* Princeton, NJ: Princeton University Press.
13. Diener, E., & Oishi, S. (2003). Are Scandinavians happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective wellbeing. In E. Columbus (Ed.), *Politics and economics of Asia.* Hauppauge, NY: Nova Science.
14. Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
15. Eby, L.T., Casper, W., Lockwood, B. A., Bordeaux, A. C. & Brinleya, A., (2005), Work and family research in IO/OB: Monograph, Content analysis and review of the literature (1980-2002)q., *Journal of Vocational Behavior* 66 124-197.
16. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
17. Watai I, Nishikido N, Murashima S. (2006), Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo Eiseigaku Zasshi.* May; 48(3): 71-81.
1. Marchese M. C., Bassham, G. & Ryan, J. (2002); work-family conflict: A virtue ethics analysis *Journal of Business Ethics*; 40: 145-154.
2. Mulaudzi ,T. (2005), Work – family conflict, sense of coherence, coping resources and job satisfaction amongst women general practitioners, A dissertation Masters of Arts in Clinical Psychology, Johannesburg, August.
3. 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.
4. Kreiner G. E. (2006) Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective, *Journal of organizational behaviour* ,J. *Organiz. Behav.* 27, 485-507 (2006) ,Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.386
5. Lapiere L. M., Spector P. E., Allen T. D., Poelmans S., Cooper C. L., O'Driscoll M. P., Sanchez J. I., Brough P. & Kinnunen U., (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples; *journal of vocational behaviour*, 73, 92-106.
6. Frisch, M. B. (2006). *Quality of life therapy, Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy,* Copyright © 2006 by John Wiley & Sons, Inc.
7. Diener, E., Diener, M., Tamir, M., Kim-Prieto, C., & Scollon, C. (2003). A time-sequential model of subjective well-being. Unpublished paper. Champaign, IL.
8. Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A., Ferris, M., (2004), A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries, *Journal of Marriage and Family* 66 (December 2004): 1300-1316.

22. Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
۲۳. متشرعی، محمدحسین (۱۳۸۹). آزمون الگویی نظری از تعارض کار-خانواده در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
24. Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
25. MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58,, 593-614.
26. Rogelberg, S. G., (2007), *Encyclopaedia of organizational psychology*, Copyright © by SAGE Publications, Inc. www.SUMS.ac.ir, 2009/08/20.
۱۸. رسولی پریسا، خانکه حمیدرضا، فلاحی خشکتاب مسعود و رهگذر مهدی (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی در پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۱۵، شماره ۳، ۱۳۸۸، ۱۱-۵.
19. Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85-129.
20. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R., & Griffen, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
۲۱. رحیمی پردنجانی، طیبه (۱۳۸۸). بررسی متغیرهای جمعیت شناختی شخصیتی و موقعیتی به عنوان پیش بین های تحمل نوبت کاری در یک شرکت صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.