

بررسی رابطه بین حجم کار با تعارض کار و خانواده و راهکارهای اصلاح و

بهبود وضعیت موجود

(مطالعه موردی: کارکنان هنگ مرزی اترک استان گلستان)

اصغر آقایی^۱، حمیدرضا محمودی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۴/۰۸

چکیده

زمینه و هدف: تعارض کار و خانواده زمانی بوجود می آید که فرد در ایفای صحیح وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار مشکل گردد. ساعت کار زیاد یکی از مهم ترین دلایل بروز تعارض کار و خانواده است، امری که در مورد کارکنان نیروی انتظامی و از جمله مرزبانی این نیرو، بسیار متداول است. این پژوهش به بررسی رابطه ساعت کاری زیاد با تعارض کار و خانواده در بین کارکنان هنگ مرزی اترک در استان گلستان می پردازد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها پیمایشی - توصیفی است. جامعه پژوهش کارکنان هنگ مرزی اترک در استان گلستان هستند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۱ نفر تعیین و با روش طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از شش مقیاس میزان ساعت کاری (آلفای کرونباخ ۰/۷۹)، تعارض کار و همسر (آلفای کرونباخ ۰/۷۵)، تعارض کار و فرزند (آلفای کرونباخ ۰/۷۶)، تعارض کار و فراغت (آلفای کرونباخ ۰/۷۷) استفاده شد که از برخی شاخص های مقیاس کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و مدل لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) و نظریات صاحب نظران و تحقیقات پیشین برای طراحی آن ها بهره گرفته شد. برای تحلیل داده ها نیز از نرم افزار SPSS و آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها و نتایج: پژوهش نشان داد حدود ۷۵/۴ درصد از کارکنان، ساعت کاری خود را زیاد دانسته و بیش از ۶۵ درصد از آنان تعارض کار و خانواده را تجربه نموده اند. همچنین رابطه مستقیم و معناداری بین ساعت کاری زیاد و تعارض کار و خانواده در بین کارکنان مرزبانی هنگ مرزی اترک وجود دارد و ۷۲/۹ درصد تغییرات در تعارض کار و خانواده را می توان به ساعت کار زیاد این کارکنان نسبت داد. بنابراین با اصلاح زمانبندی ساعات کار می توان تا حد زیادی این تعارضات را از بین برد.

واژه های کلیدی

تعارض کار - خانواده، مرزبانی، شغل، مسئولیت خانوادگی، تعارض کار و فراغت، تعارض کار و فرزند

۱. استادیار گروه آمار و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی امین

۲. کارشناس ارشد آمار و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول) r.kazemi.f68@gmail.com

مقدمه

کار از نظر سلامت فردی عامل بسیار ارزشمندی به حساب می آید. کار می تواند این احساس را در فرد به وجود آورد که وی به گروهی مهم و ارزشمند و مورد نیاز جامعه تعلق دارد و به فرد امکان می دهد تا به محیط اجتماعی معینی راه یابد و از طریق تعامل های هدفدار با دیگران جایی برای خود باز کند و در شبکه ای از روابط فردی از حمایت های متقابل برخوردار شود (کوپر^۱، ۱۳۷۹، ص ۴۱).

در جوامع امروزی مدیریت مسئولیت های کاری و خانوادگی با مشکلات روز افزونی مواجه بوده است و از عوامل اصلی آن، تغییرات شگرف در ماهیت محیط کار و خانواده ها و فشارهای ناشی از تعدد ساعات کاری و حجم فعالیت های افراد در محیط های کاری است (سبک رو، کلهریان، کامجو و طالقانی، ۱۳۹۰: ۱۱۲). از این رو هر چند کار مناسب عامل بسیار مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی محیط اطراف است، ولی خود می تواند به یک منبع عمده فشار روانی و ناراحتی های شخصی یا خانوادگی تبدیل شود (آقایی، جلالی، حسن زاده و اصلان، ۱۳۹۰: ۷۱).

ایفای نقش های شغلی و خانوادگی به طور هم زمان باعث تداخل نقش می شود. گاهی این تداخل مانع ایفای صحیح نقش ها می شود و تعارض کار - خانواده^۲ بوجود می آید. کار و خانواده دو حوزه اساسی در زندگی هر فرد تلقی می شود. درگیری با هر یک از این حوزه ها پیامدهای فردی و جمعی در پی دارد. درگیری هم زمان با نقش های دوگانه این دو حوزه بر سازمان و فرد به طور همزمان تاثیر می گذارد (گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۹: ۱۳۹). تعارض کار - خانواده یک نوع تداخل منفی میان نقشی است که ضمن آن، فشارهای نقشی حوزه های شغلی و خانوادگی در برخی موارد با یکدیگر ناسازگارند (فرون^۳، ۱۹۹۷: ۳۲۵). یکی از متغیرهای بسیار تاثیر گذار در افزایش این تعارض، زمانبندی کاری است. به

۱ . Cooper

۲ . Work-Family Conflict

۳ . Feroune

طور کلی تعارض کار - خانواده زمانی رخ می دهد که بین تلاش های فرد برای انجام نقش های کاری و تلاش هایش در ایفای نقش های خانوادگی تداخل ایجاد شود. مسأله تعارض کار - خانواده توسط پژوهشگران مختلف به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است، در مدل دو کسبری و هیگینز^۱ پیش بینی شده است که تعارض کار - خانواده بر کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی تاثیر منفی دارد و این دو نیز به نوبه خود میزان رضایت فرد از زندگی را پایین می آورند (دوکسبری، ۱۹۹۱: ۷۲۳). آریه، فیلدز و لاک^۲ نیز کاهش رضایت شغلی و رضایت خانوادگی را به ترتیب دو پیامد جداگانه تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده می دانند که در نهایت سطح رضایت فرد از زندگی را تحت تاثیر منفی قرار می دهند (آریه، فیلدز و لاک، ۱۹۹۹: ۴۹۱). فرون، راسل و کوپر^۳ نیز بر این باورند که تعارض کار با خانواده پریشانی های خانوادگی و تعارض خانواده با کار پریشانی های شغلی را به دنبال دارد که هر دو در کل به افسردگی منجر می شود (فرون، ۱۹۹۲: ۷۷). کارسون و پرو^۴ نیز ناخشنودی از کار و زندگی را دو نتیجه عمده تعارض کار - خانواده می دانند. بر اساس مطالعات بین ۴۰ تا ۷۸ درصد افراد شاغل، تعارض کار - خانواده را تجربه می کنند (قلی پور، سلامی و عینیان، ۱۳۸۸: ۳۵).

بررسی های انجام گرفته توسط محققان مختلف، مبین آن است که کارکنان شاغل در سازمان های نظامی و انتظامی، به جهت ساختار و نقش کارکردی این سازمان ها، در فرآیند انجام خدمت دچار عوارض گوناگون شغلی ناشی از فشار کار می گردند و کارکنان فرماندهی مرزبانی نیروی انتظامی نیز از این امر مستثنی نیست. این افراد به دلیل نقش ماهوی خود در تولید و تثبیت امنیت در مناطق مرزی و پیرامونی، مشکلات و سختی های دامنگیر این شغل از جمله وجود مخاطرات شغلی در فرآیند تامین امنیت مرزها،

۱ . Doxbry and Higgins

۲ . Aria fildes and lacquer

۳ . Fern, Russell and Cooper

۴ . Carson and Peru

کمبودها و سطح پایین کیفیت زندگی در این نواحی، ساعات کار زیاد، دوری از خانواده و فشارهای روانی ناشی از آن و... فشارهای بیشتری را تجربه می کنند که می تواند آن ها را در ایفای وظایف شان در نقش های کاری و خانوادگی با مشکلات بیشتری مواجه سازد. هنگ مرزی اترک به عنوان یکی از یگان های حافظ نواحی مرزی، در ساختار تشکیلاتی فرماندهی مرزبانی استان گلستان است که متشکل از دو بخش گروهان های رزمی و پاسگاه های مرزی (صف) و بخش اداری و پشتیبانی (ستاد) می باشد که کارکنان گروهان های مرزی اغلب به صورت شیفتی و کارکنان ستاد هنگ مزبور نیز بیشتر به صورت اداری مشغول به خدمت هستند. پژوهش ها نشان داده است که کار شیفتی منبع بزرگی برای ایجاد تعارض کار - خانواده است (ملکی ها، باغبان و فاتحی زاده، ۱۳۸۷: ۲۵۴). کار شیفتی از طریق ایزوله نمودن اجتماعی، افزایش افسردگی و کم شدن تعامل زناشویی و در نهایت افزایش تعارض کار - خانواده باعث کاهش کیفیت زندگی زناشویی می شود (کوزک و اوزکی^۱، ۲۰۰۲: ۱۱۰)، و به موازات آن ساعات کاری زیاد در مشاغل اداری نیز تبعات منفی مشابهی را برای کارمندان رقم می زند.

آنچه مسلم است خدمت اداری با ساعات کاری زیاد و خدمت شیفتی در بازه زمانی طولانی و مستمر، موجب وارد آمدن صدمات روحی و جسمانی شدیدی به کارکنان می شود و البته ساعات کاری زیاد در خدمت شیفتی کارکنان گروهان ها و پاسگاه های هنگ مرزی^۲، روندی تزايدی به بروز صدمات و فشارهای روانی کارکنان می بخشد و تداوم آن موجب اختلال در کارآمدی خدمتی و در ایفای نقش خانوادگی این افراد می شود.

۱ . Kossek E, Ozeki C

۲ . بر اساس دستورالعمل های سازمانی، کارکنان یگان های مرزی در هنگ مرزی اترک به ازای هر سه روز حضور در

محل خدمت، به دو روز مرخصی اعزام می گردند

این پژوهش با هدف بررسی میزان تعارض کار و خانواده در بین کارکنان هنگ مرزی اترک به دنبال آن است تا دریابد چه رابطه ای بین ساعات کاری زیاد و تعارض کار و خانواده وجود دارد.

پیشینه پژوهش: موضوع تعارض کار-خانواده در سال های اخیر توسط پژوهشگران بسیاری مورد توجه قرار گرفته که در ادامه به برخی از آن ها اشاره می شود.

نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) در پژوهشی به موضوع تعارض کار و خانواده و عوامل موثر بر آن در بین زنان متاهل ادارات دولتی شهر اهواز پرداخته و دریافته اند که حمایت اجتماعی در کار، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده بر بیگانگی از کار موثر است. توانگر، الحانی و ونکی (۱۳۹۲) در پژوهشی به موضوع تعارض کار و خانواده در بین پرستاران پرداخته اند. یافته های آنان مبین آن بوده که توانایی پرستاران در کنترل امور کاری و خانوادگی تحت برخی شرایط از قبیل فقدان محیط کاری و خانوادگی حمایت کننده، فشارهای مضاعف کاری به دلیل کمبود پرستار و نیز توقعات بیش از حد کاری و خانوادگی کاهش یافته و نقصان خودکارآمدی حاصل می گردد. نقصان خودکارآمدی نیز سبب افزایش تداخل وظایف کاری و خانوادگی و در نتیجه شدت یافتن تعارض کار- خانواده می شود. «مقایسه تعارض کار- خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز» عنوان پژوهش حاتم، کشتکاران و محمدپور (۱۳۹۲) است که نشان داد این تعارض در کارکنان بخش های بالینی بیش از کارکنان بخش های غیربالینی و در زنان بیشتر از مردان است.

سبک رو و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود دریافتند که تأهل و تعداد فرزندان به صورت مثبتی با تعارض کار-خانواده در بین پرستاران مرتبط است و هر چه سابقه کار پرستاران بیشتر می شود، میزان تعارضی که تجربه می کنند افزایش می یابد.

هاشمی شیخ شبانی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۰)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار- خانواده با میانجیگری کامل استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان تاثیر می گذارد

صلاحیان، کجفاف، نوری، مولوی و حسن زاده (۱۳۸۹) در مطالعه خود نشان دادند که متغیرهای عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی به صورت معناداری می توانند تعارض کار- خانواده را پیش بینی کنند.

مبانی نظری پژوهش: در این بخش، با مروری بر مباحث نظری مربوط به موضوع پژوهش، چارچوب نظری تشریح می شود.

تعارض کار- خانواده: از لحاظ نظری، تعارض کار- خانواده به تداخل، ناهمخوانی و تعارض میان مسؤولیت ها و وظایف خانوادگی با مسؤولیت ها و وظایف کاری اطلاق می شود (نماینده، یاکوب و جوهری، ۲۰۱۰). به عبارتی، وقتی شخص مشاهده کند ایفای دو یا تعداد بیشتری نقش را هم زمان به عهده دارد و این نقش ها انتظاراتی ناسازگارانه با هم دارند، دچار تعارض نقش می شود (توانگر و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۶). در تعارض کار و خانواده فشارهای حاصل از نقش های شغلی و خانوادگی از هر دو طرف یا از برخی جهات بر فرد وارد می شود به طوری که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی را دشوار می سازد، چرا که افراد به میزان محدودی منابع روانشناختی، زمان و انرژی جسمی در اختیار دارند و هر یک از نقش های زندگی فرد تقاضای بکارگیری این منابع محدود را دارد (کوزک، ۱۹۹۸: ۶۸).

تعارض کار - خانواده دو بعد اصلی دارد: ۱- تعارض کار - خانواده و ۲- تعارض خانواده - کار. تعارض کار - خانواده زمانی رخ می دهد که وظایف شغلی از وقت، تعهد و انرژی فرد می کاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش های خانوادگی، کاهش می یابد و تعارض خانواده - کار زمانی اتفاق می افتد خواست های خانوادگی، این منبع را به گونه

ای به مصرف می‌ساند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۵۴).

مطالعات اولیه درباره تعارض کار-خانواده تک سویه بود، درحالیکه جهت این تعارض از نظر معناداری بسیار مهم است، زیرا پیشامدها و پیامدهای بالقوه تداخل خانواده با کار، لزوماً مشابه تداخل کار با خانواده نیست (فرون، ۱۹۹۲: ۷۲۸). به تازگی مطالعات تداخل کار-خانواده و تداخل خانواده - کار را ابعاد متمایز تعارض مورد بررسی قرار می‌دهند. تعارض کار -خانواده هنگامی اتفاق می‌افتد که فعالیت‌های مرتبط با کار و فعالیت‌های خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند. این نوع تعارض، ممکن است به علت فقدان حمایت همکاران و مدیران، استقلال شغلی محدود شده، فشار شغلی، جدول زمانبندی کاری غیر منعطف و افزایش تعداد ساعت کاری ایجاد شود. تعارض خانواده- کار هنگامی اتفاق می‌افتد که یک فعالیت خانوادگی با یک فعالیت کاری تداخل پیدا می‌کند. این نوع تعارض ممکن است به علت چندین عامل از قبیل عدم حمایت همسر، برابری در تقسیم کار در خانه، نگهداری از بچه یا مراقبت از افراد سالخورده و یا جنسیت ایجاد شود (گرینهاس، ۲۰۰۳: ۳۰۰). تعارض کار با خانواده، دارای چهار بعد مختلف می‌باشد که عبارتند از: تعارض کار - همسر، تعارض کار-والدین، تعارض کار-خانه و تعارض کار - فراغت. بر این اساس تعارض کار - همسر زمانی رخ می‌دهد که فعالیت‌های کاری، شخص را از مسئولیت‌هایش به عنوان همسر باز می‌دارد، تعارض کار-والدین زمانی اتفاق می‌افتد که فعالیت‌های کاری، شخص را در ایفای مسئولیت‌هایش به عنوان پدر یا مادر، با مشکل مواجه می‌سازد، تعارض کار-خانه وقتی ایجاد می‌شود که فعالیت‌های کاری، شخص را از مسئولیت‌هایش در خانه باز دارد و تعارض کار-فراغت هنگامی ایجاد می‌شود که فعالیت‌های کاری باعث شود شخص از اوقات فراغت خود لذت نبرد (فیلد، ۲۰۰۲: ۱۲۵).

انواع تعارض کار - خانواده: کوهن^۱ (۱۹۳۷)، تعارض نقش را نتیجه انتظارات رفتاری متعارض یا متناقضی می داند که نقش یا نقش های فرد به وجود می آورد و هنگامی را که فرد قرار گرفته در این حالت، در ایفای یک نقش معین دچار مشکل شده است، زمان بروز فشار نقش می داند. وی می گوید که تعارض نقش ها از یک سو فرد را دچار حالت بی سازمانی^۲ می کند و از سوی دیگر او را در ایفای هم زمان نقش های پرشمار خود ناتوان می سازد (ملکیها، ۱۳۸۸: ۱۳۶). در این پژوهش برای تبیین تعارض نقش های شغلی و خانوادگی یا تعارض کار - خانواده از نظریه نقش استفاده شده است. این نظریه به وضوح توضیح می دهد که حوزه های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می کنند و این جریان در نهایت می تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود (میشل، میکلسون، پیچلر و کلون^۳، ۲۰۰۹: ۲۰۰). چنین تئوری ای برای کمک به شرح فرآیندهای زیربنایی تعارض کار - خانواده و اینکه تعارض کاری - خانوادگی چگونه با متغیرهای دیگر در ارتباط است، استفاده شده است. به این ترتیب، سه بعد برای تعارض کار - خانواده قابل شناسایی است:

تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض پیامد رقابت نقش های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است، حال آنکه نمی توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت های مربوط به نقش دیگر اختصاص داد. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد: ۱- فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش، ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن سازد؛ ۲- ممکن است وقتی شخص می خواهد به گونه ای فیزیکی، خواست های یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود.

۱. Kohen, Bruce

۲. Anomie

۳. Michel, J. S, Michelson, J. K, Picheler, S and Cullen, k. I,

تعارض مبتنی بر فشار: فشار حاصله در یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر تاثیرگذار است. تعارض نقش ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضای دیگر را مشکل می سازد. بر پایه نظر گرین هاوس و بیوتل^۱ (۱۹۸۵)، شکل دوم تعارض کار - خانواده، فشار تولید شده نقش، در نتیجه محرک های تنش زای شغلی و خانوادگی است. این محرک ها، در گستره هر یک از نقش های شغلی و خانوادگی، فشارهای فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی حوصلگی، و تند خویی را پدید می آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می سازد؛ بدین ترتیب، زمانی تعارض مبتنی بر فشار پدید می آید که فشار حاصل از یک نقش بر کارکرد شخص، در نقش دیگر اثر گذارد. ناسازگاری نقش ها بیش تر به دلیل فشار نقش است که پیروی از خواست های نقش دیگر را چنان دشوار می سازد که فرد شاغل را به سوی افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوند های شخصی در خانه روانه می کند. همچنین تعهد زمانی زیاد نسبت به کار نیز می تواند به گونه ای غیرمستقیم بر این نوع از تعارض تاثیر گذارد و سبب نبود یا کمبود پشتیبانی همسران از یکدیگر شود. وجود نگرش های فمینیستی در مردان، رفتار عادی دلگرم کننده ای را نسبت به همسر پدید می آورد، که می تواند تا اندازه زیادی مانع تعارض کار - خانواده شود (میلکی و پتولا^۲، ۱۹۹۹: ۱۹۶).

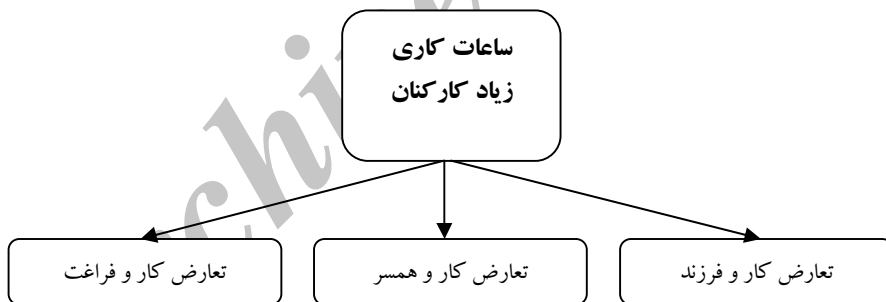
تعارض مبتنی بر رفتار: تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می دهد که رفتار در یک نقش نمی تواند سازگار با الگوهای رفتاری در نقش دیگر تنظیم شود. طبق نظریه نقش، نقش ها تعیین می کنند چه رفتارهایی مورد انتظارند. وقتی انتظارات میان نقش ها متفاوت باشند، ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند. در این نوع تعارض، الگوهای ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر سازگار می شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات

۱ . Green house and biotale

۲ . Milkie and Peltola

رفتاری در حوزه نقش های خانوادگی تعارض داشته باشد. زمانی که فرد به رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد. بر این اساس، افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود، از انعطاف پذیری کمتری برخوردارند، احتمالاً تعارض بین نقشی بیش تری را تجربه می کنند. نمونه این تعارض، شیوه های رفتاری مردان در کار، مانند غیرشخصی بودن، منطقی بودن، و مقتدر بودن است، که می تواند با رفتارهای مورد انتظار همسر و فرزندان، مانند عاطفی، حساس و صمیمی بودن ناسازگار شود (مسمر - مگنوس و ویس و س واران^۱، ۲۰۰۵: ۱۸۷).

الگوی مفهومی و فرضیات پژوهش: در این پژوهش برای تبیین تعارض کار-خانواده از تعارض مبتنی بر زمان استفاده شده است، لذا رهیافت نظری این پژوهش با تکیه بر نظریه تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان تنظیم شده است. الگوی مفهومی و فرضیات پژوهش در ادامه ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

- بین ساعات کاری زیاد با تعارض کار و همسر رابطه وجود دارد.
- بین ساعات کاری زیاد با تعارض کار و فرزند رابطه وجود دارد.
- بین ساعات کاری زیاد با تعارض کار و فراغت رابطه وجود دارد.

۱. Mesmer-Magnus and Viswesvaran

- بین ساعات کاری زیاد و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها پیمایشی - توصیفی است. جامعه پژوهش کارکنان هنگ مرزی اترک در استان گلستان هستند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۱ نفر تعیین و با روش طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از شش مقیاس میزان ساعت کاری (آلفای کرونباخ ۰/۷۹)، تعارض کار و همسر (آلفای کرونباخ ۰/۷۵)، تعارض کار و فرزند (آلفای کرونباخ ۰/۷۶)، تعارض کار و فراغت (آلفای کرونباخ ۰/۷۷)، کار و سلامت (آلفای کرونباخ ۰/۷۱)، و کار و عبادت (آلفای کرونباخ ۰/۷۷)، استفاده شد که از برخی شاخص های مقیاس کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و مدل لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) و نظریات صاحب نظران و تحقیقات پیشین برای طراحی آن ها بهره گرفته شد. برای تحلیل داده ها نیز از نرم افزار SPSS و آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها

الف) یافته های توصیفی: برای تعیین نحوه توزیع افراد، هشت متغیر جمعیت شناختی طیف درجه، وضعیت خدمت پایور یا پیمانی، نوع خدمت شیفتی یا اداری، میزان تحصیلات، سابقه خدمت در یگان های مرزی، تعداد فرزندان و طبقه اقتصادی - اجتماعی در پرسشنامه منظور گردید که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای زمینه ای بر حسب بیشترین درصد

ردیف	متغیرهای زمینه ای	گزینه ها	بیشترین درصد
۱	طیف درجه	درجه دار	۵۷/۹
۲	وضعیت خدمت	پیمانی	۷۳/۷
۳	نوع خدمت	شیفتی	۸۰/۱
۴	میزان تحصیلات	دیپلم	۶۹/۶
۵	سابقه خدمت	۱ تا ۴ سال	۰/۵۵

۴۴/۷	۱ تا ۴ سال	سابقه خدمت در یگان های مرزی	۶
۴۰/۹	۱ فرزند	تعداد فرزندان	۷
۰/۵۲	پایین	طبقه اقتصادی - اجتماعی	۸

نتایج توصیفی ارزیابی دیدگاه کارکنان نسبت به متغیرهای پژوهش نیز در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: دیدگاه کارکنان نسبت به متغیرهای پژوهش

تعارض کار - فراغت	تعارض کار - فرزند	تعارض کار - همسر	حجم ساعت کار	
۴۹/۷	۶۱/۴	۶۶	۷۵/۴	درصد فراوانی تجمعی گزینه های موافق و کاملاً موافق
۱۶/۴	۲۱/۳	۱۵/۲	۱۰/۵	درصد فراوانی تجمعی گزینه های مخالف و کاملاً مخالف
۳/۴۷	۳/۲۰	۳/۷۶	۳/۹۱	میانگین

بر اساس جدول ۲، اکثریت کارکنان (۷۵/۴ درصد) در ارزیابی شان نسبت به حجم ساعت کاری به گزینه های موافقم و کاملاً موافقم نظر داده که این امر مبین آن است که بنا بر نظر اکثریت کارکنان هنگام مرزی اترک، حجم و ساعت کاری زیاد است. همچنین، ۶۶ درصد وجود تعارض کار و همسر را با گزینه های موافق و خیلی موافق و تنها ۱۵/۲ درصد آنان با عبارات مخالف و خیلی مخالف بیان کرده اند. میانگین ۳/۷۶ از ۵ گویای این واقعیت می باشد.

و نیز، اکثریت کارکنان (۶۱/۴ درصد) تعارض کار و فرزند را با گزینه های موافق و کاملاً موافق پاسخ داده و (۲۱/۰۳ درصد) نیز با گزینه های مخالف و کاملاً مخالف نظرشان را در این خصوص ابراز نموده اند. میانگین ۳/۲۰ از ۵ گویای میزان جهت گیری و طرز تلقی آنان در این راستا می باشد.

برآیند داده‌های جدول شماره ۲ نیز مبین آن است که، اغلب کارکنان (۴۹/۷ درصد) در ارزیابی‌شان در خصوص تعارض کار و فراغت به گزینه‌های موافق و خیلی موافق نظر داده، ۵۸ نفر (۳۳/۹ درصد) نیز به گزینه ی تا حدودی پاسخ گفته و ۲۸ نفر از پاسخگویان (۱۶/۴ درصد) نیز با عبارات مخالف و خیلی مخالف به این موضوع رای داده اند که میانگین ۳/۴۷ از ۵ نشان دهنده‌ی این نتایج می‌باشد.

دیدگاه کارکنان نسبت به وجود تعارض کار و خانواده: برای شناخت دیدگاه کارکنان نسبت به وجود تعارض کار و خانواده، گویه هی در نظر گرفته شده برای ۵ شاخص (تعارض کار و همسر؛ تعارض کار و فرزند؛ تعارض کار و فراغت؛ اعراض کار و سلامت؛ تعارض کار و عبادت) را از طریق برنامه رایانه ای SPSS ترکیب نموده و شاخصی ترکیبی تحت عنوان تعارض کار و خانواده ساخته که در ذیل به بیان نتایج می‌پردازیم:

جدول ۳: توزیع فراوانی دیدگاه کارکنان نسبت به تعارض کار و خانواده

گزینه‌ها	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
کاملا مخالفم	۱۱	۶/۴
مخالفم	۲۰	۱۱/۷
تا حدودی	۲۸	۱۶/۴
موافقم	۶۸	۳۹/۸
کاملا موافقم	۴۴	۲۵/۷
جمع	۱۷۱	۱۰۰
میانگین		۳/۶۷ از ۵

برآیند نتایج جدول ۳ بعد بیانگر آنست که، تعداد (۶۵/۵ درصد) از پاسخ گویان در خصوص تعارض کار و خانواده با گزینه های مولف و کاملاً موافق به این موضوع نظر داده و (۱۸/۱) درصد از پاسخگویان نیز تعارض کار و خانواده را با گزینه های مخالف و کاملاً مخالف پاسخ گفته‌اند، که میانگین ۳/۶۷ از ۵ مؤید این موضوع می‌باشد. لذا از نتایج بدست

آمده در توزیع فراوانی دیدگاه کارکنان نسبت به تعارض کار و خانواده اینگونه می توان برآورد نمود که اکثریت کارکنان به تعارض کار و خانواده در شغل خود نظر داده اند.

ب) یافته های استنباطی

بررسی تفاوت پذیری تعارض کار-خانواده از متغیر نوع خدمت: از آنجا که در این پژوهش متغیر نوع خدمت کارکنان به صورت اسمی دوگانه طراحی گردیده است، بنابراین برای شناخت تفاوت پذیری تعارض کار و خانواده از متغیر فوق، از آزمون t استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۴: آزمون t برای بررسی میزان تفاوت پذیری متغیر تعارض کار - خانواده از متغیر نوع

خدمت

نوع خدمت	تعداد	میانگین	نام آزمون	درجه آزادی	مقدار	سطح معنی داری	متغیر وابسته	نتایج
شیفتی	۱۳۷	۴/۰۴	t	۱۶۷	۱۲/۱۹۲	۰/۰۰۰	تعارض کار و خانواده	تأیید
اداری	۳۲	۲						

با توجه به یافته های جدول ۴، فرض «نوع خدمت کارکنان (شیفتی و اداری)، باعث تفاوت در میزان تعارض کار و خانواده می گردد» در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد تأیید می شود و این تفاوت در میانگین های به دست آمده نیز مشهود بوده و تعارض کار - خانواده در بین کارکنان شیفتی با میانگین ۴/۰۴ از ۵ در مقایسه با کارکنان اداری از نمود بیشتری برخوردار است؛ به عبارت ساده تر تعارض کار - خانواده در بین کارکنان شیفتی بیشتر است.

بررسی تفاوت پذیری متغیر تعارض کار - خانواده از متغیر درجه کارکنان: در این پژوهش متغیر درجه کارکنان به صورت اسمی چندگانه (درجه دار، افسر جزء و افسر ارشد) طراحی شده، لذا برای شناخت میزان تفاوت پذیری تعارض کار-خانواده از متغیر

فوق، آزمون F (واریانس یکطرفه) استفاده گردیده که نتایج محاسبات انجام گرفته در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: توزیع میانگین تعارض کار و خانواده بر حسب نوع درجه کارکنان

ردیف	وضعیت پاسخگو	تعداد	میانگین
۱	درجه دار	۹۹	۳/۸۹
۲	افسر جزء	۶۰	۳/۷۰
۳	افسر ارشد	۱۲	۱/۶۷
۴	جمع	۱۷۱	۳/۶۷

جدول ۶: نتایج میزان تفاوت پذیری تعارض کار - خانواده از درجه کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معناداری	نتایج
بین گروهی	۵۲/۹۵۶	۲	۲۶/۴۷۸	۲۴/۸۴۴	۰/۰۰۰	تایید
درون گروهی	۱۷۹/۰۴۴	۱۶۸	۱/۰۶۶			
جمع	۲۳۲/۰۰۰	۱۷۰	-			

با توجه به یافته های جدول ۵، فرض «درجه کارکنان (افسران ارشد، افسران جزء و درجه داران) باعث تفاوت در میزان تعارض کار و خانواده می گردد» در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد تایید می شود. همچنین بررسی نتایج و میانگین های حاصله و آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد؛ که درجه داران با میانگین ۳/۸۹ از ۵ دارای بیشترین تعارض کار - خانواده بوده و در رتبه اول، افسران جزء با میانگین ۳/۷۰ در رتبه دوم و افسران ارشد با میانگین ۱/۶۷ در رتبه سوم، قرار دارند. بررسی مقایسه ای میانگین ها نشان می دهد که درجه داران و افسران جزء، میانگین تعارض کار و خانواده شان بیشتر از میانگین حد متوسط (۳ از ۵) است که این مسئله قابل تأمل است.

بررسی تفاوت پذیری تعارض کار - خانواده از متغیر طبقه اقتصادی - اجتماعی کارکنان:

برای شناخت میزان تفاوت پذیری تعارض کار-خانواده از متغیر فوق آزمون F (واریانس یکطرفه) استفاده شد که با توجه به یافته های جداول ۷ و ۸، فرض «طبقه اقتصادی - اجتماعی کارکنان باعث تفاوت در میزان تعارض کار و خانواده می گردد» در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد تایید می شود. همچنین بررسی نتایج و میانگین های حاصله و آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد که طبقه پایین اقتصادی - اجتماعی با میانگین ۳/۸۷ از ۵ دارای بیشترین تعارض کار - خانواده بوده و در رتبه اول، طبقه متوسط اقتصادی - اجتماعی با میانگین ۳/۶۰ در رتبه دوم و طبقه اقتصادی - اجتماعی با میانگین ۲/۹۵ در رتبه سوم قرار دارند. بررسی مقایسه ای میانگین ها نشان می دهد که در طبقه اقتصادی - اجتماعی پایین و متوسط، میانگین تعارض کار - خانواده شان بیشتر از میانگین حد متوسط (۳ از ۵) است.

جدول ۷: توزیع میانگین تعارض کار و خانواده بر حسب طبقه اقتصادی-اجتماعی کارکنان

ردیف	وضعیت پاسخگو	تعداد	میانگین
۱	پایین	۸۹	۳/۸۷
۲	متوسط	۶۳	۳/۶۰
۳	بالا	۱۹	۲/۹۵
۴	جمع	۱۷۱	۳/۶۷

جدول ۸: نتایج میزان تفاوت پذیری متغیر تعارض کار - خانواده از طبقه اقتصادی-اجتماعی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مقدار	سطح معناداری	نتایج
بین گروهی	۱۳/۵۹۱	۲	۶/۷۹۶	۵/۲۲۷	۰/۰۰۶	تایید
درون گروهی	۲۱۸/۴۰۹	۱۶۸	۱/۳۰۰			
جمع	۲۳۲/۰۰۰	۱۷۰	-			

بررسی رابطه ساعت کاری زیاد با ابعاد تعارض کار-خانواده: برای شناخت رابطه بین ساعت کاری زیاد و تعارض کار-خانواده، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۹: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه ساعت کاری زیاد با تعارض کار- خانواده

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
ساعت کاری زیاد	تعارض کار - همسر	۰/۴۳۴	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
ساعت کاری زیاد	تعارض کار - فرزند	۰/۴۵۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
ساعت کاری زیاد	تعارض کار و فراغت	۰/۲۵۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
ساعت کاری زیاد	تعارض کار - خانواده	۰/۴۹۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

با توجه به یافته های جدول ۹، می توان گفت «بین ساعات کاری زیاد با تعارض کار و خانواده رابطه وجود دارد». همچنین محاسبات مبین وجود ارتباط معنادار و مستقیم بین ساعت کاری زیاد با تعارض کار و همسر، تعارض کار و فرزند، تعارض کار و سلامت و تعارض کار و فراغت می باشد، اما وجود رابطه بین ساعت کار زیاد و تعارض کار و عبادت رد می شود.

تحلیل رگرسیونی رابطه بین ساعت کاری زیاد با تعارض کار و خانواده: رگرسیون رابطه نزدیکی با ضریب همبستگی دارد، بدین معنا که برای ایجاد رابطه رگرسیونی، باید ضریب همبستگی را محاسبه نمود. اگر میان متغیرهای مورد مطالعه، همبستگی وجود داشت، تنها در این صورت است که می توان از رگرسیون برای آزمون فرضیه ها استفاده نمود. هرچه ضریب همبستگی بین متغیرها قوی تر باشد، پیش بینی قوی تر خواهد بود. تفاوت رگرسیون با ضریب همبستگی در این است که رگرسیون به دنبال پیش بینی است، در حالی

که ضریب همبستگی تنها میزان وابستگی دو متغیر را با هم بررسی می کند (کلانتری، ۱۳۸۹: ۱۷۰).

جدول ۱۰: آنالیز واریانس

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مجذورات	درجهی آزادی	مجموع مجذورات
۰/۰۰۰	۵۵/۸۵۴	۵۷/۶۲۹	۱	۵۷/۶۲۹
		۱/۰۳۲	۱۶۹	۱۷۴/۳۷۱
			۱۷۰	۲۳۲/۰۰۰

جدول ۱۱: خلاصه مدل

آماره دوربین واتسن	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چند گانه	مدل
۱/۰۱۶	۰/۶۸۵	۰/۷۲۹	۰/۸۵۳	۱

جدول ۱۲: خلاصه محاسبات ضرایب رگرسیونی

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا		
متغیر مستقل (ثابت)	۱/۴۹۹	۰/۳۰۰	-	۴/۹۹۱	۰/۰۰۰
ساعت کار زیاد	۰/۵۵۴	۰/۰۷۴	۰/۴۹۸	۷/۴۷۴	۰/۰۰۰

یافته های جداول ۱۰ تا ۱۲ نشان می دهد؛ ۷۲/۹ درصد تغییرات در تعارض کار و خانواده مربوط به ساعت کار زیاد و ۲۷/۱ درصد نیز مربوط به عوامل دیگر است، البته اشکال وارد بر این ضریب این است که تعداد درجات آزادی را در نظر نمی گیرد. به همین دلیل برای رفع این مشکل، از ضریب تعدیل شده^۱ استفاده می نمایم. مقدار این ضریب ۶۸/۵ درصد

^۱ Adjust R square

است. معنی دار بودن رگرسیون نیز در جدول ۹ بوسیله F محاسبه شده است که در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

زمان بندی نامناسب کار و به تعبیر دیگر «ساعات کاری زیاد»، یکی از مهم ترین عوامل به وجود آمدن تعارض کار-خانواده به عنوان شکلی از تعارض نقش های متداخل بوده که فراگیری و عمومیت آن در مشاغل همچون نیروی انتظامی و به تبع آن مرزبانی در شکلی فراگیر و غیرقابل انکار، معمول و مشهود می باشد. کارکنان شاغل در یگان های مرزی به جهت صیانت و حفاظت از مرزهای جمهوری اسلامی ایران، می بایست سالیان متمادی در گروهان ها و پاسگاه های مرزی در شیفت های کاری مداوم مشغول به انجام وظیفه باشند که بدیهی است در صورت عدم برقرار نمودن ارتباط منطقی و صحیح بین وظایف شغلی و نقش خانوادگی، آسیب های جبران ناپذیری دامنگیر آنان گردیده و در نهایت این آسیب-ها موجب اختلال در وظایف شغلی و خانوادگی کارکنان می شود.

مطالعات نشان داده اند که میزان ساعت کاری، برنامه زمان بندی کار، تقاضاهای کار و حضور بچه ها در خانه با تعارض کار-خانواده در افراد ارتباط دارد (وویدانف، ۱۹۹۸: ۷۵۸)، بنابراین این پژوهش در ادامه مطالعات تجربی با موضوع تعارض کار و خانواده، به بررسی رابطه ساعت کاری زیاد با تعارض کار - خانواده در بین کارکنان هنگ مرزی اترک پرداخت و به این نتایج رسید:

- اکثر کارکنان ساعت کاری خود را زیاد ارزیابی نموده اند، ۶۶ درصد آنان وجود تعارض کار-همسر را تایید کرده اند، ۶۱/۴ درصد آنان تعارض کار و فرزند را تجربه نموده اند و میانگین نظرات آنان بالاتر از حد متوسط بوده است. ۴۹/۷ درصد کارکنان در ارزیابی شان از تعارض کار و فراغت به گزینه های موافق و خیلی موافق رای داده اند، میانگین تعارض کار و سلامت در بین کارکنان بالاتر از حد متوسط

(۳/۶۰ از ۵) است و در مجموع بیش از دو سوم از کارکنان تعارض کار و خانواده را

تجربه نموده اند. تنها در مورد عبادت، ساعات کار تعارض ایجاد نکرده اند؛

- نتایج پژوهش همچنین نشان داد که تعارض کار و خانواده در بین کارکنان شیفتی

بیشتر از کارکنان اداری، در بین درجه داران و افسران جزء بیشتر از افسران ارشد و در

بین طبقات اقتصادی - اجتماعی پایین و متوسط بیشتر از طبقه اقتصادی - اجتماعی بالا

تجربه می شود؛

- بین ساعت کاری زیاد و تعارض کار با همسر، فرزند، فراغت، سلامت و مجموعاً

خانواده رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و ۷۲/۹ درصد تغییرات در تعارض کار و

خانواده به ساعت کار زیاد مربوط می باشد.

قابل ذکر است که نتایج این پژوهش با پژوهش های نبوی و شهریاری (۱۳۹۳)، توانگر و

همکاران (۱۳۹۲)، حاتم و همکاران (۱۳۹۲)، سبک رو و همکاران (۱۳۹۰)، گل پرور و

همکاران (۱۳۹۰)، آقایی و همکاران (۱۳۹۰)، صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹)، گروسی و آدینه

زاد (۱۳۸۹)، ملکیها و همکاران (۱۳۸۷)، آریه، فیلد و لاک (۱۹۹۹)، فرون و

همکاران (۱۹۹۱)، دوکسیری (۱۹۹۱) و کان و همکاران (۱۹۶۴) هم‌نوایی دارد. این

پژوهشگران یکی از مهم ترین دلایل بروز تعارض کار و خانواده را وجود ساعات زیاد

کاری دانسته اند.

به طور خلاصه نتایج این پژوهش نشان داد کارکنان شاغل در فرماندهی مرزبانی نیروی

انتظامی به دلیل شرایط حاکم بر ماموریت ها و وظایفی که بر عهده دارند و مشکلات و

سختی هایی که هنگام خدمت فراروی آنان قرار دارد، در ایفای وظایف خود در نقش های

کاری-خانوادگی دچار مشکل می شوند.

پیشنهادات: در ادامه پیشنهاداتی برای بهبود وضع موجود ارائه شده است.

- مدیریت میان نقش های چند گانه مستلزم آشنایی کارکنان با راهکارها و شیوه های

تعادل کار - خانواده، آشنایی با مهارت های مدیریت زمان، مدیریت استرس، سبک

های حل تعارض، مهارت های خود آگاهی، مهارت حل مسئله و ... می باشد. لذا برگزاری دوره هایی برای آشنا نمودن کارکنان با این مهارت ها، می تواند مفید باشد؛ - مطلوب است در قالب برنامه های تفریحی و سیاحتی، ضمن فراهم نمودن شرایط دید و بازدید خانواده کارکنان از محیط کاری همسرانشان، مشکلات، کمبودها و سختی های شغلی کارکنان حاضر در پاسگاه ها برای همسران و فرزندان کارکنان بازگو شود.

منابع فارسی

- آقای، 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. فصلنامه یافته های نو در روان شناسی. سال پنجم. شماره ۲۰. صص ۸۸ - ۶۹
- توانگر، حسین؛ الحانی، فاطمه و ونکی، زهره (۱۳۹۱). نقصان خود کارآمدی: پیامد تعارض کار و خانواده پرستاران. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت. سال اول، شماره ۲. صص ۱۴۷ - ۱۳۵
- حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا و محمدپور، مریم (۱۳۹۲). مقایسه تعارض کار - خانواده در کارکنان بالینی و غیر بالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی و شهید فقیهی شیراز: ۱۳۸۹. دو ماه نامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰. شماره ۳. ۶۰ - ۵۳.
- راس، و.، آلتمایر، آ. (۱۳۷۷). استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه هیپور. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- سبک رو، مهدی؛ کلهریان، رضا؛ کامجو، زین العابدین، کامجو و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۰). «تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان های شهر تهران)» فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶. صص ۱۲۶ - ۱۱۱.

- صلاحیان، افشین؛ کجیاف، نحمد باقر؛ نوری، ابولقاسم؛ مولوی، حسین و حسن زاده، مجید (۱۳۸۹). «برخی عوامل سازمانی موثر بر تعارض کار - خانواده». دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد. سال هفدهم - شماره ۴۳. صص ۳۰ - ۲۱
- کوپر، ک. آل، کالیمو، ر.، البطوی، م. (۱۳۷۹). مدیریت عوامل روانی اجتماعی محیط کار، ترجمه محمد نقی برهانی. تهران: نشر رسانش.
- گروسی، سعیده و آدینه زاد، راحله (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانودگی در بین زنان شاغل شهر کرمان». مجله ی علوم اجتماعی. سال هفتم. شماره ...، صص ۱۳۹ - ۱۲۱
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا، واثقی، زهرا و مصاحبی، محمدرضا (۱۳۹۰). «مدلی در باب اثرات تعارض کار- خانواده، خطرات شغلی و گرانباری نقش بر عملکرد پرستاران زن». فصلنامه زن و مطالعات خانواده. سال چهارم. شماره سیزدهم. صص ۹۸ - ۸۳
- گنجی، حمزه. (۱۳۷۷). روان شناسی کار، تهران: انتشارات ویرایش.
- ملکی ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم (۱۳۸۷). «بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار و خانواده و رضایت زناشویی». کجله علوم رفتاری. دوره ۲. شماره ۳. صص ۲۶۱ - ۲۵۳.
- ملکی ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم (۱۳۸۸). «بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار - خانواده بر کاهش تعارض کار - خانواده و خانواده - کار زنان شاغل». فصلنامه مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان. سال هفتم، شماره ۱. صص ۱۵۲ - ۱۳۳۳
- نبوی، عبدالحسین و شهریاری، مرضیه (۱۳۹۳). «علل و پیامد تعارض کار و خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن». پژوهش های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال سوم، شماره پیاپی ۷، شماره ۱. صص ۶۰ - ۴۶

- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ ارشادی نسرین و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). «تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی». فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده. سال اول. شماره ۳. صص ۳۴۵-۳۴۹

منابع انگلیسی

- Leka, S. L. & Houdmont, J. (۲۰۱۰). Occupational health psychology, 1th, Garsington: Blackwell publishing Ltd.
- Daalen, G. V, Willemsen, T. M and Sanders, K (۲۰۰۶): Reducing work – famili conflict through diferent sources of social support. Journal of vocational behavior, ۶۹: ۴۷۶- ۴۶۲.
- -Fron MR, Russell M, Cooper ML. relation of work-family conflict to health outcomes: A four-years longitudinal study of employed parents. J Occup Organ Psychol ۱۹۹۷; ۷۰: ۳۲۵-۳۳۵.
- Eby LT, Casper WJ, Lockwood A, Bordeaux C, Brinley A. Work and Family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (۱۹۸۰-۲۰۰۲). J Voc behave ۲۰۰۵; ۶۶: ۱۲۴-۱۹۷.
- Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. J Appl Psychol ۱۹۹۱; ۷۶: ۵۶۰-۵۶۸.
- Duxbury LE, Higgins CA. Gender differences in work-family conflict. J Appl Psychol ۱۹۹۱; ۷۶(۱): ۷۲۳-۷۲۵.
- Aryee S, Fields D, Luk V. A cross-sectional test of a model of the work-family interface. J Manag ۱۹۹۹; ۲۵(۴): ۴۹۱-۵۱۲.
- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work- family conflict: Testing a model of the work- family interface. J Appl Psychol ۱۹۹۲; ۷۷: ۶۵- ۷۸.
- Mcelwain A.K, Korabik K, Rosin H.M (۲۰۰۵). An examination of gender differences in work-family conflict. Canadian Journal of Behavioral Science; ۳۷(۴): ۲۸۳-۲۹۸.
- Greenhaus J.H, Parasuraman S (۱۹۹۹). Research on work, family and gender: Current statues and future directions. In G.N.Powell (Ed.). Handbook of gender & work: ۳۹۱-۴۱۲.

- Frone MR, Russell M, Cooper M.L (۱۹۹۲). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*; ۱۳: ۷۲۳-۷۲۹.
- Greenhaus J.H, Beutell N.J (۱۹۸۵). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*; ۱۰: ۷۶-۸۸.
- Greenhaus J.H, Powell G.N (۲۰۰۳). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; ۹۰(۲): ۲۹۱-۳۰۳.
- Pleck J.H (۱۹۷۷). The work-family role system. *Social Problems*; ۲۴: ۴۱۷-۴۲۷.
- Tavangar H, Alhani F, Vanaki Z. Nurses Experience of Work-Family Conflict and Performance of the children's Rights: a Qualitative Study. *Journal of Yazd Health School, Tlooe Behdasht*; ۲۰۱۱, ۱۰(۳&۴): ۱۰۶-۲۶.
- Kossek E, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship, A review and directions for organizational behaviorhuman resources research. *Journal of Applied Psychology*; ۱۹۹۸, ۸۳: ۱۳۹-۴۹.
- Fub I, Nubling M, Hasselhorn H, Schwappach D, Rieger A. Working conditions and work-family conflict in German hospital physician. *BMC public health*; ۲۰۰۸, ۸(۳۵۳).
- Gholi Poor A, Salamy H, Eynian M. Explain effects of Personality on work - family conflict and its impact on employees. *Journal of Management Development and Evolution*; ۲۰۰۹, ۱(۱): ۲۹-۴۰.
- Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C. The role of the coworker in reducing work-family conflict: A
- review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques* ; ۲۰۰۹, ۱۵(۲): ۲۱۳-۲۴.

- Shockley KM, Allen TD. When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*; ۲۰۰۷, ۷۱(۳): ۴۷۹-۹۳.
- Rantanen J, Kinnunen U, Feldt T, Pulkkinen L. Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*; ۲۰۰۸, ۷۳(۱): ۳۷-۵۱.
- Michel, J. S, Michelson, J. K, Picheler, S and Cullen, k. I, (۲۰۰۹): Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work – family conflict. *Journal of vocational behavior*, In press.
- -Frone, Michale R., Marcia Russell, and M. Lynne Cooper. ۱۹۹۲. “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface.” *Journal of Applied Psychology* ۷۷(۱): ۶۵-۷۸.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. ۱۹۸۵. “Sources of Conflict between Work and
- Family Roles.” *The Academy of Management Review* ۱۰(۱): ۷۶-۸۸.
- -Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, Romila Singh, and Saroj Parasuraman. ۱۹۹۷. “Work and Family Influences on Departure from Public Accounting.” *Journal of Vocational Behavior* ۵۰(۲): ۲۴۹-۲۷۰.
- Voydanoff, Patricia. ۱۹۸۸. “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family.” *Journal of Marriage and the Family* ۵۰(۳): ۷۴۹-۷۶۱.
- Milkie, Melissa A., and Pia Peltola. ۱۹۹۹. “Playing All the Roles: Gender and the Work- Family Balancing Act.” *Journal of Marriage and Family* ۶۱(۲): ۴۷۶-۴۹۰.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., and Chockalingam Viswesvaran. ۲۰۰۵. “Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination.” *Journal of Vocational Behavior* ۶۷(۲): ۲۱۵-۲۳۲.
- Akersted T. wide a wake at odd hours: shiftwork, time zones and burning the midnight oil. *Journal of carer counseling* ۱۹۹۶ ; ۲۹: ۴۰۱-۴۰۵.

- Voydanoff P. Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict JSTOR Journal of Marriage and Family ; ۱۹۹۸, ۵۰(۳): ۷۴۹- ۶۱.

Archive of SID