

برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده

نویسندگان: افشین صلاحیان^{۱*}، دکتر محمدباقر کجباغ^۲، دکتر ابوالقاسم نوری^۳،
دکتر حسین مولوی^۴ و مجید حسن‌زاده^۵

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه اصفهان
۲. دانشیار دانشگاه اصفهان
۳. استاد دانشگاه اصفهان
۴. کارشناس ارشد مدیریت

* Email: salahyanafshin@yahoo.com

چکیده

تعارض کار-خانواده امروزه یکی از مشکلات عمده در جوامع می‌باشد و شناسایی عوامل پیش بین این مشکل و روابطی که با دیگر عوامل دارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، که هدف ما در این پژوهش نیز می‌باشد. در این پژوهش جامعه آماری شامل ۳۵۲ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بوده که ۱۰۰ نفر از کارکنان شرکت به روش نمونه‌گیری تصادفی به پرسشنامه‌های خشنودی شغلی [۲۰]، تعارض کار-خانواده [۵]، عدالت بین فردی [۱۶]، گرانباری شغلی [۳۳]، پاسخ دادند که ضرایب پایایی آلفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ بودند. به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. نتایج نشان دادند که متغیرهای عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی با استفاده از روش رگرسیون گام به گام به صورت معناداری متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند.

کلید واژه‌ها: تعارض کار-خانواده، عدالت بین فردی، خشنودی شغلی، گرانباری شغلی، تعارض نقش

سازمان‌ها و واکنش‌های کارکنان انجامیده است. امروزه تعارضات، بین خواسته‌های کار و خانواده به عنوان مشکلی گریز ناپذیر در سازمان‌ها و خانواده‌ها مطرح می‌باشد. جهانی شدن و افزایش خواسته‌ها و بهره‌وری در سازمان‌ها باعث افزایش مسئولیت‌های پرسنل شده و

مقدمه
بخش عمده مردمان هر جامعه را جمعیت شاغل تشکیل می‌دهد. صنعتی شدن کشورهای در حال توسعه و خودکار شدن فرایندهای صنعتی در کشورهای توسعه یافته، به تغییرات سریعی در محیط روانی-اجتماعی

دانشور

رفتار

روان‌شناسی بالینی و شخصیت

• دریافت مقاله: ۸۷/۹/۲

• ارسال برای داوران:

- ۱) ۸۷/۹/۱۳
- ۲) ۸۷/۹/۱۳
- ۳) ۸۷/۹/۱۳
- ۴) ۸۷/۱۰/۹
- ۵) ۸۸/۲/۲۹

• دریافت نظر داوران:

- ۱) ۸۸/۳/۴
- ۲) ۸۷/۱۰/۴
- ۳) ۸۸/۶/۲۳
- ۴) ۸۸/۱۰/۱۶

• ارسال برای اصلاحات:

- ۱) ۸۸/۳/۱۲
- ۲) ۸۸/۱۰/۱

• دریافت اصلاحات:

- ۱) ۸۸/۴/۱۰
- ۲) ۸۸/۱۰/۱۲

• ارسال برای داور نهایی:

- ۱) ۸۸/۴/۲۰

• دریافت نظر داور نهایی:

- ۱) ۸۸/۹/۲۳

• پذیرش مقاله: ۸۸/۱۰/۱۵

Scientific-Research Journal
Of Shahed University
Seventeenth Year, No.43
Oct.-Nov. 2010
Clinical Psy & Personality

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال هفدهم - شماره ۴۳

آبان ۱۳۸۹

فرد برای عدم تبعیت از تقاضاهای نقش مجازات شود، تعارضات او تشدید می‌شود. گرینهاوس و بیوتل دو نوع تعارض را عنوان کرده‌اند که شامل: الف) تعارض مبتنی بر زمان: که عواملی مثل تعداد ساعات کاری، میزان اضافه کاری، نوبت کاری و... را شامل می‌شود. این عوامل از طریق گسترش تعهد زمانی فرد به ایفای نقش کاری خود بر تعارضات کار-خانواده تأثیر دارند. در پژوهش حاضر نیز روی فشارهای زمانی تأکید می‌باشد. عوامل دیگری مثل ازدواج، داشتن فرزند، و تعداد ساعات کار همسر نیز بر تعارضات کار-خانواده مؤثرند. ب) تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض الگوهای ویژه‌ای از رفتار در نقش معینی، با انتظارات رفتاری در نقش دیگر ناسازگار می‌باشد [۶].

مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی به تأثیر حمایت اجتماعی دریافت شده از محیط کار یا خانواده، بر تعارض کار-خانواده می‌پردازد. حمایت اجتماعی به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است. در این مدل حمایت اجتماعی در رابطه با تعارض نقش یک متغیر پیشیند را ایفا می‌کند [۶]. طبق این مدل حمایت اجتماعی می‌تواند از منابع کاری و غیر کاری نشأت بگیرد و عمدتاً یا به شکل حمایت عاطفی مثل همدردی و یا به شکل حمایت ابزاری نظیر یاری آشکار با هدف مشکل‌گشایی تجلی کند. در میان منابع غیرکاری، حمایت از اعضای خانواده و دوستان جایگاه مهمی دارد [۶].

در مدل‌های تقاضا نیز تعارض از دو منبع ایجاد می‌شود: الف) وجود انتظارات و تقاضاهای رفتاری مغایر در نقش‌های متفاوت و ب) تعارض زمانی، که زمان اختصاص داده شده به کاری در کار دیگر تداخل ایجاد می‌کند. در این مدل تداخل شغل و غیرشغل متاثر از تقاضاهای زمانی شغل و غیرشغل، با فشار روانی و تجربیات عاطفی کاری، از طریق متغیر رضایت رابطه دارد. بدین ترتیب که مداخله شغلی ممکن است که به کاهش رضایت از زندگی غیرشغلی منجر شود، و برعکس مداخله غیرشغلی احتمال دارد از رضایت شغلی

این به معنای ایجاد تعارضاتی در مسئولیت‌های خانواده می‌باشد. این مسئله نیز به نوبه خود باعث به وجود آمدن فشارهای روانی در زندگی خانوادگی افراد می‌شود، و سلامت آنها را به خطر می‌اندازد. همچنین از پیامدهای دیگر آن می‌توان به آسیب‌هایی که این تعارضات بر پیکره نظام خانواده وارد می‌سازد اشاره کرد. بنابراین چنین پیامدهای آسیب‌زایی اهمیت مسئله مورد پژوهش را روشن می‌سازد. بررسی این مسئله امروزه یکی از موضوعات مهم در حوزه علوم سازمانی و اجتماعی می‌باشد [۱]. تحقیقات روی این حوزه نشان داده است که خواست‌های کاری می‌توانند خانواده را به گونه‌ای منفی تحت تأثیر قرار دهند [۲، ۳] و باعث بروز تعارضات کار-خانواده شوند. تعارضات کار-خانواده به عنوان حالتی که خواست‌ها، زمان اختصاص یافته و تلاش مورد نیاز جهت انجام شغل در مسئولیت‌های مرتبط با خانواده تداخل ایجاد می‌کند، تعریف شده است [۵]. انواع مدل‌های بررسی تعارضات کار-خانواده به سه دسته کلی تقسیم می‌شوند، که در هر دسته هم نظریاتی ارائه شده است. این سه مدل شامل: مدل‌های عمومی، مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی، و مدل‌های مبتنی بر تقاضا و انتظارات کاری و خانوادگی می‌باشد [۶]. از جمله مدل‌های عمومی به مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار-خانواده گرینهاوس و بیوتل می‌توان اشاره کرد. فرض اصلی در این مدل اینست که وجود فشارهای همزمان از سوی هم خانواده و هم محل کار، وقوع تعارض را تشدید می‌کند و چون بروز تعارض کار-خانواده نتیجه حضور دو نقش متضاد از سوی قلمروهای کاری و خانوادگی است، لذا می‌بایست اثرات فشارهای کاری و خانوادگی بر تعارض کار-خانواده به طور مشترک بررسی شود. در این مدل همچنین روی برجستگی نقش تأکید شده است [۶]. این مدل بیان می‌کند که، اگر برای فردی نقشی برجسته (Saliency) باشد، فرد برای آن وقت بیشتری گذاشته و تعهد بیشتری نسبت به آن دارد، که منجر به تداخل در نقش‌های دیگر می‌شود. قضیه بعدی در این مدل بیان می‌کند که، اگر

و عوامل پیش بین آن برآمدند تا شناخت بهتری از عوامل پیش بین این متغیر حاصل آید. در این پژوهش متغیرهای عدالت بین فردی، رضایت شغلی و گرانباری شغلی، به عنوان عوامل پیش بین تعارض کار-خانواده مورد بررسی قرار گرفته است، که در ادامه هر یک از متغیرها و پیشینه مختصری از آنها آمده است.

عدالت بین فردی: جهت تعریف عدالت بین فردی باید عدالت تعاملی را تعرف نمود، چون عدالت بین فردی یکی از زیر شاخه‌های عدالت تعاملی است. عدالت تعاملی به عنوان «حساسیت افراد نسبت به کیفیت تعاملات بین فردی که در محل کار با آن روبه رو هستند» تعریف شده است [۱۵و۱۶]، که به دو حوزه اصلی تقسیم شده است:

الف- عدالت بین فردی: به میزانی که افراد درک می‌کنند که با آنها به گونه‌ای عادلانه و همراه با احترام برخورد می‌شود، اشاره دارد.

ب- عدالت اطلاعاتی: به میزانی که افراد درک می‌کنند که توضیحات و اطلاعات کافی دریافت می‌کنند اشاره دارد. پیشینه مطالعات عدالت سازمانی نشان می‌دهد که متغیر عدالت سازمانی از تأکید روی پیامدهای خارجی مثل حقوق و مزایا به عدالت بین فردی روی آورده است [۱۶]. در این پژوهش عدالت بین فردی به عنوان یکی از پیش بین‌ها در نظر گرفته شده است. حال به ارائه پیشنهادی در خصوص رابطه عدالت بین فردی با تعارضات کار-خانواده پرداخته می‌شود: تپر (Tepper) در پژوهشی دریافت که پرخاشگری سرپرست به زیر دست با سطوح تعارض کار-خانواده مرتبط است [۱۷]. در پژوهشی ژانا، بین دو متغیر پرخاشگری بین فردی در محل کار و تعارضات کار و خانواده، متغیر عدالت بین فردی را به عنوان میانجی معرفی نمود، همچنین دریافت که عدالت بین فردی و پرخاشگری در محل کار با تعارضات خانوادگی رابطه معناداری دارد [۱۸]. نوری و همکاران [۱۹] در پژوهشی متغیرهای خشنودی شغلی و ابعاد عدالت سازمانی را جهت

بکاهد. لذا این مدل پیش‌بینی می‌کند که نارضایتی از دو حوزه شغل و غیرشغل موجب بالا رفتن فشار و پایین آمدن تعهد سازمانی می‌شود. همچنین اهمیت دو دسته از منابع، در محیط‌های کاری شامل فرهنگ سازمانی دوستانه و حمایت سرپرست مورد بحث قرار گرفته است. یک فرهنگ سازمانی دوستانه با ایجاد محیط شغلی حمایتی برای افراد از بروز مشکلات می‌کاهد [۶]. حال پس از معرفی مدل‌های تعارضات کار-خانواده به تعدادی از تحقیقات در این حوزه پرداخته می‌شود.

پژوهشی که به بررسی رابطه بین سلامت عمومی افراد و تعارضات پرداخته، به این نتیجه رسید که تعارضات کار خانواده روی سلامت کارکنان به گونه‌ای منفی تأثیرگذار می‌باشد [۷]. سینامون (Cinamon) در پژوهشی که انجام داد، بین فرسودگی شغلی و تعارضات کار-خانواده روابط معناداری گزارش کرد [۸]. گرونلند (Gronlund) در پژوهشی بین خواسته‌های شغلی، میزان کنترل شغلی و ساعات کاری با تعارضات کار-خانواده رابطه معناداری یافت [۹]. مازرول (Mazerolle) نیز، بین رضایت از شغل، رضایت از زندگی، فرسودگی شغلی و تمایل ترک سازمان با تعارضات کار-خانواده روابط معناداری یافت [۱۰]. گرایس (Grice) در پژوهشی به این نتیجه رسید که آزادی کارکنان در سازمان‌ها برای تخصیص زمان‌های کار و داشتن کنترل روی زمان کاری، باعث کاهش میزان تعارضات کار-خانواده می‌شود [۱۱]. امیرسالاری و فاتحی زاده بین سلامت روان، تعارضات زناشویی، و رضایت از زندگی دبیران و تعارضات کار-خانواده رابطه معناداری یافتند [۱۲].

ملکیها، باغبان، و فاتحی زاده، نشان دادند که برنامه آموزشی مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی، رضایت زناشویی، باور خود کارآمدی و کاهش تعارض کار-خانواده مؤثر بوده است [۱۳].

با توجه به اینکه در صورت بروز تعارضات کار-خانواده نظام خانواده و روابط بین اعضای آن و همچنین بهره‌وری کارکنان در محل کار از جانب این مشکل تأثیر می‌پذیرند، پژوهشگران در صدد بررسی این متغیر

سازمان‌ها به منظور داشتن کارکنان کمتر جهت انجام کارهای بیشتر در سازمان اقدام به کوچک‌سازی می‌کنند. در کشور ایران هم این تحولات در حال انجام است. در پژوهشی راوور عدالت بین فردی را به عنوان متغیر میانجی بین پرخاشگری بین فردی در محل کار و گرانباری شغلی مورد مطالعه قرار داده است [۱۸]. در پژوهش حاضر نیز متغیر گرانباری کمی را با توجه به خصوصی‌سازی سازمان‌ها در ایران و کاهش کارکنان سازمانی و افزایش حجم کارهای کارکنان، به عنوان یکی از متغیرهای پیش بین تعارض کار- خانواده در نظر گرفته شده است. بنابراین هدف پژوهش حاضر، تعیین عوامل پیش بین تعارضات کار-خانواده در محیط‌های سازمانی می‌باشد. به عبارت دیگر سؤال پژوهش حاضر این است که آیا عوامل سازمانی گرانباری شغلی، خشنودی شغلی و عدالت بین فردی با تعارضات کار- خانواده روابط معناداری دارند؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین عدالت بین فردی و تعارضات کار-خانواده رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین خشنودی شغلی و تعارضات کار-خانواده رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین گرانباری شغلی و تعارضات کار-خانواده رابطه معناداری وجود دارد.
۴. روابط چندگانه معناداری بین عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی با تعارضات کار- خانواده وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد، که به منظور تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد.

پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان مورد مطالعه قرار دادند.

رضایت شغلی: به عنوان احساسی که فرد در مورد شغل و تجارب شغلی دارد، تعریف شده است [۲۰]. اکثر پژوهش‌ها سعی در شناخت رضایت شغلی و تأثیر آن روی بهره‌وری کارکنان دارند [۲۱]. پژوهش‌های زیادی درباره علل مؤثر روی متغیر رضایت شغلی انجام شده‌اند، مثل: شرایط کاری [۲۲ و ۲۳]، تعاملات با مدیران، سرپرستان و همکاران [۲۴ و ۲۵]، پاداش‌های کار [۲۶ و ۲۷] ارتقا [۲۸ و ۲۹]، مسئولیت‌ها و کنترل [۲۴ و ۲۶] امنیت شغلی [۲۳ و ۳۰]، سبک‌های رهبری و سیاست‌های سازمانی [۲۴ و ۲۷]. در این مطالعه این متغیر به عنوان پیش بین تعارضات کار-خانواده، در مدل تحلیل رگرسیونی وارد شده است. در پژوهشی که توسط مایکل (Michel) و کلارک (Clark)، روی ۱۸۷ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد، به این نتیجه رسیدند، که بین عواطف منفی و مثبت در محل کار با تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۳۱]. سیجر (Seiger) و ویس (Wiese)، در مطالعه‌ای که روی کارکنان یک سازمان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت‌های اجتماعی سرپرستان و شرکت از کارکنان در محل کار، از طریق متغیر تعدیلی فشار شغلی، تعارضات کار-خانواده را پیش‌بینی می‌کند [۳۲].

گرانباری شغلی: گرانباری شغلی یکی از متغیرهایی است که امروزه مورد توجه قرار گرفته است و به دو دسته اصلی طبقه‌بندی می‌شود: الف) گرانباری شغلی کیفی (Qualitative job Workload) که «فرد مهارت‌ها و توانایی کمی جهت انجام شغل دارد»، ب) گرانباری شغلی کمی (Quantitative job Workload) که «فرد باید کارهای زیادی را در زمان کمی انجام دهد» [۱۸]. گرانباری شغلی عامل مهمی در ایجاد فشار روانی در کارکنان می‌باشد. در جو رقابتی امروزه شرکت‌ها در پی کاهش اندازه سازمان‌ها می‌باشند. این پدیده تحت عنوان کوچک‌سازی سازمانی (downsizing)، معروف شده است.

۴. پرسشنامه گرانباری شغلی اسپکتور و جکس [۳۳]، نیز جهت سنجش میزان گرانباری شغلی کمی بر روی نمونه آماری اجرا شد. این پرسشنامه، شامل ۱۵ سؤال بود که، نمونه‌ای از سؤالات آن شامل " شما اغلب زمان کمی برای انجام کارها دارید"، می‌باشد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس نیز ۰/۷۹ و ضریب پایایی تنصیف آن نیز ۰/۸۳ بود، که در جدول ۱ ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف هر مقیاس در مقایسه با پژوهش راور [۱۸]، را مشاهده می‌کنید.

نتایج

همانگونه که ملاحظه می‌کنید در جدول‌های ۳ و ۲ ضرایب پایایی، میانگین و همبستگی بین مولفه‌های عدالت بین فردی و همچنین گرانباری شغلی آمده است. در جدول ۴ یافته‌های توصیفی شامل انحراف استاندارد و میانگین گزارش شده است، همچنین در جدول ۵ نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش آمده است. با توجه به نتایج جدول ۵، بین تعارضات کار-خانواده و عدالت بین فردی رابطه معنادار ۰/۴۰۶ وجود دارد، که فرضیه ۱ پژوهش را تأیید کرده است. همچنین بین تعارضات کار-خانواده و خشنودی شغلی رابطه معنادار ۰/۳۵۸- وجود دارد که فرضیه ۲ پژوهش تأیید نموده و بین تعارضات کار-خانواده و گرانباری شغلی رابطه معنادار ۰/۳۵۶ وجود داشته، که فرضیه ۳ پژوهش را نیز تأیید نموده است. همانگونه که نتایج همبستگی نیز نشان می‌دهند بین متغیرهای پژوهش رابطه معناداری وجود ندارد، که در صورت پیش‌بینی متغیر ملاک توسط آنها، مدل مناسبی ارائه خواهد شد.

جدول ۶، نیز معناداری مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد، که نتایج حاکی از معناداری مدل می‌باشند (Sig=۰/۰۰۰۱). در جدول ۷، نیز ضرایب استاندارد و غیر استاندارد هر کدام از متغیرها آمده است که همانگونه که ملاحظه می‌کنید، همه ضرایب معنادار

جامعه آماری و نمونه

در این پژوهش جامعه آماری شامل ۳۵۲ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بوده که در سال ۸۷-۸۸، تعداد ۱۰۰ نفر (۱ نفر زن و ۹۹ نفر مرد) از کارکنان شرکت با توجه به تعداد متغیرهای پژوهش، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. میانگین سنی نمونه آماری ۳۷/۴ سال و انحراف معیار آنها ۷/۳۲ بود. میانگین سابقه کاری افراد در نمونه آماری نیز ۹/۸ سال و انحراف معیار سابقه خدمت آنها نیز ۶/۲۸ سال بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزارهای استفاده شده در پژوهش حاضر شامل:

۱. پرسشنامه تعارضات کار-خانواده از تمایر، بلز و مک ماریان [۵]، که جهت سنجش میزان تعارضات کار-خانواده، در نمونه آماری استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال، که نمونه‌ای از سؤالات آن شامل «خواست‌های شغلی من در زندگی خانوادگی ام تداخل ایجاد می‌کند»، می‌باشد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۶ و ضریب پایایی تنصیف آن نیز ۰/۸۲ بود.
۲. پرسشنامه عدالت بین فردی کالکویت [۱۶]، که جهت سنجش عدالت بین فردی محل کار روی نمونه آماری اجرا شد. این پرسشنامه شامل ۷ سؤال بود، که نمونه‌ای از سؤالات پرسشنامه عدالت بین فردی شامل «دیگر کارکنان با شما مودبانه رفتار می‌کنند»، می‌باشد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۱ و ضریب پایایی تنصیف آن نیز ۰/۸۰ بود.
۳. پرسشنامه خشنودی شغلی اسپکتور [۲۰]، نیز جهت سنجش خشنودی شغلی نمونه آماری استفاده شد. این پرسشنامه، شامل ۱۰ سؤال بود، که نمونه‌ای از سؤالات پرسشنامه خشنودی شغلی شامل «من از شغل کنونی‌ام راضی هستم»، می‌باشد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۳ و ضریب پایایی تنصیف آن نیز ۰/۸۲ بود.

شغلی نیز در مدل ظاهر شده‌اند. همانگونه که ملاحظه می‌کنید در گام ۳ مدل مورد نظر مشتمل بر متغیرهای عدالت بین، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی می‌باشد، که ۰/۳۶۸ واریانس تعارض کار-خانواده را پیش‌بینی کرده است، که فرضیه ۴، پژوهش را تأیید نموده است.

می‌باشند در جدول ۸، واریانس پیش‌بینی شده توسط متغیرهای پژوهش در مدل رگرسیونی به روش گام به گام آمده است، که نتایج حاکی از آنند که در گام اول متغیر عدالت بین فردی ظاهر شده و به صورت خالص ۰/۱۶۵ واریانس متغیر ملاک راپیش‌بینی کرده است و در گامهای ۲ و ۳ متغیرهای خشنودی شغلی و گرانباری

جدول ۱. ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش حاضر و پژوهش ژانا [۱۸]

مقیاس / پژوهش‌ها	ضرایب پایایی تنصیف در پژوهش راور (۲۰۰۴)	ضرایب پایایی تنصیف در پژوهش حاضر	ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش راور (۲۰۰۴)	ضرایب پایایی تنصیف در پژوهش حاضر
تعارضات کار-خانواده	۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۹۵	۰/۸۶
عدالت بین فردی	۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۸۱
خشنودی شغلی	۰/۷۵	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۸۳
گرانباری شغلی	۰/۸۴	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۷۹

جدول ۲. ضرایب پایایی، میانگین و همبستگی بین مولفه‌های عدالت بین فردی در پژوهش حاضر

متغیر	مولفه‌ها	ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر	میانگین	همبستگی بین مولفه‌ها
عدالت بین فردی	عامل همکاران	۰/۶۲	۲۶/۲۸	۰/۳۲۱**
	عامل سرپرست	۰/۶۵	۲۲/۲۰	

** p < ۰/۰۱ * p < ۰/۰۵

جدول ۳. ضرایب پایایی، میانگین و همبستگی بین مولفه‌های گرانباری شغلی در پژوهش حاضر

متغیر	مولفه‌ها	ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر	میانگین	همبستگی بین مولفه‌ها
گرانباری شغلی	عامل همکاران	۰/۷۴	۱۱/۱۰	۰/۳۶۹**
	عامل سرپرست	۰/۶۸	۱۸/۷	

** p < ۰/۰۱ * p < ۰/۰۵

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهشی

متغیرهای پژوهش	انحراف استاندارد	میانگین
تعارض کار- خانواده	۱۵/۷۰	۴۳/۳
عدالت بین فردی	۲/۶۲	۲۴/۲۴
خشنودی شغلی	۱۰/۴۸	۲۹/۲۸
گرانباری شغلی	۵/۲۱	۱۴/۹

جدول ۵. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهشی

متغیرها	تعارض کار- خانواده	عدالت بین فردی	خشنودی شغلی
تعارض کار - خانواده	-----		
عدالت بین فردی	۰/۴۰۶**	-----	
خشنودی شغلی	-۰/۳۵۸**	- ۰/۱۴۱	-----
گرانباری شغلی	۰/۳۵۶*	۰/۱۵۸	۰/۱۹

** p<۰/۰۱ * p<۰/۰۵

جدول ۶. تحلیل واریانس و معناداری مدل به روش گام به گام

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۴۴/۹۷	۱۴۸۱/۶۵	۸/۹۲	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۷۶۳۹/۵۲	۱۶۶/۰۷		
کل	۱۲۰۸۴/۵	-----		

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی متغیرهای مدل رگرسیونی

مدل	B	t	Beta	انحراف استاندارد	سطح معناداری
ضریب ثابت	-۰/۸۳۴	-۰/۰۴	---	۱۸/۸۰	۰/۹۶
عدالت بین فردی	۱/۸۱	۲/۵۲	۰/۳۰	۰/۷۲	۰/۰۱۵
خشنودی شغلی	-۰/۵۱۸	-۲/۹۰	۰/۳۴۶	۰/۱۷۹	۰/۰۰۶
گرانباری شغلی	۱/۰۲	۲/۸۴	۰/۳۴	۰/۳۶	۰/۰۰۰۷

جدول ۸. واریانس پیش‌بینی شده توسط متغیرهای پژوهش

مدل	R	R Square change	R Square	Sig. F change
گام ۱	./۴۰۶	./۱۶۵	./۱۶۵	./۰۰۳
گام ۲	./۵۰۷	./۰۹۲	./۲۵۷	./۰۲
گام ۳	./۶۰۶	./۱۱	./۳۶۸	./۰۰۷

گام ۱: عدالت بین فردی

گام ۲: عدالت بین فردی و خشنودی شغلی

گام ۳: عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی

بحث

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۶، مدل رگرسیونی مورد نظر (عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی به عنوان پیش بین متغیر تعارضات بین فردی) معنادار است. در جدول ۷ هم ضرایب استاندارد و غیر استاندارد مدل و معناداری آنها آمده است که نتایج حاکی از آنند که ضرایب استاندارد متغیرهای

پژوهش همگی معنادار بوده‌اند. نتایج جدول ۸ هم نشان می‌دهد که متغیر عدالت بین فردی به عنوان متغیری که بیشترین واریانس متغیر تعارض بین فردی را پیش‌بینی کرده است در مدل رگرسیونی گام به گام، در گام ۱ ظاهر شده که به تنهایی ۱۶۵٪ از واریانس را پیش‌بینی کرده است و در گامهای بعدی خشنودی شغلی و در نهایت، گرانباری شغلی ظاهر شد. این مدل با توجه به

رضایت محل کار خود را به خانه انتقال می‌دهند و در وظایف روزمره کارکنان تداخل ایجاد می‌کند. مازرول (Mazerolle) و همکاران [۱۰] بین تعارضات کار-خانواده و خشنودی شغلی رابطه معنادار $0/52-$ یافتند. در پژوهش حاضر نیز رابطه معنادار $0/358-$ بین دو متغیر وجود داشت، که بیانگر همسویی نتایج می‌باشد. البته در پژوهش حاضر علاوه بر این یافته در مدل رگرسیونی نیز خشنودی شغلی به عنوان پیش بین وارد شد، که بصورت معناداری در گام دوم قادر به پیش‌بینی تعارضات کار-خانواده بود، که همگام با نتایج میلازو (Milazzo) و همکاران [۳۴] و کاسک (Kossek) و همکاران [۳۵] بود. این نتایج در راستای تأیید فرضیات مدل‌های تقاضا می‌باشد. طبق این مدل‌ها، همانگونه که در بخش مقدمه ذکر شد، تداخل شغل و غیرشغل متاثر از تقاضاهای زمانی شغل و غیرشغل، با فشار روانی و تجربیات عاطفی کاری، از طریق رضایت رابطه دارد. در مدل رگرسیونی، متغیر گرانباری شغلی نیز از لحاظ میزان اهمیت در پیش‌بینی متغیر ملاک در رتبه سوم ظاهر شده که در تبیین آن نیز باید به این نکته اشاره کرد که وقتی کارکنان، کارهای زیادی برای انجام در زمان نسبتاً کمی دارند مجبورند که کارهای روزانه محل کار را برای انجام به خانه انتقال دهند، نتیجه آن ایجاد تعارضات مابین کار و خانواده می‌باشد. این نتایج نیز در راستای مدل‌های تقاضا و مدل‌های عمومی قابل تبیین بوده، و فرضیات حاصل از این مدل‌ها راپیش‌بینی می‌کنند. این یافته‌ها همچنین همسو با نتایج ژانا [۱۸] بود، او نیز بین تعارضات کار-خانواده و گرانباری شغلی روابط معناداری یافته بود. همچنین با نتایج بریت (Britt) و همکاران [۳۶] که بوسیله متغیرهای گرانباری شغلی، نگرش‌های شغلی، و سلامتی، متغیر ملاک تعارضات کار-خانواده را پیش‌بینی کرده بودند، همگام بود. با توجه به این نکته که متغیر عدالت بین فردی در مدل زودتر ظاهر شده می‌توان اینگونه برداشت کرد که، ادراک بی‌عدالتی میان فردی در محل کار بسیار مهم‌تر از خشنودی شغلی و مقدار کارها یا اموری که کارکنان

نتایج جدول ۸ توانسته که $368/$ واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی کند که سهم خالص خشنودی شغلی $0/92$ و سهم خالص متغیر گرانباری شغلی $11/$ بوده است. در تبیین یافته‌های مربوط به پیش بین بودن عدالت بین فردی می‌توان اینگونه برداشت کرد که عدم وجود عدالت بین فردی در سازمان‌ها که نشأت گرفته از مواردی مثل: بی‌ادبی و بی‌احترامی بین کارکنان و عدم عدالت در روابط و رفتار می‌باشد، باعث ایجاد هیجانات منفی، خستگی زودرس، بدخلقی، عدم آرامش، نگرانی از آینده و مشغله‌های ذهنی در فرد می‌شود. این عوارض بی‌عدالتی بین فردی، چون در محل کار جایی برای ابراز آنها وجود ندارد، کارکنان آنها را با خود به خانه خواهند آورد و به منزل رسوخ می‌کند که باعث تداخل در وظایف روزمره فرد، در منزل می‌شود در نتیجه، منجر به بروز تعارضات کار-خانواده می‌شود. این نتایج در راستای تأیید فرضیات حاصل از مدل‌های حمایت اجتماعی می‌باشد. همانطور که در بخش مقدمه تشریح شد، در این مدل نقش حمایت‌های اجتماعی و فرهنگ دوستانه در محل کار، در بروز تعارضات کار-خانواده بسیار مهم می‌باشد. با توجه به اینکه متغیر عدالت بین فردی به عنوان اولین متغیر در روش گام به گام آمده، حاکی از اهمیت این متغیر در پیش‌بینی تعارضات کار-خانواده می‌باشد که حتی بالاتر از خشنودی شغلی و گرانباری در گام اول ظاهر شده است. این یافته همگام با یافته‌های ژانا [۱۸] می‌باشد. وی نیز در پژوهشی که انجام داد، به این نتیجه رسید که بین عدالت بین فردی و تعارضات کار خانواده رابطه معناداری وجود دارد. در تحلیل رگرسیونی پژوهش حاضر، متغیر خشنودی شغلی به عنوان متغیر دوم در مدل ظاهر شد، که در تبیین آن باید گفت که عدم رضایت کارکنان از شغل خود که ناشی از عوامل مختلفی می‌تواند باشد (عواملی مثل نارضایتی از حقوق و دستمزد، محل کار و...) که به علت سرریزی (spillover)، بروز تعارضات کار-خانواده را منجر می‌شود. یعنی کارکنان هیجانات منفی و عدم

3. Grzywacz, J.G., & Marks, M. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
4. Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of management Journal*, 37(4), 837-868.
5. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.

۶. رستگارخالد، امیر (۱۳۸۵). کار-خانواده-جنسیت. تهران: انتشارات شورای فرهنگی، اجتماعی زنان.

7. Winter, T., Roos, E., Rahkonen, O., Martikainen, P., & Lahelma, E. (2006). Work-Family Conflicts and Self-Rated Health among Middle-Age Municipal Employees in Finland. *International Journal of Behavioral Medicine*. 13, 4, 276-285.
8. Cinamon, R. G., Rich, Y., Westman, M. (2007). Teachers' Occupation-Specific Work-Family Conflict. *The Career Development Quarterly*. 55, 249-261.
9. Gronlund, A. (2007) More Control, Less Conflict? Job Demand Control, Gender and Work Family Conflict. *Gender, Work and Organization*. 14, 5.
10. Mazerolle, S.M., Bruening, J.E., Casa, D.J., Burton, L.J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainee. *Journal of Athletic Training*. 43(5): 513-522.
11. Grice, M.M, McGovern, P.M., & Alexander, B.H. (2008). Flexible work arrangements and work family conflict after childbirth. *Occupational Medicine* 58:468-474.

۱۲. امیرسالاری، یعقوب. فاتحی‌زاده، مریم. عابدی، محمدرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سلامت روان تعارضات زناشویی و رضایت از زندگی دبیران شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مشاوره. دانشگاه اصفهان.

۱۳. ملکپها، مرضیه. باغبان، ایران. فاتحی‌زاده، مریم. (۱۳۸۷). برنامه آموزشی جهت مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی، زناشویی، خودکارآمدی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مشاوره. دانشگاه اصفهان.

14. Bies, R.J., & Moag, J.F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, & M.H. Bazerman (Eds.) *Research on Negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.

برای انجام دارند، است، یعنی اینکه اگر کارکنان درک کنند که در محل کار با آنها با احترام و ادب و حفظ عدالت برخورد می‌شود، احتمالاً از میزان تعارض کار-خانواده کاسته می‌شود و کارکنان کمتر مجبور به تحمل این تعارضات خواهند بود. همچنین نتایج حاصل از پژوهش حاضر بر تفوق مدل‌های حمایت اجتماعی در تبیین تعارضات کار-خانواده صحنه می‌گذارند.

پیشنهادهات

۱. طبق نتایج به دست آمده به مدیران پیشنهاد می‌شود که با ایجاد روابط عادلانه و حفظ عدالت بین فردی که همراه با احترام بین طرفین می‌باشد، از بروز تعارضات کار-خانواده جلوگیری کنند. کارکنان نیز با رعایت عدالت بین فردی و احترام متقابل در محل کار می‌توانند از بروز این مشکل ممانعت کنند.
۲. عامل دیگری که در این پژوهش بعد از عدالت بین فردی پیش بین قوی برای تعارضات بین کار خانواد بود متغیر خشنودی شغلی و گرانباری است که با توجه به تحولاتی که اکنون در سازمان‌ها تحت عنوان خصوصی‌سازی و کوچک سازی در حال انجام است، کارکنان کارهای بیشتری برای انجام نسبت به قبل خواهند داشت، در نتیجه طبق نتایج به دست آمده در این تحقیق کارکنان با عوارض تعارض کار-خانواده روبرو خواهند شد، بنابراین باید مقدار وظایف آنها متناسب با وقت آنها باشد که در ارتباط با فرآیند طراحی مشاغل باید مد نظر قرار بگیرد.

منابع

1. Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 1005-1016.
2. Gryzwacz, J.G., Almeida, D.M., & McDonald, D.A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28-36.

27. Wang, Y., (2002). Job satisfaction of nurses in hospital. *Chinese Journal of Nursing* 37 (8), 593-594 (in Chinese).
28. Tzeng, H.M., (2002a). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies* 39, 867-878.
29. Tzeng, H.M., (2002b). Satisfying nurses on job factors they care about: a Taiwanese perspective. *Journal of Nursing Administration* 32 (6), 306-309.
30. Nolan, M., Brown, J., Naughton, J., (1998). Developing nursing's future role 2: nurses' job satisfaction and morale. *British Journal of Nursing* 7 (17), 1044-1048.
31. Michel, J.S., Clark, M.A. (2009). A test of work-family and family-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*. 47, 163-168.
32. Seiger, C. P., Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts. *Journal of Vocational Behavior*. 75, 26-37.
33. Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
34. Milazzo, S.A., Miller T.W., Bruening J.E., Faghri P. D. (2006). A survey of Division I-A athletic trainers on bidirectional work-family conflict and its relation to job satisfaction. 41, 2, 73.
35. Kossek E.E., Ozcki C. (2001). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. 83, 2, 139-149.
36. Britt, T.W., & Dawson C.R. (2005). Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17(3), 203-227.
15. Bies, R.J., & Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.
16. Colquitt, J.A., Conlon, d. e., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
17. Tepper, B.J., (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
18. Jana, L.R., (2004). Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated model.
۱۹. نوری، ابوالقاسم، صباحی، پرویز، صمیم، رضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی، با تمرکز بر متغیرهای جمعیت شناختی.
20. Spector, P.E., (1997). *Job Satisfaction: Application Assessment, Causes, and Consequence*. SAGE publications, London.
21. Lu, H; While, A., Barriball, L., (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies* 42, 211-227.
22. Adamson, B., Kenny, D., Wilson- Barnett., J., 1995. The impact of perceived medical dominance on the workplace satisfaction of Australian and British nurses. *Journal of Advanced Nursing* 21, 172-183.
23. Nolan, M., Nolan, J., Grant, G., G., (1995). Maintaining nurses' job satisfaction and morale. *British Journal of Nursing* 4 (19), 1148-1154.
24. Lee, F.K., (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurse. *Journal of Advanced Nursing* 27, 355-363.
25. Aiken, L., Clarke, S., Sloan, D., Sochalski, J., Busse, R., Clarke, H., Givovannetti, P., HUNT, J., Rafferty, A., Shamian, J., (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs* 20 (3), 43-53.
26. Price, M., (2002). Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *British Journal of Nursing* 11 (4), 275-280.