

رابطه تعارض کار - خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی □

The Relationship of Work- Family Conflict and Interpersonal Conflict with Psychological Strain and Life Satisfaction □

Abdulzahra Naami, PhD

Maryam Mahmoodikia, MSc ✉

دکتر عبدالزهره نعیمی *

مریم محمودی کیا *

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between work-family conflict with psychological strain and life satisfaction, considering the moderating role of recovery of work. Parties pants are employees of Aghajari Oil and Gas Production Company that one hundred forty three individuals were selected by stratified random sampling method. Data were gathered by Work-Family Conflict Scale (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), Recovery of Work Questionnaire (Sonnetag, & Fritz, 2007), General Health Questionnaire (Goldberg, 1972) and Life Satisfaction Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin). Results indicated that work-family conflict had positively correlation with psychological strain and had negatively correlation with life satisfaction. Results also revealed that recovery of work moderated the relationship of work-family conflict with psychological strain and life satisfaction and positive correlation between work-family conflict and psychological strain and negative correlation work-family conflict and life satisfaction at individual with great recovery of work is weaker.

Keywords: work-family conflict, psychological strain, life satisfaction, recovery of work

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی با توجه به نقش تعدیل کننده بهبودی از کار می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاجاری تشکیل می دهند که ۱۹۴ نفر از آنها به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده های پژوهش از مقیاس تعارض کار- خانواده (کارلسون، کاکمار و ویلیامز، ۲۰۰۰)، پرسشنامه بهبودی از کار (سانتیج و فریتز، ۲۰۰۷)، پرسشنامه سلامت عمومی (گلدبرگ، ۱۹۷۲) و مقیاس رضایت زندگی (دیئر، امانس، گریفین و لارسون، ۱۹۸۵) استفاده شد. نتایج نشان داد که تعارض کار- خانواده با فشار روانشناختی رابطه مثبت و با رضایت زندگی رابطه منفی دارد. نتایج همچنین حاکی از نقش تعدیل کننده بهبودی از کار در رابطه بین تعارض کار- خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی بود و رابطه مثبت بین تعارض کار- خانواده و فشار روانشناختی و رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و رضایت زندگی در افراد دارای بهبودی از کار بیشتر، ضعیف تر است.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار- خانواده، فشار روان شناختی، رضایت زندگی، بهبودی از کار



□ Department of Psychology, Shahid Chamran University, Ahwaz, I. R. Iran

✉ Email: m_mahmoodikia@yahoo.com

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۹ تصویب نهایی: ۱۳۹۷/۸/۲۰

* گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

● مقدمه

پیشرفت‌ها و تغییرات همه جانبه‌ای در ماهیت و ساختار نقش‌های کاری و خانوادگی، مانند شاغل شدن زوجین، حضور بیشتر زنان در مشاغل و کم‌رنگ شدن برخی نقش‌های سنتی در مسئولیت‌های زندگی خانوادگی افراد به وجود آورده است (شاین و چن، ۲۰۱۱). بسیاری از مشکلات خانواده‌ها به محل کار اعضای خانواده انتقال می‌یابند و مشکلات سازمان نیز کم‌وبیش خانواده کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این‌رو، نقش‌ها در یک حیطه (کار یا خانواده) با نقش‌های حیطه دیگر تداخل پیدا می‌کنند. از آنجاکه اکثر کارکنان در حال دست‌وپنجه نرم کردن با مشکلات مربوط به برقراری تعادل میان شغل منبع درآمدشان و مسئولیت‌های خانوادگی هستند، زمینه برای ایجاد تعارض و تنیدگی مساعد می‌شود. این تغییرات در جوامع سرتاسر جهان منجر به افزایش ادراک «تعارض کار- خانواده»^۱ شده است (میلهیک و تکاوکیک، ۲۰۱۴). تعارض میان کار و خانواده به‌عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. تعارض کار- خانواده نوعی تضاد و تقابل بین نقشی است که طی آن فشارهای آشکار و نهان نقش‌های خانوادگی و کاری در جهاتی با یکدیگر در تضاد و تقابل و یا به معنایی صریح‌تر در ناسازگاری قرار می‌گیرند (رائی و باراث، ۲۰۱۳؛ به نقل از گل پرور و صادقی، ۱۳۹۵).

یکی از پیامدهای مهم «تعارض کار- خانواده»، کاهش «سلامت عمومی»^۲ کارکنان هم‌الزحاظ روانی و هم‌الزحاظ جسمانی و به دنبال آن افزایش «فشار روان‌شناختی»^۳ در آنها می‌باشد. فشار روان‌شناختی عبارت است از هرگونه پیامد ناشی از تأثیر عوامل درونی یا محیط بیرونی بر انسان که در ارضای نیازهای اساسی وی اختلال ایجاد نموده است و به‌صورت تهدیدی برای حالت ثبات بدن جلوه‌گر می‌شود (کالیاس، کالیاس و چان، ۲۰۱۵).

متغیر دیگری که در این پژوهش به بررسی رابطه آن با تعارض کار- خانواده پرداخته خواهد شد، «رضایت زندگی»^۴ است. رضایت زندگی لازمه یک زندگی مفید، مؤثر و رضایت‌بخش فردی است و به فرایندی قضاوتی و شناختی اشاره دارد که در آن افراد کیفیت زندگی خود را بر اساس مجموعه‌ای از ملاک‌ها ارزشیابی می‌کنند که این ملاک‌ها در افراد گوناگون از ارزش‌های متفاوتی برخوردار است (افضل و فاروکی، ۲۰۱۴). در واقع رضایت زندگی مهمی کلی و ناشی از نحوه ادراک (شناختی و عاطفی) شخص از کل زندگی است. به همین

Archive of SID

دلیل افراد با رضایت زندگی بالا هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه کرده و از پیرامون خود ارزیابی مثبت تری دارند و آنها را خوشایند توصیف می‌کنند. درحالی‌که افراد با رضایت زندگی پایین، رویدادها و موقعیت‌های زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی بیشتری را تجربه می‌کنند (تیم، ۲۰۱۰).

ارتباط بین تعارض کار- خانواده و پیامدهای فردی و سازمانی ناشی از آن تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. محققان شماری از عوامل تعدیل‌کننده را شناسایی کرده‌اند که موجب کاهش یا تعدیل اثرات تعارض کار- خانواده می‌گردد. یکی از این متغیرها «بهبودی از کار»^۵ است. بهبودی از کار به فرایندی اشاره دارد که در آن نظام‌های کارکرد فردی که در طی یک روز کاری افزایش یافته‌اند، به سطوح پیش از استرس بازمی‌گردند. بهبودی به‌عنوان یک فرایند روانی- فیزیولوژیکی و در تضاد با فرایندهای تنیدگی‌زا که در آن فعالیت طولانی‌مدت منجر به واکنش‌های تنیدگی‌زا خواهد شد، توصیف می‌شود. با این فرض، می‌توان استدلال کرد که آثار منفی تعارض کار- خانواده بر فرد و سازمان در افرادی که بهبودی از کار مطلوبی دارند، کمتر است. در فرایند بهبودی از کار (در طول شب یا آخر هفته) کارکنان قادرند تا از تقاضاهای کاری خود دست بکشند و بر فعالیت‌های غیرکاری تمرکز کنند و به افراد فرصت می‌دهد تا منابعشان را مجدداً ذخیره کنند و با تقاضاهای جدید بدون وارد شدن به یک مارپیچ مزمن از مشکلات سلامتی مواجه شوند و در نتیجه فشار روان‌شناختی کمتری تجربه کنند (میچمن و مولدر، ۱۹۹۸؛ به نقل از دمسکی، ایس و فریتز، ۲۰۱۴).

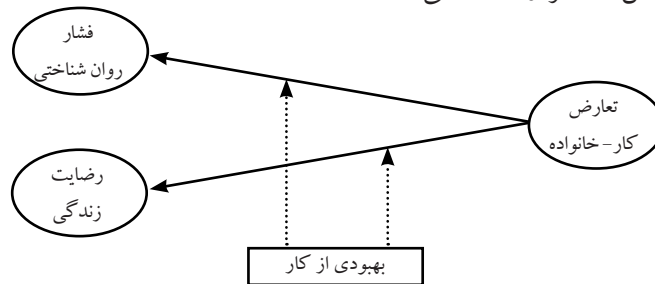
به‌طور خاص، در این پژوهش ما بر چهار تجربه بهبودی مطرح‌شده توسط سانتیج و فریتز (۲۰۰۷) تمرکز می‌کنیم: «جدایی روان‌شناختی از کار»^۶، «آرام‌سازی»^۷، «کسب مهارت»^۸ و «مهار بر اوقات فراغت»^۹ (باکر، سانز- ورگل، رودیگز- مونز و اُلمانز، ۲۰۱۵). جدایی روان‌شناختی از کار به‌عنوان احساس دور بودن فرد از محیط کارش اشاره دارد. این به معنی خودداری فرد از انجام وظایف کاری همچون دریافت تماس‌های تلفنی یا پاسخ دادن به ایمیل‌های کاری در مدت زمان حضور در خانه می‌باشد منجر به توقف تفکر فرد در مورد مشکلات و فرصت‌های کاری می‌شود. (باکر و همکاران، ۲۰۱۵). «آرام‌سازی» (انجام فعالیت‌هایی که جسم و روان را تسکین می‌دهند) به حالتی اشاره دارد که در آن افراد عاطفه

Archive of SID

مثبت بالایی دارند و فعالیت‌هایی همچون گوش دادن به موسیقی یا پیاده روی کردن می‌تواند به گونه‌ای عمدی توسط فرد برای رسیدن به این حالت انجام شوند (سانتیج و فریتز، ۲۰۰۷؛ به نقل از باکر و همکاران، ۲۰۱۵). «کسب مهارت» به فعالیت‌های چالش‌انگیزی اشاره دارد که به افراد فرصت‌هایی برای یادگیری چیزهای جدید همچون گذراندن یک دوره زبان یا یادگیری یک سرگرمی جدید مانند نقاشی ارائه می‌دهد و منجر به افزایش احساس شایستگی، خودکارآمدی و توانمندی در آنها خواهد شد (سانتیج و فریتز، ۲۰۰۷؛ به نقل از باکر و همکاران، ۲۰۱۵). سانتیج و فریتز (۲۰۰۷) دریافتند که کسب مهارت به گونه‌ای منفی با پیامدهای وابسته به شغل همچون فرسودگی هیجانی و به گونه‌ای مثبت با رضایت زندگی و بهزیستی افراد به واسطه افزایش خلق مثبت در آنها، ارتباط دارد (به نقل از باکر و همکاران، ۲۰۱۵). «نظارت بر اوقات فراغت» به عنوان منبع مهمی در فرایند بهبودی از کار که به افراد فرصتی برای انتخاب فعالیت‌های اوقات فراغتی که آنها ترجیح می‌دهند همچون فعالیت‌های آرامش‌بخش یا تجارب چالش‌انگیز، در نظر گرفته می‌شود. هنگامی که افراد فرصتی جهت سازمان‌دهی زمان فراغت خود خارج از حوزه کاری ندارند، بسیار دشوار است که دیگر تجارب بهبودی از کار اتفاق بیافتند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این تجربه بهبودی از کار به گونه‌ای منفی با پیامدهای وابسته به سلامتی و به گونه‌ای مثبت با رضایت زندگی ارتباط دارد (سانتیج و فریتز، ۲۰۰۷؛ به نقل از باکر و همکاران، ۲۰۱۵).

«تعارض کار- خانواده» پیامدهای زیان‌بار بسیاری را برای کارکنان و خانواده آنان و نیز برای سازمان در پی دارد. کاهش نرخ سلامت جسمانی و بهزیستی روان‌شناختی، افزایش آمار ناراضیاتی از زندگی، کاهش بهره‌وری سازمان و عملکرد شغلی کارکنان به دلیل درگیر بودن با مشکلات خانوادگی، ضرورت بررسی اینگونه تعارضات را مسجل می‌سازد. همچنین تعارض کار- خانواده از نوع تعارض بین نقشی بوده که در آن افراد بین خواسته‌های نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی‌شان احساس تعارض می‌کنند و این امر منجر به افزایش فشار روان‌شناختی در آنها می‌گردد. در نهایت افزایش این تنیدگی منفی شغلی منجر به افت چشم‌گیر ملاک‌های سلامت فردی و سازمانی خواهد شد. بهبودی مطلوب از فشارهای کار و خانواده برای جلوگیری از اثرات منفی که این نوع تعارض بر سلامت و رضایت زندگی و خانوادگی کارکنان می‌گذارد، از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ بنابراین لزوم تحقیق در زمینه

تعارض کار- خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل تنیدگی‌زا در افزایش بهزیستی افراد و سازمان برمی‌گردد. پژوهش حاضر به منظور افزودن اطلاعات بیشتر به پیشینه پژوهشی این حیطه و نیز یاری رساندن به کارکنان و سازمان‌ها تا بتوانند به طرقی تعارض کار- خانواده و آثار زیان بار آن را کاهش دهند، انجام گرفت. شکل ۱ مدل کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش

● روش

روش پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری بودند. به دلیل وجود ادارات متعدد با جمعیت‌های متفاوت، از این جامعه ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جهت تکمیل پرسشنامه‌ها انتخاب شدند. از این تعداد، ۱۹۶ پرسشنامه برگشت داده شدند. پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های غیرقابل استفاده، ۱۹۴ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند.

● ابزار

□ الف: مقیاس تعارض کار- خانواده^۱: جهت سنجش تعارض کار- خانواده از مقیاس تعارض کار- خانواده کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس ۱۷ ماده دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشند. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) اعتبار این ابزار را به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. متشرعی (۱۳۸۹) ضریب آلفای ۰/۹۱ را برای این آزمون گزارش کرده است. وی همچنین با استفاده از تحلیل عاملی، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار- خانواده را مورد تأیید قرار داد. در پژوهش حاضر ضریب اعتبار این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به دست آمد.

□ ب: پرسشنامه سلامت عمومی^{۱۱}: در پژوهش حاضر جهت سنجش فشار روان‌شناختی از پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ (۱۹۷۲) استفاده شد. فرم اصلی این پرسشنامه دارای ۶۰ ماده است و فرم‌های متعددی دارد. در این پژوهش فرم ۱۲ ماده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. یعقوبی، کریمی، امید، بارتوی و عابدی (۱۳۹۱) اعتبار پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش دادند. آنها برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تعیین همبستگی بین خرده مقیاس‌ها با یکدیگر و با کل پرسشنامه استفاده کردند و نتایج نشان داد همبستگی تمام خرده مقیاس‌ها با یکدیگر و همبستگی کل مقیاس با تمامی خرده مقیاس‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار و دارای شدت بسیار قوی می‌باشد. در پژوهش حاضر ضریب اعتبار این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب، ۰/۹۱ و ۰/۸۶ به دست آمد.

□ ج: مقیاس رضایت زندگی^{۱۲}: مقیاس رضایت زندگی دینر، امانس، گرینین و لارسون (۱۹۸۵) ۵ ماده دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) می‌باشد. دینر و همکاران (۱۹۸۵) اعتبار این ابزار را به روش آزمون-بازآزمایی ۰/۸۷-۰/۸۲ به دست آوردند. روایی این ابزار با روش روایی سازه همگرا با استفاده از سیاهه شادی اکسفورد (ارگیل، ۲۰۰۱) و سیاهه افسردگی بک (بک، ۱۹۹۱) سنجش شد که رابطه مثبتی با نمره حاصل از سیاهه شادی اکسفورد و رابطه منفی با نمره سیاهه افسردگی بک نشان داد (به نقل از شیخی، هومن، احدی و سپاه منصور، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر ضریب اعتبار این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب، ۰/۹۵ و ۰/۹۰ به دست آمد.

□ د: پرسشنامه بهبودی از کار^{۱۳}: پرسشنامه بهبودی از کار سانتیج و فریتز (۲۰۰۷) چهار خرده مقیاس دارد که عبارت‌اند از: جدایی روان‌شناختی از کار، آرام‌سازی، کسب مهارت و کنترل داشتن بر اوقات فراغت. این پرسشنامه شامل ۱۶ ماده است و برای هر خرده مقیاس ۴ ماده در نظر گرفته شده است. سانتیج و فریتز (۲۰۰۷) اعتبار این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای جدایی روان‌شناختی از کار ۰/۸۲، آرام‌سازی ۰/۸۵، کسب مهارت ۰/۷۹ و کنترل داشتن بر اوقات فراغت ۰/۸۵ گزارش دادند. در پژوهش حاضر ضریب اعتبار این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب، ۰/۸۰ و ۰/۷۴ به دست آمد. به‌منظور آزمون نقش تعدیل‌گر متغیر بهبودی از کار در رابطه بین تعارض کار- خانواده

با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده شد . جهت روشن ساختن ماهیت اثرهای تعدیل کننده، نمودارهای تعامل با استفاده از ضرایب رگرسیون استاندارد خطوط رگرسیون برای کارکنان بالا روی متغیرهای تعدیل گر (۱ انحراف معیار بالای میانگین) و پایین روی متغیرهای تعدیل گر (۱ انحراف معیار زیر میانگین) رسم شدند.

● یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ و نتایج تحلیل‌های رگرسیون سلسله مراتبی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱ تعارض کار- خانواده	۴۹/۶۶	۳/۸۶	-		
۲ فشار روان‌شناختی	۱۳/۰۹	۶/۰۹	۰/۴۶**	-	
۳ رضایت زندگی	۲۳/۰۲	۶/۲۶	-۰/۸۶**	-۰/۷۲**	-
۴ بهبودی از کار	۴۳/۳۳	۱۸/۲۴	-۰/۶۹**	-۰/۴۵**	-۰/۳۰**

**p < 0/01

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که تمامی روابط بین متغیرهای پژوهش در سطح $p \leq 0/01$ معنادار می‌باشند.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای اثرهای تعاملی تعارض کار- خانواده با بهبودی از کار در پیش بینی فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی

متغیرهای پیش بین	فشار روان‌شناختی			رضایت زندگی		
	گام ۱ β	گام ۲ β	گام ۳ β	گام ۱ β	گام ۲ β	گام ۳ β
تعارض کار- خانواده	۰/۲۷**	۰/۲۷	۰/۲۵**	-۰/۱۱**	-۰/۱۴**	-۰/۱۲**
بهبودی از کار	-	-۰/۰۹**	-۰/۱۴**	-	۰/۰۵**	۰/۰۸**
تعارض کار- خانواده × بهبودی از کار	-	-	-۰/۲۴**	-	-	-۰/۱۴**
R^2	۰/۲۹**	۰/۳۱**	۰/۳۵**	۰/۱۷**	۰/۱۹**	۰/۲۴**
ΔR^2	-	۰/۰۲*	۰/۰۴*	-	۰/۰۲*	۰/۰۵**

همان‌گونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند، در گام اول تعارض کار- خانواده رابطه مثبت معناداری را با فشار روان‌شناختی ($\beta = 0/27$, $p < 0/01$) و رابطه منفی معناداری

Archive of SID

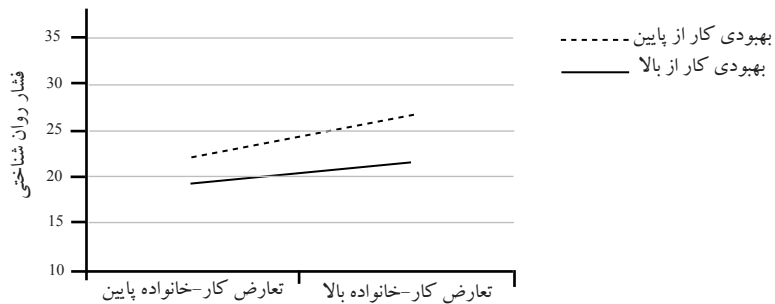
را با رضایت زندگی ($\beta = -0/11$, $p < 0/01$)، نشان می‌دهد. متغیر تعدیل‌گر بهبودی از کار که در گام دوم وارد شد، رابطه منفی معناداری را با فشار روان‌شناختی ($\beta = -0/09$, $p < 0/01$) و رابطه مثبت معناداری را با رضایت زندگی ($\beta = 0/05$, $p < 0/01$) به دست داده است. در گام سوم، تعامل اولین متغیر مستقل (تعارض کار- خانواده) با متغیر تعدیل‌گر (بهبودی از کار) در پیش‌بینی فشار روان‌شناختی ($\beta = -0/24$, $p < 0/01$) و رضایت زندگی ($\beta = -0/14$, $p < 0/01$) معنادار است.

مندرجات دو ردیف آخر جدول ۲ در ارتباط با R^2 و ΔR^2 نشان می‌دهند که تعارض کار- خانواده ۲۹ درصد فشار روان‌شناختی و ۱۷ درصد رضایت زندگی را تبیین می‌کند. در گام دوم هنگامی که متغیر تعدیل‌گر بهبودی از کار اضافه شد، تعارض کار- خانواده و بهبودی از کار در کنار هم ۳۱ درصد فشار روان‌شناختی و ۱۹ درصد رضایت زندگی را تبیین نمودند. در این حالت واریانس انحصاری افزوده برای فشار روان‌شناختی ۲ درصد و برای رضایت زندگی نیز ۲ درصد به دست آمد. افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و بهبودی از کار به معادله رگرسیون در گام سوم، به تبیین ۳۵ درصد از واریانس فشار روان‌شناختی با ۴ درصد واریانس انحصاری افزوده و ۲۴ درصد از واریانس رضایت زندگی با ۵ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر نشان می‌دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و بهبودی از کار به لحاظ آماری معنادار است. معناداری تعامل به این معناست که رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی در سطوح بالا و پایین بهبودی از کار متفاوت است.

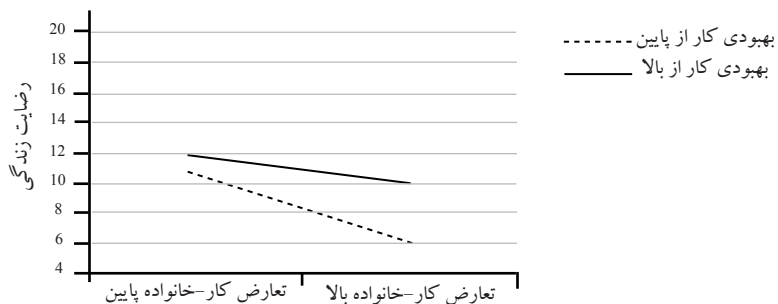
به منظور روشن ساختن ماهیت اثرهای تعدیل‌کننده، نمودارهای تعامل با استفاده از ضرایب رگرسیون استاندارد خطوط رگرسیون برای کارکنان بالا روی متغیرهای تعدیل‌گر (۱) انحراف معیار بالای میانگین) و پایین روی متغیرهای تعدیل‌گر (۱) انحراف معیار زیر میانگین) رسم شدند.

نمودارهای ۱ و ۲ نحوه تعامل تعارض کار- خانواده را با بهبودی از کار در ارتباط با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی نشان می‌دهند.

همان‌گونه که نمودارهای ۱ و ۲ نشان می‌دهند، تعارض کار- خانواده در کارکنانی که روی متغیر بهبودی از کار در سطح بالایی هستند در مقایسه با کارکنانی که بهبودی از کار



نمودار ۱. اثرات تعاملی تعارض کار-خانواده و بهبودی از کار در پیش بینی فشار روانشناختی



نمودار ۲. اثرات تعاملی تعارض کار-خانواده و بهبودی از کار در پیش بینی رضایت زندگی

کمتری دارند، رابطه ضعیف تری با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی دارد. این انگاره تعامل، نقش تعدیل‌گر بهبودی از کار را در رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی، مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه مثبت بین تعارض کار- خانواده و فشار روان‌شناختی و رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و رضایت زندگی در افراد دارای بهبودی از کار بیشتر، ضعیف‌تر است.

● بحث و نتیجه‌گیری

○ پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی و نیز نقش تعدیل‌کننده بهبودی از کار در این روابط انجام گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که «بهبودی/ازکار» می‌تواند رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی را تعدیل کند به این معنی که تعارض کار- خانواده در افرادی که از بهبودی از کار بالاتری برخوردارند، آثار منفی کمتری به‌جای می‌گذارد. نتایج

Archive of SID

این پژوهش رابطه مثبت تعارض کار- خانواده را با فشار روان‌شناختی را مورد حمایت قرار دادند. این یافته با پژوهش‌های مورنو- جیمینز و همکاران (۲۰۰۹)، (مورنو- جیمینز و همکاران، ۲۰۱۲) و کالیس و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. تعارض کار- خانواده در اثر عدم هماهنگی و ناسازگاری نقش‌های کاری و زندگی به وجود می‌آید. این عدم هماهنگی زندگی فرد را از حالت عادی خارج می‌کند. نظام بدنی انسان به خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد. در شرایط خروج از تعادل، فشار روان‌شناختی بدیهی‌ترین پاسخ بدن خواهد بود. فشار روان‌شناختی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین علل بروز اختلال‌های روانی در جهان مطرح شده است. به بیان ساده‌تر، هنگامی که فرد در موقعیتی قرار می‌گیرد که از او انتظار می‌رود دو یا چند نقش را ایفا کند و این نقش‌ها اساساً با یکدیگر تعارض و تضاد داشته باشند، فرد دچار انواع تعارض نقش می‌شود. این دو انتظار ظاهراً متضاد، می‌تواند موجب فشار روان‌شناختی گردد (مورنو- جیمینز و همکاران، ۲۰۱۲).

○ همچنین یافته‌های پژوهش رابطه منفی تعارض کار- خانواده را با رضایت زندگی مورد حمایت قرار دادند. این یافته با پژوهش‌های متشرعی، نیسی و ارشدی (۱۳۹۲)، روبرت، تومینلوهارتمن، استوانویک، بریانت و میلر (۲۰۱۲) و افضل و فاروکی (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. فرضیه سرریز شدگی مطرح می‌کند که احساسات از یک حیطه زندگی به سایر حیطه‌های زندگی سرریز می‌شوند. به عبارت دیگر طبق این فرض، همبستگی مثبتی بین رضایت حیطه‌های مختلف زندگی وجود دارد و عواطف و نگرش‌ها بین شغل و خانواده همواره در تبادل هستند. بنابراین، ادراک شکاف بین آنچه دارد و آنچه می‌خواسته در حوزه‌های ارزشمند زندگی خود داشته باشد، سطح رضایت یا نارضایتی 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 فرد داشته و در نتیجه منبع مهمی در نارضایتی زندگی خواهد بود. تعارض کار- خانواده به‌واسطه نقشی که در کاهش میزان رضایت کاری و خانوادگی بازی می‌کند، رابطه منفی با رضایت زندگی دارد (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۲).

○ یافته‌های این پژوهش، نشان دادند که «بهبودی/ از کار» رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی را تعدیل می‌کند. این یافته با پژوهش‌های مورنو- جیمینز و همکاران

(۲۰۰۹ و ۲۰۱۲) همسو می باشد.

○ مورنو-جیمنز و همکاران (۲۰۰۹) طی مطالعه ای، دریافتند که رابطه بین تعامل خانواده- کار و فشار روان شناختی در افرادی که دارای بهبودی از کار مطلوب تری هستند، در مقایسه با افرادی که از بهبودی از کار ضعیف تری برخوردارند، کمتر است.

○ همچنین یافته های پژوهش نشان دادند که بهبودی از کار رابطه تعارض کار- خانواده با رضایت زندگی را تعدیل می کند. این یافته با پژوهش های مورنو-جیمنز و همکاران (۲۰۰۹ و ۲۰۱۲) همسو می باشد. با توجه به مدل تقاضا- منابع شغلی، هنگامی که افراد احساس می کنند که کارشان زمان کمی برای پرداختن به مسئولیت های خانوادگی در اختیار آنها قرار می دهد، جدایی روان شناختی از کار ممکن است به افراد اجازه دهد تا بر افکار و فعالیت هایی تمرکز کنند که به آنها کمک می کند تا با احساس آرامش زمان بیشتری را در کنار خانواده خود سپری کنند. همچنین جدایی روان شناختی از کار یا انجام کارهای آرامش بخش می تواند به افراد کمک کند تا از صرف تلاش جهت انجام نقش های مختلف و ناسازگار دو حیطه کار و خانواده بهبودی یابند (مورنو- جیمنز و همکاران، ۲۰۱۲). در این شیوه، افراد با سطوح بالای تجارب بهبودی نسبت به افرادی با تجارب بهبودی پایین، ممکن است هنگام روبه رو شدن با شرایط تنیدگی از منابع بیشتری برای رسیدگی به تقاضاهای هر یک از این دو حیطه داشته باشند و به همین دلیل رضایت زندگی بیشتری احساس کنند. (مورنو- جیمنز و همکاران، ۲۰۱۲).

○ سازمان ها میتوانند با بهره گیری از روش های آموزشی، کیفیت زندگی کارکنان خویش را ارتقا دهند. بهبودی از کار مطلوب نه تنها می تواند بر سطح رضایت زندگی کارکنان بیافزاید و از شدت فشار روان شناختی آنها بکاهد، بلکه، در صورت وجود عوامل تنیدگی زایی همچون تعارض کار- خانواده، می تواند آثار مخرب تجربه این تعارضات را تعدیل کند. همچنین می توان از طریق پیاده سازی راهکارها و سیاست های ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی را که کارکنان در حیطه های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می کنند کاهش داد و به واسطه آن خشنودی آنها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان افزایش می یابد.



یادداشت ها

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. work-family conflict | 2. general health |
| 3. psychological strain | 4. life satisfaction |
| 5. recovery of work | 6. psychological detachment from work |
| 7. relaxation | 8. mastery |
| 9. control over leisure time | 10. Work-Family Conflict Scale |
| 11. General Health Questionnaire | 12. Satisfaction with Life Scale |
| 13. Recovery of Work Questionnaire | |

● منابع

- گل پرور، محسن؛ صادقی، احسان (۱۳۹۵). رابطه تعارض و سرریز شدگی کار- خانواده با شکایات جسمانی. *مجله روانشناسی*، ۱۷ (۱)، ۱۱۹-۱۰۲.
- شیخی، منصوره؛ هومن، حیدر علی؛ احدی، حسن؛ سپاه منصور، مژگان (۱۳۸۹). مشخصه‌های روان‌سنجی مقیاس رضایت زندگی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱ (۴)، ۲۵-۱۷.
- مشرعی، محمد حسین (۱۳۸۹). *آزمون الگویی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز*. پایان‌نامه ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مشرعی، محمد حسین؛ نیسی، عبدالکازم؛ ارشدی، نسرین (۱۳۹۲). *آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده بر خشنودی زندگی - یک الگوی چند میانجیگر*. *دو فصلنامه روانشناسی بالینی و شخصیت*، ۲۰ (۸)، ۷۵-۸۶.
- یعقوبی، حمید؛ کریمی، معصومه؛ امیدی، عبدالله؛ باروتی، عصمت؛ عابدی، میلاد (۱۳۹۱). اعتباریابی و ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-۱۲) در دانشجویان. *مجله علوم رفتاری*، ۶ (۲)، ۱۶۰-۱۵۳.
- Afzal, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work family conflict/family work conflict on job satisfaction and life satisfaction: A case study of a public sector university, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5 (8), 31-36.
- Bakker, A.B., Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A., & Oerlemans, W.G.M. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 350-359.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J. Vocat. Behav.*, 56, 76-249.
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, Ch. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and

Archive of SID

- work-family conflict? *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 195–205.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49,71-75 .
- Frisch, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. John Wiley & Sons, Inc.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, C. (2015). Work-family conflict and family-work conflict as predictors of psychological strain: Does social support matter? *British Journal of Social Work*, 45 (8) 2387–2405.
- Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-family conflict: A review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1).
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A.I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 659-669.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz-Vergel, A. I., Mayo, M., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees’ well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427–440.
- Ross, R., & Altmaier, E. (1994). *Intervention in occupational stress*. A handbook of counseling for stress at work. London: Sage.
- Rupert, P. A., Tuminello Hartman, E. R., Stevanovic, P., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology Research and Practice*, 43 (4), 341-348.
- Shein, J., & Chen, C. (2011). *Work-family enrichment*. Rotterdam. Sense Publishers.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-21.
- Thimm, J.C. (2010). Personality and early maladaptive schemas: A five-factor model perspective. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 41,373-380 .

