



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه تعارض شغلی خانوادگی با سلامت عمومی کارکنان کمیته امداد امام (ره) شهرستان شهرکرد

وحید آقاسی^۱

عزیزاله آقابائی^۲

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی رابطه تعارض شغلی خانوادگی با سلامت عمومی کارکنان کمیته امداد (ره) شهرستان شهرکرد انجام گردیده است. به منظور دستیابی به این هدف با استفاده از روش پیمایشی کلیه کارکنان رسمی کمیته امداد امام (ره) (۸۰) نفر مورد مصاحبه قرار گرفته اند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که در قسمت متغیرهای دموگرافیکی از سئوالات محقق ساخته و جهت تعیین تعارض کار با خانواده و خانواده با کار از آزمون استاندارد نت مایر، بولزومک موربان و برای تعیین سلامت عمومی از پرسشنامه گلدبرگ استفاده شده است که پایایی آنها به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۶ می باشد. تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از آماره های گرایش مرکزی و پراکندگی و آزمون مقایسه میانگین ها و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج داده ها نشان می دهد که در کل ۴۶/۷۴٪ از پاسخگویان دارای تعارض کار با خانواده در سطح بالا، ۲۲/۲٪ در سطح متوسط و ۳۱/۲۴٪ در سطح پائین می باشند. همچنین حدود ۵۶٪ از پاسخگویان دارای تعارض خانوادگی - کار در سطح بالا و ۲۰.۵٪ در سطح متوسط و ۲۳.۵٪ در سطح پائین هستند. در سنجش سلامت عمومی کارکنان ۸۵٪ از پاسخگویان کاملاً سالم، ۱۳/۷٪ تقریباً سالم و ۱/۳٪ وضعیت عمومی آنان مطلوب نمی باشد. وخیم ترین شاخص در ابعاد سلامت عمومی بعد اضطراب می باشد که تنها ۱۶/۳٪ از پاسخگویان نمره مناسبی گرفته اند. متغیرهای تحصیلات و شغل دوم کارکنان بر تعارض کار با خانواده تاثیر گذار می باشد. تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی، نشان می دهد که همبستگی بین متغیرهای، افسردگی با مقدار $r = 0.821$ در سطح معناداری $sig = 0.006$ و اضطراب با مقدار $r = 0.720$ در سطح معناداری $sig = 0.008$ رابطه معنادار است. نتایج همبستگی بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی مؤید عدم ارتباط بین متغیرها می باشد.

کلید واژه : تعارض شغلی - خانوادگی، سلامت عمومی، کارکنان، کمیته امداد، شهرکرد

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت امور فرهنگی و مدرس دانشگاه ۰۹۱۳۳۸۲۶۹۱۳

^۲ - کارشناس ارشد جامعه شناسی و مدرس دانشگاه ۰۹۱۳۳۸۴۲۲۶۹



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه:

مقوله های کار و خانواده مفاهیمی جدائی ناپذیر از یکدیگر هستند که سالهاست صاحب نظران در عرصه علوم انسانی به این مضامین می پردازند. بی شک ضرورت پرداختن به چنین اموری با توجه به تحولات اجتماعی متعدد و بنیادینی که جامعه تجربه کرده است از واجبات است. معتقدیم که کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فردو جامعه است که نخستین لازمه حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد ، عملکرد موزون و کار آمد این دو نهاد است. هنگامی که این دو نهاد اجتماعی عملکرد موازی و مثبتی نداشته باشند از برای افراد جامعه مشکلی را بوجود خواهند آورد به نام تعارض^۱.

تعارض نقش های شغلی و خانوادگی نوع ویژه ای از تعارض بین نقش هاست که فرد را به طور همزمان با تقاضای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسؤلیت های کاری و مسؤلیت های خانوادگی درگیر می سازد. (dieder riks&hansphlypsen 2000) فرایند نوسازی و صنعتی شدن جوامع ، شرایط تعادل نقش ها را دچار اختلال می کند . این امر به معنای تضعیف انجام نقش هاست که موجب تکثیر و ازدیاد نقش ها میگردد و تکثیر نقش ها ، امکان انتخاب نقش های مغایر را افزایش میدهد . در چنین شرایطی بسیار احتمال دارد که با پدیده نقش های مضاعف ، برای پایگاههای اجتماعی واحد روبرو شویم . هنگامی که در جامعه در حال گذار به دلیل بوجود آمدن نقش ها تغییرات ساختاری ایجاد شود ، مانع از آن میشود که فرد بتواند به طور همزمان پاره ای از پایگاههای اجتماعی را در اختیار بگیرد . تعارض بین نقش خانوادگی و حل تدریجی آن از راه کاهش انتظارات نسبت به موقعیت خانوادگی را می توان با استفاده به مدارک تاریخی موجود تأیید کرد و آن را بعنوان یک اصل برای فهم بسیاری از فرایندهای دیگر تقسیم اجتماعی کار معتبر دانست (دارند روف ، ۱۳۷۷ : ۱۱۶)

معضل تکثیر چرخه نقش نیز حاکی از آن است که چگونه زن و شوهر سعی می کنند به کمک هم تقاضاهای متفاوت ناشی از نظام نقش خانوادگی مشترک ، نظام نقش شغلی خود و نظام نقش شغلی همسر را ، از طریق ایجاد ترکیب های مختلف نقش که یکی از زوجین را وا میدارد با اختصاص زمان ، انرژی و تعهد بیشتری به یکی از دو نقش خود به زوج دیگر امکان می دهد تا به آن نقش دیگر پاسخ دهد . (سگالن، ۱۳۷۰ : ۲۵۷-۲۵۵)

طرح مسأله:

حال که نقش و اثر گذاری مفاهیمی چون کار و خانواده بیان شد می بایست در تعاریف و حد و مرزهای این مقوله گام برداشت . یکی از تأثیرات منفی بودن تعارض شغلی و خانوادگی در سازمانها . نتایج ناگواری است که بر سلامت عمومی کارکنان بجای میگذارد . کارکنان در سازمانها چگونه میتوانند با سلامت عمومی جسمانی و روانی فعالیت مثبت داشته باشند در حالی که شرایط تعارض آمیز می تواند همواره بالقوه موجود باشد یا بوجود بیاید . تعارضات در سازمانها علاوه بر تأثیر آن بر سلامت عمومی کارکنان، منافع^۲ ، احساسات^۳ ، ارزش ها^۴ و هنجارهای اخلاقی متفاوتی را می توانند از برای کارکنان در سازمانها ایجاد نمایند . بر همین اساس ضرورت دارد تا با صورت بندی ، آسفتگی و در هم آمیختگی حاکم بر انتظارات زوده شده و با مشخص شدن این که هر یک از اعضاء مجموعه چه نقشی را در پدید آمدن این مسأله دارند تلاش گردد تا برای توقعات و تعارض ها راه حلی بیابند . تحقیقاتی که (Casao ، ۱۹۹۱) ، (Burke ، ۱۹۸۸) ، (Frone ، ۱۹۹۱) ، (Haynes ، ۱۹۸۴) ، (Kopelman ، ۱۹۸۳) ،

¹ - Conflict

² -benefit

³ -emotional

⁴ -values



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(Williams، ۱۹۹۴)، (Wiley ، ۱۹۸۷)، (Burley، ۱۹۹۵)، (Matthews ، ۱۹۹۶)، (Kossk ، ۱۹۹۸)، (Rice ، ۱۹۹۲)، (Small) انجام دادند حاکی از تأثیرات تعارض شغلی ، خانوادگی بر سلامت عمومی کارکنان سازمانها می باشند . در این تحقیقات ثابت شد هر قدر تعداد نقش های فرد بیشتر بوده و افراد نیز با نقش ها آشنایی بیشتری داشته باشند سلامت روانی افراد و نظم اجتماعی نیز در آنها پایدار تر است . اما بر عکس عدم آشنایی با نقش ها ، فشار و پریشانی که از نقش ها در جامعه ، خانواده و سازمان بوجود می آید می تواند احساس تعهد و مسؤلیت را از تک تک افراد سازمان اخذ نموده بر سلامت آنها تأثیر گذارد . لذا سؤال اصلی در این پژوهش این است که آیا تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار در بین کارکنان این نهاد وجود دارد یا خیر؟ در صورت وجود تعارض این مساله بر سلامت عمومی کارکنان تاثیر گذار می باشد یا خیر؟



مبانی نظری پژوهش :

تقریباً تمامی بررسی ها و پژوهش هایی که در حوزه رابطه تعارضات شغلی و خانوادگی انجام شده منطبق بر این اصولند که اینگونه تعارض ها می تواند برای افراد، خانواده ها و سازمانها ، آثار زیان باری بر جای گذارد . در مدل دو کسبری و هیگینز^۱ (۱۹۹۱) پیش بینی شده که تعارض کار خانواده بر کیفیت زندگی کاری و خانوادگی تأثیر منفی دارد. فران، راسل و کوپر^۲ بر این باورند که تعارض کار و خانواده ، پریشان های خانوادگی^۳ و تعارض خانواده با کار پریشانی های شغلی^۴ را به دنبال دارد که هر دو در کل ، به افسردگی شخص منجر شده و سلامت عمومی او را به خطر خواهد انداخت .

بروس کوئن^۵ تعارض نقش را نتیجه انتظارات رفتاری متعارض یا متناقض می داند که نقش یا نقش های فرد ایجاب می کند و فشار نقش را ناظر به وضعی می شناسد که در چنین حالتی ، فرد در ایفای یک نقش معین دچار مشکل شده است. کوئن تصریح می کند که تعارض نقش ها از یکسو فرد را دچار حالت بی سامانی^۶ نموده و از سوی دیگر او را در ایفای همزمان نقش ها ی متعدّدش دچار ناتوانی میسازد(کوئن، ۱۳۷۰ : ۶۲-۶۰).

فشارهای عینی و ملموسی که با نقش های چند گانه همراه هستند ، منبع بالقوه ای برای ایجاد تنش های روانی به شمار می روند ، این گونه تنش ها تا جایی پیش می روند. تا جایی که ممکن است به تدریج سلامت جسمی و روانی افراد و روابط اجتماعی آنها را متزلزل سازد . به همین جهت مقدار زمانی را که فرد به کار ، وظایف پدر و مادری ، همسری و سایر فعالیت های وابسته به نقش خود – برای مثال عضویت در احزاب می پردازد این اضافه بار نقش ، باعث ناتوانی و ضعف وی منجر شده و آرام آرام فرد را خسته کرده و بر سلامت عمومی اش تأثیر میگذارد . (Swanson ، ۱۹۹۸) معتقد است شخص برای آنکه به کار یا خانواده تعهد شدیدی پیدا کند باید از تعهد قوی به نقش های دیگر صرف نظر کند . این محقق مادران شاغل را مثال می زند که اشتغال تمام وقت دارند ، به طوری که اشتغال تمام وقت آنها به پیامدهای منفی بر سلامت روانی و روابط اجتماعی آنها منجر خواهد شد. گرین هاوسلا و بیوتل در مدل خود سه نوع تعارض عمده شامل تعارض مبتنی بر زمان^۷ تعارض مبتنی بر فشار^۸ و تعارض مبتنی بر رفتار^۹ را تشخیص می دهند .

تعارض مبتنی بر زمان :

این تعارض، پیامد رقابت نقش های چند گانه 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 . منابع تعارض مبتنی بر زمان در نقش شغلی شامل تعداد ساعات کار در هفته ، میزان اضافه کاری ، نوبت کاری ، انعطاف پذیری برنامه زمان بندی کار ، کنترل شخص بر برنامه زمان بندی کار و تمایل حاد و شدید فرد شاغل نسبت به انجام کار در ساعات طولانی است . این عوامل از طریق گسترش تعهد زمانی فرد به ایفای نقش کاری خود می تواند بر تعارض کار – خانواده تأثیرات منفی و یا مثبت بر جای گذارد. تعدد نقش ها در کار – خانواده

¹ - Duxbury & Higgins

² - Frone, Russell and Cooper

³ - Family Distress

⁴ - Job Distress

⁵ - Brous Queen

⁶ - Anomie

⁷ - Time-Based Conflict

⁸ - Strain- Based Conflict

⁹ - Behavior-Based Conflict



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

باعث به خطر افتادن سلامت عمومی افراد خواهد شد. زنانی که شوهران آنها تا حد زیادی نسبت به شغلشان درگیرند و زمان کمتری به خانواده اختصاص می دهند بسیار آسیب پذیرترند در تحقیقات ثابت گردیده که این دسته از افراد از نظر دچار شدن به بیماریهای روانی بسیار آسیب پذیر نسبت به دیگران هستند.

تعارض مبتنی بر فشار:

در مدل گرین هاوس و بیوتل، فشار تولید شده نقش در نتیجه محرک های نقشهای شغلی و خانوادگی است. این محرک در قلمرو هر یک از نقش های شغلی یا خانوادگی، می تواند باعث بوجود آمدن فشارهای فیزیکی و روانی نظیر تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی حوصلگی و تند خویی در افراد گردد. این نوع تعارض در کار که شامل ابهام کاری^۱، تعارض نقش کاری^۲، و یا فقدان ضعف و یزگی های مطلوب شغلی است می تواند عامل خستگی و تأثیرات منفی در سلامت عمومی افراد را باعث شده و حتی بر روابط خانواده ها نیز تأثیر گذار باشد. بنابراین فشار شغلی می تواند بر کیفیت زندگی خانوادگی فرد شاغل اثرات نامطلوبی بر جای گذارد، بطوری که فرد شاغل به جهت افسردگی و اضطراب در کار از برقراری تماس های شخصی در خانه کناره گیری خواهد کرد.

تعارض مبتنی بر رفتار:

در این نوع تعارض الگوهای ویژه ای از رفتار در نقش معینی با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر سازگار میشود. بدین ترتیب که ممکن است در نقش شغلی رفتارهایی از فرد در خواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش های خانوادگی، تعارض داشته باشد و زمانی که فرد علیرغم تعدیل و تغییر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش تبعیت کند دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد و این تعارض باعث بروز عوارض ناخواسته روانی از جمله اضطراب، تنش در افکار، خستگی بیش از اندازه و در نتیجه به خطر افتادن سلامت عمومی فرد خواهد بود.

چهار چوب تئوریک:

نظریه: رویکرد کمیابی نقش

همه مطالعات و تحقیقات اولیه درباره تجارب افراد از اشغال نقش های چند گانه به ویژه ایفای نقش های شغلی و خانوادگی بر مشکلات، تضادها و فشارهای ناشی از آنها می باشد. مارکز^۳ (۱۹۷۷) یکی از ریشه ها و سرچشمه های نظری رهیافت کمیابی درباره انرژی انسانی را آراء و عقاید فروید^۴ (۱۹۶۱) می داند. مطابق نظریه وی، فروید ادعا می کرد که تمدن^۵ و عشاق^۶ بر سر انرژی شخص با یکدیگر رقابت می کنند. لذا از آنجایی که افراد به قدر کافی انرژی ندارند که هم تمدن سازان و هم عاشقان خوبی باشند در نتیجه عارضه حادث میگردد. مارکز متذکر می شود که اندیشه فروید درباره انرژی انسانی بر پایه تئوری معرف^۷ و تئوری

¹ -Role Ambiguity

² -Role Conflict

³ -Marks

⁴ -Freud

⁵ -Civilization

⁶ -Lovers

⁷ -Spanding Theory



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

خشکیدن^۱ است. تئوری بر این دیدگاه استوار است که انرژی را بر حسب قوانین اقتصادی به عنوان ذخیره و تقاضا مورد بررسی قرار میدهد که بر پایه آن انرژی تقسیم و در انواع فعالیت ها صرف میگردد یا هزینه میشود .
کوزر یکی از نظریه پردازان عمده رهیافت کمیابی در حوزه نقش های متعدد نیز ثابت بودن انرژی انسانی را یکی از مشکلات اساسی فراروی گروههای سازمان یافته میداند که همواره بروز رقابت هایی را بر سر کسب انرژی ، زمان و تعهد افراد به عنوان سه منبع کمیاب در پی داشته است . اسلیتر^۲ (۱۹۶۳) رقابت و تعدی نقش ها و صرف و تخلیه انرژی و زمان را از بروز عوارض میداند که در نتیجه، روابط بین مجموعه نقش های فرد مسئله ساز میشود و انطباق فرد را با نقش های چند گانه ای که بر عهده گرفته است دچار مشکل می سازد .

نظریه مجموعه نقش مرتون :

مرتون^۳ (۱۹۵۷) معتقد است که بنیان ساختار اجتماعی بر دو مفهوم پایگاه و نقش اجتماعی استوار است . مطابق این نظریه ، مرتون ویژگی اساسی ساختار اجتماعی را در این خصوصیت می بیند که هر پایگاه اجتماعی نه با یک نقش ، بلکه با سلسله ای از نقش های بهم پیوسته که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می شوند . بدین لحاظ هرگاه شخصی پایگاهی را اشغال کند همزمان با انتظارات متعددی روبروست . هر پایگاه شامل دسته ای از نقش هاست که هر یک مستلزم روابط متقابل بسیاری است . بنا به دیدگاه مرتون این مسئله به هیچ عنوان جنبه فردی ندارد بلکه مسئله اصلی شناسایی شرایط و عوامل اجتماعی است که فرد را قادر میسازد در چنین شرایط تعارض آمیزی که می تواند همواره ، بالقوه موجود باشد انتظارات متعارض را با یکدیگر ترکیب کند . در واقعیت ساختاری مرتون ، دیدگاه بر این است که پایگاههای اجتماعی به تناسب میزانی که رفتار اعضای خود را طبق قاعده از مشاهده پذیری دیگر اعضای مجموعه نقشی پنهان می کند. با یکدیگر متفاوتند . لذا کسانی که در یک پایگاه اجتماعی معین و مشابه قرار می گیرند و توقعات متعارض اعضای یک مجموعه نقشی را تجربه می کنند ، بی شمارند .

نظریه فشار نقش ویلیام گود :

به نظر ویلیام گود ساختارهای جامعه از نقش ها و روابط نقش متفاوتی تشکیل می شوند و آنها نیز به نوبه خود د از مبادله های نقش تشکیل شده اند و این تفاوت ها این اجازه را به وی میدهد که نظم اجتماعی را صرفاً محصول تعهد هنجاری و انجام میان هنجارهای مورد اعتقاد افراد نبیند، بلکه آن را ناشی از تصمیم گیری فرد در جریان داد و ستدهای نقشی میداند که فرد برای تعدیل و کاهش تقاضاها و فشارهای نظام نقش کلی خود بکار می برد، بدین اعتبار وی نظم و انسجام اجتماعی را صرفاً با استناد به وفاق ارزشی، به عنوان کار کردی از هنجارهای مورد قبول عموم اعضاء جامعه ، قابل تبیین نمی داند. از نظر گود جامعه صرفاً بر پایه توافق در سطح کلان بنا نشده، بلکه ناهمنوایی، اختلاف و تضاد میان هنجارها و نقش ها می توانند در سطح روابط اجتماعی بین فردی ، به عنوان وضعیت عادی تلقی شوند ، زیرا همه اعضای جامعه به رغم آنکه مایلند آنچه را که برای بقای جامعه ضروریست و موظف به

¹ -Proun Theory

² -Slater

³ -Merton



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

ایفای آن می باشد انجام دهند. راههای عمده ای که گود پیشنهاد می کند تا شخص بتواند با سازماندهی نظام نقش و روابط خود با دیگران از فشار نقش بکاهد عبارتند از تفکیک^۱، انتخاب^۲، حذف روابط نقش^۳، گسترش نقش^۴ و موانع دخالت^۵.

فرضیات پژوهش

- ۱- بین تعارض کار - خانواده کارکنان با سلامت عمومی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تعارض خانواده - کار کارکنان با سلامت عمومی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین متغیرهای دموگرافیکی (سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت تحصیلات، وضعیت مسکن، دو شغله بودن، شاغل بودن همسران) با تعارض کار - خانواده رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین متغیرهای دموگرافیکی (سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت تحصیلات، وضعیت مسکن، دو شغله بودن، شاغل بودن همسران) با تعارض خانواده- کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین متغیرهای دموگرافیکی (سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت تحصیلات، وضعیت مسکن، دو شغله بودن، شاغل بودن همسران) با سلامت عمومی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

در این تحقیق با توجه به ماهیت آن و اهداف تحقیق از روش همبستگی از نوع توصیفی استفاده شده است. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی(ره) در دفتر استان و مناطق یک و دو شهرستان شهرکرد در سال ۱۳۸۹ بوده است که تعداد آنها ۹۵ نفر می باشد. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری در سطح پائین بوده است از تکنیک سرشماری یا تمام شماری جهت نمونه استفاده شده است. از کل پرسشنامه های توزیع شده حدود ۱۵ پرسشنامه دارای نقص بوده و از گردونه محاسبات خارج شده اند.

جهت جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه و مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شده است. برای تعیین مشخصات دموگرافیکی از سوالات محقق ساخته و جهت تعیین تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار از آزمون استاندارد تتمایر، بولز و مک موریان نسخه ۱۹۹۶ استفاده شده است که مشتمل بر ۱۰ گویه می باشد و همچنین برای تعیین میزان سلامت عمومی از پرسشنامه ۲۸ ماده ای گلدبرگ شامل چهار بعد (نشانگان بدنی، استرس، اضطراب، خلال در کنش وری اجتماعی) استفاده شده است که برای اعتبار آن از اعتبار صوری از نوع محتوایی (استفاده از نظرات متخصصان حوزه مدیریت، روانشناسی و جامعه شناسی) و پایایی و قابلیت اعتماد آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در ذیل آورده شده است. همچنین برای تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی از گرایشهای مرکزی و پراکندگی (میانگین، درصد، فراوانی، انحراف معیار) و همچنین آزمون مقایسه میانگین ها و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج جدول نشان می دهد که ابزار مورد استفاده در حد قابل قبولی از ضریب آلفای کرونباخ برخوردار بوده است.

¹ -Compartmentalization

² -Delegation

³ -Elimination of ROLE Relationship

⁴ -Role Extension

⁵ -Barriers Against Intrusion



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول شماره ۱) پایایی ابزار تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

نوع آزمون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب استاندارد شده	تعداد آیتم
تعارض کار با خانواده	/۸۴۷	/۸۴۶	۵
تعارض خانواده با کار	/۸۴۶	/۸۴۷	۵
سلامت عمومی	/۸۶۶	/۸۶۰	۲۸

یافته ها

جدول شماره ۲) توزیع پاسخگویان به تفکیک موافقت یا عدم موافقت با گویه های بکار رفته در آزمون تعارض کار با خانواده

گویه	زیاد		متوسط		کم		میانگین	انحراف معیار
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
شاخص کلی تعارض کار - خانواده ۱	۳۸	۴۷.۵	۲۲	۲۷.۵	۲۰	۲۵	2.23	/۸۲
شاخص کلی تعارض کار - خانواده ۲	۳۱	۳۸.۸	۱۷	۲۱.۳	۳۲	۴۰	1.98	/۸۹
تعارض زمانی	۳۶	۴۵	۱۶	۲۰	۲۸	۳۵	2.10	/۸۹
اضافه بار نقش	۴۰	۵۰	۱۹	۲۳.۸	۲۱	۲۶.۳	2.24	/۸۴
تعارض فشار	۴۲	۵۲.۵	۱۴	۱۷.۵	۲۴	۳۰	2.23	/۸۸
میانگین کل		۴۶.۷۴%		۲۲.۰۲%		۳۱.۲۴%	۲.۱۵	

داده های جدول فوق نشان دهنده میزان تعارض کار با خانواده می باشد که در این الگو شاخص های تعارض کار- خانواده ، تعارض زمانی، تعارض فشار و اضافه بار نقش مورد استفاده قرار گرفته اند. داده ها بیانگر این مطلب است که در کل ۴۶.۷۴٪ از پاسخگویان تعارض کار آنها با خانواده در سطح بالا قرار دارد و ۲۲.۰۲٪ در سطح متوسط و ۳۱.۲۴٪ در سطح پائین تعارض قرار دارند. لازم به ذکر است که میانگین کل تعارض برای پاسخگویان برابر با ۲.۱۵ می باشد که از حد متوسط کمی بالاتر می باشد. با کمی دقت ملاحظه می شود که در بین شاخص های بکار گرفته شده برای سنجش تعارض کار با خانواده پاسخگویان بیشترین تعارض را در شاخص تعارض فشار کار دارا می باشند (با مقدار ۵۲.۵٪ در سطح زیاد) و با کمی تامل از حاصل جمع پاسخهای متوسط و زیاد متوجه می شویم که برای پاسخگویان اضافه بار نقش پس از شاخص تعارض کلی کار با خانواده در رتبه اول تعارض آنها قرار می گیرد (با ۷۳.۸٪) و در رتبه های بعدی فشار نقش با (۷۰٪) در رتبه دوم و فشار زمانی با (۶۵٪) در رتبه سوم قرار می گیرد.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نتایج آزمون مقایسه میانگین ها نشان می دهد که تعارض کار با خانواده در بین کارکنان با توجه به دارا بودن یا نبودن شغل دوم متفاوت می باشد بطوریکه میانگین نمره تعارض کار با خانواده کارکنانی که دارای شغل دوم می باشند برابر با ۲.۶۲ و کارکنانی که فاقد شغل دوم می باشند برابر با ۱.۷۹ می باشد.

همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین ها برای تعیین تعارض کار با خانواده بر حسب متغیر تحصیلات نشان می دهد که بیشترین تعارض در کارکنان دارای تحصیلات کاردانی (۲.۳۷) و دیپلم (۱.۷۰) بوده و بعد از سطوح تحصیلی کارشناسی (۱.۶۳) و کارشناسی ارشد (۱) می باشد.

جدول شماره ۳) توزیع پاسخگویان به تفکیک موافقت یا عدم موافقت با گویه های بکار رفته در آزمون تعارض خانواده با کار

انحراف معیار	میانگین	کم		متوسط		زیاد		گویه
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱/۷۶	2.35	۱۷.۵	۱۴	۳۰	۲۴	۵۲.۵	۴۲	شاخص کلی تعارض خانوادگی با کار ۱
۱/۷۰	2.56	۱۲.۵	۱۰	۱۸.۸	۱۵	۶۸.۸	۵۵	شاخص کلی تعارض خانوادگی با کار ۲
۱/۷۱	2.52	۱۲.۵	۱۰	۲۳.۸	۱۹	۶۳.۸	۵۱	تعارض زمانی نقش خانوادگی
۱/۹۲	2.10	۳۷.۵	۳۰	۱۵	۱۲	۴۷.۵	۳۸	اضافه بار نقش خانوادگی
۱/۹۲	2.10	۳۷.۵	۳۰	۱۵	۱۲	۴۷.۵	۳۸	فشار نقش خانوادگی
	۲.۳۳	%۲۳.۵		%۲۰.۵		%۵۶		میانگین کل

داده های جدول فوق نشان دهنده میزان تعارض خانواده با کار می باشد که در این الگو شاخص های تعارض کار- خانواده ، تعارض زمانی، تعارض فشار و اضافه بار نقش خانواده مورد استفاده قرار گرفته اند. داده ها بیانگر این مطلب است که در کل ۵۶٪ از پاسخگویان تعارض خانواده آنها با کار در سطح بالا قرار دارد و ۲۰.۵٪ در سطح متوسط و ۲۳.۵٪ در سطح پائین تعارض قرار دارند. لازم به ذکر است که میانگین کل تعارض برای پاسخگویان برابر با ۲.۳۳ می باشد که از حد متوسط بالاتر می باشد.

با کمی دقت ملاحظه می شود که در بین شاخص های بکار گرفته شده برای سنجش تعارض خانواده با کار پاسخگویان بیشترین تعارض را در شاخص تعارض زمانی خانواده دارا می باشند (با مقدار ۶۳.۸٪ در سطح زیاد) و با کمی تامل از حاصل جمع پاسخهای متوسط و زیاد متوجه می شویم که برای پاسخگویان شاخص تعارض زمانی خانواده با ۸۷.۶٪ در رتبه اول تعارض قرار می گیرد و در رتبه های بعدی فشار نقش و فشار نقش خانوادگی با ۶۲.۵٪ در رتبه دوم قرار می گیرند. نتایج آزمون مقایسه میانگین ها نشان می دهد که تعارض خانواده با کار در بین کارکنان با توجه به دارا بودن یا نبودن شغل دوم متفاوت می باشد بطوریکه میانگین نمره تعارض خانواده با کار کارکنانی که دارای شغل دوم می باشند برابر با ۲.۵۲ و کارکنانی که فاقد شغل دوم می باشند برابر با ۱.۶۳ می باشد.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول شماره ۴) توزیع پاسخگویان به تفکیک شاخص های سلامت عمومی

انحراف معیار	میانگین	ناسالم		تقریبا سالم		سالم		گویه
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱۱.۴۳	۵۴.۳۷	۱	۱.۳	۱۱	۱۳.۷	۶۸	۸۵	سلامت کلی
۴.۴۲	۱۲.۸۲	۳	۱.۲	۲۳	۳۱.۳	۵۴	۶۷.۵	نشانه‌های بدنی
۳.۶	۱۷.۸۰	۳	۲.۵	۳۵	۳۳.۷	۵۲	۶۳.۸	استرس
۳.۶	۱۷.۸۳	۱۶	۱۶.۲	۵۱	۶۷.۵	۱۳	۱۶.۳	اضطراب
۴.۴	۱۰.۶۲	۴	۱.۲	۹	۱۵	۶۷	۸۳.۸	اخلال در کنش وری

داده های جدول فوق موید این است که ۸۵٪ از پاسخگویان به لحاظ وضعیت عمومی در سلامت به سر می برند و ۱۳.۷٪ در سطح تقریبا سالم و ۱.۳٪ وضعیت عمومی سلامت آن در وضعیت مناسبی قرار نگرفته است. با کمی تامل ملاحظه می گردد که وخیم ترین شاخص و بعد سلامت عمومی در بین پاسخگویان بعد اضطراب می باشد که تنها ۱۶.۳٪ از پاسخگویان از این بعد نمره مناسبی گرفته اند و ۶۷.۵٪ از پاسخگویان دارای وضعیت تقریبا سالم و ۱۶.۲٪ وضعیت ناسالم دارند.

نتایج آزمون مقایسه میانگین ها نشان می دهد که متغیر تحصیلات بر میزان سلامت عمومی کارکنان تاثیرگذار بوده است. بطوریکه میانگین نمره سلامت عمومی برای کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم برابر با ۲.۶ و برای کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم برابر با ۳ و برای کارکنان با تحصیلات کارشناسی برابر با ۲.۹۰ و برای کارکنان با تحصیلات کارشناسی ارشد برابر با ۳.۱ می باشد.

جدول شماره ۵) همبستگی بین تعارض کار با خانواده با سلامت عمومی و ابعاد آن

Spearman's rho		سلامت عمومی	نشانه‌های بدنی	استرس	اضطراب	اخلال در کنش وری اجتماعی	تعارض کار با خانواده
سلامت عمومی	Correlation Coefficient	1.000	.798(* *)	.782(**)	.196	.714(**)	.273(*)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.082	.000	.014
	N	80	80	80	80	80	80
نشانه‌های بدنی	Correlation Coefficient	.798(**)	1.000	.726(**)	-.123	.465(**)	.184
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.278	.000	.102
	N	80	80	80	80	80	80
استرس	Correlation	.782(**)	.726(* *)	1.000	-.204	.459(**)	.210



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

	Coefficient		*)				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.069	.000	.061
	N	80	80	80	80	80	80
اضطراب	Correlation Coefficient	.196	-.123	-.204	1.000	-.005	.010
	Sig. (2-tailed)	.082	.278	.069	.	.964	.928
	N	80	80	80	80	80	80
اخلال در کنش وری اجتماعی	Correlation Coefficient	.714(**)	.465(*)	.459(**)	-.005	1.000	.136
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.964	.	.230
	N	80	80	80	80	80	80
تعارض کار با خانواده	Correlation Coefficient	.273(*)	.184	0.821(**)	.۷۲۰(***)	.136	1.000
	Sig. (2-tailed)	.014	.102	.006	8۰۰.	.230	.
	N	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed).

داده های جدول فوق موید وجود همبستگی بین متغیر تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی و ابعاد تشکیل دهنده آن می باشد. نتایج حاکی از این است که دو متغیر با یکدیگر در سطح معناداری $\text{sig}=0.014$ دارای همبستگی می باشند و این همبستگی بیشتر در بعد اضطراب و افسردگی نمایان شده است. میزان همبستگی تعارض کار با خانواده با بعد افسردگی برابر با $r=0.821$ در سطح معناداری $\text{sig}=0.006$ و میزان همبستگی تعارض کار با خانواده با بعد اضطراب برابر با $r=0.720$ در سطح معناداری $\text{sig}=0.008$ می باشد.

جدول شماره ۶) همبستگی بین تعارض خانواده با کار با سلامت عمومی و ابعاد آن

Spearman's rho	سلامت عمومی	نشانهان بدنی	استرس	اضطراب	اخلال در کنش وری اجتماعی	تعارض خانواده با کار



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سلامت عمومی	Correlation Coefficient	1.000	.798(**)	.782(**)	.196	.714(**)	.163
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.082	.000	.150
	N	80	80	80	80	80	80
نشانگان بدنی	Correlation Coefficient	.798(**)	1.000	.726(**)	-.123	.465(**)	.125
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.278	.000	.269
	N	80	80	80	80	80	80
استرس	Correlation Coefficient	.782(**)	.726(**)	1.000	-.204	.459(**)	.138
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.069	.000	.223
	N	80	80	80	80	80	80
اضطراب	Correlation Coefficient	.196	-.123	-.204	1.000	-.005	-.055
	Sig. (2-tailed)	.082	.278	.069	.	.964	.631
	N	80	80	80	80	80	80
اخلال در کنش وری اجتماعی	Correlation Coefficient	.714(**)	.465(**)	.459(**)	-.005	1.000	.153
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.964	.	.176
	N	80	80	80	80	80	80
تعارض خانواده با کار	Correlation Coefficient	.163	.125	.138	-.055	.153	1.000
	Sig. (2-tailed)	.150	.269	.223	.631	.176	.
	N	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

داده های جدول فوق موید عدم وجود همبستگی بین متغیر تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی و ابعاد تشکیل دهنده آن می باشد. نتایج حاکی از این است که دو متغیر با یکدیگر در هیچ یک از ابعاد مورد بررسی سلامت عمومی همبستگی خاصی را با تعارض خانواده با کار ندارند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بحث و نتیجه گیری:

نظریه پردازان و پژوهشگران آگاهند که تعارض بین کارکنان و افراد پیوسته ادامه دارد، تعارض فرآیند ادراک و یا احساس هرگونه ناسازگاری در درون یا بین افراد، گروهها و یا سازمانهاست که منتهی و یا آشکار می شود (میرکمالی، ۱۳۷۸) این پژوهش که به منظور بررسی ارتباط بین تعارض شغلی خانوادگی و سلامت عمومی انجام شده است، نشان می دهد که در مجموع نزدیک به نیمی از کارکنان در تعارض کار - خانواده رتبه اول را دارا هستند. رتبه دوم فشار نقش و فشار زمانی نیز در رتبه سوم قرار دارد. نتایج آزمون مقایسه میانگین ها نیز نشان می دهد که تعارض کار - خانواده با توجه به دارا بودن و یا نبودن شغل دوم متفاوت می باشد، به طوری که میانگین نمره تعارض کار - خانواده کارکنانی که دارای شغل دوم می باشند برابر با ۲/۶۲ و کارکنانی که فاقد شغل دوم می باشند برابر با ۱/۷۹ می باشد. مقایسه میانگین ها در نتایج آزمون برای تعیین تعارض کار - خانواده بر حسب متغیر تحصیلات نشان می دهد که کارکنان دارای تحصیلات کاردانی و دیپلم یا بیشترین تعارض در رتبه نخست و کارشناسی و کارشناسی ارشد در رتبه های دوم و سوم تعارض قرار دارند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که تعارض خانواده کارکنان با کار آنها در سطوح بالاست. میانگین تعارض در شاخص زمانی خانواده در رتبه اول و در رتبه های بعدی فشار نقش و فشار خانوادگی قرار دارد. نتایج بدست آمده مؤید آن است که بعد اضطراب وخیم ترین شاخص در سلامت عمومی کارکنان است. نتایج آزمون همبستگی بین متغیر تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی نشان می دهد که بیشترین همبستگی در بعد اضطراب و افسردگی نمایان شده است. میزان همبستگی تعارض با کار و افسردگی برابر با $r = 0.821$ و در سطح معناداری $sig = 0.06$ و میزان همبستگی تعارض کار با خانواده و اضطراب برابر با $r = 0.720$ و سطح معناداری $sig = 0.08$ می باشد.

نتایج حاصله از آزمون همبستگی بین متغیر تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی و ابعاد تشکیل دهنده آن نشان داد که هیچگونه ارتباطی بین متغیرها نمی باشد و فرضیه صفر تائید می گردد. در بررسی مشخصات دموگرافیک میزان تحصیلات، وضعیت مسکن، تاهل، نوع استخدام، شغل دوم کارکنان و وضعیت اشتغال همسران کارکنان نیز مورد آزمون قرار گرفت، نتایج نشان می دهد که به جز دو متغیر تحصیلات و شغل دوم در متغیرهای دیگر هیچگونه رابطه معناداری یافت نشد. نتایج حاصله از این پژوهش با پژوهش های (casdo, ۱۹۹۱)، (burke, ۱۹۸۸)، (frone, ۱۹۹۱)، (haynes, ۱۹۸۴)، (kopelman, ۱۹۸۳)، (kossk, ۱۹۹۸)، (matthews, ۱۹۹۶)، (burley, ۱۹۹۵) همسو می باشد. این پژوهشگران معتقدند که تاثیرات تعارض شغلی، خانوادگی بر سلامت عمومی کارکنان سازمانی تاثیر گذار است. در این تحقیقات ثابت شده است هر قدر تعداد نقش های فرد بیشتر بوده و افراد نیز با نقش ها آشنائی بیشتری داشته باشند سلامت روانی افراد و نظم اجتماعی نیز در آنها پایدارتر است و برعکس عدم آشنائی با نقش ها، فشار روانی و پریشانی که از نقش ها در جامعه، خانواده و سازمان به وجود می آید می تواند احساس تعهد و مسئولیت را از تک تک افراد سازمان اخذ نموده و بر سلامت آنها تاثیر گذارد.

نتایج به دست آمده از پژوهش، همسو بودن آن را با نظریات گرین هاوس و بیوتل تائید می کند زانی که شوهران آنها تا حد زیادی نسبت به شغلشان درگیرند زمان کمتری به خود اختصاص می دهند در نتیجه سلامت عمومی آنها به خطر خواهد افتاد براساس نظریه مبتنی بر فشار محرک می تواند باعث به وجود آمدن فشارهای فیزیکی و روانی نظیر تنش، اضطراب، افسردگی و بی حوصلگی شود که نتایج پژوهش مؤید نظریه است. نتایج پژوهش با نظریه تعارض مبتنی بر رفتار نیز همسو است زمانی که فرد علیرغم تعدیل و تاثیر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش تبعیت کند دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد و باعث عوارضی از جمله اضطراب، تنش در افکار و خستگی بیش از اندازه فرد شده و سلامت عمومی او به خطر خواهد افتاد. لذا پیشنهاد می



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

گردد در اجراء برنامه های آموزشی مدیریت تعارض و ارزشیابی پس از اجراء و پیگیری تاثیر این آموزش ها بر رفتار کارکنان در دستور کار ادارات و سازمانها قرار گرفته ، بالاخص کارکنانی که از سطوح تحصیلی پائین تری برخوردار می باشند از این آموزشها بهره های بیشتری را ببرند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

منابع:

- ۱- دارندروف، رالف (۱۳۷۷)، **انسان اجتماعی**، جستاری در باب تاریخچه، معنا و مقوله نقش اجتماعی، ترجمه غلامرضا خدیوی، چاپ اول، تهران، نشر آگاه
- ۲- سگالن، مارتین (۱۳۷۰)، **جامعه شناسی تاریخی خانواده**، ترجمه حمید الماسی، چاپ اول، تهران، نشر مرکز
- ۳- کوئن، بوس (۱۳۷۶)، **مبانی جامعه شناسی**، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل چاپ هشتم، تهران، انتشارات سمت
- ۴- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۸)، **رفتار و روابط در سازمان مدیریت**، تهران انتشارات رامین.
- 5- Burke, R.J:(1988)**Some antecedents and consequences of Work Family Conflict:** Journal of Social Behavior and Personality 3/287-302
- 6- Diederiks&Hans hlypsen&FredcJstevents&et al.(2000),**The competing demands of poud work and parent care**, Research on Aging,Beverly Hills ,Vol.22.Nar.
- 7- Duxbury , (1991) .**Gender differenees in work – family conflict**, journal of applied psychology, Vol 76,NO.1.
- 8- Frone/ M.R.M.Russell and M.L.Cooper:(1991) , **Relafionship of work and family stressors to psycholo gical distress.”** 6,250-227
- 9- Haynes,S.G.E.D.EakerandM.Feinlieb(1984)**Theeffectof employment/ family and job stress on coronary heart disease patterns in women** Haworth , Newyork Pp. 37 -60
- 10-Kossek.E.E.and C.ozeki (1998) **Work- family conflict , policies , and Thejob- life satisfaction relation ship** jurnal of applied psychology P.P 139-149
- 11-Matthews/L.S.R.D.Conger and K.Wickrama; (1996):**Work – Family conflict and marital quality :mediating processes/ social psychology quarter ly**59/62-vcf
- 12-Rice/R.W.M.R.Frone and D.B.Mcfarlin; (1992): **Work- non Work conflict and The Perceived g uality of life ;** Journall of or ganizational Behavior 13/155-168
- 13-Swanson & simpson,(1998) **occupational stress and family life : a comparison of male and female doctors ,** journal of occupational and organizational psyehology , leicester.Vol.71.NO.3,Sep
- 14-Small/s.andD.Riley:(1990)**Towardamultidimensional assessment of work spillover into family life “ journal of marriage and the family 52”** 51-61
- 15-Wiley.D.L: (1987) **THE relation Ship between ork/nonworkrole conflict and Job-related out comes: some unanticipated indings** Journal of management13/467-472
- 16-WILLIAMS k.J.and G.M.Aliger:(1994),**Rol e stressors, mood spillovep and perceptions of work of work – family conflict in employed parents “** Aeademy of management Journal 37 ,837-868

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.