

## مقایسه تعارض کار - خانواده و سازگاری زناشویی در کارمندان مرد نوبت کار و

### غیر نوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت خیز جنوب

## Comparison of Work-Family Conflict and Marital Adjustment in Shift and Non-Shift Male Employees in South Oil Company

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۱/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۲/۲۸

S. Paknejad., (M.A) A. khodabakhshikoolae., (Ph.D) L. Mansoor., (M.A) T. Pourebrahim., (Ph.D)

تمین پاک نژاد<sup>۱</sup>، آناهیتا خدابخشکی کولایی<sup>۲\*</sup>، لادن منصور<sup>۳</sup> و تقی پوراابراهیم<sup>۴</sup>

**Abstract:** The aim of present study is comparing of work-family conflict and marital adjustment in shift and non-shift male employees in south oil company. 322 male shift and non-shift employees were selected randomly in south oil company by 2014. For gathering data used three questionnaires, including, demographic questionnaire, work-family questioner, and Dual adjustment satisfaction. For analyzing data used the t test for in -depended groups. The findings showed that shift personnel's had lower marital satisfaction and higher levels of work-conflicts than non-shift personnel's did. The conclusion revealed that the shift employees had experienced the hard work conditions and had more stress than the non-shifts group. Family counseling interventions could be helpful for reducing the level of work-conflict issues and bring them the mental well being as well.

**Key words:** work-family conflict, Marital adjustment, shift and non-shift employees

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر، مقایسه تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی در کارکنان مرد نوبت کار و غیرنوبت کاری شرکت پتروشیمی مناطق نفت خیز جنوب است. روش پژوهش توصیفی و از نوع علی مقایسه‌ای است. حجم نمونه ۳۲۲ نفر از کارکنان مرد نوبت کار و غیرنوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت خیز جنوب که در سال ۱۳۹۳ مشغول به فعالیت بودند است. روش پژوهش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای است. برای گردآوری اطلاعات از مقیاس اندازه‌گیری کار- خانواده کارلسون (۱۸ ماده‌ای) و پرسش‌نامه سازگاری زناشویی اسپانیر (۳۲ ماده‌ای) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های طرح پژوهش از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد بین تعارض کار- خانواده، سازگاری زناشویی در بین کارمندان نوبت کار و غیرنوبت تفاوت معناداری وجود دارد. با این‌که نقش‌های چندگانه دارای کارکردهای خاص هستند، زمانی که فرد به‌طور هم‌زمان به ایفای دو یا چند نقش می‌پردازد، خصوصاً زمانی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و متضاد است، فرد دچار تعارض می‌شود. نتایج نشان داد کارمندان غیرنوبت کار از رضایت و سازگاری زناشویی بیشتر برخوردارند و تعارض کمتری را تجربه می‌کنند.

**کلید واژه‌ها:** تعارض کار- خانواده، سازگاری زناشویی، کارمندان نوبت کار و غیرنوبت کار

۱. کارشناسی ارشد مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشگاه غیرانتفاعی خاتم، anna\_khodabakhshi@yahoo.com

۳. مربی گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۴. استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

## مقدمه

اجتماع بشری مجموعه‌ای از خانواده‌ها است. خانواده کوچک‌ترین جزء اجتماع است که ستون‌های اصلی آن را زن و شوهر تشکیل می‌دهند (رسولی، ۱۳۸۶). خانواده به‌عنوان یک گروه واحد اجتماعی دربرگیرنده‌ی بیشترین، عمیق‌ترین و اساسی‌ترین مناسبات انسانی است که بر اساس ازدواج و زندگی زناشویی شکل می‌گیرد. در مجموع ازدواج را می‌توان ارتباطی دانست که دارای تمامیتی بی‌نظیر و گسترده‌ای است؛ ارتباطی که دارای ابعاد زیستی، عاطفی، روانی، اقتصادی و اجتماعی است.

زندگی زناشویی دارای جنبه‌های مختلفی از مسائل مالی تا روابط جنسی و عاطفی است. هم‌چنین با توجه به افزایش تعداد نقش‌هایی که امروزه هر فرد برعهده دارد و خصوصاً که در بسیاری از موارد، این نقش‌ها بعضاً دارای خواسته‌های متفاوتی است و با توجه به این‌که امروزه بسیاری از افراد با چالش متعادل‌سازی نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه هستند، مساله‌ی تعارض کار- خانواده مطرح می‌شود (شکوهمند و باغبان، ۱۳۸۷).

کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فرد و جامعه هستند و نخستین لازمه حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد، عملکرد موزون و کارآمد این دو نهاد است. این امر در جامعه جدید که امکان گسترش نظام نقش‌های اجتماعی برای هریک از اعضای جامعه به نسبت فراهم است و الزامات ساختار اجتماعی و علائق رشد شخصی خواهان بهره‌مندی از مزایا و فواید انباشت نقش است واقعیتی اجتناب‌ناپذیر محسوب می‌شود.

تعارض کار- خانواده<sup>۱</sup> از جمله عوامل استرس‌آور ناشی از نقش است، چرا که این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است (کان<sup>۲</sup>، ولف<sup>۳</sup>، کوین<sup>۴</sup>، اسنوک<sup>۵</sup>، و روزنتال<sup>۶</sup> ۱۹۶۴؛ کتز و کان<sup>۷</sup> ۱۹۸۷، به‌نقل از چیو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). برای مثال در خانه همسران انتظار دارد که وقت بیشتری را برای کمک به او در امر خانه‌داری اختصاص دهید، در صورتی که جناب رئیس در محل کار شما را مجبور کرده که برای اتمام پروژه اضافه‌کاری کنید. مفهوم جهت‌گیری تعارض کار- خانواده، دو جنبه را مدنظر دارد. جهتی که در آن کار و

- 
1. Work - Family Conflict
  2. Kahn, R.
  3. Wolf, D
  4. Kevin
  5. Snook
  6. Rosenthal
  7. Cats, D
  8. Chiu

مقایسه تعارض کار - خانواده و سازگاری زناشویی در کارمندان مرد نوبت کار...

مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل پیدا می‌کند (WIF)<sup>۱</sup> و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد (FIW)<sup>۲</sup>. هم‌چنین در هر کدام از دو جهت تعارض (WIF و FIW) تعارض کار-خانواده، سه بعد وجود دارد: ابعاد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار (گرین هاوز<sup>۳</sup> و بیتلز<sup>۴</sup> ۱۹۸۵، کارلسون<sup>۵</sup>، کاکمار<sup>۶</sup> و ویلیام<sup>۷</sup> ۲۰۰۰، به‌نقل از چیو، ۲۰۰۸).

سازگاری زناشویی عمر زن و شوهر را طولانی می‌کند و باعث افزایش سلامتی می‌شود (دمو<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶، به‌نقل از لاپیر و همکاران، ۲۰۰۸). هم‌چنین سازگاری زناشویی اعتماد، عشق و وفاداری را بالا می‌برد (رویز بلات<sup>۹</sup>، کاسلو<sup>۱۰</sup>، ریورا<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۹، به‌نقل از چیو، ۲۰۰۸). عوامل گوناگونی شناسایی شده‌اند که می‌توانند سازگاری زناشویی را تحت‌تاثیر خود قرار دهند. از بین آن‌ها می‌توان به عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی، شغلی، عوامل ارتباطی دوجانبه اشاره کرد (احمدی، فتحی‌آشتیانی و نوابی نژاد، ۱۳۸۴). سازگاری زناشویی مفهومی چندبعدی است که نسبت به رضایت زناشویی از ویژگی‌های عینی‌تری برخوردار است. براساس بررسی‌های به‌عمل آمده سازگاری زناشویی دارای چهارمولفه‌ی رضایت دوتایی<sup>۱۲</sup>، توافق دوتایی<sup>۱۳</sup>، همبستگی دوتایی<sup>۱۴</sup> و بیان محبت‌آمیز<sup>۱۵</sup> است (ثنایی، ۱۳۷۹).

توافق دونفری، میزان موافقتی است که زوجها در مورد موضوعات مهمی نظیر اداره کردن امور مالی خانواده و اتخاذ تصمیمات مهم دارند.

همبستگی دونفری، به این موضوع اشاره دارد که چند وقت یک‌بار یک زوج همراه هم درگیر فعالیت‌های مشترک می‌شوند. رضایت دونفری، میزان شادمانی در روابط و هم‌چنین فراوانی تعارضات تجربه شده در رابطه را پوشش می‌دهد. سرانجام، ابراز محبت مربوط به این است که چندوقت یک‌بار زوجها به یکدیگر ابراز عشق و علاقه می‌کنند (ثنایی، ۱۳۷۹).

1. Work Interface Family
2. Family Interface Work
3. Greenhouse, J. H
4. Beutell, N. J
5. Carlson, Ds.
6. Kacmar, Km
7. Williams, Lj
8. Demo, D. H
9. Roizblatt, A
10. Kaslow, F
11. Rivera, A
12. Reciprocal Satisfaction
13. Reciprocal Agreement
14. Reciprocal Correlation
15. Affective Expression

با توجه به اهمیت مساله سازگاری زناشویی در ارتقاء کیفیت زندگی افراد جامعه و با توجه به این مساله که نوبت کاری امری ضروری برای جامعه است که البته برای افرادی که به این نوع کارها اشتغال دارند، چالش‌ها و مسائل خاصی را دربردارد، لذا می‌توان پی برد تنها از طریق پیاده‌سازی راهکارها و سیاست‌های ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند کاهش می‌یابد و به واسطه آن خشنودی آن‌ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان افزایش می‌یابد. در نتیجه انجام پژوهش علمی که این فرایند را به صورت کمی و عینی نمایان سازد ضروری است. غفلت از این پدیده مهم موجب می‌شود همواره اثرات مخرب تعارض کار- خانواده به قوت خود پابرجا باشد و به صورت نهان به کاهش مولفه‌های سلامت و بهزیستی فردی و سازمانی منجر شود. نگرستن به تعارض کار- خانواده به عنوان پدیده‌ای برآمده از ادراک افراد، بار مسئولیت روان‌شناسان در توصیف، تبیین و کنترل این متغیر را سنگین‌تر می‌کند.

این پژوهش در پی مقایسه تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی کارکنان مرد نوبت کار و غیرنوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت‌خیز جنوب است.

## روش پژوهش

طرح پژوهش از نوع علی- مقایسه‌ای است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد نوبت کار و غیرنوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت‌خیز جنوب که در سال ۱۳۹۳ مشغول به کار بودند، است. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. حجم جامعه بر اساس اطلاعات کارگزینی شرکت پتروشیمی مناطق نفت‌خیز جنوب ۲۰۰۰ نفر برآورد گردید، سپس براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه برابر با ۳۲۲ نفر به دست آمد.

## روش جمع‌آوری اطلاعات

در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. در این پژوهش از یک پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی و دو پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده استفاده شد.

## الف) پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده

پرسشنامه تعارض کار- خانواده توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شد. این پرسش- نامه ۱۸ گویه‌ای است که با انتخاب نمودن یکی از شش گزینه، از خیلی موافق تا خیلی مخالف، پاسخ داده می‌شود. که از این میان ۹ سؤال تعارض خانواده با کار و ۹ سؤال باقی‌مانده، تعارض

مقایسه تعارض کار - خانواده و سازگاری زناشویی در کارمندان مرد نوبت کار...

کار با خانواده را می‌سنجد. در پژوهشی رستگار خالد (۱۳۸۳) آلفای کرونیباخ برای تعارض کار خانواده را ۰/۹۰ و در بررسی نهایی ۰/۸۹ به دست آورد (خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱).

### ب) پرسشنامه سازگاری زناشویی

پرسشنامه‌ی سازگاری زناشویی اسپانیر (۱۹۷۶) یک پرسش‌نامه‌ی خودسنجی است که از ۳۲ سوال تشکیل شده است. برای ارزیابی کیفیت زناشویی از نظر زن و شوهر، یا هر دو نفری که باهم زندگی می‌کنند به کار می‌رود. این مقیاس چهاربعد رابطه از جمله؛ تفاهم، جاذبه، رضایت و ابراز احساسات را می‌سنجد (ثنایی، ۱۳۷۹). در این پژوهش اعتبار این آزمون از طریق ضریب آلفای کرونیباخ کل ۰/۸۹۹ به دست آمده که نشان‌دهنده پایایی و قابلیت اطمینان بالا به پرسش-نامه پژوهش حاضر است.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، واریانس و انحراف معیار) استفاده شد. سپس برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش از آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (ویرایش ۲۱) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌ها

در جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها شرکت‌کننده در پژوهش در دو گروه کارکنان نوبت کار و غیرنوبت به نمایش درآمده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش

فراوانی و درصد					متغیرها
۲۵ تا ۳۰ سال: نفر (۲۵/۲)٪ ۸۱	۳۰ تا ۳۵ سال: نفر (۳۹/۴)٪ ۱۲۷	۳۵ تا ۴۰ سال: نفر (۲۶/۴)٪ ۸۵	۴۰ سال به بالا: نفر (۱۵)٪ ۱۶		سن
۵ الی ۱۰ سال: نفر (۲۶/۷)٪ ۸۶	۱۰ الی ۱۵ سال: نفر (۲۸/۹)٪ ۹۳	۱۵ الی ۲۰ سال: نفر (۲۲)٪ ۷۱	۲۰ سال به بالا: نفر (۷/۸)٪ ۲۵		سابقه فعالیت
معاون: ۲۳ نفر (۷/۱)٪	کارمند اداری: نفر (۳۳/۹)٪ ۱۰۹	کارشناس پتروشیمی: ۹۶ نفر (۲۹/۸)٪	کارمند خدماتی: نفر (۱۱/۲)٪ ۳۶		سمت کاری
کارشناسی: ۵۷ نفر (۱۷/۷)٪	کارشناسی: ۱۶۵ نفر (۵۱/۲)٪		کارشناسی ارشد: نفر (۱۹/۶)٪ ۶۳		مقطع تحصیلی
نوبت کار: ۱۷۱ نفر (۵۳/۱)٪		غیرنوبت کار: ۱۴۹ نفر (۴۴/۳)٪			نوع فعالیت

در جدول ۲، مقایسه میانگین دو گروه از کارکنان نوبت کار و غیرنوبت کار در متغیر تعارض کار- خانواده در محیط کار و خانه نمایش داده شده است.

جدول ۲. مقایسه میانگین دو گروه از آزمودنی‌ها در متغیر تعارض کار- خانواده در محیط کار و خانه

متغیر	میانگین گروه نوبت کار	میانگین گروه غیرنوبت کار	t	Sig.
تعارض کار- خانواده در محیط کار و خانه	۶۳/۰۲	۵۴/۹۱	۱۰/۱۱	۰/۰۱

با توجه به نتایج آزمون t می‌توان گفت بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به مقدار میانگین‌ها می‌توان گفت گروه غیرنوبت تعارض کار- خانواده در محیط کار و خانه کمتری را تجربه می‌کنند.

در جدول ۳، مقایسه میانگین بین سازگاری زناشویی در کارکنان مرد نوبت کار و غیرنوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت‌خیز جنوب نشان می‌دهد.

جدول ۳. مقایسه تفاوت میانگین در متغیر سازگاری زناشویی در دو گروه نوبت کار و غیرنوبت کار

متغیر	میانگین گروه نوبت کار	میانگین گروه غیرنوبت کار	t	Sig.
سازگاری زناشویی	۱۴۸/۵۶	۱۶۳/۴۹	۷/۴۰۶	۰/۰۱

با توجه به نتایج آزمون t می‌توان گفت بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد رضایت زناشویی در گروه غیرنوبت کار بیشتر بوده یعنی کارمندان غیرنوبت کار سازگاری زناشویی بیشتری نسبت به گروه نوبت کاری داشته‌اند.

در جدول ۴، مقایسه میانگین خرده‌مقیاس‌های آزمون تعارض کار خانواده گزارش شده است.

مقایسه تعارض کار - خانواده و سازگاری زناشویی در کارمندان مرد نوبت کار...

جدول ۴. آزمون تی مربوط به خرده‌مقیاس‌های تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان در محیط کار و خانه در دو گروه نوبت کار و غیرنوبت کار

Sig.	t	میانگین گروه غیرنوبت کار	میانگین گروه نوبت کار	متغیر
۰/۰۱	۸/۹۲۸	۳۲/۸۸	۳۵/۹۱	تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان در محیط کار و خانه
۰/۰۱	۶/۰۸۷	۳۲/۷۱	۴۳/۰۵	تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی در محیط کار و خانه
۰/۰۱	۷/۱۶۷	۳۴/۹۴	۴۰/۲۵	تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار در محیط کار و خانه

با توجه به جدول ۴، کارکنان غیرنوبت کار تعارض کار- خانواده کمتری را در تمامی خرده‌مقیاس‌ها در مقایسه با گروه نوبت کار تجربه می‌کنند.

### نتیجه‌گیری

نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که کارکنان مرد نوبت کار تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی کمتری را در مقایسه با گروه غیرنوبت کار دارند. این پژوهش همسو با پژوهش ملکی‌ها و همکاران (۱۳۸۷) است. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که زنان پرستار شیفتی تعارض کار- خانواده بیشتری دارند و رضایت زناشویی کمتری را گزارش می‌کنند. هم-چنین، نتایج پژوهش‌ها حاکی از این است که، بین رضایت زناشویی و تعارض کار- خانواده رابطه معنادار منفی به‌دست آوردند (فاتحی زاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ تیمور ارازی و همکاران، ۱۳۹۲). به‌عبارت دیگر کارکنان شیفتی و اقماری متحمل فشارهای زندگی بیشتری در مقایسه با کارکنان غیرشیفتی و غیراقماری هستند، به‌عنوان مثال، عریضی و همکاران (۱۳۹۰؛ ۱۳۹۳) و ارشدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش‌های خود آشکار ساختند که کارکنان اقماری تعارض کار خانواده بیشتر، سرزندگی کمتر و عدالت سازمانی و تعهد اندکی را نسبت به کارکنان غیراقماری دارند، هم‌چنین، رضایت زناشویی، استرس شغلی و کیفیت خواب این کارکنان به شدت تحت‌تاثیر تعارض کار- خانواده است.

با توجه به فرآیند نوسازی و صنعتی شدن جوامع، شرایط تعادل نقش‌ها را دچار بی‌نظمی می‌کند و این امر، که به‌معنای سست شدن پیوستگی نقش‌ها است، موجب ازدیاد و گسترش نقش‌ها می‌شود. گسترش نقش‌ها امکان انتخاب نقش‌های ناهمگون را افزایش می‌دهد. به‌رغم

این که نقش‌های چندگانه دارای پاداش‌هایی ویژه است، زمانی که یک نقش به‌طور هم‌زمان به ایفای دو یا چند نقش می‌پردازد، خصوصاً زمانی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و گاه متضادند، دچار تعارض بین نقش‌های کار و خانوادگی می‌شود (هسو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در انجام این پژوهش، پژوهشگران با محدودیت‌هایی مواجه هستند؛ نخست این که، این یافته‌ها مربوط به کارکنان نوبت کار و غیرنوبت کار مناطق نفت‌خیز جنوب (پتروشیمی) است، و دوم این که، در ابزار گردآوری اطلاعات و داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌ها استفاده شده است، که برای اطمینان لازم از صحت پاسخ‌گویی شرکت‌کنندگان، صرفاً باید به خودگزارش‌دهی آن‌ها اکتفا نمود.

## پیشنهادها

به‌منظور پیشگیری از عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی و سازگاری زناشویی، فعالیت‌های گسترده‌ای در کشورهای صنعتی در حال انجام است که می‌توان از این تجارب برای حل مسائل جاری و پیشگیری از آن‌چه در آینده به‌عنوان یک مسئله در جامعه ما مطرح خواهد شد، استفاده کرد. برخی از این راه‌حل‌ها و پیشنهادهای در زیر خلاصه شده است:

۱. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها و مدیران آن‌ها به‌خوبی با پیشنهادهای و عوامل مهم اثرگذار بر سلامت روانی و بهزیستی افراد آشنا شده، تا بتوانند آن‌ها را در نیروی انسانی خود تقویت کنند.

۲. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مناسبی در جهت توانمندسازی، افزایش مهارت‌های زندگی و قدرت تطابق این کارکنان برگزار گردد تا ضمن افزایش سطح بهزیستی روان-شناختی، قدرت مقابله مؤثر آنان در برابر تنش‌ها و فشارهای روانی بهبود یابد.

۳. فعالیت‌های مستمر در زمینه سلامت عمومی که عمدتاً بر ارتقای سلامت افراد متمرکز است و تلاش جهت ایجاد محیطی شاد و سالم به‌منظور ارتقای بهزیستی در افراد، بسیار حائز اهمیت است. و لازم است که مدیران به آن توجه نمایند.

۴. استفاده از اردوهای تفریحی - خانوادگی در دوره‌های مختلف کاری از طرف سازمان و فراهم آوردن شرایط و زمان، متناسب با وضعیت و شرایط کارکنان، به‌گونه‌ای که آنان بتوانند از موقیعت‌های ایجاد شده استفاده لازم را بنمایند.

۵. توصیه می‌شود دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت آشنایی هرچه بیشتر مدیران و سرپرستان با پیامدهای تعارض کار - خانواده کارکنان در سازمان برگزار گردد.

<sup>1</sup> - Hsu



مقایسه تعارض کار - خانواده و سازگاری زناشویی در کارمندان مرد نوبت کار...

۶. جهت کاهش تعارض کار - خانواده می‌توان با اولویت‌بندی وظایف، به ترتیب اهمیت و بر پایه نیاز، و تقسیم زمان و انرژی میان وظایف متعدد، بین زندگی کاری و خانوادگی تناسب ایجاد نمود.

## تشکر و قدردانی

پژوهشگران از کلیه مدیران و کارکنان نوبت کار و غیرنوبت کار شرکت پتروشیمی مناطق نفت‌خیز جنوب که ما را در انجام این مهم یاری ساختند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.

## منابع

احمدی، خدابخش؛ فتحی‌آشتیانی، علی؛ نوایی‌نژاد، شکوه. (۱۳۸۴). بررسی عوامل زمینه‌ای - فردی و ارتباطی - دوجانبه‌ای موثر بر سازگاری زناشویی، *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، شماره ۳، ص، ۲۲۱.

ارشدی، نسرين؛ کازرونی عقیفون، فاطمه؛ نیسی، عبدالکاهم. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت عمومی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی: نقش تعدیل‌کننده کیفیت خواب و خودکارآمدی تعارض کار- خانواده، *نشریه علوم رفتاری*، شماره ۳۰، ص، ۲۹۵.

تیمور ارزی، عبدالصالح؛ نیازی، ایل امان؛ ارکاکلی، رقیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با میزان رضایت زناشویی و سلامت عمومی در کارکنان متاهل. *فصلنامه علوم شناختی*؛ شماره ۴۵، ص، ۸.

ثنایی‌ذاکر، باقر. (۱۳۷۹). *مقایسه‌های سنجش خانواده و ازدواج*، انتشارات بعثت، چاپ اول، تهران، ایران.

خدابخشی کولایی، آناهیتا. شیخی، غلامرضا. ازخوش، منوچهر (۱۳۹۱): بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران. *فصلنامه‌ی مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره ۱۱، ص، ۱۱۶.

رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. *دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد*. سال یازدهم، دوره جدید، شماره ۴.

رسولی، پ. (۱۳۸۶). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله دانشکده پرستاری مامایی*. دوره، ۱۵، شماره، ۳، ۵-۱۱.

شکوهمند، لیلا، باغبان، ایران، (۱۳۸۷). تأثیر آموزش توانمندسازی روان‌شناختی بر سازگاری کاری و سرزندگی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

فاتحی‌زاده، مریم؛ نقوی، اعظم؛ سلطانی، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی میزان شیوع تعارض کار- خانواده و خانواده-کار و ارتباط آن با متغیرهای رضایت زناشویی و شغلی در زنان؛ *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*؛ شماره ۳؛ ص، ۱۹.

ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران. فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۷): بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار

خانواده و رضایت زناشویی، نشریه علوم رفتاری، شماره ۵، ص ۷.

ملکی‌ها، مرضیه. عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. جوهری، عباس. فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۹۲): بررسی اثربخشی آموزش مدیریت تعارض کار خانواده بر رضایت زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. *مجله‌ی دستاوردهای روان‌شناختی*، دانشگاه شهید چمران اهواز. شماره‌ی ۲؛ ص، ۱۵.

عریضی، حمیدرضا؛ جوانمرد، شبنم؛ نوری، ابولقاسم. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار-خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی با توجه به نقش برنامه کاری اقماری و غیراقماری. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، شماره ۵۶، ص، ۱۰۵.

عریضی، حمیدرضا؛ دیباجی، سیدمیشم؛ صادقی، میثم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری. *مجله پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، سال اول، شماره ۲، ص، ۱۵۱.

Chiu, R. K, Man. J. S, Thayer. J. (2008): effects of role conflicts and role satisfactions on stress of three profession in Hong Kong: A path analysis approach. *journal of managerial psychology*. vol: 13

Hsu, Yu Ru. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments. *International Journal of Manpower*, Bradford: Vol. 32, Iss. 2; pg. 233.

Lapierre Laurent M., Spector Paul E., Allen Tammy D., Poelmans Steven, Cooper Cary L., O'Driscoll Micheal P., Sanchez Juan I., Brough Paula, Kinnunen Ulla. (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples, *journal of vocational behavior*, 73, 92-106.

Parayitam, Satyanarayana Narender Kumar Kalra. (2008). From work-family conflicts to psychological stress, job satisfaction and to life satisfaction: A proposed integrative model. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, Cullowhee: Vol. 12, Iss. 2; pg. 49, 15 pgs.