

بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و تعارض زناشویی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی
**Relationship between Work-Family Conflict and Marital Conflict with a
Mediating Role of Psychological Capital**

تاریخ پذیرش مقاله ۱۳۹۸/۰۷/۰۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۱۲

M. Gh. Shabani J. Karaminejad., B. Namjoo., F. Namjoo

Abstract

Aim: The present study aimed to determine the relationship between work-family conflict and marital conflict with a mediating role of psychological capital in Iran Khodro Diesel Company employees. **Method:** The present study was descriptive and correlational and its statistical population consisted of 5260 employees of Iran Khodro Diesel Company, among whom we selected 360 individuals by simple random sampling and they responded to the Work-Family Conflict Scale by Carlson et al (2000), Marital Conflict Scale by Straus (1979), and psychological capital questionnaire by Luthans and Avolio (2007). We analyzed the data using the correlation coefficient and stepwise regression analysis. **Results:** The correlation between the variables indicated significant negative relationships between work-family conflict and its dimensions with marital conflict and also significant negative relationships between psychological capital and self-efficacy, hope, resilience, and optimism subscales with marital conflict ($P=0.001$). There were also significant negative relationships between psychological capital and self-efficacy, hope, resilience, and optimism subscales with work-family conflict and its dimensions ($P=0.001$). Stepwise regression analysis also indicated that work-family conflict and psychological capital

محمدقاسم شبانی^۱، جاوید کریمی‌نژاد^۲، بهرام نامجو^۳ و فرهاد نامجو^{۴*}

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین تعارض کار- خانواده و تعارض زناشویی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ایران خودرو دیزل بود. **روش:** این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن را ۵۲۶۰ نفر از کارکنان ایران خودرو دیزل تشکیل دادند که ۳۶۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب و به مقیاس‌های تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، تعارض زناشویی اشتراوس (۱۹۷۹) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز و آویلیو (۲۰۰۷) پاسخ دادند. داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** همبستگی بین متغیرها نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و ابعاد آن با تعارض زناشویی رابطه منفی و بین سرمایه روان‌شناختی و خرده مقیاس‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با تعارض زناشویی رابطه منفی ($P=0/001$) معناداری دارد. همچنین بین سرمایه روان‌شناختی و خرده مقیاس‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با تعارض کار- خانواده و ابعاد آن رابطه منفی ($P=0/001$) معناداری به دست آمد. تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز تعارض کار- خانواده و سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کننده‌های معنی‌داری برای

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. دانش‌آموخته مطالعات خانواده، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۳. دانش‌آموخته روانشناسی عمومی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۴. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مشاوره، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

were significant predictors of marital conflict. The results also showed that self-efficacy, hope, resilience, and optimism were strong predictors of marital conflict. **Conclusion:** According to the research results, psychological capital as a shock absorber could weaken the negative impact of family-work conflict and work-family overflow on employees' marital conflicts.

Keywords: *Work-family conflict; Marital conflict; Psychological capital*

تعارض زناشویی نشان داد؛ هم‌چنین بر اساس نتایج معلوم شد که ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی پیش‌بینی‌کننده قوی تعارض زناشویی هستند. نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک عامل ضربه‌گیر می‌تواند تأثیر منفی تعارض خانواده-کار و سرریزشدگی کار-خانواده بر تعارضات زناشویی کارکنان را تضعیف کند.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار-خانواده، زناشویی، سرمایه روان‌شناختی

مقدمه

تغییرات و تحولات خانواده در طی زمان و به دنبال آن تغییر نقش‌ها و وظایف اعضای خانواده خودبه‌خود شرایط نوینی را در روابط اعضای خانواده پدید می‌آورد که این شرایط متفاوت از ساختار قبلی خانواده است؛ گسترش اشتغال زنان، مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی و مشارکت بیشتر مردان در امور خانه، گسترش خانواده‌ی هسته‌ای از جمله تغییرات کنونی نهاد خانواده است (لوف، شکری و قنبری، ۱۳۹۳). افزون بر آن، ویژگی‌های زن و مرد در پذیرش نقش‌ها در خانواده تأثیر بسزایی بر روابط و کارکرد خانواده دارند؛ از این رو، مردانی که از ویژگی حمایت‌کنندگی قوی‌تری برخوردارند و از احساس‌های مثبت بارآوری در نتیجه کار و شغل مناسب بهره می‌برند، در قیاس با هم‌تایان خود که ویژگی ذخیره‌کنندگی عمیق‌تری دارند از استرس شغلی کمتری برخوردارند (گانمن، ۲۰۱۱). تعارض‌های ناشی از عدم تعادل میان زندگی حرفه‌ای و زندگی خانوادگی موجب فشار روانی است (گل پرور و جعفری، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان داده است کیفیت ارتباطات زوج‌ها، نقش مهمی در سلامت روان‌شناختی زوج‌ها دارد (میدانی، دشتی و جونی، ۱۳۹۵) و در نتیجه تعارضات و ناراضی‌های زناشویی به ایجاد شرایط نامناسب روان‌شناختی در زوج‌ها منجر می‌شود (گالینسکی و وایت، ۲۰۱۴). از این رو، عدم تعادل بین خانواده و کار و اشتغال باعث بروز مشکلات زیادی شده و پیامدهای منفی را برای افراد (مانند افسردگی، اضطراب، پرخاشگری و ...) برای روابط بین فردی آن‌ها (مانند افزایش تعارض و طلاق) خواهد داشت (باباپورخیرالدین، ۱۳۸۵). هم‌چنین تزینر و شارن (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی رابطه بین زنان شاغل و تعارضات بین خانواده و سلامت روانی را نشان دادند. افزون بر آن، از میان عوامل فشار روانی فراسازمانی، عامل تعارض کار-خانواده در افزایش استرس شغلی مؤثر هست و اخیراً شیوع گسترده‌ای در میان کارکنان و مدیران دارد (جانسن، کنت، کریستنسن، نیگهس، ۲۰۱۳). این تعارض نوعی از تعارض است که در دنیای امروز به عنوان عاملی برای ایجاد استرس شناخته شده است و بسیاری از افراد آن را تجربه می‌کنند (باباپیان، محمدی مهمویی، علیزاده، کرمی، ۱۳۹۱). کار و خانواده دو حوزه مهم در زندگی هر فرد است و از آنجا که

بسیاری از مردم هنگام برآورده کردن هم‌زمان نقش‌های کاری و خانواده دچار تعارض و مشکلات عدیده‌ای می‌شوند و این تعارض اثرات منفی زیادی بر افراد می‌گذارد، لذا تحقیق در مورد این موضوع بسیار مهم و حیاتی هست (اوزبک و سیهن، ۲۰۱۴). تعارض پایدار بین دو حیطه کار و خانواده با مواردی همچون فرسودگی شغلی فزاینده، استرس‌های خانوادگی و شغلی، نشانه‌های بیماری جسمانی، افسردگی، رابطه نامناسب کودک-والد، رفتارهای منفی کودکان، تعارضات زناشویی، ناخشنودی از زندگی زناشویی، کاهش رضایت شغلی و افزایش ترک شغل و غیبت شغلی ارتباط دارد (گرینهاس و بیوتل، ۲۰۱۱).

تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی مهم که کارکنان و کارفرمایان و حتی خانواده آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شناخته شده است (هاشمی شیخ شبانی، ارشدی، بذرافکن، ۱۳۹۰). این تعارض زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌ها یا انتظارات مرتبط با یک حوزه با خواسته‌ها و انتظارات مرتبط با حوزه‌های دیگر ناسازگار باشد (گرینهاس و بیوتل، ۲۰۱۱). در مطالعات انجام شده دو بعد تعارض کار-خانواده تفکیک شده است. یک بعد زمانی است که فعالیت‌های مربوط به کار در مسئولیت‌های خانوادگی مداخله می‌نماید و در بعد دیگر فعالیت‌های مربوط به خانواده با مسئولیت‌های کاری در تداخل هست (گوتک، سیرل، کلیا، ۲۰۱۱). از این رو، محققان انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (کارلسون، ۲۰۱۱). تعارض زمان محور^۱ به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد، مرتبط است (مثلاً کار کردن تا دیروقت در روزهای تعطیل برای اتمام یک پروژه که احتمالاً با زمانی که فرد می‌تواند با خانواده سپری کند تداخل دارد). تعارض تنش محور^۲ زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا می‌کند (مثال زمانی که یک کارمند نمی‌تواند روی کارش تمرکز کند چون نگران کودک بیمارش است و یا به فکر اختلافات زناشویی با همسرش است) و تعارض رفتار محور^۳ به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (برای مثال، از یک مقام اجرایی سطح بالا انتظار می‌رود در کار سخت و خشن باشد ولی با همسرش مهربان و با ملاحظه باشد) (آوی، لوتانس، اسمیت و پالمر، ۲۰۱۰). در تبیین تعارض کار-خانواده، نظریه حفظ منابع هوب فول به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است (گراندی و کروپانزانو، ۲۰۱۱). این نظریه فرض می‌کند که تلاش‌های افراد در کار به‌منظور دستیابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آن‌ها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی مورد تهدید قرار گیرند فرد دچار استرس می‌شود. در واقع

-
1. time-based
 2. strain-based
 3. behavioral-based

استرس در فرآیند تعارض کار-خانواده نتیجه از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (جانسن و همکاران، ۲۰۱۳). بر طبق نظریه هویت، شغل و خانواده دو عامل بسیار مهم و تعیین کننده در هویت‌یابی توسط فرد می‌باشند که تعارض بالا در این دو می‌تواند باعث ایجاد استرس از طریق مورد تهدید قرار دادن تصویر خود در فرد گردد. عریضی سامانی، دیباجی و صادقی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط‌یابی در کارکنان اقماری، نشان دادند که تعارض کار-خانواده با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. زارع بهرام‌آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی دیگر با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان نشان داد که تعارض کار-خانواده در بروز فرسودگی شغلی در معلمان ایفای نقش می‌کند.

از طرفی دیگر، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به‌جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها) در سال‌های اخیر رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. یکی از این سازه‌ها، سرمایه روان‌شناختی است (لارسون، نورمن، هاگس، اوی، ۲۰۱۳). سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) است (لوتانز، یوسف، اولیو؛ ترجمه رضایی منش، تقی زاده و کاهه، ۱۳۹۱).

لوتانز، اوی، اولیو و پترسون (۲۰۱۰) در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند؛ همچنین آن‌ها معتقدند که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مقابله با استرس پرداخت. سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، خود از چهار متغیر روان‌شناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری. خوش‌بینی یک سبک تفکر و نوعی نگرش به جهان هستی و اجتماعی است که افراد بر اساس آن وقایع را خوب و مثبت تفسیر می‌کنند. این سبک تفکر در مقابل بدبینی است و به‌صورت فطری و ذاتی در انسان‌ها نهاده نشده، بلکه اکتسابی و آموختنی است. بدبینی به افسردگی، موفقیت پایین و بروز بیماری‌های جسمی-روحي منجر می‌شود. در مقابل، خوش‌بینی موجب شادمانی، موفقیت بالا و سلامت جسمی و روحی می‌شود. خوش‌بینی عوامل استرس‌زا را خنثی می‌کند. افراد خوش‌بین به وقایع استرس‌زای ناگوار به عنوان عوامل موقتی و محدود می‌نگرند و امیدوارند که شرایط سخت و مصیبت‌بار به سرعت سپری شود و کامیابی‌های

زندگی جای آن‌ها را بگیرد. افراد خوش‌بین قادرند تفکرات بدبینانه را از خود دور سازند (کول، دالی و ماک، ۲۰۰۹).

وقتی فرد در مورد عوامل استرس‌زا این‌گونه بیندیشد، آن‌ها آسیب‌چندانی به وی نخواهند زد (سلیگمن، ۲۰۰۸). بندورا (۲۰۰۷). بیان می‌کند که افراد با برآورد این که آیا می‌توانند تکلیف خاصی را انجام دهند، خودکارآمدی خودشان را تخمین می‌زنند. در پژوهشی نشان داده شده است که بین خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد (واعظفر، آزادی، اکبری بلوط بنگان، رحیمی، ۱۳۹۳). بر این اساس می‌توان دریافت که استرس شغلی ادراک شده کارکنان و کارفرمایان می‌تواند به‌واسطه افزایش توانمندسازی روان‌شناختی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری آن‌ها کاهش یابد. مطالعات قبلی در سازمان‌های مورد مطالعه بر روی کارکنان نشان می‌دهد که یکی از عواملی موجد استرس شغلی مسئله تعارض کار-خانواده و همچنین تعارضات زناشویی است؛ لذا این موضوع، مبین اهمیت مطالعه در این زمینه است. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۵۲۶۰ کارکنان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل در سال ۱۳۹۲ بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۷ نفر انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند که بعد از تکمیل و نمره‌گذاری ۱۲ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن و ناقص بودن کنار گذاشته شد و در مجموع ۳۴۰ پرسشنامه از طریق ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه تعارض کار-خانواده: این پرسشنامه توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه است که ۳ بعد تعارض مبتنی بر زمان گویه‌های ۱ تا ۶، تعارض مبتنی بر فشار گویه‌های ۷ تا ۱۲ و تعارض مبتنی بر رفتار گویه‌های ۱۳ تا ۱۸ را اندازه‌گیری می‌نماید. در هر بعد سه بعد گویه اول تعارض کار-خانوه و سه گویه بعدی تعارض خانواده کار را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم-۱ تهیه شده است. در پژوهش ملکی‌ها و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برای قسمت اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۸ به دست آمد. روایی پرسشنامه حاضر با روش همبستگی با مقیاس‌های

رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی و مشخص شد که با رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارتباط منفی و با تعارض نقش و ابهام نقش ارتباط مثبت دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) ضریب پایایی آن به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف برای ابعاد سه‌گانه تعارض کار-خانواده مقادیری بین ۰/۷-۰/۸۹ به دست آمده است و برای بررسی روایی آن ضریب همبستگی این مقیاس ۰/۷۴ ($P < ۰/۰۰۱$) به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ نمره کل ۰/۹۱ و برای بعد تعارض مبتنی بر زمان ۰/۸۸، تعارض مبتنی بر فشار ۰/۸۹ و تعارض مبتنی بر رفتار ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه راهبردهای حل تعارض^۱: این پرسشنامه برای سنجش راهبردهای حل تعارض زناشویی توسط اشتراوس، ۱۹۷۹؛ طراحی شده است و مشتمل بر ۲۸ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای ۵ خرده مقیاس است که عبارتند از: کلامی، غفلت، صداقت، خاتمه دادن، و سوء رفتار. مطالعات گوناگون حاکی از پایایی و اعتبار قابل قبول این آزمون در کشورها و فرهنگ‌های مختلف است (اشتراوس و همکاران، ۱۹۹۶؛ ۲۰۰۷؛ موراس و ریکنهییم، ۲۰۰۲؛ نیوتن، کانلی و لاندسورک، ۲۰۰۱). روایی و پایایی نسخه‌های فارسی این پرسشنامه توسط پناغی و همکاران (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است به طوری که روایی واگرا و همگرایی این پرسشنامه با استفاده از خرده مقیاس‌های پرسشنامه تأیید شد. همین‌طور این مقیاس و خرده مقیاس‌های آن از همسانی درونی مناسبی برخوردار بودند و آلفای کرونباخ بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی^۲: این پرسشنامه توسط لوتانز و آویلو در سال (۲۰۰۷) در قالب ۲۴ گویه برای ارزیابی سرمایه روان‌شناختی تدوین و به‌کار گرفته شد و در ایران نیز توسط پژوهشگران در سال (۱۳۸۹؛ به نقل از نیسی و همکاران، ۱۳۹۰) ترجمه و هنجاریابی شد. این پرسشنامه شامل ۴ خرده مقیاس خودکارآمدی (سؤالات ۱ تا ۶)؛ امیدواری (سؤالات ۷ تا ۱۲)؛ تاب‌آوری (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و خوش‌بینی (سؤالات ۱۹ تا ۲۴) است که پاسخ‌های آن بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم و از صفر تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود (کاملاً موافقم: نمره ۵؛ کاملاً مخالفم: نمره ۱) (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). یوسف و لوتانز (۲۰۰۷) نسبت کای‌دو این آزمون را برابر با ۲۴/۶ و آماره‌های CFI و RMSEA در این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کردند. بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) نیز پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مقیاس کلی این پرسشنامه ۰/۸۵ و روایی محتوایی و صوری آن را نیز قابل قبول گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ نمره کل ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس

1. conflict tactics scale
2. career engagement scale

خودکارآمدی ۰/۸۹، امیدواری ۰/۹۰، تاب‌آوری ۰/۸۷ و خوش‌بینی ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌ها

به منظور تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها ابتدا شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و سپس با استفاده از آزمون ضرایب همبستگی برای بررسی سؤال پژوهش از پیرسون و رگرسیون استفاده شد. جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، مفروضه‌های نمره‌های متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	ضریب تحمل	تورم واریانس	دوربین واتسون
تعارض کار-خانواده	۳/۱۲	۰/۳۹	۰/۵۴	-۱/۲۹	۰/۵۰	۱/۹۸	۱/۹۰
سرمایه روان‌شناختی	۳/۴۵	۰/۶۸	۰/۵۸	-۰/۳۲	۰/۷۲	۱/۳۷	۱/۹۱
تعارض زناشویی	۱۳۴/۲۰	۹/۳۰	۰/۴۰	-۱/۳۴	۰/۵۲	۱/۹۱	

جدول ۱ نشان می‌دهد که چولگی و کشیدگی بین ± 2 قرار دارند؛ بنابراین توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش طبیعی است. مقدار دوربین واتسون در فاصله مجاز ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد؛ بنابراین مفروضه عدم وجود همبستگی بین خطاها تأیید می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقادیر ضریب تحمل و تورم واریانس نیز نشان داد از نبود همپوشی بین متغیرهای پیش‌بین دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. تعارض زناشویی	۱									
۲. تعارض کار-خانواده	۰/۳۱**	۱								
۳. بعد تعارض مبتنی بر زمان	۰/۳۸**	۰/۳۰**	۱							
۴. بعد تعارض مبتنی بر فشار	۰/۲۴**	۰/۳۶**	۰/۳۳**	۱						
۵. بعد تعارض مبتنی بر رفتار	۰/۴۲**	۰/۶۴**	۰/۴۶**	۰/۴۰**	۱					
۶. سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۴**	-۰/۵۱**	-۰/۴۰**	-۰/۴۲**	-۰/۳۸**	۱				
۷. خرده‌مقیاس خودکارآمدی	۰/۴۰**	-۰/۳۱**	-۰/۲۹**	-۰/۳۸**	-۰/۳۷**	۰/۳۰**	۱			

۱	۰/۵۱**	۰/۳۹**	-۰/۳۸**	-۰/۴۹**	-۰/۴۸**	-۰/۴۴**	-۰/۴۵**	۸. خرده مقیاس امیدواری
۱	۰/۴۴**	۰/۴۰**	۰/۴۱**	-۰/۴۵**	-۰/۴۴**	-۰/۳۸**	-۰/۳۰**	۹. خرده مقیاس تاب آوری
۱	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۳۰**	۰/۴۷**	-۰/۵۱**	-۰/۴۶**	-۰/۳۹**	۱۰. خرده مقیاس خوش بینی

$p < 0.05^*$ $p < 0.01^{**}$

جدول ۲. نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و ابعاد آن با تعارض زناشویی رابطه منفی و بین سرمایه روان شناختی و خرده مقیاس های خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی با تعارض زناشویی رابطه منفی ($P=0/001$) معناداری دارد. همچنین بین سرمایه روان شناختی و خرده مقیاس های خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی با تعارض کار-خانواده و ابعاد آن رابطه منفی ($P=0/001$) معناداری به دست آمد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی تعارضات زناشویی بر اساس تعارض کار-خانواده و سرمایه روان شناختی

متغیرها به ترتیب ورود	ضریب رگرسیون β	t	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	آماره دوربین واتسون
سرمایه روان شناختی	۰/۴۰۵	۳/۹۷**	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۰/۳۹۹	۴۹/۴۶**	۱/۹۱
تعارض کار-خانواده	۰/۲۸۱	۲/۷۲**	۰/۶۹۶	۰/۴۸۵	۰/۴۷۰	۳۳/۳۹**	

$p < 0.05^*$ $p < 0.01^{**}$

طبق جدول ۳. مقدار آماره دوربین واتسون کمتر از ۲/۵ است؛ بنابراین می توان فرض استقلال جمله های خطای رگرسیون را پذیرفت. در گام اول سرمایه روان شناختی به عنوان متغیر پیش بین وارد تحلیل شد که توانست ۰/۳۹ از واریانس شدت علائم را تبیین کند. بعد از ورود تعارض کار-خانواده در گام دوم تحلیل، واریانس کل تبیین شده به وسیله الگو به ۰/۴۷ افزایش یافت. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بیشترین متغیر تبیین کننده واریانس شدت علائم با توجه به ضرایب بتا به ترتیب مربوط به سرمایه روان شناختی و تعارض کار-خانواده است ($P=0/001$).

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعارضات زناشویی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

متغیرها به ترتیب ورود	ضریب رگرسیون β	t	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	آماره دوربین واتسون
خودکارآمدی	۰/۲۷	۳/۴۷**	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	۰/۱۲۴	۱۷/۵۳**	۱/۰۸
خوش‌بینی	۰/۲۴	۲/۹۲**	۰/۴۸۴	۰/۲۳۴	۰/۲۲۱	۱۵/۳۹**	
تاب‌آوری	۰/۲۰	۲/۵۷*	۰/۵۳۴	۰/۲۸۵	۰/۲۶۶	۸/۱۶**	
امیدواری	۰/۱۹	۲/۳۱*	۰/۵۶۴	۰/۳۱۸	۰/۲۹۳	۵/۳۷*	

$p < 0.05^*$ $p < 0.01^{**}$

طبق جدول ۴. مقدار آماره دوربین واتسون کمتر از ۲/۵ است؛ بنابراین می‌توان فرض استقلال جمله‌های خطای رگرسیون را پذیرفت. در گام اول خودکارآمدی به عنوان متغیر پیش‌بین وارد تحلیل شد که توانست ۰/۱۲ از واریانس شدت علائم را تبیین کند. بعد از ورود خوش‌بینی در گام دوم تحلیل، واریانس کل تبیین شده به وسیله الگو به ۰/۲۲ افزایش یافت. در گام سوم تاب‌آوری وارد تحلیل شد که مقدار واریانس شدت علائم به ۰/۲۶ افزایش یافت و در گام آخر امیدواری وارد تحلیل شد که مقدار واریانس کل تبیین شده را به ۰/۲۹ افزایش داد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین متغیر تبیین‌کننده واریانس شدت علائم با توجه به ضرایب بتا به ترتیب مربوط به خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری است ($P = 0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل ضرایب همبستگی پیرسون رگرسیون نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و تعارض زناشویی رابطه مثبت و همچنین بین سرمایه روان‌شناختی با تعارض زناشویی رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین تعارض کار-خانواده و سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای تعارض زناشویی بودند و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی نیز نشان داد که نقش تعدیل‌کنندگی مناسبی را در تعارض زناشویی دارند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش گل‌پرور و جعفری (۱۳۹۲)، رابرتس و همکاران (۲۰۱۱)، آوی و همکاران (۲۰۱۰)، کول و همکاران (۲۰۰۹) و لوتانس و همکاران (۲۰۰۸)، همسو است. در تبیین این بخش از یافته‌ها می‌توان گفت که رابطه بین تعارض زناشویی و تعارض کار-خانواده با سرمایه روان‌شناختی بر مبنای توجه به نقش استرس‌شغلی در سلامتی کارکنان کارخانه‌های صنعتی و تولیدی به دلیل ایجاد مشکلات جسمی و روانی قابل تبیین

است (گل پرور و جعفری، ۱۳۹۲). در صورت‌بندی‌های نظری انجام شده، تعارض زناشویی و تعارض منفی کار- خانواده به عنوان استرس وابسته به نقش معرفی شده‌اند (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۳)؛ طیف قابل توجهی از پژوهش‌های صورت گرفته نشان داده‌اند که تعارض زناشویی و تعارض کار- خانواده با ایجاد فشار روان‌شناختی بر افراد از سطح نشاط انرژی و احساس سلامتی افراد می‌کاهند. کارکنانی که تعارض خانواده - کار را تجربه می‌کنند، از یک طرف با درخواست‌های خانوادگی و کاری مواجه هستند که قابل جمع با یکدیگر نبوده و تلاش برای یک حوزه از این درخواست‌ها، انتظارات و فشارهای طرف دیگر را برطرف نخواهد کرد؛ به همین دلیل وقتی خستگی و تجارب منفی محیط کار به خانواده منتقل می‌شود (سرریز شدگی) بر تعارض خانواده با کار و کار با خانواده می‌افزاید و مسائل قبلی تشدید می‌شود (سیمونیک و گریگوف، ۲۰۱۲). چنین تشدید تعارضی چیزی جز افزایش سطح تلاش برای غلبه بر مسائل کاری و خانوادگی را به همراه نمی‌آورد (کول و همکاران، ۲۰۰۹). پیامد نهایی افزایش تلاش نیز فرسودگی و خستگی مضاعف در درون یک چرخه معیوب است؛ بنابراین منطقی است که تعارض و سرریز شدگی کار- خانواده هم‌زمان زمینه تضعیف سرمایه روان‌شناختی کارکنان را فراهم کند؛ اما این اتفاق و تأثیر و تأثرات در سطح ارتباطات ساده غیر زنجیره‌ای مطرح است (گل پرور و جعفری، ۱۳۹۲). با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان این نتیجه‌گیری را مطرح کرد که سرمایه روان‌شناختی توان ضربه - گیری و محافظت از زندگی زناشویی کارکنان در برابر تأثیرات زیان‌بار تعارض خانواده - کار را دارد؛ با توجه به این که در حوزه سرمایه روان‌شناختی اکنون پروتکل‌های آموزشی وجود دارد (رابرتس و همکاران، ۲۰۱۰)، لازم است برنامه‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی در کارخانه‌های صنعتی برای کارکنانی که تعارض خانواده - کار را به‌طور جدی تجربه می‌کنند به مرحله اجرا درآید تا از آن طریق زمینه ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی و به دنبال آن عملکرد مطلوب‌تر آن‌ها در زندگی زناشویی را فراهم گردد. همچنین آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده برای کارکنان همراه با اجرای دوره‌های آموزشی برای مدیران ارشد و مدیران دیگر در مراکز صنعتی نیز برای تضعیف تأثیرات تعارض کار- خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند کاملاً مفید و مثمر ثمر باشد (گل پرور و جعفری، ۱۳۹۲). در این پژوهش از زمان طراحی تا اجرای پژوهش اصول اخلاقی نظیر حفظ گمنامی کلیه کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش، دریافت موافقت‌نامه برای شرکت در پژوهش، محرمانه ماندن داده‌های حاصل از هر یک از کارکنان و استفاده از داده‌ها فقط برای تحلیل آماری به کار رفته است. در پایان نیز لازم است به محدودیت‌های پژوهش از جمله این که روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بوده، لذا تعبیر علت و معلولی نتایج منطقی و صحیح نیست و این که گروه نمونه پژوهش کارکنان شرکت ایران خودرو دیزل بوده‌اند؛ لذا در تعمیم نتایج به کارکنان بخش‌ها و شرکت‌های صنعتی دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

موازن اخلاقی

ملاحظات اخلاقی در پژوهش با جلب رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان رعایت شده است؛ هم‌چنین به افراد درباره محرمانه بودن نتایج اطمینان داده شد.

سپاسگزاری

از همه شرکت‌کنندگان در پژوهش و همه‌کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند؛ تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

- باباپورخیرالدین، جلیل. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین شیوه‌های حل تعارض ارتباطی با سلامت روان‌شناختی دانشجویان. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۱(۴): ۲۷-۴۶
- باباییان، علی؛ محمدی مهمویی، علی؛ علیزاده، حسین؛ کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار-خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، ۴(۴): ۳۱-۱۲
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان. *پژوهش و سلامت*؛ ۲(۱): ۶۳-۷۱
- پناغی، لیلی؛ دهقانی، محسن؛ عباسی، مریم؛ محمدی، سمیه؛ ملکی، قیصر. (۱۳۹۰). بررسی پایایی، روایی و ساختار عاملی مقیاس تجدیدنظر شده تاکتیک‌های حل تعارض. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*؛ ۷(۲۵): ۱۱۷-۱۰۳
- زارع بهرام‌آبادی، مهدی. (۱۳۹۳). رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. ۱(۱۷): ۲۲-۱
- عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباجی، سید میثم؛ صادقی، میثم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری. *پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱(۲): ۱۵۱-۱۷۰.
- لواف، هانیه؛ شگری، امید؛ قنبری، سعید. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌ای مدل‌های ارتباطی زوجین در رابطه بین تعارض زناشویی و مشکلات درونی‌سازی و برونی‌سازی شده دختران. *روانشناسی خانواده*، ۱(۲): ۳-۱۸
- لوتانز، فرد؛ یوسف، کارولین ام؛ آولویو، بروس جی. (۱۳۹۱). سرمایه روان‌شناختی. ترجمه بهروز رضایی منش، علیرضا تقی زاده و مریم کاهه. تهران: نشر علمی.

گل پرور، محسن؛ جعفری، مریم. (۱۳۹۲). نقش محافظت‌کننده سرمایه روان‌شناختی در برابر اثر تعارض و سرریزشدگی کار-خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران. *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی*، ۲۱(۴): ۲۲-۳۳.

میدانی، سمانه؛ دشتی، محمد؛ جنیونی، زهرا. (۱۳۹۵). پیش‌بینی سبک‌های حل تعارض دانشجویان متأهل با استفاده از مؤلفه‌های فردگرایی-جمع‌گرایی دانشگاه پیام نور. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۷(۱۲): ۸۷-۸۰.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ ارشدی، نسرین؛ بذرافکن، حسام. (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. *مشاوره و روان‌درمانی خانواده*. ۳۱(۳): ۳۶۱-۳۴۱

واعظفر، سید سعید؛ آزادی، محمدمهدی؛ اکبری بلوط بنگان، افضل؛ رحیمی، معصومه. (۱۳۹۳). نقش سبک‌های مقابله‌ای و خودکارآمدی در استرس شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان. *روان پرستاری*. ۲(۲): ۳۲-۲۲

References

- Andreasen, CS., Hetland, J., & Stale, Pallesen S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *Euro J Work and Organ Psych*, 22(1): 78-87.
- Avey, JB., Luthans, F., Smith, RM., & Palmer, NF. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *J Occup Health Psych*, 15(1): 17-28.
- Bandura, A. (2007). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freman.
- Carlson, D. S. (2011). Personality and role variables as predictors of three forms of workfamily conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 11(1): 236- 213.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, well being and psychological capital. *J Socio-Econo*, 38(2):464-474.
- Galinsky, A.G., & Waite, L.J. (2014). Sexual activity and psychological health as mediator of the relationship between physical health and marital quality. *Journal of Gerontology Series B: Psychology Sciences and Social Sciences*, 165 first published online.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (2011). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 14(2): 310-48.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2011). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1): 33-76.
- Gottman, J. M. (2011). *The science of trust: Emotional attunement for couples*. New York: Norton.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (2011). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, 76(3): 160-171.

- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1): 23-43.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3): 541-572
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1): 41-67.
- Jansen, N.W., Kant, I., Kristensen, T.S., & Nijhuis, F.J. (2013). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(1): 411-417.
- Moraes, C. L., & Reichenheim, M. E. (2002). Cross-cultural measurement equivalence of the Revised Conflict Tactics Scales (CTS2) Portuguese version used to identify violence within couples. *Caderno de Saúde Pública*, 18(2): 163-176.
- Newton, R. R., Connelly, C. D., & Landsverk, J. A. (2001). An examination of measurement characteristics and factorial validity of the Revised Conflict Tactics Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3): 317-335.
- Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *J Lead Org Stu*, 18(4): 449-458.
- Ozbag, G.K., & Ceyhun, G.C. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140(4): 643-649.
- Seligman, M. (2008). *Learned optimism*. New York: J. B. Lippincott
- Šimunic, A., & Gregov, L. (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63(3):189-197.
- Straus, M., Hamby, S., Boney-McCoy, S., & Sugarman, D. (1996). The revised Conflict Tactics Scales (CTS2): Development and preliminary psychometric data. *Journal of Family Issues*, 17(3): 283-316
- Tziner, A., Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1): 35-42.