

## بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و شفافیت نقش منجیان غریق - مریبان شنای زن استان اصفهان

سیده نسیمه کاظمی شبانی<sup>۱</sup>، مینا مستحفظیان<sup>۲</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد اصفهان خوراسگان
۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۲

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش منجیان غریق - مریبان شنای زن استان اصفهان در سال (۱۳۹۳) انجام گرفت. این پژوهش، توصیفی بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی است. جامعه آماری آن را ۴۰۰ نفر از منجیان غریق و مریبان شنای زن استان اصفهان تشکیل دادند که با استفاده از جدول مورگان و کرجسی، حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد گردید. نتایج نشان می‌دهد که رابطه منفی و معناداری بین تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش وجود دارد و تعارض کار خانواده منجیان غریق - مریبان شنا، کمتر از حد متوسط است، اما شفافیت نقش آن‌ها - بیشتر از حد متوسط می‌باشد. همچنین، بین تعارض کار - خانواده و شفافیت هدف رابطه منفی و معناداری مشاهده می‌شود. بین تعارض کار - خانواده و شفافیت فرایند نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، مشخص شد که شفافیت نقش، بهترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده می‌باشد و مدل ارائه شده، اثر شفافیت هدف و شفافیت فرایند بر تعارض کار - خانواده را تأیید می‌نماید. با توجه به یافته‌ها می‌توان این‌گونه استنباط کرد که شفافیت نقش از عوامل مرتبط با تعارض کار - خانواده منجیان غریق - مریبان شنا می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** تعارض کار - خانواده، شفافیت نقش، منجیان غریق، مریبان شنا

## مقدمه

جهان در آغاز هزاره سوم با شتابی تصاعدی شاهد شکل‌گیری تحولات و دگرگونی عمیق در بسیاری از ابعاد است. این تحول نه تنها در ابزار، روش و برنامه، بلکه در اندیشه و نگرش انسان به خود و جهان اطراف نیز ایجاد می‌شود و سبب پیدایش تحولات عمیق در نظام جامعه و خانواده می‌گردد. در زندگی اجتماعی امروزی، دغدغه اصلی اکثر افراد، دو حوزه کار و خانواده است. بیشتر مردم قسمت زیادی از وقت و انرژی خود را صرف کار می‌کنند و یا به امور خانه و خانواده می‌پردازند؛ لذا، به ندرت می‌توان کسی را یافت که در محدوده یکی از این دو حوزه ننگند. دانشمندان، سیاست‌گذاران و پژوهشگران نیز از قرن‌ها پیش متوجه این مسأله بوده‌اند و به بررسی حوزه کار و حوزه خانواده و مسائل مربوط به آن‌ها پرداخته‌اند، اما چیزی که مدت‌ها به آن بی‌توجه بوده‌اند، رابطه و فصل مشترک کار و خانواده است. اگر کار و خانواده را در دو حوزه مجزا در نظر بگیریم، درک ما از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (پیت، کاتسوفر و اسویت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵، ۱۲-۱).

کار و خانواده، دو نهاد اجتماعی برای فرد و جامعه می‌باشند؛ به گونه‌ای که حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد، با عملکرد موزون و کارآمد این دو نهاد مرتبط است. هرگونه تضادی بین این دو نهاد می‌تواند فرد را هم در کار و هم در مسائل خانوادگی دچار سردرگمی کند. هنگامی که شغل فرد برای او تعریف و روشن شود و مسائل خانوادگی نیز تداخل چندانی با کار نداشته باشند، رضایت او از شغل، میل و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان و پاسخ‌گویی او به سازمان و خانواده در - قبال خواسته‌هایی که از او دارند، بیشتر می‌شود. همچنین، در صورت بروز تضاد میان کار و خانواده، نظام خانواده و روابط بین اعضای آن و نیز بهره‌وری کارکنان در محل کار از آن تأثیر می‌پذیرد.

مطالعات نشان داده‌اند که تعارض کار- خانواده، به عنوان ناسازگاری بین نقش کاری و خانوادگی مطرح است و از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید. به عبارت دیگر، هنگامی که شخص مشاهده کند که ایفای دو و یا چند نقش را هم‌زمان برعهده دارد و این نقش‌ها انتظاراتی ناسازگارانه با هم دارند، دچار تعارض می‌شود. به نظر می‌رسد مشکلاتی که افراد در اداره زندگی فردی و کاری خود با آن مواجه هستند می‌تواند سبب ایجاد تعارض، استرس و عملکردهای ناقص در کار و خانواده شود.

با توجه به اهمیتی که تعارض کار- خانواده در بین افراد و سازمان‌ها دارد، تصور بر آن است که تعارض برای افراد شاغل، عدم انجام وظایف والدینی و همسری، بد اخلاقی و کاهش خشنودی از زندگی را در پی خواهد داشت و برای سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، تأخیر و کناره-گیری از کار همراه خواهد بود (ایران دوست، ۱۳۹۰، ۶۳).

علاوه بر این، شفاف نبودن نقش برای هر وظیفه، انجام وظایف مختلف در یک زمان و شرایط محیط کاری، شاید عواملی باشند که اثر آن‌ها کم‌کم از محیط کار به محیط خانواده وارد می‌شود. همچنین، عنوان شده است که تعارض بین نقش‌های شغلی - خانوادگی می‌تواند نشانگر وجود تنش در زندگی افراد باشد که در نهایت، موجب تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل، زندگی و فشارهای روانی می‌گردد (کوک و روسو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴، ۲۶۰-۲۵۲). مسلم است که محیط‌های شغلی از مهم‌ترین بخش‌های زندگی افراد تلقی می‌شوند، اما به نظر می‌رسد که شفافیت نقش از مهم‌ترین عوامل محیط شغلی است که عدم وجود آن می‌تواند تعادل کار- خانواده را بر هم بزند. ارین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "تغییر کار و تعارض کار- خانواده در شبکه بهداشت آمریکا" به این نتیجه رسیدند که کنترل برنامه و حمایت سرپرست برای خانواده و زندگی شخصی ممکن است به کارکنان کمک کند و حمایت از زندگی شخصی کارکنان باعث می‌شود که آن‌ها روابط کار و خانواده را مدیریت نمایند و کمتر دچار تعارض کار و خانواده شوند (ارین، کلی و فیلیس، ۲۰۱۴، ۵۱۸-۴۸۵). محمدی و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی" که در بین کارکنان بانک تجارت کرمان صورت گرفت نشان دادند که ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی وجود دارد؛ بدین شکل که با افزایش تعارض کار- خانواده، نمرات تعهد سازمانی کارکنان کاهش می‌یابد و ارتباط آن با تعارض کار- خانواده معکوس می‌باشد.

همچنین، زائو<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "رابطه تضاد کار- خانواده و رضایت شغلی" که بر روی کارکنان هتل انجام داد به این نتیجه رسید که وقتی کار در تعهدات خانوادگی کارکنان دخالت کمتری دارد، افراد از شغل خود راضی هستند. برخلاف انتظار، زمانی که نقش خانواده را با وظایف کاری دخالت می‌دهند، از شغل خود راضی نمی‌باشند. کاسپر<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نیز در پژوهش دیگری که در مورد تعارض کار- خانواده، درک و حمایت سرپرست و تعهد سازمانی در میان حرفه- ای‌های برزیل انجام دادند گزارش کردند که روابط دو جهت کار- خانواده، درک و حمایت سرپرست، رابطه جنسی عاطفی و تداوم تعهد سازمانی باعث عدم تداخل کار- خانواده می‌شود.

علاوه بر این، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی" بیان کردند که تعارض کار- خانواده، با

- 
1. Role Clarity
  2. Coke & Rousseau
  3. Erin , Kelly & Phyllis
  4. Zhao
  5. Casper

واسطه‌گری کامل فشار شغلی، بر رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود با عنوان "رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولان گروه شعب بانک کشاورزی تهران" به این نتیجه رسیدند که نبود تعارض کار- خانواده و وجود شفافیت نقش می‌تواند احساس رضایت از انجام کار را به‌دنبال داشته باشد و منجر به کاهش نگرش منفی فرد نسبت به کار و اثرات بازدارنده آن شود و درنهایت، دید مثبت و تفکر خوش‌بینانه فرد را افزایش دهد و میل به ماندن در سازمان را تقویت نماید.

در شرایطی که در اصطلاح "همه‌چیز سر جای خود قرار دارد و مرتب است"، ما کمتر با مسأله‌ای به نام تعارض، درگیری فکری و استرس روبه‌رو می‌شویم و در این شرایط، آرامش افراد طولانی‌تر و باثبات‌تر خواهد بود. حال، سؤال این است که برای یک منجی غریق که در یک استخر با شرایط کاری استرس‌زا و تحت فشار در حال انجام کار می‌باشد، شرایط کاری چگونه مورد تحلیل قرار گرفته است؟ نداشتن شفافیت نقش، فشار کاری بالا، نداشتن تعادل در روابط کار- خانواده، عدم وجود یک سرپرست کاردان و عمل نکردن صاحب استخر به تعهدات خود باعث تشدید تعارض کار- خانواده در افراد می‌شود؛ لذا، می‌بایست کاهش این شرایط و موقتی بودن آن را دقیقاً مانند تقسیم کار مدیریت کرد. همچنین، باید از همکاران، مدیران استخرها و سرانجام برای تحمل این شرایط کمک گرفت تا شرایطی فراهم گردد که منجیان غریق - مربیان شنا با آرامش بیشتری به تعهدات خود بپردازند تا دیگر شاهد اتفاقاتی که در محیط‌های آبی بر اثر غفلت منجیان و مربیان شنا می‌افتد نباشیم.

علاوه‌براین، زنان به‌عنوان یک پناهگاه در خانواده، دارای نقش‌های متفاوتی هستند. هماهنگ کردن این نقش‌ها با یکدیگر و منظم کردن برنامه‌های هر نقش، نیازمند یک برنامه‌ریزی مقتدرانه است. گاهی اوقات این هماهنگی از بین می‌رود و نقش‌ها در هم تداخل پیدا می‌کنند و سرانجام آن، ناپایداری برای یک زندگی خواهد بود که اگر مدیریت نگردد، به‌سرعت بر زندگی و کار افراد تأثیر می‌گذارد و کم‌کم افراد را دچار نوعی تزلزل می‌کند؛ بنابراین، شفافیت نقش به‌دلیل تأثیر مثبت بر عملکرد، یک عامل مؤثر بر تضاد کار- خانواده محسوب می‌شود و می‌تواند علاوه‌بر سازگاری، انگیزه کارکنان را افزایش دهد و موجب بروز استعدادهای آن‌ها در شغل و سازمان گردد (محمدی و قیصر، ۲۰۰۹، ۶۳-۸۳).

اگرچه، ارتباط عوامل سازمانی با تعارض کار- خانواده مورد بررسی قرار گرفته است، اما نحوه ارتباط تعارض کار- خانواده با شفافیت نقش بررسی نگردیده و نیازمند توجه و بررسی دقیق‌تر می‌باشد؛ از- این‌رو، در این پژوهش، رابطه تعارض کار- خانواده با شفافیت نقش در بین منجیان غریق و مربیان شنای زن استان اصفهان مورد بررسی قرار گرفته است؛ زیرا، شناخت میزان تعارض کار- خانواده از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. این پژوهش با رویکرد کمک به شناسایی این روابط و کشف رابطه

احتمالی بین تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش صورت گرفته است و اگر این رابطه معنادار باشد، هیأت‌های نجات غریق و شنا می‌توانند از دستاوردهای آن استفاده نمایند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد که به‌صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن را کلیه ناجیان غریق زن استان اصفهان که مربی شنا هستند و در سال (۱۳۹۳) در کلاس‌های آمادگی نجات‌غریق و بازآموزی مربیگری شرکت کرده‌اند، تشکیل دادند که براساس گزارش اخذ شده از هیأت‌های نجات‌غریق و شنای استان اصفهان، تعداد آن‌ها ۴۰۰ نفر بود. ذکر این نکته ضرورت دارد که با توجه به جدول کرجسی و مورگان، تعداد نمونه‌ها ۱۹۶ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری هدفمند و دردسترس بود. علاوه براین، جهت انجام پژوهش، از تعداد ۱۹۶ پرسش‌نامه، ۱۹۴ مورد به صورت صحیح جمع‌آوری گردید و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش سه پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تعارض کار- خانواده در نگرش زنان (مکی و مکینا<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)) و شفافیت نقش (ساویر<sup>۲</sup> (۱۹۹۲)) به عنوان ابزار پژوهش مورد استفاده قرار گرفت که پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی (وضعیت تأهل، سابقه کار، سن، مدرک تحصیلی، تعداد فرزندان، درجه کارت نجات‌غریق، درجه کارت مربیگری و محل استخر) می‌پرداخت، پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده، تضاد بین فعالیت‌های کار و خانه در نگرش زنان را بررسی می‌کرد و دارای ۱۲ سؤال بود و درنهایت، پرسش‌نامه شفافیت نقش که براساس پرسش‌نامه ساویر (۱۹۹۲) تهیه شده و دارای ۱۶ سؤال بود، شفافیت نقش را در دو حیطه شفافیت هدف و شفافیت فرایند مورد سنجش قرار می‌داد. علاوه براین، روایی صوری پرسش- نامه شفافیت نقش و تعارض کار- خانواده با استفاده از نظر متخصصان مدیریت ورزش تأیید گردید. پایایی پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده (۰/۹۱) و شفافیت نقش (۰/۸۸) نیز توسط آلفای کرونباخ به دست آمد.

همچنین، تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از بسته نرم‌افزاری در علوم انسانی نسخه ۱۹ و نرم‌افزار لیزرل در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با سطح خطای (۰/۰۱) انجام شد که در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار بهره

---

1. Maki & Makina  
2. Sawyer

گرفته شد و در بخش آمار استنباطی نیز آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه (گام به گام) و تی تک‌نمونه‌ای مورد استفاده قرار گرفت.

## نتایج

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که سن  $73/2$  درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۵ سال و کمتر بود. همچنین،  $46/4$  درصد از شرکت‌کنندگان مجرد و  $53/6$  درصد از آن‌ها متأهل بودند. علاوه بر این، سابقه خدمت  $42/8$  درصد از شرکت‌کنندگان بین شش تا ۱۰ سال بود،  $47/4$  درصد از شرکت‌کنندگان دارای مدرک لیسانس بودند،  $49$  درصد فرزندی نداشتند،  $23/7$  درصد از آن‌ها دارای کارت غریق درجه یک بودند،  $75/3$  درصد کارت غریق درجه دو داشتند و  $54/6$  درصد دارای کارت مربیگری درجه سه بودند.  $51$  درصد نیز در استخرهای خصوصی مشغول به کار بودند. علاوه بر این، میانگین و انحراف معیار نمرات تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش منجیان غریق - مربیان شنای زن به ترتیب برابر با  $(33/01 \pm 8/04)$  و  $(79/70 \pm 9/58)$  بود و میانگین و انحراف معیار نمرات شفافیت هدف و شفافیت فرایند نیز به ترتیب برابر با  $(30/52 \pm 4)$  و  $(49/18 \pm 6/32)$  به دست آمد.

براساس یافته‌های جدول شماره یک مشخص می‌شود که میانگین میزان تعارض کار- خانواده منجیان غریق - مربیان شنای زن اصفهان معادل  $(2/75)$  می‌باشد. همچنین، از آنجایی که قدرمطلق تی محاسبه شده از تی جدول بزرگ‌تر است؛ لذا، میزان تعارض کار- خانواده منجیان غریق - مربیان شنای زن اصفهان کمتر از سطح متوسط سه می‌باشد و میانگین میزان شفافیت نقشان‌ها معادل  $(4/98)$  است. علاوه بر این، با توجه به این که تی محاسبه شده بزرگ‌تر از تی جدول است، میزان شفافیت نقش منجیان غریق - مربیان شنای زن اصفهان، بیشتر از سطح متوسط چهار می‌باشد.

جدول ۱- مقایسه میانگین میزان تعارض کار - خانواده و شفافیت نقش منجیان غریق - مربیان شنای زن اصفهان با میانگین فرضی

| مؤلفه               | میانگین | انحراف معیار | انحراف از میانگین | تی     | درجه آزادی | سطح معناداری |
|---------------------|---------|--------------|-------------------|--------|------------|--------------|
| تعارض کار - خانواده | ۲/۷۵    | ۰/۶۷         | ۰/۰۵۰             | -۴/۹۰۳ | ۱۷۴        | ۰/۰۰۱        |
| شفافیت نقش          | ۴/۹۸    | ۰/۵۹         | ۰/۰۴۷             | ۲۰/۸۶۰ | ۱۶۱        | ۰/۰۰۱        |

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین شفافیت نقش با تعارض کار- خانواده ارتباط معناداری وجود دارد  $(t = -0/286)$  و براساس ضریب تعیین  $(t^2)$ ،  $8/2$  درصد از واریانس

شفافیت نقش با تعارض کار- خانواده مشترک می‌باشد (جدول شماره دو). همچنین، بین شفافیت هدف با تعارض کار- خانواده نیز ارتباط معنادار وجود دارد ( $r = -0/274$ ) و براساس ضریب تعیین ( $r^2$ )، ۷/۵ درصد از واریانس شفافیت هدف با تعارض کار- خانواده مشترک می‌باشد. بین شفافیت فرایند با تعارض کار- خانواده نیز رابطه معناداری مشاهده می‌شود ( $r = -0/281$ ) و براساس ضریب تعیین ( $r^2$ )، ۷/۹ درصد از واریانس شفافیت فرایند با تعارض کار - خانواده مشترک می‌باشد.

جدول ۲- ضریب هم‌بستگی بین شفافیت نقش، شفافیت هدف، شفافیت فرایند و مؤلفه‌های آن با تعارض کار - خانواده (متغیر ملاک: تعارض کار - خانواده)

| متغیر پیش‌بین | ضریب هم‌بستگی  | مجذور ضریب هم‌بستگی | سطح معناداری |
|---------------|----------------|---------------------|--------------|
| شفافیت نقش    | $-0/286^{***}$ | ۰/۰۸۲               | ۰/۰۰۱        |
| شفافیت هدف    | $-0/274^{***}$ | ۰/۰۷۵               | ۰/۰۰۱        |
| شفافیت فرایند | $-0/281^{***}$ | ۰/۰۷۹               | ۰/۰۰۱        |

$***P < 0/05$      $**P < 0/01$

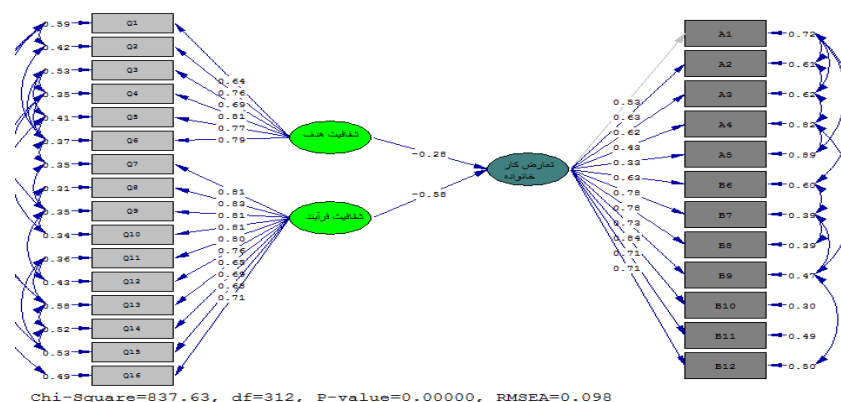
همان‌طور که یافته‌های جدول شماره سه نشان می‌دهد، از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، بهترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده در گام اول، بعد شفافیت هدف می‌باشد و براساس نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، ارتباط بین بعد شفافیت هدف با تعارض کار- خانواده معنادار است. براین اساس و در گام اول، ضریب بعد شفافیت هدف، هشت درصد از واریانس تعارض کار- خانواده را تبیین می‌کند. شایان ذکر است که نتایج آزمون تحلیل واریانس مشاهده شده در سطح ( $P < 0/01$ ) معنادار است؛ بنابراین، رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۳- جدول ضریب هم‌بستگی چندگانه ابعاد شفافیت نقش با تعارض کار - خانواده

| متغیر ملاک         | متغیر پیش‌بین | ضریب هم - بستگی چندگانه | مجذور ضریب هم - بستگی چندگانه | ضریب هم‌بستگی چندگانه تعدیل شده | ضریب آنوا | سطح معناداری |
|--------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------|--------------|
| تعارض کار- خانواده | گام اول       | شفافیت هدف              | ۰/۰۸۰                         | ۰/۰۷۳                           | ۱۲/۵۵۱    | ۰/۰۰۱        |

$P < 0/01$

علاوه بر این، به منظور آزمون مدل تأثیر شفافیت نقش بر تعارض کار، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد که در ادامه، خروجی نرم افزار لیزرل ارائه می‌گردد.



شکل ۱- مدل اصلی تأثیر شفافیت نقش بر تعارض کار - خانواده

حال، سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش می بایست آماره کای دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. در این راستا، کلیه شاخص های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها که نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد در جدول زیر ارائه می گردد.

جدول ۴- بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

| نام شاخص                                     | مقدار استاندارد شاخص | مقدار شاخص در نتیجه گیری |                       |
|--|----------------------|--------------------------|-----------------------|
|  |                      | مدل مورد نظر             | نتیجه گیری            |
| کای اسکورنسبی <sup>۱</sup>                   | -                    | ۲/۶۸                     | برازش مدل مناسب است   |
| سطح معناداری                                 | بیشتر از ۰/۰۵        | ۰/۰۰۱                    | برازش مدل نامناسب است |
| شاخص نیکویی برازش <sup>۲</sup>               | بیشتر از ۰/۹         | ۰/۹۲                     | برازش مدل مناسب است   |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح شده <sup>۳</sup>     | بیشتر از ۰/۹         | ۰/۸۴                     | برازش مدل مناسب است   |
| شاخص برازندگی هنجار شده <sup>۴</sup>         | بیشتر از ۰/۹         | ۰/۹۰                     | برازش مدل مناسب است   |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد <sup>۵</sup> | کمتر از ۰/۱          | ۰/۰۹۸                    | برازش مدل مناسب است   |

1. Chi-Square/df (CMIN/df)
2. Goodness of Fit Index (GFI)
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AFGI)
4. Normed Fit Index (NFI)
5. Ndarzized Root Mean Square Residual (RMSEA)



اطلاعات موجود در جدول نشان می‌دهد که شاخص کای اسکوتر نسبی مدل از مقدار قابل قبول (۲/۶۸) برخوردار است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. سطح معنی داری نیز کوچک‌تر از (۰/۰۵) است و به همین دلیل، مقدار کای اسکوتر برای الگو قابل قبول می‌باشد؛ لذا، می‌توان نتیجه گرفت که بین ماتریس واریانس و کواریانس مشاهده شده با ماتریس واریانس و کواریانس بازتولید شده تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، مقدار شاخص برازندگی هنجار شده برای الگو معادل (۰/۹۰) بوده و حاکی از برازش بسیار خوب می‌باشد. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز دارای الگوی قابل قبول با مقدار (۰/۰۵) و یا کوچک‌تر از آن برای این شاخص است. شایان ذکر است که مقدار این شاخص برای الگو (۰/۰۹۸) می‌باشد که این شاخص نیز نشان از برازش خوب الگوها توسط داده‌ها دارد.

علاوه بر این، ضرایب تأثیر ارائه شده در جدول شماره پنج بیانگر آن است که شفافیت هدف و شفافیت فرایند، تأثیر معناداری بر تعارض کار - خانواده دارد. ذکر این نکته ضرورت دارد که نتایج حکایت از تأثیر منفی دو متغیر شفافیت هدف و فرایند بر تعارض کار - خانواده دارد و تأییدکننده این مطلب است که با افزایش شفافیت هدف و فرایند، تعارض کار - خانواده افراد کاهش می‌یابد.

جدول ۵- اثر مستقیم شفافیت نقش بر تعارض کار - خانواده

| بررسی اثر                           | ضریب تأثیر | آماره تی | نتیجه  |
|-------------------------------------|------------|----------|--|
| شفافیت هدف و تعارض کار - خانواده    | -۰/۲۸      | -۲/۳۰    | شفافیت هدف بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد.    |
| شفافیت فرایند و تعارض کار - خانواده | -۰/۵۸      | -۴/۰۷    | شفافیت فرایند بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد. |

در ادامه و به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره تی استفاده گردید. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می‌آید که می‌بایست در آزمون تی، بزرگ‌تر از دو و در آزمون ضد، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد تا این تخمین‌ها به لحاظ آماری معنادار شوند. با توجه به خروجی لیزرل مشخص می‌شود که میزان تی محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگ‌تر از دو و یا کوچک‌تر از ۲- می‌باشد؛ بنابراین، کلیه تخمین‌های ارائه شده به لحاظ آماری معنادار می‌باشند و مدل نه تنها برازش مناسبی دارد، بلکه تمامی ضرایب حاصل از آن نیز معنادار هستند.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش مندرج در جدول شماره یک نشان داد که بین شفافیت نقش و تعارض کار - خانواده، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ )،  $t = -0/286$ ؛ بدین معنا که با افزایش شفافیت نقش، تعارض کار- خانواده کاهش می‌یابد که این نتایج با یافته‌های رستگار خالد (۱۳۸۳)، بیگی و همکاران (۱۳۸۹)، قربانی و همکاران (۱۳۹۱) و میشل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) همخوانی داشت. باید این مسأله را مدنظر قرار دهیم که شفافیت نقش می‌تواند یکی از مؤلفه‌های این امر باشد که هر چه نمره فرد بالاتر باشد، تعارض کار- خانواده او کمتر خواهد بود. شاید بهتر باشد این گونه بگوییم که عدم تعارض کار- خانواده و وجود شفافیت نقش بالا، احساس رضایت از انجام کار را به دنبال خواهد داشت و منجر به کاهش نگرش منفی فرد نسبت به کار و اثرات بازدارنده آن خواهد شد که این امر در نهایت، دید مثبت و تفکر خوش‌بینانه فرد را افزایش داده و میل به ماندن در سازمان را تقویت می‌کند. با توجه به یافته‌ها این گونه استنباط می‌گردد که شفافیت نقش از عوامل مرتبط با تعارض کار- خانواده منجیان غریق - مربیان شنا می‌باشد. علاوه بر این، نتایج آزمون تی نشان داد که میانگین نمرات تعارض کار- خانواده منجیان غریق - مربیان شنا معادل (۲/۷۵) است که از میانگین فرضی سه کمتر می‌باشد. این نتایج با یافته‌های هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۰)، ییلدریم<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، کاسپر و همکاران (۲۰۱۱) و کیو و زائو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) که نشان دادند ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی، سلامت روانی، فشار شغلی، ساعت‌های کاری منظم، کاهش اضافه‌کاری، حمایت همکاران، حمایت سرپرست و پریشانی روانی وجود دارد، همخوان می‌باشد. زائو (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد که وقتی کار با تعهدات خانوادگی دخالت کمتری داشته باشد، افراد از شغل خود راضی هستند. علاوه بر این، نتایج جدول شماره یک حاکی از این بود که میانگین نمرات شفافیت نقش معادل ۴/۹۸ است که از میانگین فرضی چهار بیشتر می‌باشد. این نتایج با یافته‌های آذرپیرا (۱۳۸۹)، حاجیان و همکاران (۱۳۹۱) و سارگنت و تری<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) همخوانی دارد. درمورد شفافیت نقش می‌توان این گونه این مؤلفه را تعریف کرد که نقش‌ها به‌عنوان حد و مرز بین فرد و سازمان عمل می‌کنند. افراد ترجیح می‌دهند در محیط‌های شفاف کار کنند که نقش‌های آن‌ها در آن روشن باشد و از انتظارات مافوق نسبت به خود آگاه باشند. شفافیت نقش موجب می‌شود افراد استرس‌های کاری را بهتر بپذیرند و آن‌ها را حل کنند. نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون نیز نشان داد که ارتباط منفی و

- 
1. Mitchel & et al
  2. Yildirim
  3. Quh
  4. Sergeant & Terry

معناداری بین شفافیت هدف و تعارض کار- خانواده وجود دارد ( $r = -0.274, P < 0.01$ ) که این نتایج با یافته‌های حسن‌زاده (۱۳۸۵) و هال<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) همخوانی داشت. همچنین، نتایج مطالعات نشان داده است که بین شفافیت هدف با اندازه‌گیری عملکرد، احساس شایستگی و احساس استقلال (از عوامل کاهش‌دهنده تعارض کار - خانواده) رابطه معناداری وجود دارد و شفافیت هدف تا زمانی قابل مشاهده می‌باشد که اهداف عینی و نتایج یک شغل به صورت واضح مشخص گردند. همچنین، این اطلاعات پایه‌ای می‌تواند اعتماد فرد در خودکارآمدی در انجام یک شغل را با قارساختن وی در ترسیم یک برنامه عملی به سوی تحقق نتایج موردانتظار افزایش دهد. با این حال، یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این بود که بین شفافیت فرایند با تعارض کار- خانواده، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < 0.05$ ) که این نتایج با یافته‌های حسن‌زاده (۱۳۸۷)، برای و براولی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، بکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) و ارین و همکاران (۲۰۱۴) همسویی داشت. علاوه بر این، در مورد شفافیت فرایند می‌توان گفت که افراد زمانی از شفافیت فرایند برخوردار هستند که از روند انجام دادن شغل خود آگاهی داشته باشند. هرچقدر کارکنان نسبت به وظایف، نقش پذیرفته شده و عملکرد خود اطلاعات بیشتری داشته باشند، توانایی آن‌ها برای انجام وظایف و کنترل برنامه‌های کاری بیشتر خواهد بود و بهتر می‌توانند خود را با شرایط محیطی وفق دهند.

علاوه بر این، نتایج جدول شماره سه نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، بهترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده در گام اول، شفافیت هدف است و ارتباط بین شفافیت هدف با تعارض کار- خانواده در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین، نتایج بیانگر این بود که ضریب بتا در سطح خطای ( $P < 0.01$ )، به‌ازای یک واحد افزایش در بعد شفافیت هدف، تعارض کار- خانواده را  $0.282$  واحد کاهش می‌دهد. رابطه شفافیت فرایند با ضریب بتا در سطح خطای ( $P < 0.05$ ) نیز منفی بود که نشان می‌دهد رابطه شفافیت فرایند برای پیش‌بینی تعارض کار- خانواده معنادار نبوده است. این یافته‌ها بدین معنا است که متغیر شفافیت هدف توانسته است هشت درصد از واریانس تغییرات مربوط به تعارض کار- خانواده را تبیین نماید، اما در این پژوهش، شفافیت فرایند، توانایی پیش‌بینی تعارض کار - خانواده را ندارد.

نتایج کلی در مورد پیش‌بینی تعارض کار - خانواده از طریق شفافیت نقش با یافته‌های قربانی و همکاران (۱۳۹۱)، هال (۲۰۰۴) و محمدی و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی داشت. لیو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) نیز چنین عنوان کردند که برنامه‌های کاری غیراستاندارد مانند کار شیفتی، با تعارض کار-

- 
1. Hall
  2. Bray & Brawley
  3. Becker
  4. Liu & et al

خانواده ارتباط دارد. علاوه بر این، مورفی و جکسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) شفافیت هدف را این گونه تعبیر می کنند که فقدان اطلاعات درباره اهداف و رفتارهای شغلی مؤثر می تواند منجر به تلاش غیرمؤثر و ناکافی برای انجام وظایف شود و عملکرد شغلی را کاهش دهد. به طور کلی، می توان گفت که عملکرد شغلی، ارتباط مستقیمی با تعارض کار- خانواده دارد و مشخص بودن اهداف و رفتارهای شغلی نیز با تعارض کار- خانواده در ارتباط می باشد.

همچنین، نتایج کلی با نظریه انواع تعارض کار- خانواده گرین هاوس و بیوتل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) سازگار می باشد. با توجه به این موضوع، تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار از انواع تعارض کار- خانواده هستند. زمانی که فرد در یک نقش، زمان مشخصی را ایجاد می کند، نمی تواند برای فعالیت های مربوط به نقش دیگر زمانی را قائل شود. در این پژوهش نیز زمانی که فرد کار نجات غریق را انجام می دهد، نمی تواند کار مربیگری شنا را به درستی انجام دهد و این تداخل زمانی، او را دچار تعارض می کند و می توان این گونه گفت که تنها راه جلوگیری از این تداخل، به وجود آوردن یک محیط شفاف کاری، شفافیت در اهداف کاری (شفافیت هدف) و مشخص کردن نقش هر فرد در زمان مشخص (شفافیت فرایند) است که براساس یافته های پژوهش موجب کاهش تعارض کار- خانواده می گردد.

بر پایه نظریه گرین هاوس (۱۹۸۵)، شکل دوم تعارض کار- خانواده، فشار تولید شده نقش در نتیجه محرک های تنش زای شغلی و خانوادگی است. فشارهای فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی حوصلگی و تندخویی، انتظار ناشی از ایفای نقش دیگر را دشوار می سازد. بر اساس مطالعات انجام شده، محیط کاری منجیان غریق و مربیان شنا، یک محیط پراسترس و پرفشار همراه با تنش و اضطراب و به تبع آن خستگی، افسردگی و بی حوصلگی است و در پاره ای از مواقع، تندخویی نیز در آن مشاهده می گردد. ذکر این نکته ضرورت دارد که تمامی این عوامل می توانند در افزایش و شدت گرفتن تعارض کار- خانواده افراد مؤثر باشند. حال، اگر ما شفافیت نقش آن ها را تا حدود بیشتری مشخص نماییم، ظرفیت تحمل آن ها دامنه وسیع تری پیدا خواهد کرد و تعارض کار- خانواده آن ها تا حد چشم گیری کاهش خواهد یافت.

علاوه بر این، تعارض مبتنی بر رفتار، یکی دیگر از انواع تعارض کار- خانواده از دیدگاه گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) است که نشان می دهد رفتار در نقش معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می شود. ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد خواسته شود که با انتظارات رفتاری در حوزه خانوادگی متفاوت باشد. نجات غریق بودن و مربیگری شنا نیز از همین مشاغل

---

1. Murphy & Jackson  
2. Green house & Beutell

محسوب می‌شوند. در این راستا، افراد می‌بایست در محیط کار، غیرشخصی، منطقی، مقتدر، جدی، هوشیار به تمام امور و توانمند باشند و ذهنی متمرکز داشته باشند. حال آن‌که در مورد رفتارهای موردانتظار در خانه نیز دختران می‌بایست زنان و مادرانی باشند که رفتارهای عاطفی، احساسی و صمیمانه‌ای را از خود نشان دهند و این تداخل در رفتار موجب بروز تعارض‌هایی در زندگی کاری و خانوادگی آن‌ها می‌شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

۱. براساس ارتباط تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش به مدیران استخرها پیشنهاد می‌شود بستری رادر استخرها به وجود آورند که عوامل شفافیت نقش شامل: مشخص بودن اهداف، آیین‌نامه اجرایی فدراسیون نجات‌غریق و شنا، آیین‌نامه داخلی استخرها، روند انجام کار و شرح وظایف محوله در این محیط‌ها به منظور کاهش تعارض کار- خانواده مشخص گردند تا بهترین بازدهی کاری را در این محیط داشته باشیم. همچنین، مدیران می‌توانند براساس مقایسه میانگین میزان تعارض کار- خانواده با میانگین فرضی، عوامل افزایش تعارض کار- خانواده شامل: کاهش عدم کنترل، ساعات طولانی کار، استرس شغلی، هیجان‌پذیری منفی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری شغلی و افسردگی را در محیط کاری استخرها شناسایی کنند و در جهت کاهش این عوامل بکوشند.
۲. مدیران می‌توانند براساس مقایسه میانگین شفافیت نقش با میانگین فرضی، عوامل کاهش‌دهنده شفافیت نقش شامل: برنامه مشخص کاری، نظم، مسئولیت و بازخورد مثبت را در محیط کاری استخرها شناسایی کنند و در جهت افزایش این عوامل بکوشند.
۳. براساس ارتباط تعارض کار- خانواده و شفافیت هدف مندرج در جدول شماره دو، به مدیران استخرها پیشنهاد می‌شود که اهداف، نتایج شغل، پیامدهای شغل و درگیری‌های حقوقی و مالی را برای منجیان غریق - مربیان شنا واضح و روشن کنند تا بتوانند از توانایی افراد به بهترین شکل ممکن استفاده نمایند. همچنین، با توجه به ارتباط تعارض کار- خانواده و شفافیت فرایند در جدول شماره سه، مدیران می‌بایست روند انجام شغل و شرح وظایف را برای منجیان غریق - مربیان شنا روشن کنند تا افراد با دانستن وظایف خویش در محیط پرسترس، کمتر دچار تعارض گردند و بهترین عملکرد را داشته باشند.

## منابع

1. Ahmad, A. (1997). Work-family conflict and social support: A study of female secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal of social science and humanities*, 5(2), 93-101.
2. Barnett, R.C., Gareis, K.C., & Brennan, R.T. (2008). Wives shift work schedules and bus bands and wives well-being in dual-earner couples with children. *Journal of family Issues*, 29(3), 369-422 .
3. Becker, T.E. (2004). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performances at sport. *Personal Psychology*, 42(2), 343-58.
4. Beygei, M., Ershadi, Sh., & Shremohamadi, M. (2011). Factors affecting the conflict between work and family in selected hospitals in Tehran. *Quarterly of Management Science Iran*, 7(20), 1-25. (Persian).
5. Bray, S.R., & Brawley, L. R. (2002). Role efficacy, role clarity, and role performance effectiveness. *Journal Small Group Research*, 33(2), 233-53.
6. Casper, W.J., Hariss, Ch., Taylor, A., & Wayne, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organization commitment among Brazilian professionals. *Journal vocational Behavior*, 79 (2011), 640-52
7. Coke, R.A., & Roussea, M.D. (1984). Stress and stain from family role and work role expectation. *Journal applied psychology*, 69(2), 252-60.
8. Erin, L., Kelly, A., & Phyllis. A. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work-family and health network. *American Sociological Review*, 79 (3), 485-516. (Original published 2014). Retrieved 2014, may 4, from: <http://asr.sagepub.com>.
9. Irandoost, N. (2012). The relationship between work-family conflict with the personality traits and job characteristic (Unpublished master dissertation). Islamic Azad University Khorasgan Branch. (Persian).
10. Ghorbani, R., Tafri, N., & Rezaei. C. (2012). The relationship between role clarity and job commitment in charge of the branches of the Agricultural Bank of Tehran. *Tehran University School of Management*, 4(9), 83-98. (Persian).
11. Green House, H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 78-88.
12. Hall, M. (2004). An empirical investigation of the relationship between strategic performance measurement systems, role clarity, psychological empowerment and work outcomes. *Academy of Management Journal*, 38(5), 442-65.
13. Hajyan, A., Sheykholeslami, M., Homaei, R., Mohamadi, C., & Kheyraadi, Gh. (2012). The relationship between role clarity and job compatibility. *Research and Technology, Special Mental Health*, 10(6), 55-66. (Persian).
14. Hashemi Sheykhabani, A., Arshadi, N., & Bazrafkan, H. (2011). Structural analysis of work- family conflict with job satisfaction and mental health. *Consultation and family Psychotherapy*, 1 (31), 349-68. (Persian).
15. Hasanzadeh, H. (2008). The relationship between transparency and the role of psychological empowerment gas company personnel in Golestan province (Unpublished master dissertation). University of Isfahan. (Persian).
16. Karatepe, O.M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflict in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28 (1), 238-252 .

17. Liu, H., Wang, Q., Keesler, V., & Schneider, R. (2011). Non standard work schedules, work-family conflict and parental well-being: A comparison of married and cohabiting unions. *Social Science Research*, 40(2), 473-84.
18. Mitchel, J.S., Mitchelson, J. K., Pichler, S.H., & Cullen, K.L. (2009). Clarify relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104. Retrieved 2010, Feb, from: [www.elsevier.com/locate/jvb](http://www.elsevier.com/locate/jvb).
19. Mohamadi, M., Porkiani, M., & Beheshtifar, M. (2014). The study of the relation between work-family conflict with organizational commitment among the staffs of Tejarat Bank baranches of Kerman. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(2), 88-99. (Persian).
20. Mohammadi, S. N., & Qaisar, A. (2009). The impact of work-life conflict on job satisfaction of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 63-83. (Persian).
21. Murphy, P.R., & Jackson, S.E. (1999). Managing work-role performance: Challenges for 21<sup>st</sup> century organization and employees. In D.R. Ilgen (Ed.), *The Changing Nature of Work Performance* (325-65). San Francisco: Jossey-Bass
22. Pitt Catsoupher, M., & Sweet, S. (2005). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family in the work and family hand book: Multi-disciplinary perspectives and approaches. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey: Mahwah Pub. 1-16
23. Rastegar khaled, A. (2004). About work / family: Gender differences in access to social protection. *Women's Research*, 2(2), 55-75. (Persian).
24. Yildirim, D., & Aycan, Z. (2005). Nurses work-demands and work-family conflict: E survey. *International Journal of nursing studies*, 45 (2008), 1366-78.
25. Sergeant, L., & Terry, H. (2004). *Interpersonal relation at sport of organization*. New York: Wiley NY.
26. Shimazu, A., Bakker, A., Demerouti, E., & Peeters, M. (2010). Work-family conflict in Japan; How job and home demands affect psychological distress. *Journal Industrial Health*, 48, 766-74.
27. Qu, h., & Zhao, X. (2012). Employee's work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65 (1), 22-8.
28. Zhao, X., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work-family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2012), 467-85.

### استناد به مقاله

کاظمی شیخ شهابی، سیده نسیمه، و مستحفظیان، مینا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و شفافیت نقش منجیان غریق- مریبان شنای زن استان اصفهان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۸)، ۳۵-۵۰.

Kazemi Sheykh Shabani, S.N., & Mostahfezian, M. (2016). *The Relationship between Work-Family Conflict and Role Clarity of Women s Lifesaving- Swimming Coaches in Isfahan*. *Sport Management Studies*. 8 (38): 35-50. (Persian)

## The Relationship between Work-Family Conflict and Role Clarity of Women's Lifesaving- Swimming Coaches in Isfahan

S. N. Kazemi Sheiykh Shabani<sup>1</sup>, M. Mostahfezian<sup>2</sup>

1. M.Sc. of Isfahan(Khorasgan) Branch, Islamic Azad University
2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran \*

Received Date: 2014/09/13

Accepted Date: 2015/09/02

### Abstract

This study relationship between work-family conflict and role clarity of women's Lifesaving - swimming coaches in Isfahan in 2014. The research method was Solidarity-descriptive. Statistical population was 400 women's lifesaving - swimming coaches in Isfahan, according to Morgan and Krejcie table the sample size estimated 196. The results showed that the significant and negative relationship between work-family conflict and role clarity, work-family conflict in lifesaving - swimming coaches was less than average and their role clarity was more than average. There are significant and negative relationship between work-family conflict and aim clarity. There are significant and negative relationship between work-family conflict and process clarity. The role clarity was the best predictor of work-family conflict. The proposed model the effect of work-family conflict confirms on role clarity. According to the research results is concluded that role clarity is one of the.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Role Clarity, Lifesaving, Swimming Coaches

\*Corresponding Author

Email: dr.mostahfezian@gmail.com