

طراحی مدل سیستم‌های پویای تضاد دوگانه (مطالعه‌ی موردی: متخصصان پروژه‌های عمرانی)

حسن ولیان* علیرضا کوشکی جهرمی**

مهران اروبی*** معصومه صمدی****

پذیرش: ۹۷/۴/۲

دریافت: ۹۶/۱۲/۱۶

تضاد کار-خانواده / تضاد خانواده-کار / رویکرد سیستم‌های پویا / متخصصان پروژه‌های
عمرانی

چکیده

تعارضات مداخله‌کننده‌ی شغلی و خانوادگی گرچه از گذشته وجود داشته است، اما امروز بسیار فراگیرتر و گسترده‌تر از گذشته شده است و این پژوهش تلاش دارد تا با طراحی مدل سیستم‌های پویای تضاد دوگانه، تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار در مورد متخصصان پروژه‌های عمرانی ابعاد تازه این موضوع را بررسی نماید. به منظور طراحی الگوی پیشنهاد براساس رویکرد پویا از نرم‌افزار ونسیم استفاده شده است. ابتدا براساس مبانی نظری و تئوریک مولفه‌های تأثیرگذار بر تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار شناسایی شد، سپس براساس معادله‌سازی بین متغیرهای شناسایی شده، مدل پویا تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار ارائه گردید. نتایج شبیه‌سازی نشان داد که متخصصان پروژه‌های عمرانی

سطح بالایی از تضاد کار - خانواده را تجربه می کنند. همچنین مشخص گردید که بهبود در انعطاف پذیری شغلی و حمایت سازمانی می تواند تاثیر مثبتی بر رضایت و عملکرد متخصصان پروژه های عمرانی از جنبه های کار و خانواده داشته باشد. به علاوه بهبود حمایت خانواده به طور بطور معناداری تنها سبب بهبود رضایت شغلی آنها می شود.

طبقه بندی JEL: D74, C61



مقدمه

نگاه فلسفی و وجودی به زندگی انسان امروز، نگاهی جامع مبتنی بر برقراری توازن تعالی بخش بین عرصه‌های مختلف زندگی از جمله برقراری توازن میان امور کاری و خانوادگی است.^۱ دو عرصه‌ی زندگی بشر، یعنی کار و خانواده از چالش‌انگیزترین و مهیج‌ترین عرصه‌های حیات بشر محسوب می‌شوند که با تغییر مناسبات کاری و شکل‌گیری جوامع مدرن، شکل جدیدی به خود گرفته‌اند.^۲ از بعد تاریخی توجه جدی به تعامل نقش‌های کاری و خانوادگی از تغییر دیدگاه‌ها نسبت به فلسفه‌ی زندگی بشر از حالت یک سو نگرایی به چندسو نگرایی که در جوامع مدرن و سپس در جوامع در حال توسعه پدید آمده است نشأت می‌گیرد.^۳ تضاد و تعارض از جمله مهم‌ترین شکل‌های تغییر یافته‌ی عرصه‌ی کاری افراد و تداخل در زندگی شخصی آنها می‌باشد. تعارض یکی از ارکان یا اجزای جدانشدنی گروه‌ها و سازمان‌ها است که ناشی از اهداف، استانداردها و درک متفاوت افراد از نتایج پدیده‌ها است.^۴ باید توجه داشت، درک صحیح این پدیده‌ی پیچیده به زندگی اجتماعی مفهوم بخشیده و باعث مدیریت اثربخش سازمانی می‌شود.^۵ تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که با مشکل‌آفرین شدن نقش‌های خانوادگی برای نقش‌های کاری یا بر عکس به وجود می‌آید. به عبارت دیگر، وقتی وظایف و مسئولیت‌هایی که افراد در محیط کار یا در محیط خانواده بر عهده می‌گیرند، انرژی روانی و جسمی آنها را به گونه‌ای درگیر ساخته و تحلیل می‌برد که دیگر توان و رمقی برای انجام مسئولیت‌ها و وظایف در عرصه‌های دیگر را باقی نمی‌گذارد، لاجرم تعارض کار- خانواده و خانواده- کار پا به عرصه‌ی وجود می‌گذارد.^۶ ماهیت توان‌فرسای تعارض بین نقش‌های کاری و خانوادگی به‌سان هر عامل استرس‌آور دیگری به آرامی و به صورت پنهان بسیاری از کارکردهای انسانی نوع بشر را تضعیف نموده و انسان را دستخوش مخاطره می‌سازد.^۷ از

1. Blair-Loy, (2009).

2. Nicklin & McNall, (2013).

۳. سبک رود و همکاران، (۱۳۹۰).

4. Kelly et al, (2011).

5. ArifUllah & Naeem, (2012).

6. Akemi et al, (2005)

7. Xu, (2009).

8. Michel & Clark, (2009).

نگاه فردی، جنبه‌های منفی تضاد کار- خانواده بر روی کارکنان به حدی است که می‌تواند سلامت فیزیکی و روانی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد.^۱ به عبارت دیگر، تضاد کار - خانواده منجر به سطح بالای استرس و ایجاد نارضایتی شغلی در فرد می‌گردد که در بهترین حالت فرد را وادار به استعفا از شغل و سازمان می‌کند در غیر این صورت فشار روانی به حدی است که در بازه‌ی زمانی طولانی‌تر می‌تواند سلامت جسمانی فرد را از طریق حمله‌های قلبی و یا بیماری‌های گوناگون تحت تاثیر قرار دهد.^{۲،۳} همچنین از نگاه سازمانی می‌توان بیان نمود، تضاد کار- خانواده دارای تاثیر منفی و معناداری بر استراتژی سازمانی، عملکرد، تعهد و همچنین وفاداری کارکنان به سازمان دارد.^۴ تضاد کار- خانواده یک دغدغه متداول در تحقیقات مربوط به استرس محیط کار محسوب می‌شود. شواهد حاصل از برخی فراتحلیل‌های انجام شده درباره‌ی پیامدهای تعارض کار- خانواده حاکی از آن است که این تعارض‌ها می‌تواند پیامدهایی جدی را هم در حیطه‌ی کاری و هم در حیطه‌ی زندگی افراد به دنبال داشته باشد که تعادل را در این بین از میان ببرد. به این معنا که اغلب پیامدهای متاثر از تعارض خانواده- کار می‌تواند در حیطه‌ی کاری عدم رضایت از شغل، استرس، اشتباه‌های متعدد و در حیطه‌ی خانواده، نارضایتی از زندگی شخصی، طلاق و... را به همراه داشته باشد.^۵

در سال‌های اخیر، موضوع تضاد کار- خانواده توجه زیادی را بخود جلب کرده است. علی‌رغم روش‌های مختلف تحقیق که در تحقیقات قبلی مورد استفاده قرار گرفته است، تحقیقات اصلی در زمینه تضاد کار- خانواده، بیشتر مبتنی بر تحقیقات کمی و پرسشنامه‌ای بوده است که این موضوع باعث گردیده است که کیفیت بررسی تحقیقات در این زمینه با محدودیت‌هایی همچون محدودیت‌های داده‌ای و تکرار مواجه گردد و از بررسی و ذات اصلی تضاد براساس اینگونه روش‌ها کاسته شود و به ایجاد نوعی رابطه‌ی معنادار مثبت و منفی کفایت شده است که این موضوع منجر به خطای فاحش در نتایج و بررسی ریشه‌ای

1. Amstad et al, (2011).

2. Parasuraman et al, (1992).

3. Shockley & Singla, (2011).

4. Goodstein, (1998).

۵. تیلور و کامپو، (۲۰۰۹).

6. Golparvar et al, (2014).

تضاد کار و خانواده شده است^(۲). تحقیقات تجربی در علوم اجتماعی همواره از محدودیت کیفیت داده و تکرار سطح پایین رنج برده است. از طرف دیگر نیز، روش‌های تحقیق در زمینه تضاد کار- خانواده نباید صرفاً محدود به اثبات کیفی باشد؛ بلکه باید تنوع روش‌های تحقیق مد نظر قرار گیرد^۳. به کارگیری تنوعی از روش‌های تحقیق می‌تواند کاستی‌های مربوط به استفاده از یک روش تحقیق ساده را جبران نماید^۴. این تحقیق تلاش دارد تا سیر تکامل رویکردهای پویا در تضاد دوگانه شامل تضاد کار- خانواده و تضاد خانواده- کار در بین متخصصان پروژه‌های عمرانی را از طریق سیستم‌های پویا مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. با توجه به توضیحات داده شده، هدف این تحقیق، طراحی مدل سیستم‌های پویای تضاد دوگانه متخصصان پروژه‌های عمرانی می‌باشد.

در این تحقیق تلاش می‌شود ابتدا از طریق ارزیابی اقباسی و با بررسی مبانی نظری تحقیق، چارچوب و علل تضاد کار- خانواده تعیین و براساس روش سیستم‌های پویا و با استفاده از نرم‌افزار ونسیم به دنبال طراحی مدل تحقیق گردد. با مروری بر ادبیات تحقیق، چهارچوب مدل دینامیک دو سویه در زمینه تضاد کار- خانواده ابداع گردید. در نتیجه، مدل دینامیک و سیستمی از دیدگاه روابط کار- خانواده‌ی متخصصان فعال در کل چرخه حیات پروژه‌های عمرانی، به دست آمد. به علاوه، به منظور شناسایی قوانین درونی سیر تکاملی تضاد کار- خانواده کارکنان در محیط خانه و محیط کار، از مدل شبیه‌سازی استفاده گردید. یافته‌های تحقیق هم توصیه‌های عملی و رجوعات تئوریک در زمینه تضاد کار- خانواده در پروژه‌های عمرانی، در اختیار ما قرار می‌دهد.

مبانی نظری

تضاد کار - خانواده

تحقیقات اولیه در زمینه تضاد دوگانه (WFC) عمدتاً براساس دیدگاه تئوری نقش بود. این تئوری، تضاد کار- خانواده را به عنوان استرس و فشار ناشی از تضاد نقش در نظر می‌گیرد

1. Michel et al, (2011).
2. Lin, (2013).
3. Zhou, (2014).
4. Snow & Thomas, (1994).

که خود نیز بدلیل نقش‌های ناهمگون کار و خانواده فرد، می‌باشد^۱. کاهن و همکارانش^۲ عنوان کردند که تضاد خانواده-کار، تضاد و فشاری است که بر یک فرد به‌منظور تبدیل دو نقش ناسازگار کار و خانواده، تحمیل می‌شود. گرینهایوس و بوتل^۳ یک تعریف روشن و صریح از تضاد کار- خانواده مطرح کردند. به باور آنها، تضاد کار- خانواده یک شکلی از تضاد بین نقشی است که فشار نقش از خانواده و کار در برخی از جنبه‌ها به‌طور دو طرفه با یکدیگر سازگاری ندارند. آنها سه شکل از تضاد کار- خانواده را مورد شناسایی قرار دادند که عبارتند از: ۱) تضاد کار و خانواده مبتنی بر زمان^۴، تضاد کار- خانواده مبتنی بر نژاد^۵ و تضاد کار- خانواده مبتنی بر رفتار^۶. به‌طور سنتی، تحقیقات در زمینه تضاد کار- خانواده، جزو تحقیقات یک‌سویه بود، توجه اصلی بر روی تضاد و زمانی بود که کار با خانواده تداخل ایجاد می‌کرد. هرچند، به‌هنگام بررسی دقیق این موضوع گوتک و همکاران^۸ دریافتند که هر کدام از این سه شکل تضاد که توسط گرینهایوس و بوتل (۱۹۸۵) پیشنهاد شده بودند، دارای دو جهت می‌باشند که عبارتند از کار مداخله‌کننده با خانواده و خانواده مداخله‌کننده با کار^۷. بر این اساس، فران و همکاران^۹، مفهوم دو جهته تضاد کار- خانواده را پیشنهاد و تضاد کار- خانواده را به دو نوع تضاد تقسیم کردند: ۱) تضاد تداخل کاری با خانواده (WIFC) و تضاد تداخل خانواده با کار (FIWC). تحقیقات قبلی نشان داده است که کارکنان تضاد کار- خانواده را بسیار بیشتر از تضاد خانواده- کار، تجربه می‌کنند^{۱۰}.

اجزای تشکیل دهنده تضاد کار- خانواده
در تمامی تحقیقات موجود در زمینه تضاد کار- خانواده، مولفه‌های تشکیل دهنده‌ی

۱. سیدجوادی و همکاران، (۱۳۹۳)، ص ۴۰.

2. Kahn et al

3. Greenhaus and Beutell, (1985).

4. time-based WFC

5. strain-based WFC

6. behavior-based WFC

۷. گرینهایوس و بوتل، (۱۹۸۵)

8. Gutek et al.

9. Gutek, (1991).

10. Frone et al, (1992).

۱۱. نتمیر، (۱۹۹۶).

تضاد کار-خانواده را می‌توان در سه حیطه خلاصه کرد: (۱) حیطه کاری، (۲) حیطه خانوادگی^۲ و (۳) ویژگی‌های فردی^۳. جدا از این سه حیطه، متغیرهایی از حیطه کار و حیطه خانواده وجود دارند که دارای یک تاثیر پیش‌بینی‌کنندگی قوی بر روی تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار، به ترتیب، می‌باشند. ویژگی‌های شخصیتی عبارتند از شخصیت، عواطف، ارزش‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی. در نتیجه، تضاد کار-خانواده با تغییر ویژگی‌های شخصیت، تغییر خواهد کرد. براساس تعریف تمبر در مورد تضاد کار-خانواده، ملزومات شغلی، ساعات کار و فشارهای شغلی، عوامل مهمی هستند که زندگی خانوادگی را مختل می‌نمایند. هرچقدر حجم کار بیشتر باشد، فشار کار، بیشتر و احتمال تضاد کار-خانواده بیشتر، افزایش خواهد یافت. بیرون^۴ نشان داد که متغیرهای مربوط به خانواده (مانند، مشارکت خانواده، تضاد نقش خانواده) دارای تاثیر بیشتری بر رابطه با تضاد خانواده-کار نسبت به متغیرهای مربوط به کار می‌باشند. تئوری حمایت اجتماعی پیشنهاد می‌کند که حمایت اجتماعی از کارمند و خانواده، یک عامل مهم و تأثیرگذار بر تضاد کار-خانواده محسوب می‌شود. کارل سون و پیرویو^۵ خاطر نشان کردند که حمایت خانواده (مانند، حمایت از جانب همسر، اقوام و والدین) می‌تواند به کاهش تضاد کار-خانواده کمک شایان توجهی نماید، تحقیقات بسیاری این دیدگاه را تأیید کرده‌اند^۶. اندرسون و همکارانش^۸ پیشنهاد کردند که حمایت سازمانی می‌تواند نتایج منفی ناشی از تضاد کار-خانواده را تقلیل بخشد. به علاوه، تئوری مرزی استدلال می‌کند که خانواده و کار، دو حیطه تقریباً مستقل هستند که دارای مرزهای مربوط به خود می‌باشند. هرچند، این تئوری همچنین عنوان می‌کند که مرز و حیطه‌ی هر نقش، انعطاف پذیر و نفوذ پذیر است^۹. تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که انعطاف‌پذیری شغلی می‌تواند تعادل کار-خانواده را بهبود بخشد و تاثیر

1. work domain

2. family domain

3. individual characteristics

4. Byron, (2005).

5. Carlson and Perrewé

6. Karimi & Nouri, (2009).

7. Paustian-Underdahl & Halbesleben, (2013).

8. Anderson et al

9. Gao & Hua, (2014).

منفی این تضاد را بر روی کار و زندگی خانوادگی، کاهش دهد^۱.

تأثیرات تضاد کار-خانواده

محققین رفتار سازمانی علاقه بسیار زیادی به پیامدهای تضاد کار-خانواده دارند. این علاقه و نگرانی از این حقیقت نشأت می‌گیرد که تضاد دوگانه در درون سازمان‌ها دارای تأثیر معنادار بر کار، خانواده و سلامت جسمی و روانی کارکنان دارند و به‌طور خاص سه جنبه از نتایج مرتبط با کار، نتایج مرتبط با خانواده و نتایج مرتبط با استرس، تولید می‌کند^۲. تحقیقات موجود نشان می‌دهد که تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار هر دو دارای تأثیر منفی بر سازمان، خانواده و فرد می‌باشند^۳. ایبی و همکاران^۴ خاطر نشان کردند که افزایش تضاد خانواده-کار می‌تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را کاهش دهد. در چنین شرایطی، نرخ جابجایی کارکنان به‌شدت افزایش پیدا می‌کند^۵. گزارشات به‌دست‌آمده از تحقیقات کاراتپ و سوکومن^۶ نشان داد که تضاد کار-خانواده ممکن است با رضایت خانوادگی اندک و رضایت زناشویی اندک در ارتباط باشد^۷. فران و همکاران^۸، پیشنهاد کردند که تضاد کار-خانواده نه تنها سبب کاهش کیفیت زندگی خانوادگی می‌شود، بلکه همچنین منجر به کاهش عملکرد شغلی و عملکرد خانوادگی نیز می‌گردد^۹. تضاد کار-خانواده نه تنها با افسردگی، اضطراب و دیگر شاخص‌های سلامت روان در ارتباط است، بلکه با استعمال ذخانیات، مصرف بی‌رویه الکل و عادت غذایی ناسالم نیز مرتبط می‌باشد. به‌عبارت دیگر تضاد کار-خانواده، می‌تواند سبب فرسودگی شغلی و افسردگی شود و ریسک تخلیه عاطفی را افزایش دهد.

1. Galea et al, (2014).

2. Lingard et al, (2010).

۳. عریضی و همکاران، (۱۳۹۳).

4. Wu et al, (2016).

5. Eby et al

۶. گالی و همکاران، (۲۰۱۴).

7. Karatepe and Sokmen

8. Karatepe, O.M.; Sokmen, (2006).

9. Frone et al

۱۰. فران و همکاران، (۱۹۹۷)، ص ۳۲۷.

پیشینه‌ی تحقیق

سلوارجان و همکاران^۱ نقش شخصیت و اثرات حمایت اجتماعی را بر تضاد کار-خانواده بررسی نمودند. تعداد ۴۳۵ نفر در این تحقیق حضور داشتند، که مشخص گردید، افراد دارای شخصیت نوع B کمتر دچار تضاد کار-خانواده می‌شوند، چرا که براساس ویژگی‌های شخصیتی‌شان کمتر مشکلات و مسائل را بیان می‌نمایند. همچنین مشخص گردید حمایت اجتماعی در محیط کار زمانی که مبتنی بر احترام باشد، تأثیرگذاری بیشتری در تعادل‌سازی تضاد کار-خانواده خواهد داشت. در تحقیقی دیگر، کندیو و همکاران^۲ (۲۰۱۶) ارتباط تضاد کار - خانواده، خودکارآمدی و خستگی عاطفی را بررسی نمودند. این تحقیق در فاصله‌ی زمانی یکساله در دو مرحله در نیروهای نظامی کشور اسپانیا صورت گرفت. نتایج نشان داد، تضاد کار-خانواده به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده‌ی خستگی عاطفی می‌تواند حائز اهمیت باشد و زمانی که تضاد کار-خانواده بالا رود، خستگی عاطفی نیز افزایش می‌یابد. همچنین خودکارآمدی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده، ارتباط تضاد کار - خانواده را به سمت ارتباط مثبت تقویت می‌نماید. در بعد بررسی تضاد دوگانه، کیم و یاپینگ^۳ تأثیر تضاد کار-خانواده، خانواده-کار در انعطاف‌پذیری محیط کاری با توجه به تفاوت ادراک جنسیتی را بررسی نمودند. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۱۳۳۶ مدیران متاهل کره‌ای بود و نتایج نشان دادند، که اگر مدیران در محیط کار به زیردستان خود اعتماد داشته باشند، بار روانی کمتری را متحمل می‌شوند و استرس کمتری را متحمل می‌شوند و تضاد کاری را کمتر به محیط خانواده انتقال می‌دهند. اما به دلیل شرایط خانوادگی می‌تواند تأثیرگذاری را بر تضاد خانواده-کار بیشتر نماید. همچنین در نهایت بیان نمودند، جنسیت مدیران نیز در تحمل این فشار و استرس در محیط کاری نقش دارد، به گونه‌ای که زنان تضاد کار-خانواده‌ی بیشتری را تحمل می‌کنند. از طرف دیگر تحقیقات داخلی در این زمینه در طی سال‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته است. فیاضی و ساروی (۱۳۹۵) تأثیر تضاد کار-خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آن‌ها را بررسی نمودند. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۱۸۲ نفر از مادران شاغل در بخش اداری دانشگاه تهران بودند

1. Selvarajan et al, (2016).

2. Cándido et al

3. Kim & Yaping. (2016).

و نتایج تحقیق نشان داد میان تعارض کار-خانواده و بهزیستی روانی و فرسودگی عاطفی به ترتیب رابطه منفی و مثبت وجود دارد و انگیزه‌ی کاری درونی و حمایت سازمانی ادراک شده نیز رابطه‌ی میان این متغیرها را تعدیل می‌کند. همچنین گل‌پرور و جعفرپور (۱۳۹۴) نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی در رابطه تعارض کار-خانواده با فرسودگی هیجانی را بررسی نمودند. نتایج مشخص ساخت تعارض کار-خانواده با خوش‌بینی دارای رابطه‌ی منفی و معنادار و تعارض خانواده-کار نیز با خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی دارای رابطه‌ی منفی و معنادار بود. همچنین تعارض کار-خانواده با فرسودگی هیجانی دارای رابطه‌ی مثبت و معنادار بودند.

روش تحقیق

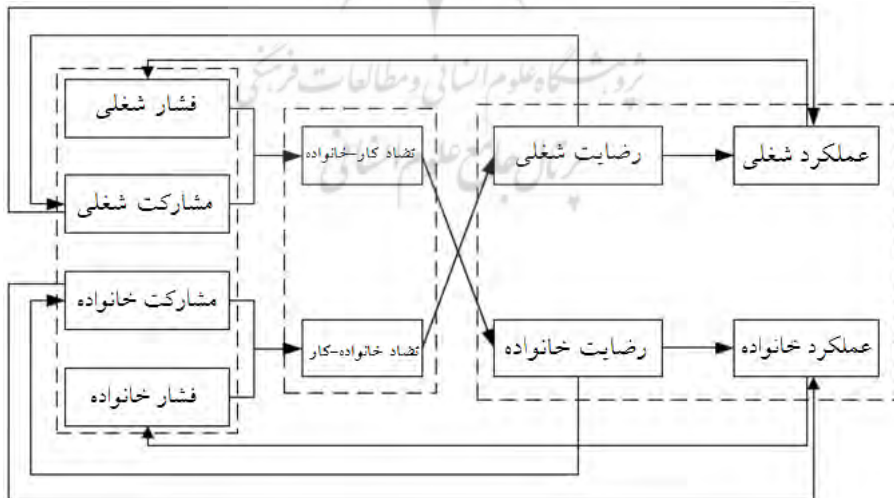
این تحقیق، یک تحقیق توسعه‌ای-کاربردی با رویکرد استقرایی و قیاسی می‌باشد، چرا که به دنبال شبیه‌سازی علل موثر در کاهش تضادهای شغلی و علل ایجادکننده تضادهای شغلی می‌باشد. همچنین از طریق یک چهارچوب مدل پویا و دو جهته در زمینه تضاد خانواده-کار که ابتدا از طریق مروری بر ادبیات تحقیق علل موثر بر آن تعیین و سپس با شبیه‌سازی آن تلاش دارد تا درک بهتری از تضادهای متقابل در مورد مشاغل سخت و طاقت‌فرسای متخصصان پروژه‌های عمرانی ایجاد نماید. در واقع پویایی‌های سیستمی، یک مدل برای مدل‌سازی، شبیه‌سازی و تجزیه و تحلیل سیستم‌های پیچیده، محسوب می‌شود.^۱ زندگی کاری و شغلی متخصصان پروژه‌های عمرانی، یک سیستم دینامیک و پیچیده با طیف وسیعی از تعاملات در بین عوامل مختلف و تاثیرگذار است. پویایی‌های سیستمی، یک نقش متفاوت در بررسی و تحقیق سیستم کاری و خانوادگی متخصصان، بازی می‌کند. مزیت پویایی‌های سیستمی، بررسی متغیرهای جمعی است که هم دیدگاه سیستمی تعاملات متغیرها را از دیدگاه کار و خانواده و دیدگاه بسیار استراتژیک مدیریت سیستم، تشویق می‌نماید.^۲ پویایی‌های سیستمی یک روش دقیق برای بررسی تاثیرات ناشی از تعامل فرایندهای مختلف، بجای توجه به عوامل به صورت مجزا، ارائه می‌نماید.

1. Robalino-López et al, (2014).

2. Lane et al, (2016).

چارچوب مدل

براساس یک مرور عمیق در تحقیقات موجود در زمینه تضاد کار-خانواده، این پژوهش، متغیرهای فشار کار و مشارکت شغلی را از حیطة کار و فشار خانواده و مشارکت خانواده را از حیطة خانواده، به‌عنوان متغیرهای اولیه انتخاب شدند. براساس مفهوم تضاد، این پژوهش بر دو بخش تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار تمرکز دارد. به‌علاوه، این تحقیق، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رضایت خانواده و عملکرد خانواده را به‌منظور پیشنهاد یک مدل دینامیک و دو جهته، به‌عنوان پیامدهای تضاد کار-خانواده انتخاب شدند. نمودار (۱)، چارچوب این مدل را نشان می‌دهد. در این مدل، مشارکت شغلی و فشار شغلی دارای تاثیر مستقیم بر تضاد کار-خانواده می‌باشند که خود نیز به‌طور مستقیم بر رضایت خانواده تاثیر می‌گذارند. از یک طرف، رضایت خانواده دارای تاثیر مستقیم بر مشارکت خانواده و از طرف دیگر، فشار خانواده بر عملکرد خانواده تاثیر می‌گذارد. مشارکت خانواده و فشار خانواده هر دو بر تضاد خانواده-کار کار موثر می‌باشند. به‌طور مشابه، تضاد خانواده-کار می‌تواند به‌طور غیر مستقیم با داشتن تاثیر مستقیم بر رضایت شغلی، بر تضاد کار-خانواده تاثیر بگذارد. در همین راستا، متغیرهای به‌کار رفته در مدل پیشنهادی در حیطة کار و خانواده یک رابطه دینامیک، دو جهته و تکاملی از طریق تعامل بین تضاد خانواده-کار و تضاد خانواده-کار، ترسیم می‌کنند.



نمودار ۱- چارچوب مدل پویا دوگانه تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار

فرضیه‌های تحقیق

زندگی کاری و خانوادگی متخصصان پروژه‌های عمرانی، یک سیستم پیچیده و دائماً در حال تغییر است که تحت تاثیر عوامل بسیاری می‌باشد. در نتیجه، گنجاندن تمامی عوامل تاثیرگذار در یک مدل، تقریباً غیرممکن است. اجزای تشکیل دهنده تضاد شغلی عمدتاً با سه جنبه در ارتباط می‌باشند که عبارتند از حیث کاری، حیثه خانوادگی و ویژگی‌های فردی، درحالی‌که پیامدهای اینگونه تضادها می‌توانند در سه گروه، مرتبط با کار^۱، مرتبط با خانواده^۲ و مرتبط با استرس^۳، طبقه‌بندی شوند.

تحقیقات موجود در بین دانشگامیان نشان می‌دهد که فشار و مشارکت شغلی جزو مولفه‌های مهم محسوب می‌شوند و هر دو به‌طور مثبت با تضاد کار-خانواده در ارتباط می‌باشند. به‌علاوه، فشار و مشارکت خانواده نیز جزو مولفه‌های مهم هستند و به‌طور مثبت بر تضاد خانواده-کار تاثیر می‌گذارند^۴. تمرکز بر مشارکت خانواده و کار به زمان سپری شده در محل کار و زمان سپری شده با خانواده، مربوط است^۵. متغیرهای فشار شغلی عمدتاً شامل حجم کار و مسئولیت شغلی می‌شود. فشار خانواده عبارت است از فشار ناشی از والدین و همسران. بنابراین، فرضیه‌های تحقیق به‌صورت زیر می‌باشد:

– فرضیه اول) مشارکت شغلی و فشار کار از حیثه شغلی به‌طور مثبت با تضاد کار-خانواده در ارتباط است، درحالی‌که مشارکت خانواده و فشار خانواده به‌طور مثبت بر تضاد خانواده-کار تاثیر می‌گذارد.

ویژگی‌های فردی کارکنان، جزو مولفه‌های مهم تضادهای دوگانه محسوب می‌شود. درک یک کارمند از رابطه بین کار و خانواده می‌تواند تحت تاثیر ارزش‌ها و باورهای وی باشد. آریه و همکاران^۶ باور دارند کارکنان چینی و کارکنان غربی دارای دیدگاه‌های متفاوت در رابطه بین کار و خانواده می‌باشند. برخلاف فرهنگ غربی، فرهنگ چینی

1. work-related

2. family-related

3. stress-related

4. Chen & Tian, (2012).

5. Daalen et al, (2006).

6. Aryee et al, (1999).

مسئولیت‌های کار و خانواده را به یکدیگر پیوند می‌دهد. در چین، فرهنگ گروهی، کارکنان را به کار سخت تشویق می‌نماید. کار، به‌عنوان یک ابزار مهم برای بهبود کیفیت زندگی خانوادگی محسوب می‌شود.^۱ به‌منظور تامین این نیاز برای توسعه شغلی فرد، کار اغلب از اولویت بالایی برای خانواده‌ها برخوردار است. در مقابل، در بسیاری از کشورهای غربی مانند ایالات متحده، کارکنان اغلب، نیاز خانوادگی بیشتری را تجربه می‌کنند که تاثیر بیشتری بر تضاد کار- خانواده دارد. تسری دادن مسائل و مشکلات کاری به خانواده به احتمال زیاد سبب نارضایتی دیگر اعضای خانواده شده و ممکن است منجر به پیامدهای جدی گردد. به‌منظور ساده‌سازی این تحقیق، دامنه تحقیق محدود به کارکنانی می‌شود که در فرهنگ جمع‌گرایی کار می‌کنند. بنابراین، این تحقیق، فرضیه دوم را پیشنهاد می‌کند:

– فرضیه دوم) متخصصان پروژه‌های عمرانی در این تحقیق دارای آنچنان ارزش‌های گروهی هستند که زندگی کاری‌شان نسبت به زندگی خانوادگی‌شان از اهمیت بیشتری برخوردار است. بدین‌سان، رضایت شغلی این دسته از متخصصان نسبت به رضایت خانوادگی حائز اهمیت‌تر می‌باشد.

تضاد کار-خانواده دارای تاثیر منفی و معنادار بر رضایت خانواده، و تضاد خانواده-کار دارای تاثیر منفی و معنادار بر رضایت شغلی می‌باشد.^۲ تحقیق انجام شده توسط یانگ و همکارانش^۳، نشان داد که یک رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد، درحالی‌که لئو^۴ نشان داد که یک همبستگی مثبت بین رضایت خانواده و عملکرد خانواده وجود دارد. اختر و همکاران^۵ بیان نمودند که رضایت شغلی تواند یک تاثیر معنادار بر مشارکت شغلی داشته باشد، درحالی‌که سوکری و همکاران^۶ استدلال کردند که رضایت شغلی می‌تواند دارای تاثیر معنادار بر مشارکت شغلی باشد. ما و یائ^۷ تأیید کردند

۱. لین و همکاران، (۲۰۱۶).

2. Wu, (2016).

3. Yang et al, (2000).

4. Luo, (2015).

5. Akhtar et al

6. Sukri et al, (2015).

7. Ma & Yao, (2016).

که بهبود مشارکت شغلی می‌تواند تاثیر معناداری بر مشارکت شغلی داشته باشد. در فرایند گردآوری تحقیقات انجام شده، محققین هیچ تحقیقی در زمینه رابطه مستقیم بین مشارکت و عملکرد خانواده نیافتند که می‌تواند بدلیل فقدان هیچ‌گونه پرسشنامه در زمینه عملکرد خانواده باشد. به علاوه، عملکرد خانواده یا از جانب مدیریت یا از جانب محققین رفتار سازمانی مورد توجه چندانی قرار نگرفت. از دیدگاه تحلیل تئوریک، هر چقدر مشارکت خانواده، انجام وظایف خانه توسط یک کارمند، و به اشتراک گذاری مسئولیت‌های خانواده، بیشتر باشد، عملکرد خانواده، افزایش پیدا می‌کند. در تئوری، بهبود عملکرد شغلی می‌تواند فشار کاری کارکنان را کاهش دهد، درحالی‌که بهبود عملکرد خانواده نیز می‌تواند فشار خانواده را تقلیل بخشد. بنابراین، فرضیه سوم، چهارم، پنجم و ششم به صورت فرضیه سوم مطرح می‌شود:

فرضیه سوم) درحالی‌که یک همبستگی منفی بین تضاد خانواده-کار و رضایت شغلی وجود دارد، یک همبستگی منفی بین تضاد کار-خانواده و رضایت شغلی نیز مشاهده می‌شود.

- فرضیه چهارم) درحالی‌که یک رابطه مثبت بین رضایت خانواده با عملکرد خانواده و میزان حضور در خانه وجود دارد، یک رابطه مثبت بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی و مشارکت شغلی مشاهده می‌شود.

- فرضیه پنجم) درحالی‌که یک رابطه منفی بین عملکرد شغلی و فشار شغلی وجود دارد، مشارکت شغلی به‌طور مثبت با عملکرد شغلی در ارتباط می‌باشد.

- فرضیه ششم) درحالی‌که یک رابطه منفی بین عملکرد خانواده و فشار خانواده وجود دارد، یک رابطه مثبت بین میزان حضور در خانه و عملکرد خانواده مشاهده می‌شود. تضاد دوگانه می‌تواند به‌طور خاص سه پیامد در زمینه کار، خانواده و استرس تولید کند. جدا از نتایج مربوط به کار و خانواده، این تضاد دوگانه می‌تواند منجر به پیامدهای مرتبط با استرس شود، مانند فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی. هرچند، زندگی خانوادگی و شغلی متخصصان پروژه‌های عمرانی، یک سیستم پیچیده است و شامل بخش‌های مختلف

و عوامل تاثیرگذار می‌شود. بنابراین گنجاندن تمام متغیرهای کلیدی در مدل، امکان‌پذیر نمی‌باشد. با درک این محدودیت متغیرهای تضاد دوگانه را تنها در زمینه نتایج مرتبط با کار (رضایت شغلی و عملکرد شغلی) و نتایج مرتبط با خانواده (رضایت خانواده و عملکرد خانواده) مورد بررسی قرار می‌دهد.

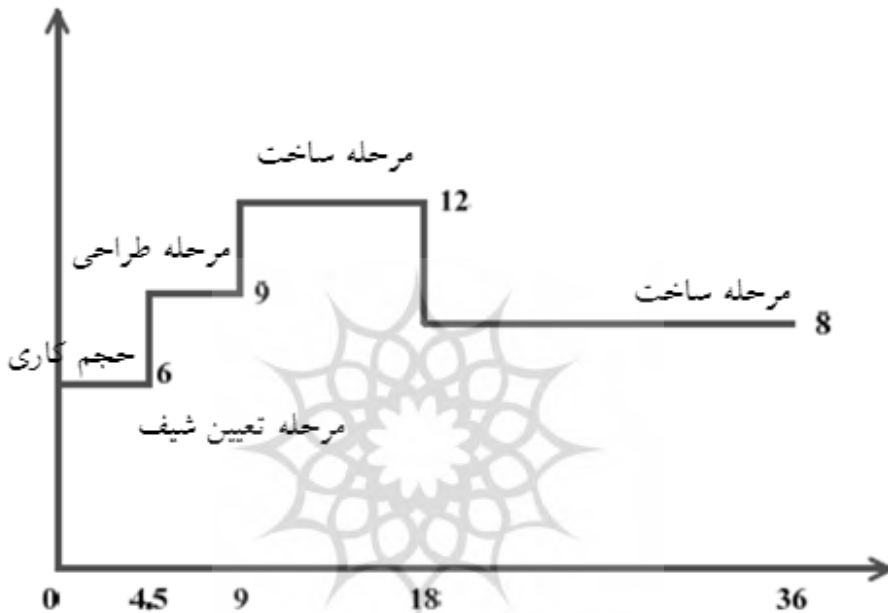
بر اساس فرضیه‌های فوق، مدل تحقیق را می‌توان به صورت زیر توسعه داد:

۱) کل چرخه حیات پروژه را می‌توان به چهار بخش تقسیم کرد: ۱) مرحله تصمیم‌گیری، ۲) مرحله طراحی، ۳) مرحله ساخت و ۴) مرحله عملیات و تعمیر. با فرض اینکه متخصصان شاغل در پروژه‌های عمرانی در کل چرخه حیات پروژه مشارکت نمی‌کنند، می‌توان چنین فرض کرد که آنها تنها در سه مرحله اول حضور دارند. به طور پیش فرض، مرحله تصمیم‌گیری، چهار ماه و نیم، مرحله طراحی، چهار ماه و نیم و مرحله ساخت، ۲۷ ماه در نظر گرفته می‌شود. شرایط کاری متخصصان بخش ساخت و ساز بسیار پیچیده است. برخی از متخصصان با توجه به حیطة تخصصی‌شان، جزو متخصصان «شروع‌کننده» هستند. این دسته از متخصصان، وظایف اولیه پروژه را قبل از اینکه پروژه را تحویل دیگران دهند، انجام می‌دهند. برخی از متخصصان، «اتمام‌کننده» هستند. این دسته از متخصصان از دیگر پروژه‌ها برای اتمام کارها آمده‌اند. صنعتگران و مهندسين، جز این دسته از متخصصان می‌باشند. به طور مشابه، برخی از متخصصان باید در کل مرحله ساخت و ساز حضور داشته باشند، مانند مدیران پروژه، مدیران فنی پروژه، سرپرستان ایمنی. در این تحقیق، دامنه فعالیت محدود به متخصصانی است که در کل مرحله ساخت و ساز حضور دارند.

چنین فرض می‌شود که تجربه کاری متخصصان شاغل در بخش پروژه‌های عمرانی، در زمان پیشرفت پروژه، با ساعت کاری، دارای یک رابطه خطی است. این تحقیق مقدار اولیه تجربه کاری را برابر با $0/5$ فرض می‌کند. در پایان پروژه، مقدار متغیر تجربه کاری برابر با $0/7$ خواهد بود.

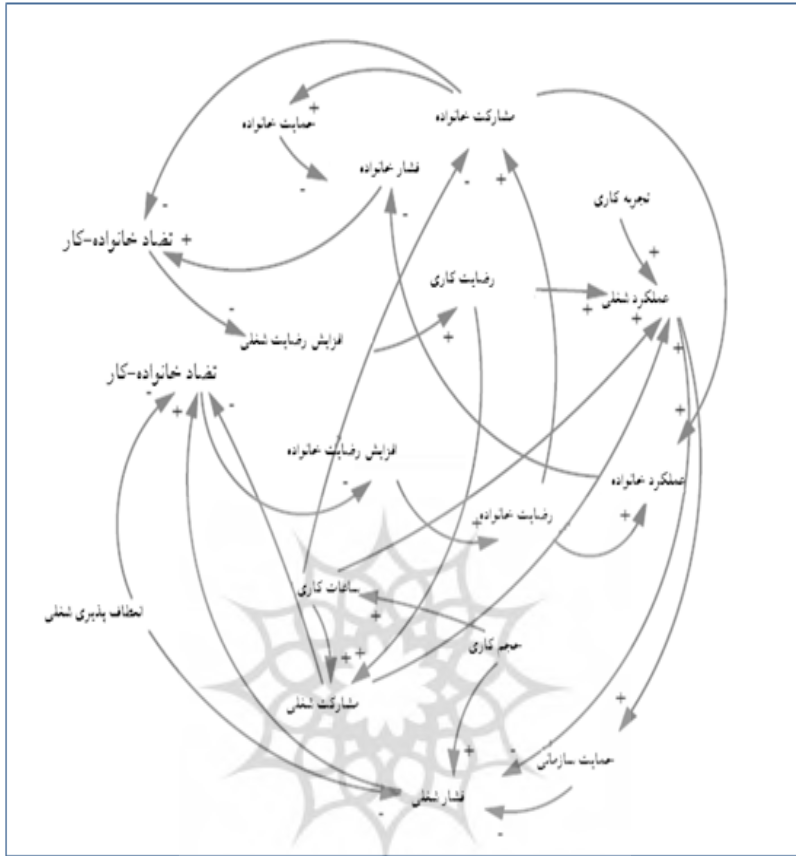
با پیشرفت پروژه، حجم کاری متخصصان شاغل در بخش عمرانی تغییر پیدا می‌کند. چنین فرض می‌شود که حجم کاری این دسته از متخصصان در مرحله تصمیم‌گیری و مرحله طراحی بدون تغییر باقی می‌ماند (حتی اگر برخی از آنها در این دو مرحله از پروژه، مشارکت نداشته باشند، حجم کاری آنها در پروژه‌های دیگر نیز بدون تغییر نمی‌کند). مرحله ساخت خود نیز به دو مرحله تقسیم می‌شود. درحالی‌که میزان حجم کاری در دو

مرحله ثابت است، حجم کاری کارکنان در اولین مرحله در مرحله ساخت، بیشتر از حجم کاری کارکنان در دومین مرحله می‌باشد. نمودار (۲) میزان حجم کاری را نشان می‌دهد. در نمودار (۲)، حجم کاری در هر مرحله توسط برخی از مقادیر بدون واحد، بیان می‌شود. یک رابطه مثبت بین حجم کاری و ساعات کاری وجود دارد.



نمودار ۲- حجم کاری کارکنان در هر مرحله از پروژه عمرانی

برای تبیین ارتباط بین متغیرها در روش پویایی‌شناسی سیستمی، ابتدا ارتباط این متغیرها براساس روابط علت و معلولی نشان داده می‌شود؛ سپس برای انجام عملیات شبیه‌سازی، این متغیرها در قالب متغیرهای نرخ و حالت گروه‌بندی می‌شوند. در نمودار (۳) کل الگوی علت و معلولی در یک نگاه نشان داده شده است.



نمودار ۳- مدل رابطه علی برای ارزیابی تضاد خانواده-کار متخصصان پروژه‌های عمرانی

با توجه به روابط بین متغیرهای در این مرحله، ارتباط سیستمی کلیه متغیرهای تعریف شده در قالب روابط علت و معلولی و همچنین وضعیت هر متغیر در نمودار پویایی‌های سیستم (نمودار ۲) مشخص می‌شود. متغیرهای استفاده شده در این الگو به سه گروه تقسیم شدند:

الف) متغیرهای حالت: این متغیرها نشان‌دهنده‌ی انباشت در یک دوره‌ی زمانی هستند و در طول زمان براساس متغیر نرخ، افزایش و یا کاهش می‌یابند؛ مانند متغیر منابع مالی بانک.

ب) متغیرهای نرخ: این متغیرها تعیین کننده‌ی متغیرهای حالت در سیستم هستند.
ج) متغیرهای کمکی: این متغیرها حاوی متغیرهای دیگر بوده و مقدار آنها از متغیرها در دوره‌های زمانی قبل مستقل است.

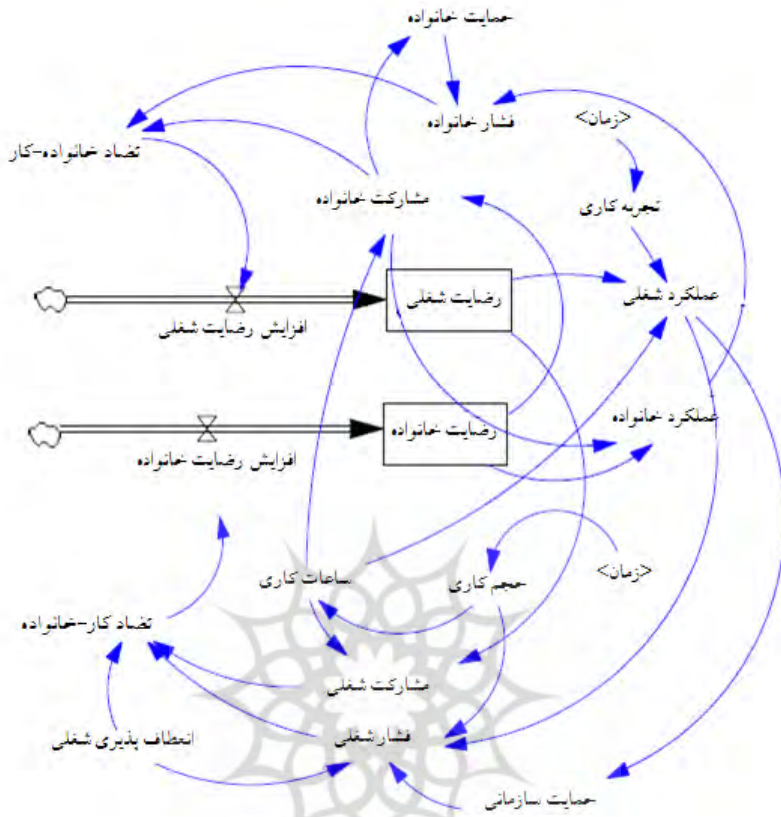
هم اکنون لازم است حلقه‌های اصلی الگو به طور جداگانه توضیح داده شود. حلقه‌های با علامت \oplus را حلقه‌های مثبت یا حلقه‌های تقویت کننده می‌نامند و حلقه‌های با علامت \ominus را حلقه‌های منفی یا حلقه‌های تعادلی گویند. در این قسمت، تک تک حلقه‌های مثبت و منفی استفاده شده در پژوهش که در نمودار شماره یک هستند، به طور مجزا تشریح و تفسیر می‌شود.

همانطور که در نمودار (۳) می‌توان مشاهده کرد، تضاد کار-خانواده از طریق تاثیر افزایش رضایت خانواده، بر رضایت خانواده تاثیر می‌گذارد. در مقابل، تضاد خانواده-کار با تاثیر گذاری بر افزایش رضایت شغلی بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. بنابراین، یک رابطه مثبت بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی و یک رابطه مثبت بین رضایت خانواده و عملکرد خانواده‌ی متخصصان پروژه‌های عمرانی وجود دارد. به علاوه، در حالیکه عملکرد خانواده به طور مثبت با میزان خصور در خانواده و رضایت خانواده در ارتباط است، عملکرد شغلی تحت تاثیر تجربه کاری، ساعات کاری و مشارکت شغلی می‌باشد.

به علاوه، براساس تئوری حمایت اجتماعی، منبع اصلی حمایت اجتماعی در حیطه تحقیقات تضاد کار-خانواده، در این تحقیق معرفی گردید: حمایت سازمانی و حمایت خانواده، به عنوان عوامل تعدیل کننده‌ی مهم، بر تضاد کار-خانواده تاثیر می‌گذارند. به علاوه، انعطاف پذیری شغلی از تئوری مرزی نیز با توجه به تاثیر نسبتاً معنادار آن بر تضاد کار-خانواده، در مدل رابطه علی، گنجانده می‌شود.

نمودار جریان سیستمی ارزیابی تضاد کار-خانواده متخصصان پروژه‌های عمرانی

براساس رابطه علی (نمودار ۲)، نمودار جریان سیستمی میزان تضاد کار-خانواده متخصصان پروژه‌های عمرانی تهیه گردید.



نمودار ۴- نمودار جریان سیستمی ارزیابی تضاد کار-خانواده متخصصان پروژه‌های عمرانی

همانطور که در نمودار (۴) می‌توان مشاهده کرد، ۱۸ متغیر در این سیستم وجود دارد: دو متغیر حالت (رضایت شغلی و رضایت خانواده)؛ دو متغیر نرخ (افزایش رضایت شغلی و افزایش رضایت خانواده)؛ ۱۳ متغیر کمکی (حمایت خانواده، فشار خانواده، میزان حضور در خانواده، تجربه کاری، عملکرد شغلی، عملکرد خانواده، حجم کار، ساعت کار، مشارکت شغلی، فشار شغلی، حمایت سازمانی، تضاد کار-خانواده و تضاد خانوادگی-کار) و یک ثابت (انعطاف‌پذیری شغلی). معادلات اصلی (توابع در معادلات زیر از نرم‌افزار ونسیم^۱ اقتباس شده‌اند) و شرح طراحی مدل به صورت زیر می‌باشند:

(شغلی رضایت افزایش، ۵) = INTEG = شغلی رضایت

تابع INTEG انتگرال عددی افزایش رضایت شغلی است، که از عدد پنج شروع می‌شود.

(خانواده رضایت افزایش، ۱,۵) = Integ = خانواده رضایت

این تابع نیز همانند تابع بالا است، تابع Integ، انتگرال عدد افزایش رضایت خانواده است که از عدد ۱/۵ آغاز می‌شود.

(زمان، (36,0.7),(0,0.5),((0,0)-(36,1))) = With Lookup = کاری تجربه

With Lookup، به عنوان تابع جدولی است که به ما اجازه می‌دهد تا روابط سفارشی شده بین یک متغیر و علل آن را تعریف نماییم. تابع جدول برای نمایش تجربه کاری متخصصان پروژه‌های عمرانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به منظور ساده‌سازی تحقیق، چنین فرض می‌شود که تجربه کاری هر متخصص دارای یک رشد خطی در ۳۶ واحد زمان شبیه‌سازی است و مقدار اولیه تجربه کاری برابر با ۰/۵ و مقدار نهایی آن برابر با ۰/۷ می‌باشد.

انعطاف پذیری شغلی = ۱

عملکرد شغلی = زمان کاری × تجربه کاری × درگیری شغلی × رضایت شغلی در تاخیر
به منظور محاسبه‌ی تاخیر در رضایت شغلی فرد طبق رابطه‌ی زیر محاسبه می‌شود:

تأخیر در رضایت شغلی = ((رضایت شغلی، ۱/۵) / ۱۰)

تابع DELAYI برابر است با تأخیر نمایی مرتبه اول رضایت شغلی برای یک ماه با مقدار اولیه ۵. توجه داشته باشید که تغییر در رضایت شغلی بلافاصله دارای یک تأثیر معنادار بر عملکرد شغلی نمی‌باشد. تابع تاخیر در این مدل برای نشان دادن تأخیر تأثیر گذاری رضایت شغلی بر عملکرد شغلی مورد استفاده قرار می‌دهد.

۱۰ / (میزان حضور در خانواده) × (رضایت خانواده، ۱، ۱/۵) = DELAYI = عملکرد خانواده

همانند فوق، تابع DELAYI برابر است با تأخیر نمایی مرتبه اول رضایت خانواده برای

یک ماه با مقدار اولیه ۱/۵. چونکه تاثیر رضایت خانواده بر عملکرد خانواده نیز دارای تاخیر می‌باشد، تابع تاخیر نیز در این مرحله مورد استفاده قرار می‌گیرد.

(حمایت خانواده × عملکرد خانواده) / فشار خانواده =

(ساعت کاری / رضایت خانواده) × ۱۰۰ = مشارکت خانواده

میزان حضور خانواده × فشار خانواده × ۰/۰۵ = تضاد خانواده - کار

انعطاف‌پذیری شغلی / فشار شغلی × درگیری شغلی × ۰/۰۵ = تضاد کار- خانواده

حجم کاری = With Lookup ((۳۶,۸), (۱۸,۸), (۱۸,۱۲), (۹, ۱۲), (۹,۹), (۴,۵,۹),

زمان, ((۰, ۰), (۳۶, ۱۶), (۰, ۶), (۴۵, ۹))

زمان کاری × رضایت شغلی = درگیری شغلی

(انعطاف‌پذیری × حمایت سازمانی × عملکرد شغلی) / حجم کاری = فشار شغلی

شبیه‌سازی مدل و تحلیل نتایج

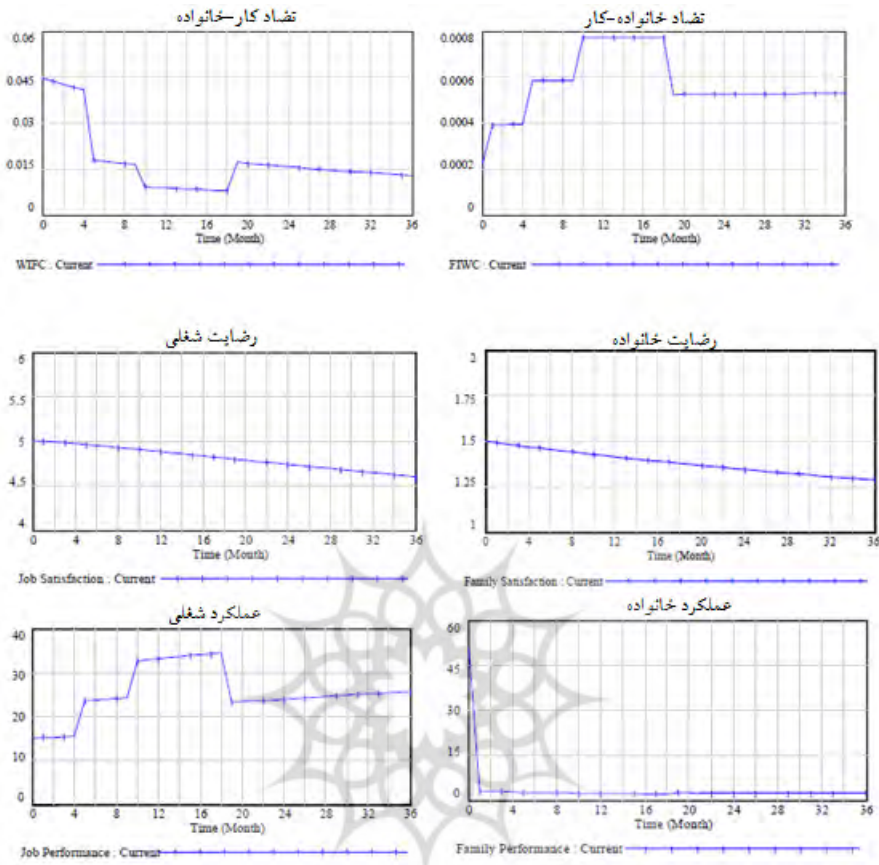
شبیه‌سازی مدل می‌تواند استدلال‌های منطقی یا خرد جمعی ناشی از رابط بصری را به گونه‌ای روشن و شفاف به نمایش در آورد. شبیه‌سازی همچنین می‌تواند به بررسی حساسیت هر متغیر نسبت به تغییر تعدیل‌کننده‌ها در سیستم، کمک شایانی نماید. هدف از شبیه‌سازی مدل، آزمون اعتبارسنجی و درستی نتایج شبیه‌سازی است. آزمون اعتبارسنجی تائید می‌نمایند که آیا مدل واکنش سیستم، بازتاب‌کننده‌ی ویژگی‌های سیستم واقعی است یا خیر. تحلیل مدل می‌تواند به درک درست مشکلات واقعی که نیاز به تجزیه و تحلیل دارند، کمک نماید. روش‌های اصلی آزمون عبارتند از آزمون اعتبارسنجی ساختار مدل، رفتار و آزمون سازگاری ساختار و رفتار مدل با سیستم واقعی. این مدل در نرم‌افزار ونسیم اجرا و مدت زمان شبیه‌سازی برابر با ۳۶ ماه می‌باشد.

نتایج شبیه‌سازی تحت پارامترهای مفروض

همانطور که در نمودار (۵) مشاهده می‌شود، متخصصان پروژه‌های عمرانی تضاد کار-

خانواده بیشتری نسبت به تضاد خانواده-کار را تجربه می‌کنند. این حقیقت را می‌توان اینگونه استدلال کرد که خانواده و کار نقش‌های متفاوتی را در زندگی یک متخصص، بازی می‌کند. با توجه به تاثیر ارزش‌های جمعی، تداخل کار-خانواده بسیار بیشتر از تداخل خانواده-کار است. از مرحله تصمیم‌گیری تا مرحله طراحی و اولین مرحله ساخت و ساز، تضاد خانواده-کار دارای روند صعودی می‌باشد و دلیل آن، این است همانطور که پروژه پیشرفت می‌کند، حجم کار متخصصان نیز افزایش می‌یابد، در نتیجه ساعات کاری و مشارکت شغلی، افزایش و میزان حضور در خانه کاهش پیدا می‌کند. تمامی این فرایندها سبب افزایش تضاد خانواده-کار می‌شود. به‌علاوه، تا مرحله دوم مرحله ساخت و ساز، با کاهش حجم کار و افزایش میزان حضور در خانواده، میزان تضاد خانواده-کار کاهش پیدا می‌کند. در مرحله تصمیم‌گیری، طراحی و اولین مرحله ساخت و ساز میزان تضاد کار-خانواده روند نزولی دارد. دلیل این روند نزولی آن است که با افزایش تجربه در کار و ساعات کاری، عملکرد شغلی متخصصان به دلیل حیطه‌های مسئولیتی و تخصصی افزایش، فشار شغلی کاهش و میزان حمایت سازمانی، حداقل تا اندازه‌ای بهبود پیدا می‌کند. در دومین مرحله ساخت و ساز، با توجه به کاهش عملکرد کاری متخصصان، دوباره به جای اول خود باز می‌گردد.

تحت تاثیر مستقیم تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده-کار هم رضایت خانواده و هم رضایت شغلی یک روند نزولی را در زمان شبیه‌سازی نشان می‌دهند. هرچند، با توجه به غالب بودن ارزش‌های جمعی، میزان تضاد کار-خانواده به‌طور معنادار تری بیشتر از میزان تضاد خانواده-کار در زمان پروژه است، درحالی‌که میزان رضایت خانواده کمتر از میزان رضایت شغلی است. با مقایسه عملکرد شغلی و عملکرد خانواده، پدیده‌ای را می‌توان مشاهده کرد که عملکرد شغلی متخصصان در مراحل مختلف پروژه به مقدار زیادی با ساعات کاری همبستگی دارند. به‌علاوه، روند رشد عملکرد شغلی نیز با افزایش تجربه شغلی در ارتباط می‌باشد، درحالی‌که میزان عملکرد خانواده در مراحل اولیه پروژه بدلیل تاثیر دوگانه مشارکت خانواده و رضایت خانواده، بشدت کاهش پیدا می‌کند. این افت در عملکرد خانواده تحت تاثیر مشارکت و رضایت اندک خانواده است، زیرا متخصصان توجه بیشتری به کار نسبت به خانواده‌شان می‌کنند.



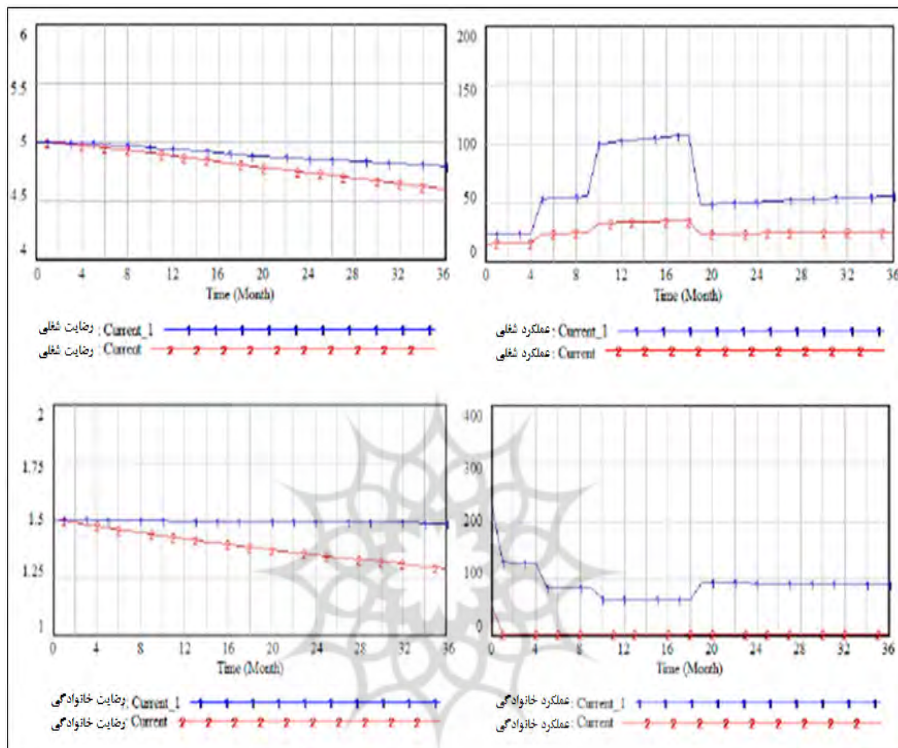
نمودار ۵- نتایج شبیه‌سازی تحت پارامترهای مفروض

تجزیه و تحلیل نتایج شبیه‌سازی

به منظور تعیین تاثیر پارامترهای مختلف بر رضایت شغلی، رضایت خانواده، عملکرد شغلی و عملکرد خانواده در مدل، مقادیر پارامتری متغیرها در مدل می‌تواند تغییر، و نتایج مورد مقایسه قرار گیرند. این تحقیق تنها مقادیر پارامتری متغیرهای انعطاف‌پذیری شغلی، حمایت سازمانی و حمایت خانواده را تغییر می‌دهد. نتیجتاً، نتایج عملیاتی مدل و پارامترهای مربوطه با یکدیگر مورد مقایسه قرار می‌گیرند.

مقدار پارامتر انعطاف‌پذیری شغلی برابر ۱ است. دیگر پارامترهای مدل در سمت چپ

بدون تغییر باقی می‌ماند. همانطور که نتایج شبیه‌سازی در نمودار (۶) نشان می‌دهند، مقدار پارامتر انعطاف‌پذیری شغلی در Current_1 به ۵ افزایش می‌یابد.



نمودار ۶- رضایت و عملکرد تحت انعطاف‌پذیری‌های شغلی مختلف

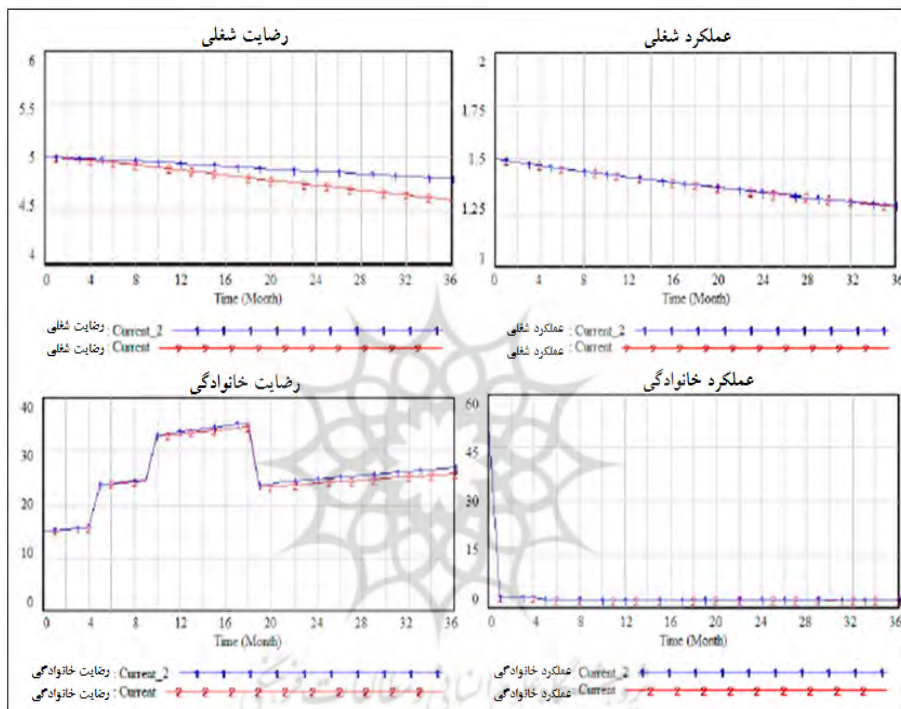
با مقایسه نتایج Current_1 و Current در نمودار (۶)، می‌توان مشاهده کرد که میزان رضایت شغلی متخصصان و رضایت خانواده به‌هنگام افزایش میزان انعطاف‌پذیری شغلی، افزایش پیدا می‌کند. به‌علاوه، هم عملکرد شغلی و هم عملکرد خانواده به‌طور معنادار بهبود می‌یابند و میزان بهبود در عملکرد خانواده نسبت به بهبود در عملکرد شغلی، بیشتر است. بنابراین می‌توان مشاهده کرد که تاثیر رضایت و عملکرد متخصصان پروژه‌های عمرانی در نتیجه‌ی بهبود انعطاف‌پذیری شغلی، روشن و بدیهی است. دلیل اصلی برای این یافته آن است، زمانی که میزان انعطاف‌پذیری شغلی افزایش پیدا می‌کند، میزان مشارکت نیز متعاقباً افزایش

می‌یابد. یک رابطه معنادار بین افزایش میزان عملکرد خانواده و رشد رضایت و مشارکت خانواده وجود دارد. افزایش رضایت خانواده به میزان زیادی فشار خانواده را کاهش می‌دهد و در نتیجه نیز تضاد خانواده-کار نزول پیدا می‌کند. در نهایت نیز رضایت شغلی و عملکرد شغلی بهبود پیدا می‌کند. در عمل، یک سازمان می‌تواند برنامه انعطاف‌پذیری شغلی را پیاده‌سازی کند، مانند زمان استراحت، دور کاری. اینها محدود روش‌هایی است که سازمان می‌تواند به منظور متعادل‌سازی رابطه بین کار و خانواده در اختیار کارکنان قرار دهد. بهبود تعادل کار-خانواده در نهایت منجر به بهبود رضایت و عملکرد خانواده در حیطه کار و خانواده‌ی متخصصان پروژه‌های عمرانی می‌شود.

در برنامه اصلی Current، رابطه تابع حمایت خانواده برابر است با: حمایت خانواده = مشارکت خانواده $\times 1.0$. تمامی دیگر پارامترها بدون تغییر باقی می‌مانند و تنها رابطه تابع حمایت خانواده تغییر پیدا می‌کند: حمایت خانواده = مشارکت خانواده $\times 2.0$. به عبارت دیگر، میزان واکنش حمایت خانواده به مشارکت خانواده بهبود یافته و به طرح Current_2 می‌رسد. نمودار (۷) نتایج شبیه‌سازی را نشان می‌دهد.

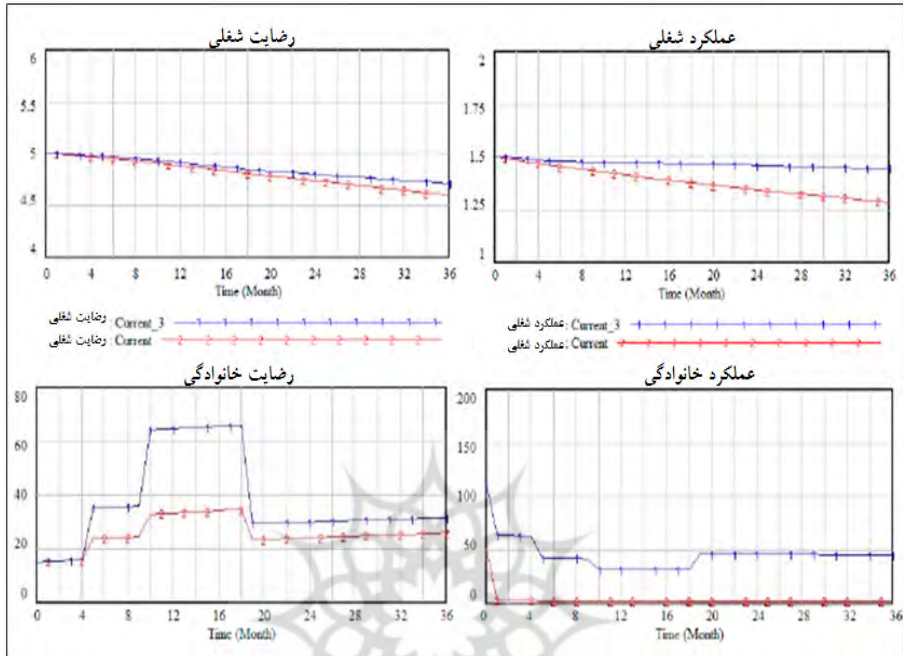
همانطور که در نمودار (۷) مشاهده می‌شود، بهنگام بهبود میزان واکنش حمایت خانواده به مشارکت خانواده (مانند بهبود غیر مستقیم سطح حمایت خانواده‌ی متخصصان پروژه‌های عمرانی)، میزان رضایت خانواده و عملکرد خانواده در حیطه خانواده‌ی متخصصان پروژه‌های عمرانی اساساً بدون تغییر باقی می‌ماند. هرچند میزان عملکرد شغلی و رضایت شغلی این متخصصان در بخش کاری تا اندازی مشخصی بهبود پیدا می‌کند. در مقایسه با رضایت شغلی، بهبود در عملکرد شغلی نسبتاً معنادار نمی‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که افزایش میزان حمایت خانواده می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد شغلی را، حداقل تا اندازه‌ای بهبود بخشد. در همان زمان، افزایش حمایت خانواده ظاهراً تأثیر اندکی بر رضایت و عملکرد این متخصصان در حیطه خانواده دارد. این یافته را می‌توان به بعد از تغییرات در حیطه خانواده، نسبت داد، زیرا فشار خانواده‌ی متخصصان پروژه‌های عمرانی به‌طور مستقیم کاهش پیدا می‌کند و این کاهش نیز سبب کاهش تضاد خانواده-کار می‌شود. بنابراین میزان رضایت شغلی و در نهایت میزان عملکرد شغلی افزایش پیدا می‌کند. بهبود در عملکرد شغلی تقریباً معنادار نیست، زیرا حمایت خانواده تنها به‌طور غیر مستقیم از طریق تأثیر گذاری تضاد خانواده-کار بر رضایت شغلی، بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. رضایت شغلی و

عملکرد شغلی تنها می‌توانند به‌طور غیر مستقیم از طریق عوامل تأثیرگذار مانند مشارکت شغلی، فشار شغلی و حمایت سازمانی، بر رضایت و عملکرد خانواده تأثیر بگذارند. با توجه به این حقیقت که عوامل تأثیرگذار بسیار زیادی در این مسیر وجود دارند، رضایت خانواده و عملکرد خانواده بندرت تغییر پیدا می‌کند.



نمودار ۷- رضایت و عملکرد تحت حمایت‌های مختلف خانواده

در برنامه اصلی Current، رابطه تابع حمایت سازمانی برابر است: حمایت سازمانی = عملکرد شغلی $\times 0.1$. تمام دیگر پارامترها بدون تغییر باقی می‌مانند و تنها رابطه تابع حمایت سازمانی تغییر پیدا می‌کند: حمایت سازمانی = عملکرد شغلی $\times 0.3$ (مانند میزان واکنش حمایت سازمانی به عملکرد شغلی بهبود پیدا می‌کند) و به طرح Current_3 می‌رسد. نمودار (۸) نتایج شبیه‌سازی را نشان می‌دهد.



نمودار ۸- رضایت و عملکرد تحت حمایت‌های مختلف سازمانی

نمودار (۸) نشان می‌دهد زمانی که حمایت سازمانی برای عملکرد شغلی افزایش پیدا می‌کند، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رضایت خانوادگی و عملکرد خانوادگی بهبود پیدا می‌کنند. هرچند، بهبود رضایت شغلی به‌هنگام مقایسه با رضایت خانوادگی معنادار نمی‌باشد. به‌علاوه، بهبود در عملکرد شغلی همانند وضوح در عملکرد خانوادگی، ملموس و قابل درک نمی‌باشد و دلیل آن این است که بهبود در حمایت سازمانی منجر به کاهش فشار شغلی متخصصان می‌شود که این به نوبه‌ی خود نیز به‌طور معناداری سبب بهبود رضایت خانوادگی می‌گردد. درحالی‌که عملکرد خانوادگی به‌طور ملموس تحت کارکرد مشترک رضایت خانوادگی و مشارکت خانوادگی، بهبود پیدا می‌کند، در نتیجه مشارکت خانوادگی افزایش خواهد یافت. بدین ترتیب، میزان فشار خانوادگی به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش و در نهایت از میزان تضاد کار-خانوادگی کاسته می‌شود. بنابراین رضایت شغلی و عملکرد شغلی به‌طور متناظر افزایش می‌یابند. در حقیقت، سازمان یا کارفرمایان می‌توانند حمایت سازمانی را از

طریق بهبود محیط کار و تقویت ملاحظات انسان دوستانه، رضایت و عملکرد کارکنان را بهبود بخشد.

جمع‌بندی و ملاحظات

تعارض یکی از ارکان یا اجزای جدا نشدنی گروه‌ها و سازمان‌ها است. تعارض ناشی از اهداف، استانداردها و درک متفاوت افراد از نتایج پدیده‌ها است.^۱ درک صحیح این پدیده‌ی پیچیده به زندگی اجتماعی مفهوم بخشیده و باعث مدیریت اثربخش سازمانی می‌شود. (آکمی و همکاران^۲). این موضوع یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها برای محققین در حیطه مدیریت و روانشناسی محسوب می‌شود. اگرچه تنوع روش‌های تحقیق در حال افزایش است، عمده‌ترین روش‌های تحقیق، به‌صورت کمی، مانند پرسشنامه می‌باشد. با مروری بر ادبیات تحقیق، یک چهارچوب مدل دینامیک و دو جهت برای تضاد دوگانه کار- خانواده و خانواده- کار بین متخصصان پروژه‌های عمرانی ایجاد گردید. براساس روش پویایی سیستمی، یک مدل تکاملی برای تضاد کار- خانواده کارکنان این متخصصان، تهیه شد. این مدل شامل معرفی چندین پیش‌زمینه و نتایج تضاد دوگانه کار- خانواده و خانواده- کار می‌شود نتایج شبیه‌سازی مدل نشان داد که متخصصان فعال در پروژه‌های عمرانی نسبتاً تضاد کار- خانواده‌ی سطح بالایی را تجربه می‌کنند، چرا که فشار شغلی و ساعات کار طاقت فرسا و وجود مسئولیت‌های شغلی باعث می‌گردد، استرس بر فرد غالب شود و فرد باعث ایجاد تضاد شغلی و خانوادگی گردد، به‌طوری که مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی فرد دچار اختلال می‌گردد و فرد دچار ابهام ناشی از فشارهای شغلی می‌گردد و بدرستی نمی‌تواند وظایف خود را چه از نظر تخصصی و مسئولیت‌های شغلی و چه از نظر همسر و اداره‌کننده‌ی خانواده انجام دهد.

همچنین مشخص گردید، بهبود انعطاف‌پذیری شغلی و حمایت سازمانی می‌تواند تاثیر مثبت بر رضایت و عملکرد متخصصان از دیدگاه کار- خانواده بگذارد به این معنا که، هر قدر محیط شغلی متخصصان پروژه‌های عمرانی دارای تنوع باشد و این فشارهای شغلی

1. ArifUllah & Naeem, (2012).

2. Akemi et al

از جانب پیمانکاران مورد حمایت جمعی و فردی قرار بگیرد، می‌تواند انگیزه‌های شغلی متخصصان را بیشتر تحت تاثیر قرار دهد و باعث گردد، رضایت شغلی بیشتری را حتی با وجود فشارهای شغلی تجربه نمایند. این نتیجه حتی می‌تواند به عنوان یک استراتژی طراحی شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی متخصصان مد نظر قرار گیرد، چرا که به عنوان یک راه کار مناسب برای حل بسیاری از مسائل و معضلات ناشی از تضادهای شغلی و خانوادگی می‌تواند مثر شمر باشد.

نتیجه بعدی این تحقیق این است که بهبود در حمایت خانواده می‌تواند تنها به طور معنادار سبب افزایش رضایت شغلی گردد. این نتیجه به این معنا است که حتی اگر سازمان و نهاد نظارتی بر متخصصان پروژه‌های عمرانی با توجه به فشارهای شغلی و استرس آور در کار تخصصی رفتار حمایتی از آنها ندارند، نقش خانواده و حمایت‌های آنان می‌تواند، در رضایت شغلی فرد بسیار موثر باشد، چرا که خانواده به عنوان یک نهاد آرامش بخش برای کارکنان در صورتی که دارای معیارهایی همچون ارتباطات اثربخش بین فردی (زوج و زوجه)، حمایت‌های عاطفی و توانمندی حل مشکلات مربوط به فرزندان و... باشد، می‌تواند انتظار داشت، که فرد بهتر از شغلش لذت می‌برد و رضایت بیشتری دارد، چرا که با حمایت خانواده کمتر باعث تداخل نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی به شغلش می‌شود و آرامش فرد بیشتر می‌باشد. از منظر سازمان، حمایت خانواده یک استراتژی خودرهبی فردی است که به فرد در داشتن رضایت شغلی کمک می‌کند، درحالی که این موضوع می‌تواند به عنوان یک استراتژی سازمانی برای ایجاد تعامل بیشتر بین خانواده‌ی متخصصان با محیط کاری آنها ایجاد نمایند و باعث کاهش تضادهای شغلی دوگانه گردد.

در نهایت مشخص گردید، بهبود جو سازمانی است که می‌تواند سبب میزان رضایت شغلی و عملکرد کارکنان شود. در این رابطه باید بیان نمود، محیط‌های کاری پروژه‌های عمرانی بدلیل تبعیت از یک برنامه زمان بندی شده، فارغ از محاسبات علمی و فنی و مسئولیت‌های اجتماعی که دارد، باعث می‌شود، فرد تا حد زیادی دچار رخوت و روتین‌زدگی در کار بدلیل نبود چالش‌های شغلی و تنوع حرفه‌ای در کار گردد، لذا این نتیجه نشان داد، ایجاد تغییرات در جو سازمان و ماهیت مسئولیتی و وظیفه‌ای می‌تواند تا حد زیادی از فرسودگی شغلی پرسنل جلوگیری نماید و رضایت شغلی بیشتری را به کارکنان بدهند.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، تضادهای شغلی می‌بایست در هر حرفه‌ای به

عنوان یک سندروم شغلی مورد توجه قرار گیرد، چرا که می‌تواند باعث تخریب انگیزه و طراوت شغلی فرد و نقش او در خانواده بدلیل ایجاد تعارض‌های متقابل گردد و این موضوع نه تنها فرد را متضرر می‌کند بلکه می‌تواند سازمان و عملکردهای جمعی را تحت تاثیر قرار دهد، لذا پیشنهاد می‌شود با ارزیابی‌های دوره‌ای از معیارهای شغلی و استرس‌آور حرفه‌ای، تنوع و چالش‌های جدیدی را برای فرد مهیا نمایند تا با تجربه‌های جدیدتر از رخوت و فرسودگی‌های شغلی فاصله بگیرد و ثنیا با متنوع شدن بار مسئولیت‌های شغلی بتواند توازن مناسبی بین مسئولیت‌های شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی ایجاد نماید. همچنین می‌بایست تدوین‌کنندگان سیاست‌های و برنامه‌های منابع انسانی به ویژگی‌های تناسبی شغلی و شاغل توجه نمایند و با تعیین معیارها و ویژگی‌های شخصیتی فردی، از ایجاد تضادهای شغلی متقابل در کار و خانواده تا حد زیادی جلوگیری نمایند.



منابع

- سبک رو، مهدی، کلهریان، رضا، کامجو، زین العابدین، طالقانی، غلامرضا. (۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶، بهار و تابستان، ۱۲۶-۱۱۱.
- سید جوادین، سید رضا، روشن نژاد، مژگان، گلرد، پروانه. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر توازن کار-خانواده در نهادهای آموزشی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۲، شماره ۱۵، ۵۶-۳۹.
- عریضی، حمیدرضا، جوانمرد، شبنم، نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامه کاری اقماری و غیراقماری، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره ۲، تابستان، پیاپی ۵۶، ۱۱۵-۱۰۵.
- فیاضی، مرجان، ساروی، نازلی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر تضاد کار-خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آن‌ها، فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، سال ۱۴، شماره ۴، زمستان، ۱۲۲-۹۵.
- گل پرور، محسن، جعفرپور، زهرا. (۱۳۹۴). «نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان شناختی در رابطه تعارض کار خانواده با فرسودگی هیجانی»، فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، سال چهارم، شماره ۷، بهار، ۱۲۱-۹۱.
- Akemi Ikeda, A., Tania Modesto Veludo-de-Oliveira, Marcos Cortez Campomar. (2005). "Organizational Conflicts Perceived by Marketing Executives", EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 10, No. 1, p. 22-28.
- Amstad, F.T.; Meier, L.L.; Fasel, U.; Elfering, A.; Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. J. Occup. Health Psychol. 2011, 16, 151-169.
- Anderson, S.E.; Coffey, B.S.; Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. J. Manag. 2002, 28, 787-810.
- ArifUllah, M., Naem, H. (2012). "job stress as a result of interpersonal conflict, an empirical evidence from the banking sector of Pakistan", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business", January, vol.3, No. 9, P. 90- 95.
- Aryee, S.; Luk, V.; Fields, D. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. J. Manag, 25, 491-511.
- Blair-Loy, M. (2009). Work without end? Scheduling flexibility and work-to-family conflict among stockbrokers. Work and Occupations, 36(4), 279-317.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. J. Vocat. Behav. 2005, 67, 169-198.
- Cándido Rubioa, Amparo Oscaa, Patricia Recioa, Begoña Urienb, José María Peiró. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal

- effects, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volume 31, Issue 3, December, Pages 147–154.
- Carlson, D.S. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J. Vocat. Behav.* 2000, 56, 249–276.
- Chen, Z.W.; Tian, S.Q. (2012). The review of work-family conflict biphasic theory. *Econ. Manag.* 2012, 26, 58–63.
- Daalen, G.V.; Willemsen, T.M. Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *J. Vocat. Behav.* 2006, 69, 462–476
- Eby, L.T.; Casper, W.J.; Lockwood, A.; Bordeaux, C.; Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *J. Vocat. Behav.* 66, 124–197.
- Frone, M.R.; Russell, M.; Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *J. Appl. Psychol.* 1992, 77, 65–78.
- Frone, M.R.; Russell, M.; Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *J. Occup. Organ. Psychol.* 1997, 70, 325–335.
- Galea, C.; Houkes, A.; De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2014, 25, 1090–1111.
- Gao, Z.H.; Hua, C. (2014). Why is it so difficult to balance work and family? Discussion based on the work-family boundary theory. *Acta Psychol. Sin.* 2014, 4, 552–568.
- Goodstein, J.D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Acad. Manag. J.* 37, 350–382.
- Greenhaus, J.H.; Beutell, N.J. Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manag. Rev.* 1985, 10, 76–88.
- Gutek, B.A. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *J. Appl. Psychol.* 1991, 76, 560.
- Kahn, R.L.; Wolfe, D.M.; Quinn, R.P.; Snoek, J.D.; Rosenthal, R.A. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Adm. Sci. Q.* 1964, 10, 125–129.
- Karatepe, O.M.; Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tour. Manag.* 2006, 27, 255–268.
- Karimi, L.; Nouri, A. Do work demands and resources predict work-to-family conflict and facilitation? A study of Iranian male employees. *J. Fam. Econ. Issues* 2009, 30, 193–202.
- Kelly, E.L., Moen, P., Oakes, J.M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K.D., & Mierzwa, F. (2014). Changing work and work-family conflict evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review* (0003122414531435).

- Kim, H., Yaping, G.. (2016). Effects of work–family and family–work conflicts on flexible work arrangements demand: a gender role perspective, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1164217>.
- Lane, D.C.; Monefeldt, C.; Rosenhead, J.V. (2016). Looking in the wrong place for healthcare improvements: A system dynamics study of an accident and emergency department. *J. Oper. Res. Soc.*, 51, 518–531.
- Lin, Z.; Ju, L.; Chen, L. (2013). Work-family conflict studies and Chinese issues: Perspectives, content and design. *Manag. World*, 9, 154–171.
- Lingard, H.C.; Francis, V.; Turner, M. (2010). Work-family enrichment in the Australian construction industry: Implications for job design. *Constr. Manag. Econ.*, 28, 467–480.
- Luo, C.L. Research literature review on the relationship between work-family enrichment and work-family performance. *China Econ. Trade Her.* 2015, 28, 70–74.
- Ma, L.; Yao, Y. (2016). The relationship between work life quality, job involvement and job performance of new generation employees. *Enterp. Econ.*, 3, 99–104.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 163-168.
- Michel, J.S.; Kotrba, L.M.; Mitchelson, J.K.; Clark, M.A.; Baltes, B.B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *J. Organ. Behav.* 2011, 32, 689–725.
- Netemeyer, R.G. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J. Appl. Psychol.* 1996, 81, 400.
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67-77.
- Parasuraman, S.; Greenhaus, J.H.; Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *J. Organ. Behav.* 1992, 13, 339–356.
- Paustian-Underdahl, S.C.; Halbesleben, J.R.B. (2013). Examining the influence of climate, supervisor guidance, and behavioral integrity on work-family conflict: A demands and resources approach. *J. Organ. Behav.*, 35, 447–463.
- Robalino-López, A.; Mena-Nieto, A.; García-Ramos, J.E. System dynamics modeling for renewable energy and CO2 emissions: A case study of Ecuador. *Energy Sustain. Dev.* 2014, 20, 11–20.
- Selvarajan, T. T., Singh, Barjinder., Cloninger, Peggy A. (2016). Role of personality and effect on the social support and work family conflict relationship, *Journal of Vocational Behavior* 94 (2016) 39–56.
- Shockley, K.M.; Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *J. Manag.* 37, 861–886.
- Snow, C. C.; Thomas, J. B. (1994). Field research methods in strategic management: Contributions to theory building and testing. *J. Manag. Stud.* 1994, 31, 457–480.

- Sukri, S.; Asogan, P.; Waemustafa, W. (2015). Factor influencing job involvement in university Malaysia Perlis (UniMAP). *Mediterr. J. Soc. Sci*, 6, 157.
- Taylor, B.L.; Del Campo, R.G. (2009). Blancero, D.M. Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *J. Organ. Behav.*, 30, 643–664.
- Wu, G., Duan, K., Zuo, J., Yang, J., Wen, Sh. (2016). System Dynamics Model and Simulation of Employee Work-Family Conflict in the Construction Industry, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 1059; doi:10.3390/ijerph13111059.
- Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.
- Yang, N.N.; Chen, C.C.; Choi, J.; Zou, Y.M. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Acad. Manag. J.*, 43, 113–123.
- Zhou, J.X. (2014). Formalism trap of the empirical study of social science under the background of big data. *Seeker*, 10, 10–16.

