

## **Comparison of work-family conflict in patterns of work-related behavior groups in Oil Company employees**

**Kalani, Simin Dokht**

Ph.D Student of psychology, Humanistic Sciences Department, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

**Oreyzi, Hamid Reza\***

Professor of psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran

### **Abstract**

For most people family and career are two main domain of their life .Studies have shown that employees in the face of job stress and strain, show different patterns of work-related behavior that may be healthy or unhealthy and affect the other aspects of their life. The aim of this study was to compare work – family conflict among people with healthy (G: good health pattern, S: sparing pattern) and unhealthy (A: ambitious pattern, B: burnout pattern) Patterns of work behavior. Within this scope, 145 employees of Esfahan Oil Refining Company were selected by stratified random sampling and responded to research tools. The instruments were the measure of work–family conflict (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) and Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire (Schaarschmidt & Fischer, 2003).The data were analyzed using one way variance analyze. Results showed that 20 of the sample has G pattern, 29 S pattern, 49 A pattern A and 47 B pattern and G and Stypes have lower means of work-family conflict than A type ( $p=0/003$ ). According on the results, the patterns of work-related behavior of employees in the face of their work stress and strain, affect their experience of work-family conflict. Therefore, it is necessary to check employees' behavior patterns and make interventions to modify them.

**Keywords:** healthy patterns of work behavior, unhealthy patterns of work behavior, work – family conflict. Oil Company employees

---

\* hr.oreyzi@gmail.com

## مقایسه تعارض کار-خانواده در گروه‌های الگوهای رفتار کاری در کارکنان شرکت نفت

سیمین دخت کلنی<sup>۱</sup>، حمید رضاعریزی<sup>۲\*</sup>

۱ دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

simin.kalani@yahoo.com

۲ استاد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

hr.oreyzi@gmail.com

### چکیده

برای بسیاری از افراد، کار و خانواده دو حوزه‌ی بزرگ زندگی هستند. پژوهش‌ها نشان داده است کارکنان در مواجهه با استرس‌ها و فشارهای شغلی الگوهای رفتار کاری متفاوتی در پیش می‌گیرند که ممکن است سالم یا ناسالم باشد و بر ابعاد دیگر زندگی‌شان تأثیر بگذارد. هدف این پژوهش مقایسه تعارض کار - خانواده‌ی افراد دارای الگوهای رفتار کاری سالم (G: الگوی سلامت و S: الگوی صرفه‌جو) و ناسالم (A: الگوی جاه‌طلب و B: الگوی فرسوده) بود. بدین منظور ۱۴۵ نفر از کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. ابزارها عبارت بودند از: مقیاس تعارض کار - خانواده (کارلسون، کاکمار و ویلیامز، ۲۰۰۰) و پرسشنامه رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار (شارسمیت و فیشسر، ۲۰۰۳). داده‌های پژوهش با روش تحلیل واریانس تجزیه یکرانه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد ۲۰ نفر از افراد نمونه دارای الگوی G، ۲۹ نفر الگوی S، ۴۹ نفر الگوی A و ۴۷ نفر الگوی B بودند و میانگین تعارض کار- خانواده در الگوی S به طور معناداری کمتر از A و B، و در الگوی G کمتر از A بود ( $p = 0/003$ ). بر اساس نتایج این پژوهش، الگوهای رفتار کاری افراد در مواجهه با تنش‌ها و استرس‌های شغلی‌شان، میزان تجربه‌ی تعارض کار-خانواده در آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین ضروری است الگوهای رفتار کاری کارکنان بررسی و مداخلاتی برای اصلاح آنها انجام گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** الگوهای رفتار کاری سالم، الگوهای رفتار کاری ناسالم، تعارض کار - خانواده، کارکنان شرکت نفت.

## مقدمه

(نماسیویامو و همکاران، ۲۰۰۷<sup>۷</sup>)؛ اما بیشتر آنها دریافته‌اند این دو حوزه به یکدیگر وابستگی دارند (برای مثال نگاه کنید به آلن و همکاران، ۲۰۰۰<sup>۸</sup>؛ بلاویا و فرون، ۲۰۰۵<sup>۹</sup>؛ بیور و همکاران، ۲۰۰۳<sup>۱۰</sup> و بیرون، ۲۰۰۵<sup>۱۱</sup>). برخی دیگر از پژوهشگران تعارض کار-خانواده را به دو بُعد تعارض کار با خانواده (WFC) و تعارض خانواده با کار (FWC) تقسیم می‌کنند و هر یک متغیرهای پیش‌بین متفاوتی دارند. این امر به پژوهشگران کمک می‌کند تا بتوانند تعیین کنند کدام بُعد تأثیر بیشتری بر افراد دارد (لانگ و همکاران، ۲۰۱۶<sup>۱۲</sup>). براساس پژوهش گرواچ و مارکز<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۰) ساختار خانواده، پیش‌بین اساسی تعارض خانواده با کار و نگرش‌های شغلی، پیش‌بین مهم تعارض کار با خانواده است.

و این و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۴) دریافتند تلاش شغلی و رضایت شغلی به شدت با تعارض کار با خانواده و نه تعارض خانواده با کار رابطه دارد. تعارض کار با خانواده درباره فردی بیان می‌شود که به دلیل تقاضاهای شغلی، زمان محدودی برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی‌اش دارد؛ درحالی‌که تعارض خانواده با کار درباره فردی است که نمی‌تواند به‌خوبی بر کارش تمرکز کند؛ زیرا با تقاضاهای بیش‌ازحد خانواده‌اش مواجه است (ویدانوف، b، ۲۰۰۵). به‌علاوه ویدانوف (۲۰۰۵) دریافت تقاضاهای شغلی با تعارض کار با خانواده، و نه تعارض خانواده با کار، رابطه قوی‌تری دارد. عوامل یا پیش‌بین‌های

برای بسیاری از افراد، کار و خانواده دو حوزه بزرگ زندگی محسوب می‌شوند و این مسئله تا حدودی به سبب افزایش خانوارهای دارای دو نان‌آور و تا حدودی به علت افزایش ساعات کاری است (باند و همکاران، ۱۹۹۸<sup>۱</sup>؛ گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۰<sup>۲</sup>). برای میلیون‌ها نفر کشمکش بین کار و خانواده به بخشی از زندگی روزمره آنان تبدیل شده است (ابی و همکاران، ۲۰۰۵<sup>۳</sup>). تعارض میان کار و خانواده موضوعی عمده به حساب می‌آید که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌کند. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود.

تعارض کار-خانواده، تعارض مربوط به نقش است و از نبود تعادل بین مسئولیت‌ها در خانه و کار ناشی می‌شود (گرینهاوس و بیوتل، ۱۹۸۵<sup>۴</sup>). این مسئله زمانی اتفاق می‌افتد که دو حوزه کار و خانواده با یکدیگر همسو نیستند و این امر به تعارض کار-خانواده منجر می‌شود (هامر و همکاران، ۲۰۰۳<sup>۵</sup>). علت تعارض کار و خانواده با یکدیگر این است که افراد نیاز دارند درباره اولویت‌بندی کار و خانواده خود حساس‌تر باشند. اگر آنها در مدیریت مناسب زندگی‌شان شکست بخورند، مستعد تجربه تعارض کار-خانواده خواهند بود (لانگ و همکاران، ۲۰۱۶<sup>۶</sup>). بسیاری از پژوهشگران معتقدند کار و خانواده حوزه‌های مرتبط به هم زندگی محسوب نمی‌شوند؛ به‌خصوص در مشاغل بیمارستانی

7. Namasivayam et al

8. Allen et al

9. Bellavia & Frone

10. Boyar et al

11. Byron

12. Grzywacz & Maeks

13. Wayne et al

1. Bond et al

2. Greenhaus et al

3. Eby et al

4. Greenhaus & Beutell

5. Hammer et al

6. Long et al

با دیگر حوزه‌های زندگی، از جمله خانواده، الگوهای رفتاری متفاوتی در پیش گیرند که هر یک پیامدهای مختلفی برای سلامت و عملکرد فرد در حوزه‌های مختلف زندگی و سازمان خواهند داشت. شارسمیت و فیشر<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی الگوهای متفاوت رفتار کاری کارکنان در مواجهه با استرس‌ها و تقاضاهای فزاینده شغلی را تعیین کردند. آنان در این باره تحقیق کردند که آیا الگوهای رفتاری خاصی در محیط کار وجود دارد که در مواجهه با تقاضاهای فزاینده شغلی و دیگر شرایط استرس‌زای شغلی بر سلامتی و عملکرد حرفه‌ای افراد تأثیرات مثبت یا منفی داشته باشد یا خیر (باسینسکا و همکاران،<sup>۱۴</sup> ۲۰۱۱). آنها در سال ۲۰۰۳ برای یافتن پاسخ این سؤال تلاش و یک مدل درباره «تجارب و رفتارهای مرتبط با کار»<sup>۱۵</sup> تدوین کردند. آنان رفتارها و تجارب مرتبط با کار را در سه حوزه عملکردی (تعهد حرفه‌ای،<sup>۱۶</sup> مقاومت در برابر استرس<sup>۱۷</sup> و سلامت ذهنی/هیجانی)<sup>۱۸</sup> طبقه‌بندی کردند (کسیک و شارسمیت،<sup>۱۹</sup> ۲۰۰۸) که هر یک از این سه حوزه، خود شامل چندین مقیاس‌اند:

تعهد حرفه‌ای: این حوزه شامل ابعاد اهمیت ذهنی کار،<sup>۲۰</sup> جاه‌طلبی حرفه‌ای،<sup>۲۱</sup> تمایل به تلاش کردن<sup>۲۲</sup> (تمایل به متعهد کردن خود برای انجام وظایف حرفه‌ای)، تلاش برای عالی‌بودن،<sup>۲۳</sup> توانایی

بسیار دیگری می‌تواند درگیری افراد در تعارض کار-خانواده را تبیین کند.

تحقیقات اولیه و نیز فراتحلیل‌ها نشان داده‌اند مشکلات مربوط به شغل بر روابط کار و خانواده کارکنان تأثیرگذار بوده است (ویدانوف،<sup>۱</sup> ۲۰۰۵؛ پانوراما و جایتاوی،<sup>۲</sup> ۲۰۱۱ و میشل و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۱۰). در مقابل، مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی مانند رضایت از کار، میل به ماندن در شغل و تعهد شغلی ارتباط دارد (کیو و ژاوو،<sup>۴</sup> ۲۰۱۲؛ رو هسو،<sup>۵</sup> ۲۰۱۱؛ ژاوو و همکاران،<sup>۶</sup> ۲۰۱۱؛ کسپر و همکاران،<sup>۷</sup> ۲۰۱۱؛ آکیتایو،<sup>۸</sup> ۲۰۱۰ و اونیل و همکاران،<sup>۹</sup> ۲۰۰۹). تعارض کار-خانواده مهم‌ترین فشارزای حیطه‌های کار و خانواده به حساب می‌آید که با استرس شغلی یا فشار روانی ناشی از شغل ارتباط مستقیمی دارد و استرس خود، پیامدهای سازمانی را متأثر می‌کند (اندرسون و همکاران،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۲ و اهنسن و همکاران،<sup>۱۱</sup> ۲۰۰۹). علاوه بر این، استرس ناشی از نقش شغلی که در محل کار تجربه می‌شود، می‌تواند باعث ایجاد تعارض میان کار و خانه شود و از سوی دیگر تعارض کار-خانواده سبب افزایش استرس شغلی می‌شود (گایتر و همکاران،<sup>۱۲</sup> ۲۰۰۸).

پژوهش‌ها نشان داده است کارکنان در مواجهه با استرس‌ها و دیگر مشکلات شغلی و نیز تداخل آن

<sup>13</sup> . Schaarschmidt & Fischer

<sup>14</sup> . Basinska et al

<sup>15</sup> . work-related behavior and experience patterns

<sup>16</sup> . Professional commitment

<sup>17</sup> . Resistance to stress

<sup>18</sup> . subjective well-being

<sup>19</sup> . Kieschke & Schaarschmidt

<sup>20</sup> . Subjective significance of work

<sup>21</sup> . Professional ambition

<sup>22</sup> . Tendency to exert

<sup>23</sup> . Striving for perfection

<sup>1</sup> . Voydanoff

<sup>2</sup> . Panorama & Jdaitawi

<sup>3</sup> . Michel et al

<sup>4</sup> . Qu & Zhao

<sup>5</sup> . Ru Hsu

<sup>6</sup> . Zhao et al

<sup>7</sup> . Casper et al

<sup>8</sup> . Akintayo

<sup>9</sup> . O'Neill et al

<sup>10</sup> . Anderson et al

<sup>11</sup> . Ahsan et al

<sup>12</sup> . Gaither et al

کردند و با تحلیل خوشه‌ای داده‌ها توانستند چهار خوشه یا همان الگوهای رفتاری را مشخص کنند. این چهار الگو عبارت‌اند از:

۱. الگوی سالم G: حرف G نماینده سلامتی<sup>۱۱</sup> است. افرادی که این الگوی رفتاری را نشان می‌دهند، در وضعیت سلامت روانی خوبی قرار گرفته‌اند و درباره کارشان نگرش سالمی دارند. افراد تیپ G در چهار بُعد تعهد حرفه‌ای (اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی شغلی، تمایل به تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن) نمره‌های عالی می‌گیرند؛ ولی دارندگان بهترین نمره‌ها در این ابعاد قرار ندارند. اگرچه افراد این تیپ جاه‌طلب هستند، قادرند فاصله هیجانی خود را از کار حفظ کنند و از سرریز شدن مسائل شغلی به سایر جنبه‌های زندگی‌شان جلوگیری کنند (نمره‌های عالی در دوری‌گزینی هیجانی)؛ همچنین افراد مذکور در آرامش خوبی به سر می‌برند (تعادل و ثبات روانی بسیار خوب)؛ به‌علاوه نمره‌های آنان در بُعد تمایل به تسلیم در برابر شکست، کم است (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). افراد متعلق به این تیپ شکست‌ها را مانع نمی‌دانند؛ بلکه آنها را به‌منزله مسئله‌ای در نظر می‌گیرند که باید حل شود (توانایی زیاد برای مقابله مؤثر با مسائل) (موزالسکا و همکاران، ۲۰۰۷)<sup>۱۲</sup>؛ بنابراین می‌توان گفت نمره‌های افراد تیپ G در ابعاد سنجش مقاومت در برابر استرس، نگرش سالم آنها به کار را تأیید می‌کند (نمره‌های ضعیف در بُعد تمایل به تسلیم، نمره‌های خوب در دو بُعد مقابله مؤثر با مسائل و تعادل روانی). نیم‌رخ افراد تیپ G با نمره‌های عالی در ابعاد سلامت ذهنی (رضایت از کار، رضایت از زندگی و

دوری‌گزینی هیجانی از کار<sup>۱</sup> (توانایی حفظ فاصله روانی از کار پس از اتمام آن) است (ولتمر و همکاران، ۲۰۰۷<sup>۲</sup> و روجینسکا و گید، ۲۰۰۱<sup>۳</sup>).

مقاومت در برابر استرس: این حوزه شامل تمایل به تسلیم در برابر شکست<sup>۴</sup> (توانایی کنار آمدن با شکست)، مقابله مؤثر با مشکلات<sup>۵</sup> و تعادل و ثبات روانی<sup>۶</sup> است (همان منبع).

سلامت هیجانی (سلامت ذهنی): این حوزه شامل ابعاد خشنودی از کار<sup>۷</sup> (احساس موفقیت در کار)، رضایت کلی از زندگی<sup>۸</sup> و تجربه حمایت اجتماعی<sup>۹</sup> از جانب نزدیکان است (همان منبع). شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) به دنبال تشخیص و تعیین الگوهای رفتاری افراد در مواجهه با شرایط استرس‌زای شغلی، و نه رفتارهای مجزا، بودند؛ از این رو ترکیبات مختلف سه حوزه عملکردی فوق را بررسی کردند. از نظر آنان اطلاعات حاصل از ترکیب ابعاد از نظر تشخیصی ارزشمندتر از نمره‌های مجزای ابعاد است؛ برای مثال تعهد حرفه‌ای زیاد به‌خودی‌خود خطری برای سلامتی محسوب نمی‌شود؛ اما اگر با توانایی مقابله ناکارآمد در برابر استرس همراه شود، ترکیب این دو صفت ممکن است تهدیدی برای سلامتی فرد در آینده شود. شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) اطلاعات حاصل از اولین اجرای پرسش‌نامه الگوهای رفتاری و تجربی مرتبط باکار (AVEM)<sup>۱۰</sup> را روی یک نمونه ۱۵۹۸ نفری که مشاغل مختلفی داشتند، استخراج

<sup>1</sup>. Emotional distancing

<sup>2</sup>. Voltmer et al

<sup>3</sup>. Rogińska & Gaida

<sup>4</sup>. Resignation tendencies

<sup>5</sup>. Offensive coping with problems

<sup>6</sup>. Balance and mental stability

<sup>7</sup>. Satisfaction with work

<sup>8</sup>. Satisfaction with life

<sup>9</sup>. Experience of social support

<sup>10</sup>. Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire/ Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster

<sup>11</sup>. Good health

<sup>12</sup>. Muszalska et al

می‌آورند. این افراد در نهایت در بُعد تجربه حمایت اجتماعی نمره‌های متوسط تا عالی می‌گیرند (ولتمر و همکاران، ۲۰۰۸).

دو الگوی فوق (G و S) نگرش مثبت و سالم به کار را نشان می‌دهند و الگوهای رفتار کاری سالم به شمار می‌روند؛ زیرا در این دو الگو سلامت روان فرد حفظ می‌شود. دو الگوی دیگر که در ادامه معرفی می‌شوند، الگوهای خطر<sup>۲</sup> محسوب می‌شوند و دربرگیرنده رفتارهای ناسالم مرتبط با کارند. این دو الگو عبارت‌اند از:

۳. الگوی خطر A: حرف A نشان دهنده جاه‌طلبی<sup>۳</sup> است. افراد متعلق به این الگو همانند الگوی G تعهد حرفه‌ای زیادی دارند؛ یعنی نمره‌های این افراد در مقیاس‌های اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی شغلی، تمایل به تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن، از میانگین انحراف معناداری دارد؛ اما تفاوت این تیپ در تعهد حرفه‌ای با الگوی G این است که افراد متعلق به این الگو در دوری‌گزینی هیجانی از کار توانایی کمی دارند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸) و این مسئله آنان را از نظر سلامتی، بسیار در معرض خطر قرار می‌دهد. برای افراد تیپ A استراحت کردن در اوقات فراغت مشکل است. افراد الگوی A انعطاف‌پذیری روانی ضعیفی دارند و احساس ناراحتی روانی می‌کنند (تعادل و ثبات روانی ضعیفی دارند)؛ پس تا اینجا می‌توان گفت سعی و کوشش، دقت و سواس گونه و کمال‌گرایی از صفات اصلی تیپ A است. نارضایتی از زندگی و کار و نیز فقدان حمایت‌های اجتماعی از جانب دیگران هیجان‌های منفی را برای افراد متعلق به این الگو به دنبال دارد

تجربه حمایت اجتماعی) کامل می‌شود (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸).

۲. الگوی سالم S: حرف S نشان‌دهنده نگرش سرمایه‌گذاری صرفه‌جویانه<sup>۱</sup> (مقتصدانه) فردی در کار است (همان منبع). ویژگی بارز این الگو نگرشی نسبتاً غیرجاه‌طلبانه به کار است (شارسمیت و فیشر، ۲۰۰۳). افراد متعلق به این الگو تلاش‌هایشان در کار را به آنچه واقعاً ضروری است، محدود می‌کنند. این افراد نسبت به افراد متعلق به دیگر الگوها کمترین نمره‌ها را در چهار بُعد از ابعاد مربوط به تعهد حرفه‌ای (اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی حرفه‌ای، تمایل به تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن) می‌گیرند (ولتمر و همکاران، ۲۰۰۷)؛ به علاوه افراد تیپ S در میان هر چهار تیپ بهترین نمره را در بُعد دوری‌گزینی هیجانی دارند. تمایل نسبتاً کم به تسلیم در برابر مشکلات در این الگوی رفتاری نشان‌دهنده این است که دلیل رفتار الگوی صرفه‌جو تسلیم شدن در برابر مشکلات و کناره‌گیری از آنها نیست؛ همچنین افراد این تیپ در دو بُعد دیگر مقاومت در برابر استرس (مقابله مؤثر با مسائل و تعادل و ثبات روانی) نمره‌های خوبی دارند. براساس نمره‌های ضعیف این تیپ در خشنودی از کار، می‌توان بیان کرد اگرچه نگرش مثبت این افراد به زندگی می‌تواند ضامن و حافظ سلامتی آنها باشد، این رضایت اساساً از منابعی به غیر از کار سرچشمه می‌گیرد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸)؛ به عبارت دیگر افراد متعلق به این الگو برای تأیید پیوسته موفقیت‌های شغلی منتظر نمی‌مانند و درعوض، رضایت و احساس موفقیت درونی خود را از امری خارج از کارشان به دست

<sup>۲</sup>. risk pattern

<sup>۳</sup>. ambitious

<sup>۱</sup>. sparing of investment at work

کناره‌گیری) مشخص می‌شود. بین این الگو با سندرم فرسودگی که اولین بار آن را فرویدنبرگر<sup>۷</sup> (۱۹۷۴) و مسلش<sup>۸</sup> (۱۹۸۲) توصیف کردند، شباهت‌هایی به چشم می‌خورد. نام این الگو، تشابهات مذکور را تأیید می‌کند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸).

درباره رابطه چهار الگوی فوق با سلامت روان، نشانه‌های روانی و روان‌تنی، استرس شغلی، و انگیزه شغلی (نگاه کنید به: شولز و همکاران،<sup>۹</sup> ۲۰۱۱؛ بایر و همکاران،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۶؛ ولتمر و همکاران،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۲ و روثلند،<sup>۱۲</sup> ۲۰۱۲) پژوهش‌های بسیاری انجام شده است؛ اما تاکنون در هیچ پژوهشی در زمینه میزان تعارض کار-خانواده در هریک از این الگوها پژوهشی صورت نگرفته است؛ به عبارت دیگر در سایر پژوهش‌ها فقط به خود فرد توجه شده، در حالی که در پژوهش حاضر فرد به تنهایی در نظر گرفته نشده است؛ بلکه نقشی که این الگوها در تجارب افراد در ارتباط با خانواده شان دارند، بررسی شده است.

سؤال پژوهش حاضر این است که آیا افراد متعلق به الگوهای رفتار کاری متفاوت در تجربه تعارض کار-خانواده تفاوت معناداری دارند یا خیر؟ به عبارت دیگر آیا نحوه واکنش کارکنان به فشارها و استرس‌های شغلی‌شان و الگوی مقابله آنان میزان تجربه تعارض کار-خانواده را در آنها پیش‌بینی می‌کند؟

(سلامت ذهنی کم). افراد تیپ A به علت تلاش بیش از اندازه‌شان در کار، بین تلاش‌ها و پاداش‌های دریافتی‌شان اختلاف زیادی را احساس می‌کنند (باسینسکا و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع به نظر نمی‌رسد در این تیپ تعهد زیاد به کار حداقل به صورت عاطفی پاداش‌دهنده باشد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). سیگریست<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) فاصله بین تعهد حرفه‌ای و فقدان پاداش را «بحران پاداش»<sup>۲</sup> نامید. اداره بحران پاداش به افزایش خطر بیماری‌های روانی و جسمانی (مانند بیماری‌های قلبی عروقی) منجر می‌شود. افراد متعلق به این الگو با مفهوم تیپ رفتاری A که آن را چندین دهه پیش فریدمن و روزنهان<sup>۳</sup> (۱۹۷۴) معرفی کردند، شباهت زیادی دارند (کراجینک و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۰۷).

۴. الگوی خطر B: حرف B نشان‌دهنده فرسودگی<sup>۵</sup> است. افراد متعلق به این الگو با نمره‌های ضعیف در ابعاد تعهد حرفه‌ای، مخصوصاً دو بعد اهمیت ذهنی کار و جاه‌طلبی شغلی، مشخص می‌شوند. این الگو با الگوی S شباهت‌هایی دارد؛ اما چندین تفاوت اساسی نیز میان آنها وجود دارد. برخلاف تیپ S، تعهد کم در تیپ B با توانایی محدودی در دور نگه داشتن خود از تقاضاهای کاری همراه است. در ابعاد توانایی مقابله (تمایل به تسلیم، مقابله مؤثر با مسائل، تعادل و ثبات روانی) تمامی نمره‌ها مشکوک‌اند؛ به علاوه نمره‌های کم تقریباً در همه مقیاس‌های مرتبط با رضایت از کار و سلامتی نشان‌دهنده حالت هیجانی منفی است. این تیپ با خستگی و فرسودگی، تجربه مفراط چالش و تسلیم

7. Freudenberger

8. Maslach

9. Schulz et al

10. Bauer et al

11. Voltmer et al

12. Rothland

1. Siegrist

2. gratification crisis

3. Friedman & Rosenman

4. Krajinik et al

5. burnout

6. problematic

## روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان در سال ۱۳۹۳ (N=۳۲۷) است. حجم نمونه باتوجه به تعداد متغیرهای پژوهش تعیین شد. بدین صورت که می‌توان به‌ازای هریک از متغیرهای پژوهش حداقل ده نفر برای نمونه تعیین کرد (عریضی و فراهانی، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر دوازده متغیر (تعارض کار-خانواده به‌علاوه یازده زیرمقیاس پرسش‌نامه الگوهای تجربی مرتبط با کار) بررسی شده است. برای انجام این کار حداقل ۱۲۰ نفر نیاز بود. باتوجه به احتمال ریزش و وجود پرسش‌نامه‌های تحلیل‌ناپذیر، ۱۷۰ پرسش‌نامه توزیع شد که از این تعداد پرسش‌نامه ۱۴۵ نفر تحلیل‌پذیر بود. وجود معاونت‌های مختلف سازمانی باعث شد روش نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای نسبتی باشد؛ بدین معنی که متناسب با تعداد کل کارکنان هر معاونت، تعدادی از آنها به‌صورت تصادفی برای پاسخ‌گویی به ابزارها انتخاب شدند. باتوجه به هماهنگی به‌عمل آمده با سازمان مد نظر و کسب مجوز رسمی، یک نفر دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به‌منزله دستیار پژوهشگران (با در نظر گرفتن حق الزحمه برای وی) به قسمت‌های مختلف آن مجموعه مراجعه کرد و پس از تبیین اهداف پژوهش و نیز اطمینان‌دادن به افراد درباره محرمانه بودن اطلاعاتشان، پرسش‌نامه‌های پژوهش توزیع شدند و پس از آنکه کارکنان آنها را تکمیل کردند، جمع‌آوری شدند. به‌منظور بررسی تفاوت تعارض کار-خانواده در افراد متعلق به هریک از الگوهای G، S، A و B از تحلیل واریانس استفاده

شد. ابزارهای استفاده‌شده در این پژوهش عبارت‌اند از:

۱. پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده: این پرسش‌نامه را که دارای ۹ ماده است، کارلسون و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) تهیه کرده‌اند. پاسخ‌ها از یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) در مقیاس لیکرت نمره‌گذاری شده است. نمره بیشتر در این آزمون نشان‌دهنده تعارض کار-خانواده بیشتر است. کارلسون، کامار و ویلیامز (۲۰۰۰) ضریب پایایی آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. هاشمی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۰) روایی سازه این آزمون را ۰/۷۴ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) گزارش کردند؛ همچنین ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

۲. پرسش‌نامه رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار: مخفف نام این پرسش‌نامه در زبان آلمانی، AVEM<sup>۲</sup> و در زبان انگلیسی، MECCA<sup>۳</sup> است؛ هرچند در بیشتر پژوهش‌های انگلیسی از مخفف آلمانی استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه را در سال ۲۰۰۳ شارسمیت و فیشر تهیه کردند. ساختار پرسش‌نامه به‌گونه‌ای است که سه حوزه کلی و یازده بُعد را در بر می‌گیرد. حوزه اول، تعهد حرفه‌ای نام دارد و شامل پنج بُعد اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی شغلی، تمایل به تلاش کردن، تلاش برای عالی بودن و دوری‌گزینی هیجانی است. حوزه دوم، توانایی مقاومت در برابر استرس نام دارد و شامل سه بُعد تمایل به تسلیم، مقابله مؤثر با مسائل و تعادل و ثبات

<sup>۱</sup>. Carlson et al

<sup>۲</sup>. AVEM: Arbeitsbezogene Verhaltens-und Erlebnismuster [Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire]

<sup>۳</sup>. Measure of Coping Capacity questionnaire



دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۱ گزارش شده است (کلنی، عریضی و نامداری، ۱۳۹۴)؛ همچنین ضرایب آلفای کرونباخ همه مقیاس‌های این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

### یافته‌های پژوهش

۱۱۳ نفر از شرکت‌کنندگان مرد و ۳۲ نفر زن، ۱۲۰ نفر متأهل و ۲۵ نفر مجرد بودند. از نظر متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات، ۴۵ نفر تحصیلات دیپلم، چهارده نفر کاردانی، ۷۶ نفر کارشناسی و ده نفر کارشناسی ارشد داشتند؛ همچنین از لحاظ متغیر جمعیت‌شناختی سابقه شغلی، سی نفر دارای سابقه یک تا پنج سال، ۲۴ نفر دارای سابقه شش تا ده سال، ۲۶ نفر دارای سابقه یازده تا پانزده سال، سیزده نفر دارای سابقه شانزده تا بیست سال، ۲۸ نفر دارای سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال، ۲۴ نفر دارای سابقه ۲۶ سال و بیشتر بودند. در نهایت ۱۰۴ نفر از کل افراد نمونه در وضعیت استخدامی رسمی، ۲۷ نفر در وضعیت قراردادی و پانزده نفر در وضعیت پیمانی قرار گرفتند؛ همچنین نتایج نشان داد بیست نفر از افراد نمونه دارای الگوی G، ۲۹ نفر الگوی S، ۴۹ نفر الگوی A و ۴۷ نفر دارای الگوی B بودند. شاخص‌های روان‌سنجی ابزارهای استفاده‌شده در پژوهش در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود.

روانی است. آخرین حوزه، سلامت ذهنی نام دارد و دربرگیرنده سه بُعد رضایت از کار، رضایت از زندگی و تجربه حمایت اجتماعی است. هر بُعد با شش گویه سنجیده می‌شود. جمعاً از ۶۶ گویه در AVEM پرسش به عمل می‌آید. سؤالات طبق طیف لیکرت از یک (به شدت موافق) تا پنج (به شدت مخالف) نمره‌گذاری شده‌اند؛ به علاوه این پرسش‌نامه امکان تمایز میان چهار نوع الگوی تجربی و رفتاری مرتبط با کار را که افراد در مواجهه با استرس‌های شغلی در پیش می‌گیرند، فراهم می‌کند. این چهار الگو عبارت‌اند از: G: الگوی سالم جاه‌طلب (سلامتی)، تعهد حرفه‌ای زیاد و سلامت روانی خیلی خوب)، S: الگوی غیرجاه‌طلب (نگرش سرمایه‌گذاری مقتصدانه در کار: تعهد حرفه‌ای کم و سلامت روانی خیلی خوب)، A: الگوی به شدت جاه‌طلب (الگوی خطر A: جاه‌طلب، تعهد حرفه‌ای زیاد و سلامت روانی کم) و B: الگوی کناره‌گیر<sup>۱</sup> (الگوی خطر B: فرسودگی، تعهد حرفه‌ای کم و سلامت روانی کم). گنسر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و شارسمیت و فیشر (۲۰۰۶) درباره پایایی و روایی AVEM تحقیق کردند. آنها روایی این ابزار را با تحلیل عاملی بررسی و تأیید کردند. دامنه تغییر ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش گنسر و همکاران (۲۰۱۰) از ۰/۷۲ تا ۰/۸۵، در پژوهش کیسک و شارسمیت (۲۰۰۸) از ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ و در پژوهش ولتمر و همکاران (۲۰۱۱) از ۰/۸۱ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. این پرسش‌نامه را برای نخستین بار در ایران کلنی (۱۳۹۲) اعتباریابی کرده است. وی روایی سازی آن را ۰/۶۹ گزارش کرد. پایایی مقیاس‌های آزمون به روش آلفای کرونباخ در

<sup>۱</sup>. Resigned

<sup>۲</sup>. Gencer et al

جدول شماره ۱. شاخص‌های روان‌سنجی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال
تعارض کار-خانواده	۰/۸۰	۹
اهمیت ذهنی کار	۰/۷۳	۶
جاه‌طلبی شغلی	۰/۷۱	۶
تمایل به تلاش کردن	۰/۷۲	۶
تلاش برای عالی بودن	۰/۷۰	۶
دوری‌گزینی هیجانی	۰/۷۴	۶
تمایل به تسلیم	۰/۷۳	۶
مقابله مؤثر با مسائل	۰/۶۹	۶
تعادل و ثبات روانی	۰/۷۲	۶
رضایت از کار	۰/۷۰	۶
رضایت از زندگی	۰/۷۱	۶
تجربه حمایت اجتماعی	۰/۷۳	۶

مقیاس‌های یازده‌گانه AVEEM

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال
تعهد حرفه‌ای		
مقاومت در برابر استرس		
سلامت ذهنی		

کلی AVEEM سه‌جزه

نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد تمامی متغیرها آلفای کرونباخ قابل قبولی دارند. آزمون لوین در سطح  $p < 0/05$  معنادار نیست؛ بنابراین پیش‌فرض همسانی واریانس‌ها برقرار است.

در جدول شماره ۲ نتایج آزمون همسانی واریانس‌ها ارائه شده است. جدول زیر نشان می‌دهد

جدول شماره ۲. آزمون همسانی واریانس‌ها

آماره لوین	df1	df2	معناداری
۲/۵۴	۳	۱۴۱	۰/۰۵۶

در جدول شماره ۳ نتایج تحلیل واریانس مربوط به مقایسه میزان تعارض کار-خانواده در افراد دارای الگوی‌های کاری مختلف ارائه شده است. این جدول نشان می‌دهد تفاوت میانگین تعارض کار-خانواده در چهار الگوی رفتار کاری در سطح  $0/002$  معنادار است.

جدول شماره ۳. تحلیل آنوا مربوط به مقایسه تعارض کار-خانواده افراد دارای الگوهای کاری مختلف

متغیر	واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مقدار F	sig
بین‌گروهی	۷۰۵/۷۴	۳	۴/۸۸	۰/۰۰۳	
تعارض کار-خانواده	۶۷۸۵/۷۰	۱۴۱			
کل	۷۴۹۱/۴۴	۱۴۱			

جدول شماره ۴. آزمون تعقیبی توکی مربوط به مقایسه تعارض کار-خانواده در افراد دارای الگوهای کاری مختلف

تفاوت میانگین‌ها						میانگین در هر الگو				متغیر
<u>A-B</u>	<u>S-B</u>	<u>S-A</u>	<u>G-B</u>	<u>G-A</u>	<u>G-S</u>	<u>B</u>	<u>A</u>	<u>S</u>	<u>G</u>	
۰/۳۷	۴/۴۱	۴/۷۹	۴/۵۲	۴/۹۰	-۰/۱۱	۳۱/۲۸	۳۱/۶۵	۲۶/۸۶	۲۶/۵۷	تعارض کار-خانواده
۱/۴۱	-	-	-	-	۲/۰۱	۰/۸۲	۰/۹۴	۱/۳۸	۲/۱۱	خطای استاندارد
۰/۹۹	۱/۶۳	۱/۶۲	۱/۸۵	۱/۸۴	۱/۰۰					معناداری
	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۴						

در مقایسه با الگوی A و میانگین S در مقایسه با الگوی B است.

باتوجه به نتایج باید گفت الگوی رفتاری ای که کارکنان در مواجهه با استرس‌های شغلی در پیش می‌گیرند، می‌تواند میزان تعارض کار-خانواده آنان را تحت تأثیر قرار دهد. الگوی G و S الگوهای سلامت روان محسوب می‌شوند. طبق انتظار پژوهشگران، نتایج نشان داد این دو گروه، تعارض کار-خانواده کمتری را تجربه می‌کنند. قاعدتاً ویژگی‌های هر یک از این دو الگو، می‌تواند توجیه‌کننده این نتایج باشد؛ برای مثال همان‌گونه که پیش از این بیان شد، افراد متعلق به الگوی G علی‌رغم عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای زیاد، قادرند از سرریز شدن مسائل شغلی به سایر جنبه‌های زندگی‌شان جلوگیری کنند. همین توانایی، آنها را از تعارض کار-خانواده دور نگاه می‌دارد. تعارض کار-خانواده تعادل زیستی و روانی را بر هم می‌زند؛ حال آنکه افراد متعلق به الگوی G تعادل و ثبات روانی زیادی دارند؛ به‌علاوه نمرات افراد الگوی G در ابعاد سنجش مقاومت در برابر استرس نشان‌دهنده تمایل کم به تسلیم در برابر مسائل و مشکلات کاری و مقابله مؤثر با آنهاست (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). مجموعه این ویژگی‌ها، نشان‌دهنده سرسختی روان‌شناختی است

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد میانگین تعارض کار-خانواده در الگوی رفتار کاری G و S به‌طور معناداری کمتر از میانگین آن در A است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش‌ها نشان می‌دهد واکنش کارکنان به استرس‌های شغلی و سبک مقابله آنان با تنش‌ها و فشارهای شغلی متفاوت است (شارسمیت و فیشر، ۲۰۰۳). تعارض کار-خانواده یکی از مهم‌ترین منابع و حتی پیامدهای استرس‌ها و فشارهای شغلی است. هدف از انجام پژوهش حاضر مقایسه تعارض کار-خانواده در افراد دارای چهار نوع الگوی رفتار کاری متفاوت است که در مواجهه با استرس‌ها و فشارهای شغلی در پیش می‌گیرند. دو نوع از الگوهای رفتاری کاری (الگوی G و S) دارای سلامت روان‌اند و دو نوع دیگر (A و B) الگوهای ناسالم نامیده می‌شوند؛ زیرا اثرات نامطلوبی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارند.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد به‌طورکلی تفاوت میانگین تعارض کار-خانواده در هر یک از الگوهای رفتار کاری به صورت  $A > B > S > G$  است؛ هرچند تفاوت‌های معنادار متعلق به میانگین کمتر تعارض کار-خانواده در الگوی رفتار کاری G و S

هیجانی توانایی خوبی دارند و در بُعد تجربه حمایت اجتماعی از نمرات عالی برخوردارند (ولتمر و همکاران، ۲۰۰۸).

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد متعلق به الگوی A که بیش از هر متغیری، تجربه تعارض کار-خانواده زیاد را در آنان توجیه می‌کند، توانایی بسیار کم آنان در دوری‌گزینی هیجانی از کار است. این افراد در جدا نگه‌داشتن مسائل و مشکلات کاری از سایر حوزه‌های زندگی و جلوگیری از سرریز شدن آنها به اوقات فراغتشان توانایی کمی دارند (شارسمیت و فیشر، ۲۰۰۳)؛ به‌علاوه افراد دارای الگوی A در مقابله با استرس توانایی کم و متعاقباً سرسختی ضعیفی دارند (تمایل زیاد به تسلیم در برابر شکست، تعادل و ثبات روانی ضعیف، مقابله بی‌تأثیر با مشکلات)؛ همچنین نسبت به الگوی G و S تجربه حمایت اجتماعی کمتری دارند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸)؛ بنابراین تعارض کار-خانواده بیشتری را نسبت به الگوهای G و S تجربه خواهند کرد.

یکی از مشخصه‌های برجسته الگوی رفتار کاری B برخلاف تیپ S توانایی محدود این افراد در دور نگه‌داشتن خود از تقاضاهای کاری همراه است. این ویژگی تجربه تعارض زیاد کار-خانواده را در آنها به خوبی توجیه می‌کند؛ همچنین در ابعاد توانایی مقابله (تمایل به تسلیم، مقابله مؤثر با مسائل، تعادل و ثبات روانی) همه نمره‌ها سطح پایینی دارند. همان‌گونه که پیش از این بیان شد، تیپ مذکور با خستگی و فرسودگی، تجربه مفراط چالش و تسلیم (کناره‌گیری) مشخص می‌شود و بین این الگو با سندرم فرسودگی شغلی شباهت‌هایی به چشم می‌خورد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند بین فرسودگی شغلی و تعارض

(کوباسا،<sup>۱</sup> ۱۹۷۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهد سرسختی روان‌شناختی با تعارض کار-خانواده رابطه منفی دارد. کوباسا (۱۹۷۹)، برناس و میجر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) دریافتند سرسختی روان‌شناختی بر تعارض کار-خانواده تأثیری غیرمستقیم دارد؛ بدین صورت که سرسختی، استرس خانواده و نیز استرس شغلی کمتر را پیش‌بینی می‌کند و این امر به نوبه خود تعارض کار-خانواده کمتری را پیش‌بینی می‌کند؛ همچنین سرسختی روان‌شناختی به ارزیابی شناختی مثبت از رویدادهای استرس‌زا و درگیری در نقش‌های چندگانه منجر می‌شود و از همین طریق استرس شغلی را کاهش می‌دهد (جوانمرد، عریضی و نوری، ۱۳۹۲). استرس کمتر نیز به مدیریت بهتر حوزه‌های کاری و خانوادگی می‌انجامد و از ایجاد تداخل بین این حوزه‌ها جلوگیری می‌کند. این نکته می‌تواند تفاوت تعارض کار-خانواده تجربه‌شده بین الگوی G و A را به خوبی توجیه کند.

افراد متعلق به الگوی G نیز برخلاف الگوی A تجربه حمایت اجتماعی بسیار خوبی را دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند تعارض کار-خانواده با تجربه حمایت‌های اجتماعی رابطه منفی دارد (میشل و همکاران، ۲۰۱۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>؛ متیوس و همکاران، ۲۰۱۰<sup>۴</sup>؛ سینگ و نیاس، ۲۰۱۵<sup>۵</sup>؛ شوکلی و آلن، ۲۰۱۳<sup>۶</sup> و سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۳<sup>۷</sup>).

مهم‌ترین ویژگی الگوی S که تفاوت معنادار تجربه تعارض کار-خانواده آن با الگوی A را تبیین می‌کند، این است که افراد الگوی S در دوری‌گزینی

1. Kobasa  
2. Bernas & Major  
3. Wang et al  
4. Matthews et al  
5. Singh & Nayak  
6. Shockley & Allen  
7. Selvarajan et al

روانی در قالب استرس شغلی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۱۹)، ۸-۱۴.

عریضی، حمیدرضا و فراهانی، حجت‌الله (۱۳۸۸)، روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی (رویکردی کاربردی)، اصفهان: جهاد دانشگاهی، چاپ اول.

کلنی، سیمین دخت (۱۳۹۲)، ارزیابی و پایش سلامت روان کارکنان یک سازمان صنعتی (با استفاده از آزمون‌های AVE و MMPI)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، استاد راهنما: حمیدرضا عریضی، دانشگاه اصفهان.

کلنی، سیمین دخت؛ عریضی، حمیدرضا و نامداری، کوروش (۱۳۹۴)، ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای الگوهای رفتار کاری سالم و ناسالم، روان‌شناسی، ۱۹ (۴)، ۳۷۹-۳۶۳.

هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل؛ ارشدی، نسرين؛ بذرافکن، حسام (۱۳۹۰)، تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی، مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۱ (۳)، ۳۴۹-۳۶۵.

Ahsan, N., Zaini A. & Yong Gun Fie, D. (2009). A study of Job stress on job satisfaction among university Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 121-131.

Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and counseling*, 2(1), 1-8.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

کار-خانواده رابطه مثبتی وجود دارد (نگاه کنید به: جنسن<sup>۱</sup>؛ بلنچ و آلوجا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲ و برنشتاین و برکوویتز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). براساس الگوی شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) افراد متعلق به الگوی B تجربه حمایت اجتماعی اندکی دارند و این مسئله بر تعارض کار-خانواده تجربه شده در آنها تأثیر می‌گذارد یا آن را پیش‌بینی می‌کند (کوسک و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۱۱ و گریگز و همکاران،<sup>۵</sup> ۲۰۱۳). در این بین برخلاف انتظار، تفاوت بین الگوی G و B معنادار نیست؛ اگرچه تفاوت میانگین آنها زیاد است. ممکن است این امر به علت درجه آزادی کم و در نتیجه توان کم آزمون باشد.

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد الگوهای رفتاری‌ای که کارکنان مورد بررسی در مواجهه با تنش‌ها و فشارهای شغلی‌شان در پیش می‌گیرند، می‌تواند میزان تعارض کار-خانواده تجربه شده در آنان را پیش‌بینی کند؛ بنابراین باتوجه به آنکه شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) الگوهای رفتار کاری را تغییرپذیر می‌دانند، پیشنهاد می‌شود برای پیش‌بینی تعارض کار-خانواده در کارکنان یا حتی کاهش آن، الگوهای رفتار کاری آنان بررسی شود و مداخلاتی برای اصلاح آنها انجام گیرد.

## منابع

جوانمرد، شبنم؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۳)، رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار-خانواده باتوجه به نقش میانجی بهزیستی

<sup>1</sup>. Jensen

<sup>2</sup>. Blanch & Aluja

<sup>3</sup>. Braunstein & Bercovitz

<sup>4</sup>. Kossek et al

<sup>5</sup>. Griggs et al

- International Journal of Stress Management, 20(2), 95
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- 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). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). Type A behavior and your heart. New York: Knopf.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gencer, R. T., Boyacioglu, H., Kiremitci, O., & Dogan, B. (2010). Psychometric properties of work related behavior and experience patterns (AVEM) scale. *Journal of Education*, 38, 138-149.
- Gaither, C. A., Kahaleh, A. A., & Doucette, W. R. (2008). A modified model of pharmacists' job stress: The role of organizational, extra-role, and individual factors on work-related outcomes. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). Career 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. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Basinska, M., Anndruszkiewicz, A., & Grabowska, M. (2011). nurses' sense of coherence and their work related patterns of behaviour. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24 (3), 256 - 266.
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 79(3), 199-204.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. *Handbook of work stress*, 113-147.
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170-178.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 national study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial Issues*, 175-190.
- Braunstein-Bercovitz, H. (2013). A multidimensional mediating model of perceived resource gain, work-family conflict sources, and burnout.

- fields. How to live healthily in palliative medicine? *Advances in Palliative Medicine*, 6, 131-135.
- Long, C. S., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *International Business Management*, 10(3), 176-182.
- Maslach, C. (1982). Burnout: a social psychological analysis. In J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions* (pp. 30-53). Parke Ridge, UK: London House Press.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78-90.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
- Muszalska, M., Krajnik, M., & Rogiewicz, M. (2007). Does the palliative medicine specialist cope better with stress than an anaesthetist, surgeon or general practitioner? A study on job-related experience and behaviour patterns. *Advances in Palliative Medicine*, 6, 69-74.
- Namasivayam, K., Miao, L., & Zhao, X. (2007). An investigation of the relationships between compensation practices and firm performance in the US hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 574-587.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion management. FortWorth: The Dryden Press.
- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 59-68.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 11
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Jensen, M. T. (2014). Exploring business travel with work-family conflict and the emotional exhaustion component of burnout as outcome variables: The job demands-resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 497-510.
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18, 429-437.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.
- Krajnik, M., Muszalska, M., & Rogiewicz, M. (2007). A comparative analysis of the mental health of medical practitioners specializing in different

- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work-family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 262.
- Schulz, M., Damkröger, A., Voltmer, E., Löwe, B., Driessen, M., Ward, M., & Wingenfeld, K. (2011). Work-related behaviour and experience pattern in nurses: impact on physical and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing, 18*(5), 411-417.
- Siegrist, J. (1991). Contributions of sociology to the prediction of heart disease and their implications for public health. *European Journal of Public Health, 1*, 10-21.
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials: Moderating role of social support. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 38*(4), 738-753.
- Voltmer, E., Kieschke, U., & Spahn, C. (2007). Work-related behaviour and experience patterns of physicians compared to other professions. *Swiss Medicine Wkly, 137*, 448 – 453.
- Voltmer, E., Kötter, T., & Spahn, C. (2012). Perceived medical school stress and the development of behavior and experience patterns in German medical students. *Medical teacher, 34*(10), 840-847.
- Voltmer, E., Schauer, I., Schröder, H., & Spahn, C. (2008). Musicians and Physicians—A Comparison of Psychosocial Strain Patterns and Resources. *Medical Problems of Performing Artists, 164-168*.
- Voltmer, E., Spahn, C., Schaarschmidt, U., & Kieschke, U. (2011). Work-related behavior and experience patterns of entrepreneurs compared to teachers and physicians. *International Archives of effects of leaders. Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 18-29.
- Panorama, M. & Jdaitawi, M. T. (2011). Relationship between emotional intelligence and work family conflict of university staff in Indonesia. *Proceeding of the International Conference on Social Science, Economics and Art*, pp. 272-277.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research, 65*(1), 22-28.
- Rogińska, T., Gaida, W. (2001). *Strategy of coping with a mental burden in workplace*. Zielona Góra: WSP.
- Rothland, M. (2012). The professional motivation, job-related beliefs and patterns of work-related coping behaviour of teacher training students. *Teachers' pedagogical beliefs. definition and operationalisation—connections to knowledge and performance—development and change, 71-90*.
- Ru Hsu, Y. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International journal of manpower, 32*(2), 233-248.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2003). *AVEM e Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster [AVEM e Patterns of work-related coping behavior]* (2nd ed.). Frankfurt/M, Germany: Swets & Zeitlinger.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (2006). *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM [Occupational Stress and Coping Inventory]*. Frankfurt: Harcourt Assessment.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 486-499.



- moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 377.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.
- occupational and environmental health*, 84(5), 479-490.
- Voydanoff, P. (2005a). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issue*, 26(3), 395-417.
- Voydanoff, P. (2005b). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2010). Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level

