

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۹/۱۸

تاریخ بررسی مقاله: ۹۰/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۰۹/۳۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی

(علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۲

دوره‌ی چهارم، سال ۲۰-۳، شماره‌ی ۲

صص: ۱۶۱-۱۷۸

بررسی اثربخشی آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر رضایت زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان

مرضیه ملکیها*

محمدرضا عابدی**

ایران باغبان***

عباس جوهری****

مریم فاتحی‌زاده*****

چکیده

در سال‌های گذشته تحقیقات زیادی در خصوص مطالعه‌ی تعارض کار-خانواده، خانواده-کار، پیشایندها، پیامدها و تأثیر این تعارض بر افراد جامعه و سازمان‌ها انجام شده است اما تعداد کمی از پژوهش‌ها به بررسی تأثیر مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد پرداخته‌اند. لذا این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر رضایت زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان انجام شد. این پژوهش از نوع آزمایشی همراه با گروه آزمایش و کنترل است. نمونه پژوهش شامل ۶۲ نفر از زنان شاغل دانشگاه اصفهان بودند که بطور تصادفی در گروه آزمایش (۳۱ نفر) و گروه کنترل (۳۱ نفر) جایگزین شدند. در ابتدای پژوهش میزان تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و رضایت زناشویی در بین دو گروه آزمایش و کنترل مورد سنجش قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه تعارض کار-خانواده نت مایر و رضایت زناشویی اینریچ جمع‌آوری و با استفاده از آمار توصیفی، تحلیل کواریانس و کواریانس چند متغیری مورد تجزیه و

* دانشجوی دکترای مشاوره‌ی شغلی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) Dr.M.Malekiha@gmail.com

m.r.abedi@edu.ac.ir

** دانشیار دانشگاه اصفهان، گروه مشاوره

I_baghban@yahoo.com

*** دانشیار دانشگاه اصفهان، گروه مشاوره

abbasj@cameron.edu

**** دانشیار دانشگاه کامرون، گروه تکنولوژی

M_fatehizade@gmail.com

***** دانشیار دانشگاه اصفهان، گروه مشاوره

تحلیل قرار گرفت. در گروه آزمایش به مدت ۷ جلسه برنامه آموزش مدیریت تعارض اجرا گردید و مجدداً میزان تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و رضایت زناشویی در بین دو گروه آزمایش و کنترل مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تفاوت معناداری را بین گروه در زمینه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و میزان رضایت زناشویی نشان داد ($P < 0/01$). در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که با ارا به مداخلات لازم جهت کمک به کارکنان در تسهیل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار می‌توان از عوارض سوء این تعارض بر زندگی خانوادگی آنها کاست و شاهد افزایش رضایت کارکنان از این بعد زندگی‌شان بود.

کلید واژگان: تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار، رضایت زناشویی، مدیریت تعارض، تعارض نقش‌های چندگانه

مقدمه

پدیده کار و اشتغال از ابتدای زندگی بشر مورد توجه بوده است. از دیر باز زنان همپای مردان بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول به کار بوده‌اند. با صنعتی شدن جوامع و رو به رشد شدن تکنولوژی، به نظر می‌رسد دیگر خانواده‌ها نمی‌توانند به درآمد مرد تکیه داشته باشند. در اکثر جوامع زن نیز مانند مرد در بیرون از خانه مشغول به کار است (وایدانوف^۱، ۲۰۰۴). توسعه تکنولوژی، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به تخصص‌های مختلف و بهبود وضع کار از یک سو و علاقه زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر منجر به افزایش فعالیت زنان در عرصه‌ی اشتغال شده است. اما در مقابل، زنان امروزه با پدیده‌ایی بنام تعارض کار-خانواده^۲ و خانواده-کار^۳ مواجه شده‌اند. یکی از رایج‌ترین تعاریف از تعارض کار-خانواده که در غالب تحقیقات به آن استناد شده است مربوط به گرین هاوز و بیوتل^۴ (۱۹۸۵) است. مطابق با این تعریف تعارض کار-خانواده، نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو طرف ناهم‌ساز می‌باشد، بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (رستگار خالد، ۱۳۸۵). گرینهاوس و بیوتل بین سه نوع تعارض عمده شامل تعارض مبتنی بر

-
- 1- Voyddannoff
 - 2- work-family conflict
 - 3- family-work conflict
 - 4- Greenhous & Beuteell

زمان^۱، تعارض مبتنی بر فشار^۲ و تعارض مبتنی بر رفتار^۳ تمایز قایل شده‌اند را تشخیص می‌دهند (به نقل از آیکان^۴، ۲۰۰۵).

الف) تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض، پیامد رقابت نقش‌های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است حال آنکه نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داد.

ب) تعارض مبتنی بر فشار: این تعارض زمانی وجود می‌آید که فشار حاصله در یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر اثر می‌گذارد، ناسازگاری نقش‌ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را دشوار می‌سازد.

ج) تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض، الگوهای ویژه‌ای از رفتار در نقش معینی با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود.

تعارض کار-خانواده و خانواده-کار برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه دارای اهمیت است. برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری و اشتیاق شغلی کارکنان (بروملیس و همکاران^۵، ۲۰۱۲)، کاهش رضایت شغلی (آندرسون و همکاران^۶، ۲۰۰۲؛ نت مایر و همکاران^۷، ۲۰۰۵؛ تامسون و پروتاس^۸، ۲۰۰۵)، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار (آلن و همکاران^۹، ۲۰۰۰؛ بویار و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ کوهن و کرچمایر^{۱۱}، ۲۰۰۵)، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی (هوگان و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۶؛ کارلسون و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۰) توأم بوده است و برای افراد به این دلیل که به عنوان منبع استرس محسوب می‌شود و با پیامدهایی منفی از قبیل افزایش خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل (آلن و همکاران، ۲۰۰۰؛ وسترینگ و

- 1- time-based conflict
- 2- strain-based conflict
- 3- behavior-based conflict
- 4- Aycan
- 5- Brummelhuis et al
- 6- Anderson et al
- 7- Netmeyer et al
- 8- Thompson & Protas
- 9- Allen et al
- 10- Boyar et al
- 11- Cohen & Kirchmeyer
- 12- Hogan et al
- 13- Carelson et al

ریان^۱، (۲۰۱۱)، انجام وظایف والدینی و همسری بصورتی ناکارآمد (دی و چامبرلین^۲، ۲۰۰۶)، کاهش رضایت زناشویی و بهداشت روانی (آلن و همکاران، ۲۰۱۲) همراه است.

زندگی شغلی و زندگی خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه بشمار می‌آید. در حقیقت رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می‌باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آن نه تنها گریبانگیر خود فرد می‌گردد بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه نیز بی‌نصیب نخواهد ماند. امروزه تحقیقات بسیاری در خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده است و این نشانه اهمیت و ضرورت این دو جزء مهم زندگی می‌باشد. یکی از حوزه‌هایی که تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر آن اثرگذار می‌باشد حوزه‌ی رضایت زناشویی می‌باشد (کو و زوها^۳، ۲۰۱۲).

وینچ^۴ (۱۹۸۵، به نقل از سلیمانیان، ۱۳۷۳) معتقد است که رضایت زناشویی انطباق بین وضعیت موجود و وضعیتی که مورد انتظار است می‌باشد. طبق این تعریف رضایت زناشویی وقتی وجود دارد که وضعیت موجود فرد در رابطه با رضایت مورد انتظار او باشد. وینچ، هشت معیار رضایت زناشویی را که در دهه‌های گذشته بکار رفته‌اند را مشخص کرده است که شامل ثبات، انتظارات اجتماعی، رشد شخصیت، مصاحبت، شادی، رضایت، سازگاری و یکپارچگی می‌باشد. نکته قابل توجه، عدم ثبات رضایت زناشویی در طول دوره‌های مختلف زندگی است که این امر به عوامل محیطی و شغلی هم توجه دارد. به عبارت دیگر رضایت زناشویی می‌تواند به طور مستقیم از مسائل شغلی اثر پذیرد (یاواس و همکاران^۵، ۲۰۰۸). تعارض کار- خانواده و خانواده- کار یکی از جمله عواملی است که می‌تواند مستقیماً از حوزه‌ی رضایت زناشویی کارکنان اثر پذیرد (کو و زوها، ۲۰۱۲؛ پی سارسکی و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ مگناس و ویس واران^۷، ۲۰۰۹). ماتاس و همکاران^۸ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی نقش تعارض کار-

- 1- Westring & Ryan
- 2- Day & Chamberlain
- 3- Qu & Zhao
- 4- Winche
- 5- Yavas et al
- 6- Pisarski et al
- 7- Magnus & Viswesvaran
- 8- Matthews et al

خانواده بر میزان رضایت کارکنان پرداختند. آنها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین میزان رضایت زناشویی کارکنانی که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار را تجربه نموده‌اند در مقایسه با کارکنانی که این تعارض را تجربه نکرده‌اند تفاوت معناداری وجود دارد. در پژوهشی فراتحلیل، آلن و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی پیامدهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار پرداختند. مطابق با یافته‌های به دست آمده از این فراتحلیل کاهش رضایت زناشویی یکی از پیامدهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار است که توسط پژوهش‌های متعدد (کو و زوها، ۲۰۱۲؛ وسترینگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ مک نامار و همکاران^۱، ۲۰۱۱؛ دی و چامبرلین، ۲۰۰۶) مورد تأیید قرار گرفته است. بنا به نظر گاتمن^۲ (۱۹۹۳) کاهش کیفیت ارتباطات زوجین، تعارضات زناشویی، خستگی و دلزدگی از کار و کاهش حضور همسر در خانه، خصومت، روان رنجوری و استرس روزانه برای زنان (برای انجام وظایف منزل) از جمله پیامدهای تعارضات بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است. آیکان (۲۰۰۵) معتقد است که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با شرایط منفی خانوادگی نظیر نارضایتی، برآشفتگی خانوادگی و عملکرد ضعیف نقش خانوادگی که همه نهایتاً منجر به کاهش رضایت زناشویی می‌شود، رابطه دارد. پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده بسیاری از پژوهشگران را بر آن داشته است تا با ابداع برنامه‌های مداخله‌ای به جلوگیری از این تعارض و کاهش اثرات آن بپردازند.

در مجموع با بررسی پیشینه‌ی پژوهشی می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها دارای اثرات منفی فراوانی می‌باشد. طیف وسیعی از پژوهش‌ها به بررسی پیشایندها و پیامدهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در حوزه‌ی زندگی شغلی و خانوادگی کارکنان پرداخته‌اند و در کمتر پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر در مدیریت تعارض پرداخته شده است. از سویی دیگر با توجه به این که در کشور روز به روز بر تعداد زنان شاغل افزوده می‌شود اما تاکنون پژوهشی جهت تدوین مداخلات لازم برای کمک به کارکنان در مدیریت و کاهش اثرات سوء این تعارض در زندگی افراد شاغل صورت نگرفته است. لذا با توجه به پیامدهای زیانبار تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر ابعاد مختلف زندگی، مانند رضایت کارکنان این پژوهش با هدف پاسخگویی به این سؤال که

1- Mc Namar et al

2- Gottman

آیا آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده بر افزایش رضایت زناشویی و کاهش تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار مؤثر است؟

روش پژوهش

روش این تحقیق آزمایشی است که به صورت میدانی و با استفاده از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل انجام گرفته است. در این پژوهش برنامه‌ی آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در طی ۷ جلسه، هر هفته یک جلسه و هر جلسه به مدت ۲ ساعت برای افراد گروه آزمایش طراحی و اجرا شده است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۶-۱۳۸۷ بودند. برای گردآوری نمونه مورد نیاز پژوهش با هماهنگی مرکز مشاوره دانشگاه اصفهان، در سایت دانشگاه اطلاعیه‌ای در خصوص موضوع، زمان، مکان و شرایط ثبت نام برای شرکت در جلسات آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده برای آگاهی افراد صادر شد. پس از آن طی برگزاری جلسه‌ای برای معرفی اجمالی موضوع و محورهای جلسات آموزشی و طرح پژوهش برای کلیه افراد حاضر در جلسه ۷۱ نفر انتخاب و از داوطلبین واجد شرایط ثبت نام به عمل آمد. از بین لیست داوطلبان، به صورت تصادفی ۳۱ نفر در گروه آزمایش و ۳۱ نفر در گروه کنترل گمارده شدند. باقی مانده افراد (۹ نفر) تمایلی برای شرکت در جلسات آموزشی نداشتند لذا از جریان پژوهش حذف شدند. ملاک‌های ورود عبارت بودند از: داشتن حداقل مدرک دیپلم، و طول مدت ازدواج بالاتر از سه سال، شرایط خروج عبارت بودن از: اختلالات حاد روانشناختی، اعتیاد و مصرف دارو.

میانگین و انحراف استاندارد سن اعضای گروه آزمایش ۴۱/۳۳ و ۴/۳۳ و میانگین و انحراف استاندارد سن اعضای گروه کنترل ۴۱/۲۱ و ۴/۰۸ بود. در گروه آزمایش ۱۳/۳ درصد (۳ نفر) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۵۳/۳ درصد (۱۵ نفر) فوق دیپلم و ۳۳/۳ درصد (۳۱ نفر) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بودند. در گروه کنترل ۱۳/۳ درصد (۳ نفر) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۵ درصد (۱۳ نفر) فوق دیپلم و ۶۱/۷ درصد (۱۵ نفر) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بودند.

شرح جلسات مداخلات

جلسه	هدف	محتوا
اول	آشنایی با قواعد و ساختار جلسات	اجرای پیش آزمون، بیان قواعد و هنجارهای گروه، مروری بر ساختار جلسات و آشنایی اعضا با موضوعات کلی مطرح شده در جلسات آتی، بررسی پیشنهادات اعضا برای موضوعات احتمالی مطرح شده در جلسات آینده، کمک به اعضا برای مشارکت در گروه (تشویق اعضا از طریق بیان پیشنهادات و نظرات)، ایجاد انگیزه در اعضا، ارایه تکلیف
دوم	تعارض کار-خانواده، ریشه‌ها و آسیب‌ها	آشنایی اعضا با نحوه ایجاد تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، تعریف تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، بیان انواع تعارض کار-خانواده، ارایه تکلیف
سوم	منابع و پیشایندهای ایجاد کننده تعارض کار-خانواده و خانواده-کار	مرور جلسه‌ی قبل، بیان پیشایندهای ایجاد کننده تعارض کار-خانواده، معرفی مدل آسیب‌شناسی تعارض کار-خانواده، ارایه تکلیف
چهارم	پیامدهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار	مرور جلسه‌ی قبل، بیان پیامدها و آسیب‌های تعارض کار-خانواده، شناسایی انواع واکنش‌های افراد نسبت به این نوع تعارض تعارض، ارایه تکلیف
پنجم	ضرورت حل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار	مرور جلسه‌ی قبل، آشنایی با افرادی که بیشتر در معرض تعارض کار-خانواده هستند، آشنایی افراد با ضرورت حل تعارض کار-خانواده، مزایای مقابله‌ی مؤثر با این تعارض، ارایه تکلیف
ششم	راهکارهای کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار	مرور جلسه‌ی قبل، ارایه راهکارهای کاهش تعارض کار-خانواده، خانواده-کار، ترغیب افراد برای یافتن راه حل‌های دیگر، ارایه تکلیف
هفتم	جمع‌بندی	مرور کلیه‌ی جلسات، دریافت بازخورد از کلیه‌ی افراد گروه در خصوص میزان اثربخشی مداخلات ارایه شده، اجرای پس آزمون

ابزار

- ۱- پرسشنامه تعارض کار-خانواده نت مایر و مک ماریان^۱: این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال است که پنج سؤال اول آن تعارض کار-خانواده و پنج سؤال دوم آن تعارض خانواده-کار را بررسی می‌کند. این پرسشنامه دارای پنج گزینه‌ی "کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم،

1 - Net Maier & Mca Marian s Work-Family Conflict Scale

موافقم، کاملاً موافقم" است و نمره‌گذاری این پرسشنامه مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) می‌باشد. حداقل نمره در هر دو قسمت پرسشنامه ۵ و حداکثر ۲۵ می‌باشد (امیرسالاری، ۱۳۸۶). در پژوهشی ادکینز و پرماکس^۱ (۲۰۱۲) پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۹۱ و برای قسمت دوم آن ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند. در ایران این پرسشنامه توسط فاتحی‌زاده (۱۳۸۶) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایایی قسمت اول پرسشنامه در ایران با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است. روایی همگرایی این پرسشنامه با مقیاس تعارض نقش (کوپلمن، گرینهاوس و کونولی^۲، ۱۹۸۳، به نقل از فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶) برابر با ۰/۷۵ برای قسمت اول و ۰/۸۱ برای قسمت دوم و روایی واگرایی این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی رضایت از خانواده (اسپکتور و برانیک^۳، ۲۰۰۳، به نقل از فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶) به ترتیب برابر با ۰/۷۵- برای قسمت اول و ۰/۷۴- برای قسمت دوم پرسشنامه گزارش شده است.

۲- پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ^۴: در این پژوهش برای سنجش رضایت زناشویی

از پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ (فرم کوتاه) استفاده شده است. فرم اصلی این پرسشنامه از ۱۱۵ سؤال بسته و ۱۲ مقیاس تشکیل شده است. اولسون و همکاران (اولسون^۵، ۱۹۸۹، به نقل از فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶) اعتبار این پرسشنامه را با ضریب آلفا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. فرم کوتاهی از این پرسشنامه تهیه کرد که دارای ۴۷ سؤال می‌باشد. اعتبار این فرم کوتاه از طریق آلفا ۰/۹۵ و روایی همگرایی آن با پرسشنامه‌ی رضایت از زندگی ۰/۸۹ گزارش شده است (فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶). نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) است. حداقل نمره ۴۷ امتیاز و حداکثر ۲۳۵ امتیاز می‌باشد (فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶).

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ و ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های رضایت زناشویی، تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده- کار را در پیش آزمون و پس آزمون را نشان می‌دهد.

-
- 1 - Adkins & Premeaux
 - 2- Kopelman, Greenhaus, & Conoly
 - 3- Spector & Brannick
 - 4- Enrich Marital Satisfaction Scale
 - 5- Olson

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره‌های رضایت زناشویی، تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار دو گروه در پیش آزمون

تعارض خانواده- کار		تعارض کار- خانواده		رضایت زناشویی		متغیر ←
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	شاخص ←
۳۳/۰۹	۱۳۴/۴۷	۳۲/۴۱	۱۳۲/۸۹	۳۸/۴۱	۱۸۳/۵۱	آزمایش
۳۸/۳۱	۱۴۵/۸	۳۳/۰۹	۱۳۴/۴۷	۳۵/۵۶	۱۲۳/۸۶	کنترل

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمره‌های رضایت زناشویی، تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار دو گروه در پس آزمون

تعارض خانواده- کار		تعارض کار- خانواده		رضایت زناشویی		متغیر ←
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	شاخص ←
۲۴/۸۹	۱۰۷/۹۳	۲۶/۹۳	۱۲۰/۰۱	۳۶/۹۳	۲۱۱/۴۰	آزمایش
۳۷/۶۹	۱۴۳/۱۰	۲۳/۹۹	۱۰۳/۸۶	۳۲/۹۹	۱۹۱/۶۱	کنترل

به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه به لحاظ میزان رضایت زناشویی و انواع تعارض از تحلیل کواریانس استفاده شد. پیش از بیان نتایج حاصل از تحلیل کواریانس، لازم است مفروضه‌های مربوط به این روش تحلیل آورده شود.

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌های متغیرهای پژوهش در گروههای آزمایش و کنترل

سطح معناداری	F	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	متغیرها
۰/۵۸	۰/۳۰۹	۴۲	۱	رضایت زناشویی
۰/۱۳	۱/۸۴	۴۲	۱	تعارض کار- خانواده
۰/۲۱	۱/۰۹	۴۲	۱	تعارض خانواده- کار

جدول ۳ نتایج آزمون لوین را برای بررسی همگنی واریانس‌های متغیرهای پژوهش در گروههای آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد. همچنین نتایج این جدول نشان می‌دهد که بین گروه آزمایش و کنترل از نظر واریانس‌های متغیرهای پژوهش تفاوت معناداری وجود ندارد بنابراین مفروضه‌ی یکسانی واریانس‌ها تایید شد. جدول ۴ نتایج حاصل از آزمون همگنی

جدول ۴. نتایج همگنی شیب‌های رگرسیون بین متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون) و وابسته (پس‌آزمون) در سطوح عامل (گروه‌های آزمایش و کنترل)

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	پس‌آزمون‌ها	تعامل پیش‌آزمون‌ها در سطوح عامل با
۰/۹۸	۰/۰۷	۱/۲۴	۲	۲/۴۸	رضایت زناشویی	
۰/۶۵	۰/۰۹	۱/۷۴	۲	۳/۴۹	تعارض کار-خانواده	
۰/۸۵	۰/۰۶	۰/۳۵	۲	۰/۷	تعارض خانواده-کار	

شیب‌های رگرسیون (مفروضه‌ی دیگر تحلیل کواریانس) را در گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود تعامل پیش‌آزمون‌ها و پس‌آزمون‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل معنی‌دار نیست. بنابراین فرض همگنی رگرسیون‌ها رعایت شده است. برای بررسی تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و افزایش رضایت زناشویی از آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از تحلیل کواریانس چند متغیری بر روی میانگین‌های متغیرهای وابسته (رضایت زناشویی، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار) در گروه‌های آزمایش و کنترل

سطح معناداری	توان آماری	اندازه اثر	df خطا	df فرضیه	F	مقدار	نام آزمون
$p < 0/001$	۱	۰/۸۵	۱۵	۳	۲۱/۳۲	۰/۸۵	اثر پیلاپی
$P < 0/001$	۱	۰/۸۵	۱۵	۳	۲۱/۳۲	۰/۱۸	لامبدای ویلکز
$p < 0/001$	۱	۰/۸۵	۱۵	۳	۲۱/۳۲	۵/۳۵	اثر هتلینگ
$p < 0/001$	۱	۰/۸۵	۱۵	۳	۲۱/۳۲	۶/۷۳	بزرگترین ریشه روی

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین نمره‌های پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل، حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد. جهت پی بردن محل تفاوت، تحلیل کواریانس‌های یک‌راهه در متن مانکوا روی متغیرهای وابسته انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه آزمایش و گروه کنترل در مرحله‌ی پس

جدول ۶. نتایج حاصل از تحلیل آنکوا در متن مانکوا بر روی میانگین‌های متغیرهای وابسته در گروه آزمایش و کنترل در مرحله‌ی پس آزمون

نام آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	سطح معناداری
رضایت زناشویی	۴۱۱۸۶/۵۲	۱	۴۱۱۸۶/۵۲	۱۶/۶۷	۰/۸۰	۱	۰/۰۰
تعارض کار- خانواده	۳۲۹/۵۹	۱	۳۲۹/۵۹	۳۰/۸۷	۰/۴۳	۱	۰/۰۰
تعارض خانواده- کار	۷۸۵/۶۴	۱	۷۸۵/۶۴	۱۱۹/۲۴	۰/۶۸	۰/۹۹	۰/۰۰۱

آزمون، از لحاظ متغیرهای رضایت زناشویی، تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار در سطح مورد نظر ($p < 0/05$) معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده خانواده- کار و افزایش رضایت زناشویی زنان شاغل بود. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین نمرات آزمودن‌های گروه آزمایش و گواه در مرحله پس آزمون وجود دارد. یعنی آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده بر افزایش رضایت زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان مؤثر بوده است. این یافته‌ی پژوهش هماهنگ با پیشنهادی نظری و همسو با نتایج پژوهش‌های تجربی (از جمله ورکراسین و همکاران^۱، ۲۰۱۱؛ لیو و لائو^۲، ۲۰۱۱؛ میشل و همکاران^۳، ۲۰۰۹؛ ایکس^۴، ۲۰۰۸؛ ویلکسون^۵، ۲۰۰۸؛ کاریک و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ ایز و همکاران^۷، ۲۰۰۷؛ تامپسون و همکاران^۸، ۲۰۰۷، کارلسون و فروان^۹، ۲۰۰۳؛ آری^{۱۰}، ۱۹۹۹؛ گاتک و همکاران^{۱۱}، ۱۹۹۱) همخوان است. برای مثال کو و زوها (۲۰۱۲) در پژوهش خود به

- 1- Vercruyssen et al
- 2- Liu & Low
- 3- Michel et al
- 4- Xie et al
- 5- Wilknsn et al
- 6- Korabik et al
- 7- Ilies et al
- 8- Thompson et al
- 9- Carelson & Frone
- 10- Aryee
- 11- Gutek et al

بررسی مداخلات سازمانی و فردی در تسهیل مدیریت تعارض کار- خانواده پرداختند. آنها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین رضایت زناشویی افراد دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد که این یافته با یافته‌ی پژوهش فعلی هم خوان است. بهسن^۱ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مداخلات تسهیل تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی کارکنان پرداخت. وی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که حوزه‌ی رضایت از زندگی شغلی و زناشویی مستقیماً از تعارض کار- خانواده اثر می‌پذیرد و لذا مداخلات آموزش داده شده به کارکنان می‌تواند بر رضایت کارکنان تأثیرگذار باشد.

بندر و هیوود^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که از طریق کاهش و تعدیل انتظارات خانوادگی و افزایش میزان حضور همسر در خانواده، ایجاد تعادل در میزان نوبت کاری همسر یا افزایش میزان حضور همسر در خانه در یک شبانه روز، تعدیل حجم وظایف خانوادگی فرد و تجدیدنظر و بازنگری در الگوی توزیع وظایف خانوادگی بین زوجین می‌تواند از میزان تعارض کار- خانواده و خانواده- کار کاست و بر میزان رضایت زناشویی زوجین افزود. مطابق با نتایج پژوهش جونز و اسلون^۳ (۲۰۰۴) افرادی که موفق به کاهش میزان تعارض کار- خانواده و خانواده- کار شده‌اند، بطور چشمگیری به میزان بالایی از رضایتمندی زناشویی دست یافته‌اند اما افرادی که قادر به کاهش این تعارض نگشته‌اند، تغییری در میزان رضایت آنان حاصل نشده است (برادبری و همکاران^۴، ۲۰۰۰).

علاوه بر این نتایج نشان دادند که تفاوت معناداری بین نمره‌های آزمودن‌های گروه آزمایش و گواه در مرحله پس از آزمون از نظر تعارض کار- خانواده و خانواده- کار وجود دارد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که برنامه آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده مؤثر بوده است. این یافته‌ی پژوهش همخوان با یافته‌ی پژوهش‌های قبلی (میشل و همکاران^۵، ۲۰۰۹؛ یاواس و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ سانگ و همکاران^۷، ۲۰۰۸؛ وارنر و همکاران^۸،

-
- 1- Behson
 - 2- Bender & Heywood
 - 3- Jonse & Slone
 - 4- Bradbury et al
 - 5- Michel et al
 - 6- Yavas et a
 - 7- Song et al
 - 8- Warner et al

۲۰۰۹؛ وانگ و کو^۱، ۲۰۰۹؛ لاپیر و همکاران^۲، ۲۰۰۸؛ کاراتپ و بادر^۳، ۲۰۰۶؛ کارتپ و یولداگ^۴، ۲۰۰۸؛ لینگ و پاول^۵، ۲۰۰۱) همخوان است. برای مثال سومچ و دراج-زاهوی^۶ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی اثربخشی راهبردهای تسهیل مدیریت تعارض کار-خانواده بر نمونه‌ای از کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از متمر ثمر بودن راهبردهای آموزش داده شده به کارکنان می‌باشد. در پژوهشی دیگر تامپسون و همکاران^۷ (۲۰۰۷) به بررسی اثربخشی الگویی تدوین شده جهت مدیریت تعارض کار-خانواده پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین میانگین نمره‌های گروه آزمایش و کنترل در بُعد تعارض کار-خانواده تفاوت معناداری وجود دارد. روتندو و همکاران^۸ (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر راهبردهای مقابله با تعارض نقش‌های چندگانه من جمله نقش شغلی و خانوادگی پرداختند. آنها نقش راهبردهای سازمانی و فردی در تسهیل تعارض را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از مفید بودن راهبردهای سازمانی و فردی بود. مسمر-مگانز و ویس وس واران^۹ (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت تعارض کار-خانواده پرداختند. آنها در پژوهش خود عواملی را مورد بررسی قرار دادند که در کاهش تعارض کار-خانواده مؤثر است. انواع حمایت‌ها (حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی شامل خط و مشی‌های سازمان و حمایت سرپرست، حمایت ابزاری و عاطفی همسر، حمایت از سوی خانواده اصلی)، مدیریت زمان، تقسیم وظایف بین همسران، افزایش باور خودکارآمدی در حل تعارض، اولویت‌بندی وظایف به ترتیب اهمیت و بر حسب نیاز و تقسیم زمان و انرژی فی ما بین وظایف من جمله راهبردهای ذکر شده توسط این محققان می‌باشد.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که با توجه با روند رو به رشد تعداد زنان و مردان در جمعیت نیروی کار کشور و با توجه به تغییرات ایجاد شده در ماهیت کار، ساعات کاری و

- 1- Wong & Ko
- 2- Lapierre et al
- 3- Karatepe & Baddar
- 4- Karatepe & Uludag
- 5- Ling & Powell
- 6- Somech & Drach-Zahavy
- 7- Thompson et al
- 8- Rotondo et al
- 9- Mesmer-Magnus & Viswesvaran

سایر ابعاد کار مرز بین زندگی شغلی و خانوادگی کمرنگ‌تر شده است و احتمال تجربه کردن این تعارض از سوی افراد شاغل در مقایسه با قبل افزایش یابد (ملکیها، ۱۳۸۷). نتیجه‌ی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با آموزش مداخلات لازم به کارکنان می‌توان به کارکنان جهت تسهیل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار کمک نمود و از اثرات سوء این تعارض بر زندگی شغلی و خانوادگی کارکنان کاست. لذا به منظور غنی‌تر شدن مداخلات در این حوزه پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی در این زمینه به تدوین الگویی بومی جهت تسهیل تعارض کار-خانواده، خانواده-کار پرداخته شود. ریزش افراد حاضر در گروه آزمایش، مهمترین محدودیت پژوهش حاضر بود.

تشکر و قدردانی

در پایان لازم است که از کلیه کارمندان دانشگاه اصفهان که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی نماییم.

منابع

فارسی

- امیرسالاری، یعقوب (۱۳۸۶). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). کار-خانواده-جنسیت. تهران، انتشارات شورای فرهنگی، اجتماعی زنان.
- سلیمانیان، عنایت الله (۱۳۷۳). بررسی تأثیر تفکرات غیرمنطقی (بر اساس رویکرد شناختی) بر نارضایتی زنانسووی. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۶). بررسی رابطه حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده در زنان شاغل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره‌ی اول، سال اول، صص ۱۱-۳.
- ملکیها، مرضیه (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده، رضایت شغلی و زنانسووی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

لاتین

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work- family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 380 - 389.
- Allen, D. T., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work- family conflict: A meta- analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 17-26.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Kinks to work-family conflict and job- related outcomes. *Journal of Management, 28*, 787 - 810.
- Aryee, S. (1999). Role stressor enter role conflict and wellbeing. The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of child care, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and woman: The case of turkey. Sex roles. *Journal of Resaerch, 57*, 31-42.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 487-500.
- Bender, L., & Heywood, G. (2005). Work-family culture and climate. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P. J., & Pearson, A., W. (2005). The effects of work-family conflict and family- work conflict on nonattachment behaviors. *Journal of Business Research, 58*, 919-925.
- Bradbury, S., Fincham, K. M., & Beach, Z. (2000). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 462-476.
- Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2012). Is family-to-work interference related to co-workers work outcomes? *Journal of Vocational Behavior, 77*, 461-469.
- Carelson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*, 212 - 535.

- 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.
- Cohen, A., & Kirchmeyer, C. (2005). A cross-cultural study of the work/non-work interface among Israel nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 537-567.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Gottman H. (1993). Role strain on working mothers. *Journal of Applied Psychology*, 69, 31-43.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 79-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G., Jenkins, M., & Wambold, S. (2006). The impact of occupational stress on correctional staff organizational commitment. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22 (1), 44-62.
- Ilies, R., Schwind, K., Wagner, D. T., Johnson, M., De Rue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social activities at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368-1379.
- Jonse, R., & Slone, K. (2004). Work, home: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface. *International Journal of Hospitality Management*, 27 (1), 30-41.
- Karatepe, O. M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees work-family conflict and family work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017-1028.
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of work-family intergration: Research, theory, and best practices*. Academic Press Whitehead, London.
- Lapierre, L. M., & et al. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Applied Psychology*, 27, 23-35.

- Ling, Y., & Powell, G. N. (2001). Work-family conflict in contemporary China: Beyond an American-based model. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1 (3), 357-373.
- Liu, J. Y., & Low, S. P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *International Journal of Project Management*, 29, 117-128.
- Magnus, J. M., & Viswesvaran, C. (2009). The role the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 5, 213- 224.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). *Journal of Vocational Behavior*, 79, 78-90.
- McNamara, M., Bohle, P., & Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work- life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42, 225-232.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work- to- family and family- to- work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affected all along? A test of work- to- family and family – to – work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47, 163- 168.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. I., & Pulling. C. (2005). Conflicts in the work- family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130- 143.
- Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shift workers. *Applied Ergonomics*, 39, 580-588.
- Qu, H., & Zhao, X. (2012). Employees work-family moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28.
- Rotondo, D. M., Carlson, D, S., & Kincaid , J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275-296.
- Somechs, A., & Drach-Zahavy, A. (2006). *How to balance work-family conflict: Towards context specific coping strategy taxonomy*. Annual Meeting of the Academy of Management., Atlanta.
- Song, Z., Foo, M. D., & Uy, M. A. (2008). Mood spillover and crossover among dual-earner couples: A cell phone event sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 93, 443-452.

- Thompson, C., A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (4), 100-118.
- Thompson, C. A., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., & Andereassi, J. K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. *Researching occupational Stress and Well Being, 6*, 73- 113.
- Vercruyssen, A., Roose, H., & De Putte, B. V. (2011). Underestimating busyness: Indications of nonresponse bias due to work- family conflict and time pressure. *Social Science Research, 25*, 1691-1701.
- Voydanoff, P. (2004). *Work, family, and Community: Exploring Interconnections*. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Warner, M., Slan-Jerusalim, R., Korabik, K. (2009). Backlash and support: Co-worker responses to work- family policies and practices. *Journal of Vocational Behavior, 27*, 41-52.
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 596-610.
- Wilkson, S. J. (2008). Work-life balance in the Australian and New Zealand survey. *Journal of Social Science, 26* (2), 120-130.
- Wong, S. C.-K., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employee's perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management, 28*, 195-203.
- Xie, Y. P. (2008). Research on work-family conflict of employees working abroad and coping strategies. *Journal of Taiyuan University of Technology, 26* (2), 13-17.
- Yavas, U., Babakus, E., Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work -family conflict and family-work conflict: dose gender matter? *International Journal of Service Industry Management, 19* (1), 7-31.