



Phenomenology of the lived experiences of shift workers of Ilam Gas Refining Company of work-life conflict

Sadegh Feizollahi¹, Masoud Cheraghi²

¹ Assistant Professor, Department of Management, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran.

Email: Sadegh_Feizollahi@yahoo.com

² Master of Management, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran.

Abstract

Purpose: This study was conducted to identify the lived experiences of shift workers of Ilam Gas Refining Company regarding the conflict between work and family. One of the factors that affect the mental health of the workforce and their productivity and is emphasized in various studies is the work-family conflict. Work-family conflict has many negative consequences such as absenteeism, increased job turnover, and decreased performance. This research can help the managers of Ilam Gas Refining Company and other organizations and companies that have shift workers to design programs by knowing the antecedents and consequences of work-family conflict and reducing these antecedents and consequences as much as possible.

Research Method/Approach: The method of this research is practical and of the type of qualitative studies, as it deals with the lived experiences of the shift workers of Ilam Gas Refining Company of work-family conflict. Considering that the main subject of the research is the phenomenon of work-family conflict and the participants in the research have directly experienced this phenomenon, the best method that can give an appropriate answer to the research question is the qualitative research method, which is one of the phenomenological types. In this research, the phenomenological method based on the modified model of Stevick-Colaizzi-Keen has been used. The statistical population of the research is all of the shift workers of Ilam Gas Refining Company. The method of determining the participants is based on the purposeful sampling method. To collect information, the interview tool was used and the interviews with the participants were continued with the phenomenological approach until the saturation of information was reached.

Findings: To analyze the data, the modified method of Stevick-Colaizzi-Keen was used. The required data was collected through semi-structured interviews with 22 employees who were selected as a purposive sampling. The participants' lived experiences analysis regarding the antecedents of work and family conflict were categorized into three main categories of personal, family, and occupational antecedents, and the consequences of work and family conflict were categorized into three categories of personal, family, and occupational consequences.

Discussion and Conclusion: The results of pieces of research in the field of work-family and family-work conflict show that the first vulnerable area of these two types of conflict is job satisfaction and marital satisfaction, and this conflict is equally important for individuals and organizations; For the organization, it is associated with a decrease in productivity, a decrease in the job satisfaction of employees, an increase in tardiness and absenteeism of employees, an increase in withdrawal from work, and a decrease in organizational commitment. A working father leads to inefficient performance of maternal, paternal, and husband duties, decreasing marital satisfaction and mental health (increasing anxiety and depression, etc.), and increasing conflict and divorce. In the interpretation of this issue, it should be said that the participants in the research (shift workers of Ilam Gas Refining Company) believed that job factors in the refinery lead to conflict between work and family, and one of the themes obtained in this research is the inconsistency of the job situation. It puts the lives of employees in an unbalanced and chaotic situation. Continuous or temporary absence of spouses puts additional pressure on the family, and on the other hand, sometimes causes the man to lose his job. In this case, the responsibility of the family will be on the woman and this responsibility will have unpleasant consequences. Some of the interviewees either remained unmarried or got married late due to the awareness of the roles of men and women in the family, as well as the fear of neglecting the upbringing of their children. In the meantime, the employees of Ilam Gas Refinery have also pointed out the positive consequences. For example, playing two roles at the same time has led to an increase in the quality of the father's role and better upbringing of children. Some have been supported and encouraged by their spouses and children and have felt proud of their job position. Another pleasant aspect of playing two roles at the same time is the independence of these people's children. Some employees were satisfied with the lack of dependence and independence of their children.

Keywords: Work-family conflict, Quality of work life, Personal factors, Occupational factors.

Citation: Feizollahi, S., & Cheraghi, M. (2023). Phenomenology of the lived experiences of shift workers of Ilam Gas Refining Company of work-life conflict. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 249-274. (In Persian)

Received: July 26, 2023
Revised: July 21, 2023
Accepted: July 29, 2023
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi:10.22034/jom.2024.2005715.1102



پدیدارشناسی تجربیات زیسته کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز

ایلام از تعارض کار و زندگی*

صادق فیض‌اللهی^۱، مسعود چراغی^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران.

رایانامه نویسنده مسئول: Sadegh_Feizollahi@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران.

چکیده

یکی از عواملی که بر بهداشت روانی نیروی کار و همچنین بهره‌وری آن‌ها تأثیر می‌گذارد و در مطالعات مختلف نیز بر آن تأکید می‌شود، تعارض کار و خانواده است که نوعی تضاد بین نقشی محسوب می‌شود و از بهره‌وری نیروی انسانی نیز می‌کاهد. تعارض کار و خانواده، پیامدهای منفی زیادی همچون غیبت از کار، افزایش جابه‌جایی شغلی و کاهش عملکرد را در پی دارد. این مطالعه با هدف شناسایی تجربیات زیسته کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام از تعارض کار و خانواده انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و در دسته مطالعات کیفی قرار می‌گیرد. داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۲ نفر از کارکنان که از طریق نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شده‌اند، گردآوری شده است. روش پژوهش پدیدارشناسی است و برای سنجش اعتبار تحلیل پدیدارشناسی از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش اصلاح‌شده استیویک، کولازی و کن استفاده شده است. تجربیات زیسته مشارکت‌کنندگان در رابطه با پیشایندهای تعارض کار و خانواده در سه مقوله اصلی پیشایندهای شخصی، خانوادگی و شغلی و همچنین پیامدهای تعارض کار و خانواده در سه طبقه پیامدهای شخصی، خانوادگی و شغلی دسته‌بندی شدند.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار و خانواده، کیفیت زندگی کاری، عوامل شخصی، عوامل شغلی.

استناد: فیض‌اللهی، صادق، و چراغی، مسعود (۱۴۰۲). پدیدارشناسی تجربیات زیسته کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام از تعارض کار و زندگی، پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹(۲)، ۲۴۹-۲۷۴.

مقدمه

سلامتی یکی از نیازهای اساسی انسان است و در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد. پیش از این، در بحث سلامتی، فقط به سلامت جسم توجه می‌شد؛ اما با پیشرفت علم و رسیدن به سطحی مقبول از سلامت جسم و مبارزه با بسیاری از بیماری‌ها، بشر بر جنبه‌های دیگر سلامتی از جمله سلامت روان نیز تمرکز کرد. هر فردی، روزانه، در سازمانی که در آن مشغول به کار است، ساعاتی را می‌گذراند؛ از این رو، سازمان بر سلامت روانی وی تأثیری بسزا می‌گذارد. از جمله این عوامل تأثیرگذار، تعارض کارکنان بین خانواده و کار یا کار و خانواده است. اگر کار و خانواده دو حوزه مجزا در نظر گرفته شوند، درک از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (ابراهیم‌زاده دستجردی و همکاران، ۱۴۰۰). انسان‌ها از ابتدا باید مسئولیت‌های خانوادگی خود را با دغدغه‌های اقتصادی هماهنگ می‌کردند و سابقه طولانی مباحث علمی و سیاست‌گذاری‌ها در این زمینه، این گفته را تأیید می‌کند. از دیرباز، زنان مراقب اصلی خانواده بودند؛ اما با افزایش تعداد آن‌ها در نیروی کار، اصطلاح تعارض کار و خانواده همراه با فشار فزاینده در زندگی حرفه‌ای پدیدار شد. به همین دلیل، مطالعات اولیه در رابطه با تعارض کار و خانواده تک‌سویه بود. تعارض کار و خانواده از جمله عوامل استرس‌زایی است که از نقش‌نشاط می‌گیرد؛ زیرا این تعارض گویای ناهم‌خوانی بین الزام‌ها و خواسته‌های دو نقش متفاوت است (Wang et.al, 2019).

مفهوم جهت‌گیری تعارض کار و خانواده دو جنبه را مدنظر دارد؛ یکی جنبه‌ای است که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل دارد و دیگری جنبه‌ای است که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل دارد. در هر یک از دو جنبه تعارض کار و خانواده سه بعد وجود دارد: ابعاد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان و مبتنی بر رفتار (Carlson et.al, 2009).

تداخل خانواده و کار از نظر معناداری بسیار اهمیت دارد؛ زیرا پیشامدها و پیامدهای بالقوه تداخل خانواده و کار لزوماً به تداخل کار و خانواده شبیه نیست. در گذشته، این باور وجود داشت که حیطه‌های کار و خانواده بر اساس قوانین مخصوص خود عمل می‌کنند و باید جداگانه بررسی شوند. امروزه، این استدلال جایگزین عقیده‌ای شده است که رابطه بین کار و خانواده را پویا و متقابل می‌داند؛ به این معنا که نه فقط عامل‌های محیط کاری بر زندگی خانوادگی تأثیرگذار هستند، بلکه مسائل خانوادگی هم بر زندگی کاری به‌شدت اثر می‌گذارند (عریضی سامانی، ۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده به واسطه ناهم‌آهنگی بین تقاضاهای کاری با تقاضاهای خانواده یا زندگی خانوادگی ایجاد می‌شود. این پدیده زمانی رخ می‌دهد که توقع‌ها و محدودیت‌های زمانی وابسته به زندگی حرفه‌ای و شخصی فرد با هم سازگار نباشند و اداره این دو دشوار شود. انتخاب شغل نیز سبک زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باقری و حسینی، ۱۳۹۵). رضایت از کار باعث

می‌شود فرد بر محیط کاری خود مسلط شود، مهارت‌های لازم را کسب کند و ویژگی‌های شخصیتی خود را با خصوصیات کاری انطباق دهد (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۳). چنانچه احساس شود زندگی کاری برای زندگی خانوادگی زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع تعارض کار و خانواده است و اگر احساس شود زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع خانواده و کار است. پیشایندها و پیامدهای بالقوه تداخل کار با خانواده مشابه تداخل خانواده با کار نیست. معمولاً، تعارض کار و خانواده به علت فقدان حمایت سازمانی از طرف همکار و سرپرست، خودمختاری شغلی محدودشده، زمان کار طولانی و پیش‌بینی‌نشده، گران‌باری نقش (کار بیش از حد) و استرس شغلی ایجاد می‌شود. تعارض خانواده و کار نیز برای افرادی رخ می‌دهد که فرزندان بیشتر یا فرزندان کوچک‌تری دارند یا مراقبت‌های بیشتری از آن‌ها تقاضا می‌شود، مانند مراقبت از والدین سال‌خورده و بیمار یا حمایت نکردن از همسربرابری در تقسیم وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی (Greenhaus & Powell, 2006).

شرکت پالایش گاز ایلام به منظور تأمین گاز طبیعی مصرفی استان ایلام و تقویت فشار گاز خط لوله سراسری در غرب کشور و همچنین، تأمین خوراک پتروشیمی ایلام در ۲۵ کیلومتری شمال غرب شهر ایلام و در شهرستان چوار احداث شده است. از این رو، شناسایی پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده در بین کارکنان شیفتی پالایشگاه گاز ایلام اهمیت بسیاری دارد. در این پژوهش تلاش شده است تا با رویکرد پدیدارشناسانه، تجربیات کارکنان از تعارض کار و خانواده مطرح شود و پیشایندها و پیامدهای آن در قالب مفهوم‌ها و مقوله‌های معنادار استخراج شود. در این پژوهش، تعارض کار و خانواده میان کارکنان شیفتی، متغیر منفی در نظر گرفته شده است. مفاهیم کار و خانواده بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند؛ به طوری که ایجاد تعادل بین آن‌ها ارزش و اهمیت زیادی دارد. اگر رابطه بین کار و زندگی خانوادگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌هایی جبران‌ناپذیر را برای فرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و خانواده آن است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران شرکت پالایش گاز ایلام و سایر سازمان‌ها و شرکت‌هایی که کارکنان شیفتی دارند کمک کند تا با شناخت پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده برنامه‌هایی را طراحی کنند و این پیشایندها و پیامدها را تا حد امکان کاهش دهند. بر اساس این، در پژوهش حاضر به این پرسش اصلی پاسخ داده می‌شود: کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام از تعارض کار و خانواده چه تجربیاتی دارند؟

مبانی نظری

کیفیت زندگی کاری^۱

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روان کارکنان سازمان انجام می‌شوند. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی، طراحی شغلی (غنی‌سازی و توسعه شغل)، اهمیت دادن به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم کردن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان، آموزش آنان و مواردی از این دست هستند، در مجموع تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شوند (Cascio, 1998). ولش^۲ کیفیت زندگی کاری را فرایندی می‌داند که به وسیله آن اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیماتی که بر شغل‌هایشان به ویژه بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارند، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت، خشنودی آن‌ها از کار افزایش می‌یابد و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (طوسی، ۱۳۹۰).

یکی از دغدغه‌های مهم هر سازمان کیفیت زندگی کاری کارکنان آن است. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است از تعیین‌کننده‌های اصولی در منابع انسانی سازمان‌های امروزی باشند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰). پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده است سرپرستان می‌توانند با استقرار فرایند کیفیت زندگی کاری موجب کاهش شکایت، غیبت از کار، حوادث شغلی و جابه‌جایی کارکنان خود شوند. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری دو هدف اساسی را دنبال می‌کنند که هر کدام نقش مقدمه یا تقویت‌کننده را برای دیگری ایفا می‌کند. اهداف اصلی برنامه کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: ۱- ارتقای شرایط کاری و ۲- کارآمدی بیشتر سازمانی. غفارزاده (۱۳۸۰) در ارتباط با اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به اهمیت توجه به کارکنان سازمان به عنوان بزرگ‌ترین دارایی سازمان اشاره می‌کند و معتقد است اندیشه‌های تازه و دگرگونی‌های ریشه‌ای که در قلمرو مدیریت منابع انسانی در دو دهه اخیر پدید آمده‌اند، بدون آنکه با مقاومتی روبه‌رو شوند، به آرامی و به آسانی پذیرفته شده‌اند. از طرفی، کیفیت زندگی کاری معمولاً به نوعی برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد که در این رابطه ممکن است به عنوان روش مدیریت منابع انسانی در راستای بهبود میزان کارایی سازمان در نظر گرفته شود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰). اهداف برنامه کیفیت زندگی کاری در عمل چندان قابل تفکیک نیستند که این بیانگر همسویی اهداف فردی و سازمانی است (قاسم‌زاده، ۱۳۸۴).

¹ Quality of working life

² volsh

تعارض کار و خانواده^۱

تقابل میان کار و خانواده یکی از موضوعات جالب توجه بسیاری از پژوهش‌ها در ۲۵ سال گذشته بوده است (Greenhaus & Powell, 2006). علوم مدیریت و روان‌شناسی نیز علاقه بسیاری به مطالعه اینکه چگونه مردان و زنان میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل ایجاد می‌کنند، داشته‌اند. در این میان، با تغییر در ماهیت و ساختار نقش‌های کاری و خانوادگی مانند شاغل شدن زوجین، حضور بیشتر زنان در مشاغل و کم‌رنگ شدن برخی از نقش‌های سنتی در مسئولیت‌های زندگی خانوادگی افراد، مطالعات بسیاری در این زمینه انجام شده است (Nemaroupam & Mant, 2004). تعارض کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندی‌های شخص برای اینکه بتواند سایر نقش‌هایش را نیز به طور کامل انجام دهد، تداخل می‌کند. گوود^۲ بیان می‌کند تعارض بین نقش، نتیجه و پیامدی چاره‌ناپذیر برای فرد در انجام نقش‌های چندگانه است (Anafarta & Nilgün, 2011). بنابراین، تعارض کار و خانواده معمولاً در زیرمجموعه عوامل استرس‌زای ناشی از نقش دسته‌بندی و مطرح شده است؛ زیرا این تعارض گویای ناهم‌خوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است؛ از این رو، تعارض به هر شکلی که باشد، به استرس برای فرد منجر خواهد شد.

جهت‌گیری تعارض کار و خانواده دو جنبه را مد نظر دارد؛ جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد. برای مثال، تداخل خانواده و کار زمانی رخ می‌دهد که فرد به دلیل بیدار ماندن و مراقبت کردن از کودک خردسالش که در طول شب ناآرامی می‌کرده است، در روز بعد در محل کار خسته و ناکارآمد عمل می‌کند، و مثالی از تداخل کار و خانواده زمانی است که فرد برای اتمام زمان کار و ماندن در پست خود در سازمان، نتواند در برنامه‌ای مربوط به خانواده، مانند جشن فارغ‌التحصیلی فرزندش شرکت کند. تعارض کار و خانواده نوعی تعارض بین‌نقشی است که در آن، فشارهای پدیدآمده از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو سو با هم ناسازگار هستند؛ به این معنا که مشارکت در نقش کاری (خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (کاری) دشوار است (ابراهیم‌زاده دستجردی و همکاران، ۱۴۰۰). بیوتل و گرینهاوس^۳ (۱۹۸۵) تعارض کار و خانواده را این گونه تعریف کرده‌اند: «نوعی تعارض بین‌نقشی که در آن، فشارهای ناشی از نقش‌های حیطه کار و

¹ Work and family conflict

² Goved

³ Beutell & Greenhaus

خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند؛ از این رو، انجام نقشی (شغلی یا خانوادگی) باعث می‌شود انجام دادن نقشی دیگر دشوار شود.»

پیشینه پژوهش

خلاصه‌ای از مطالعات پیشین در جدول ۱ گزارش شده است

جدول ۱) خلاصه مطالعات پیشین

پژوهشگر (سال)	عنوان	نتایج
دهکردی و همکاران (۱۴۰۱)	مدل‌یابی رابطه ساختاری تعارض کار و خانواده و فرسودگی شغلی با واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی	داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه فرسودگی شغلی، پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی و پرسش‌نامه تعارض کار و خانواده جمع‌آوری شد و ۲۹۱ پرسش‌نامه واجد شرایط تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد سرمایه روان‌شناختی در رابطه تعارض کار و خانواده و کار با فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.
یو ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)	بررسی تعارض کار و خانواده و رفتار انحرافی فروشنده: نقش میانجی استرس شغلی	نتایج حاصل از این مطالعه برای مدیران، تشویق مدیران به ایجاد و اجرای سیاست‌های دوست‌دار خانواده است که می‌تواند سطح استرس را و احتمال رفتار انحرافی فروشندگان را کاهش دهد.
جسیکا ^۲ و همکاران (۲۰۲۲)	پیامدهایی برای تعارض و تعادل کار و خانواده	نتایج این مطالعه نشان داد شفقت به خود با تعارض کار و خانواده رابطه مثبت و با تعادل کار و خانواده همبستگی منفی دارد، و به طور تدریجی تعارض و تعادل کار و خانواده را بیش از ساختارهای مشابه اما متمایز از نشخوار فکری، عزت‌نفس پیش‌بینی می‌کند.
نازک تبار (۱۴۰۰)	پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارگران بر اساس حمایت اجتماعی با تعارض کار و خانواده	نتایج نشان داد بین حمایت اجتماعی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مثبت و معنادار و نیز بین تعارض کار و خانواده با کیفیت زندگی کاری کارگران رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. همچنین، یافته‌ها نشان داد ۴۶ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق ابعاد حمایت اجتماعی و نیز ابعاد تعارض کار و خانواده تبیین می‌شود.
بویان ^۳ و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی تأثیر تعارض کار و خانواده بر ایمنی روانی و بهزیستی روان‌شناختی	یافته‌های این مطالعه حاکی از تأثیر منفی تعارض کار و خانواده بر ایمنی روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی است. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد بهزیستی روان‌شناختی و ایمنی روانی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد.
زارع و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی تأثیرات مشکلات میان فردی بر تعارض کار و خانواده	نتایج نشان داد بروز مشکلات میان‌فردی به افزایش فرسودگی احساسی کارکنان منجر می‌شود و به این ترتیب، تعارض کار و خانواده

¹ Yu

² Jessica

³ Bojan

واکاوی نقص میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی	تشدید خواهد شد و از سوی دیگر، با افزایش حس انتقام‌جویی این تأثیر زیان‌بار شدت می‌یابد.
وانگ ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	بررسی تأثیر تعارض کار و خانواده بر فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی در بین کارکنان خدمات
وین ^۲ و همکاران (۲۰۱۹)	بررسی پیش‌بینی فرایند رضایت‌مندی و تعادل کار و خانواده
فلاوند و نعیمی (۱۳۹۸)	بررسی کیفی عوامل فردی بر تداوم تعارض کار و خانواده در زنان متأهل پرستار
کورا ^۳ و همکاران (۲۰۱۷)	بررسی مشخصات کار و خانواده شخصی، اختلافات شغلی و اختلافات جنسیتی در تعارض خانواده کارکنان
بالالی و همکاران (۱۳۹۶)	واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانش‌جویی و خانوادگی
گوزوکارا و کولاوگلا ^۴ (۲۰۱۶)	بررسی تأثیر مداخله تعارض کار و خانواده بر رابطه استقلال شغلی و رضایت شغلی
حیدری و دهقانی (۱۳۹۵)	بررسی کیفی دیده تعارض خانواده و کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل

نتایج نشان داد تعارض کار و خانواده بر فرسودگی عاطفی اثری مثبت و معنادار می‌گذارد و حمایت سازمانی تأثیر منفی تعارض کار و خانواده بر خستگی عاطفی و عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد.

نتایج پژوهش نشان داد رابطه محیط، فقر سلامتی و اختلال با همکاران منفی است و این مشکلات بین فردی با مشکلاتی مانند پریشانی و اختلال عملکرد همراه است.

متغیرهای فردی و روان‌شناختی خود را به صورت فقدان/ضعف در مدیریت امور، دیگرگزینی به‌جای خودگزینی، تعارض ناشی از فشار، کاهش بهداشت جسمانی و روانی و محبوب نبودن محیط کاری نشان می‌دهند که این عوامل، عملکرد فرد را در سازمان و خانواده کاهش می‌دهند و موجب سندرم فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج پژوهش نشان داد ویژگی‌های کار در تفاوت‌های شغلی و جنسیتی نقش اساسی دارند. برای کاهش تفاوت‌های شغلی و جنسیتی در زاین لازم است ویژگی‌های کار تنش‌زا برای کارکنان حرفه‌ای و فنی و در رابطه با زنان در همه نقش‌های کاری در قانون توجه قرار گیرند.

عملکرد نامناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانواده و نقش منفی خانواده از شرایط علی تعارض نقش تحصیلی با نقش خانوادگی دانشجویان متأهل به شمار می‌آیند.

نتایج نشان داد استقلال شغلی بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارد؛ در حالی که تعارض کار و خانواده بر رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی تأثیر منفی می‌گذارد.

عوامل مرتبط با این تعارض و مدیریت در سه مقوله محوری ۱- سرمایه اجتماعی (نوعی و خاص)، ۲- عوامل فناورانه و ۳- خودمدیریتی فردی (مدیریت ابزاری، شناختی و عاطفی) و مقوله هسته اجتماعی، و فردمحوری پدیده تعارض خانواده و کار دسته‌بندی شده‌اند.

¹ Wang

² Wayne

³ Koura

⁴ Gözükar & Çolakoğlu

با توجه به اینکه مطالعات انجام‌شده بیشتر در صنعت بیمارستانی و شیفت‌های مربوط به این صنعت هستند و به عوامل مؤثر بر حوزه تعادل کار و زندگی در صنایع نفت و گاز توجه نشده است، مطالعه حاضر می‌تواند از این جنبه دارای نوآوری باشد؛ زیرا همان‌طور که می‌دانید شیفت‌های کاری در صنایع نفت و گاز دارای تیپ‌های مختلف همچون روزکار، شیفتی، اقماری در سکویهای نفتی و ... هستند و قاعداً شرایط موجود در صنعت نفت و گاز با این تنوع استخدامی با شرایطی که در سایر صنایع وجود دارد، ممکن است متفاوت باشد و مطالعه و بررسی خاص خود را می‌طلبد.

روش پژوهش

روش این پژوهش، از آن جهت که تجربیات زیسته کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام از تعارض کار و خانواده را شناسایی می‌کند، کاربردی و از نوع مطالعات کیفی است. با توجه به اینکه موضوع محوری پژوهش، پدیده تعارض کار و خانواده است و مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز این پدیده را به طور مستقیم تجربه کرده‌اند، نیاز است از تجربیات، احساسات، افکار و عواطف ایشان استفاده شود. بهترین روشی که می‌تواند به پرسش پژوهش پاسخی مناسب دهد و ابهام‌های آن را رفع کند، روش پژوهش کیفی از نوع پدیدارشناسی است. در این پژوهش، از روش پدیدارشناسی مبتنی بر الگوی اصلاح‌شده استیوکی، کولایزی و کن^۱ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام است. روش تعیین مشارکت‌کنندگان بر مبنای روش نمونه‌گیری هدفمند است. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار مصاحبه استفاده شده است و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان با رویکرد پدیدارشناسی تا رسیدن به اشباع اطلاعات ادامه یافته است.

یافته‌ها

توصیف جامعه‌شناختی نمونه‌های پژوهش

بخش کیفی این مطالعه بر اساس دیدگاه ۲۲ نفر از کارکنان مورد مطالعه انجام شده است. توصیف جامعه‌شناختی نمونه‌های پژوهش به تفکیک سابقه کار، تحصیلات و سن در جدول ۲ ارائه شده است.

¹ Stevick-Colaizzi-Keen

جدول ۲) توصیف جامعه‌شناختی نمونه‌های پژوهش

سابقه کار	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی	سن	فراوانی
زیر ۱۵ سال	۶	دیپلم	۲	زیر ۳۰ سال	۹
۱۵ تا ۲۰ سال	۹	فوق‌دیپلم	۵	۳۰ تا ۴۰	۷
۲۰ تا ۲۵ سال	۴	کارشناسی	۹	۴۰ تا ۵۰	۴
۲۵ سال به بالا	۳	ارشد و بالاتر	۶	بالای ۵۰	۲
مجموع	۲۲	مجموع	۲۲	مجموع	۲۲

تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش اصلاح‌شده استیویک، کولایزی و کن انجام شده است که این روش شامل ۷ گام است:

- تهیه رونوشت از مصاحبه‌ها و مطالعه چندباره آن؛
- شناسایی جمله‌ها و عبارت‌های معنادار؛
- استخراج معانی فرموله‌شده؛
- ادغام معانی فرموله‌شده و استخراج دسته‌ها، خوشه‌ها و مضامین؛
- ترکیب نتایج در قالب توصیفی جامع از پدیده مورد مطالعه؛
- تقلیل توصیف‌های جامع برای دستیابی به ساختار بنیادی؛
- رجوع به مشارکت‌کنندگان برای اعتبارسنجی توصیف‌های جامع و ساختارهای بنیادی آن.

تحلیل مصاحبه‌ها

در نخستین گام، پژوهشگر با رعایت اصول اخلاقی پژوهش‌های کیفی و رضایت کامل مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها را ضبط کرد. ابتدا، نخستین مصاحبه به طور دقیق به متن برگردانده شد و کدگذاری به صورت پاراگراف به پاراگراف انجام شد. نکات کلیدی در متن مصاحبه‌ها در رابطه با پدیدارشناسی تجربه زیسته کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام از تعارض کار و زندگی احصاء شد و پس از کدگذاری اولیه تا سطح تعیین مضامین پایه ادامه یافت. این روند تا مصاحبه ۲۲ام و اشباع نظری به کار گرفته شد. در این مرحله، از متن مصاحبه‌ها شش مضمون پیشایندهای شغلی تعارض کار و

خانواده، پیشایندهای شخصی تعارض کار و خانواده، پیشایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده، پیامدهای شغلی تعارض کار و خانواده، پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده و پیامدهای خانوادگی تعارض کار و خانواده استخراج شدند. در جدول ۱ کدهای حاصل از اجرای متن مصاحبه‌ها آورده شده‌اند.

گام اول

پس از انجام هر مصاحبه، تمام مطالبی که مصاحبه‌شوندگان بیان کردند به صورت متن در فایل ورد حروف‌چینی شدند. حالات و احساسات چهره یا لحن صدا نیز به صورت ایموجی در متون ترسیم شدند. فایل‌های صوتی ضبط‌شده به دفعات شنیده و هر یک از متون بارها خوانده شدند. در حین انجام این کار نیز، پژوهشگر هر گونه فکر، احساس یا ایده‌هایی را که از پژوهش‌های قبلی تجربه کرده بود، پرانتزگذاری کرد. این کار به کشف پدیده تعارض کار و خانواده بر اساس تجربه‌های کارکنان شیفتی کمک کرد. از نظر هوسرل^۱، پرانتزگذاری (یا براکت کردن) اصلی‌ترین مفهوم پدیدارشناسی است که باید در اجرای پژوهش مدنظر قرار گیرد و در آن همه قضاوت‌ها و دانسته‌های قبلی پژوهشگر در رابطه با واقعیت کنار گذاشته شود تا زمانی که در مبنایی مشخص‌تر درک شود.

گام دوم

در این مرحله، جمله‌ها و عبارت‌های معنادار مربوط به چگونگی تعارض کار و خانواده از متن تمام مصاحبه استخراج شدند. این عبارت‌ها در فایل‌های جداگانه ثبت و بر اساس شماره مصاحبه کدگذاری شدند. ۱۲۷ عبارت معنادار از ۲۲ متن مصاحبه شناسایی شدند.

گام سوم

در گام سوم، عبارت‌های معنادار شناسایی شدند و هر یک در دسته‌ای جداگانه‌ای قرار گرفتند و کدگذاری شدند. از ۱۲۷ عبارت مستخرج از مصاحبه‌ها، همان تعداد عبارت معنادار به دست آمد. برای اطمینان از صحیح بودن فرایند و سازگار بودن معانی، همه عبارت‌ها و معانی آن‌ها بررسی شدند.

گام چهارم

معانی فرموله‌شده دسته‌بندی و گروه‌بندی شدند. این دسته‌ها بیان‌کننده ساختاری منحصر به فرد از خوشه‌ها هستند. هر خوشه به صورتی کدگذاری شد که تمامی معانی فرموله‌شده مربوط به گروه معانی را شامل شود. سپس، گروه‌های خوشه‌ها که منعکس‌کننده دیدگاهی خاص هستند، با یکدیگر ادغام شدند تا ساختاری متمایز از تم را شکل دهند. در واقع، همه این تم‌ها از نظر درونی همگرا و از نظر بیرونی واگرا هستند؛ به این معنا که هر یک از معانی فرموله‌شده فقط در یک

¹ Husserl

خوشه تمی قرار می‌گیرد که از نظر معنایی از ساختارهای دیگر متمایز است. دو خوشه پدیدآمده در شش تم دسته‌بندی شدند. جدول ۳ فرایند ساخت نخستین تم تعارض کار و خانواده از ادغام خوشه‌ها و جدول ۴ کدهای باز شناسایی شده برگرفته از مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳) نمونه پدیدآمده نخستین مضمون (تعارض کار و خانواده) با استفاده از معانی فرموله شده و خوشه‌ها

مضمون پدیدآمده	خوشه‌ها	نمونه‌هایی از معانی فرموله شده
پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده	پیشایندهای تعارض کار و خانواده	حجم کار زیاد فشار کار زیاد نبود امنیت شغلی
پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	پیامدهای تعارض کار و خانواده	خستگی مفرط روحی اعتیاد به کار خستگی مفرط جسمی

جدول ۴) کدهای باز شناسایی شده

ردیف	کدهای باز	فراوانی	ردیف	کدهای باز	فراوانی	ردیف	کدهای باز	فراوانی
۱	انتظارات بیش از حد مدیران از کارکنان	۲۱	۴۴	صرف انرژی بیش از حد برای کار پالایشگاه	۱۸	۸۷	ایجاد رفتار پرخاشگرانه در محیط کار	۱۸
۲	همکاری نکردن برخی از کارکنان	۱۶	۴۵	مشکلات نگهداری و مراقبت از کارکنان و شغل	۱۷	۸۸	درگیری ذهنی در محیط کار	۱۵
۳	سلیقه‌ای عمل کردن در اجرای قوانین	۲۰	۴۶	فشار نقش همسری	۱۶	۸۹	اهمال کاری در انجام وظایف کاری در محیط کار	۱۶
۴	بی‌عدالتی و وجود تبعیض در میان کارکنان	۱۸	۴۷	ضعف حمایت خانوادگی	۱۱	۹۰	اختلاف در باورها با همکاران در محیط کار	۱۴
۵	نبود قوانین حمایت‌کننده	۱۶	۴۸	ضعف مشاور علمی	۱۴	۹۱	کاهش تعهد کاری	۱۴

۶	فشار کار زیاد در محیط کار	۱۹	۴۹	درگیری زیاد با مشکلات خانوادگی	۱۵	۹۲	غیبت در کار	۱۵
۷	عدم مدیریت زمان	۱۹	۵۰	نقش منفی خانواده همسر	۱۷	۹۳	اختلاف سلیقه با همکاران	۱۴
۸	حجم کار زیاد	۱۵	۵۱	مشکلات مالی	۲۰	۹۴	تعارض بین کارهای پالایشگاه	۱۷
۹	پذیرفتن مسوولیت‌های جدید	۱۷	۵۲	بی‌توجهی به مسائل زناشویی	۲۱	۹۵	خستگی مفرط روحی	۱۶
۱۰	خستگی زیاد در محیط کار	۱۶	۵۳	حجم انبوه کار در خانواده	۲۰	۹۶	پیدایش اختلال جسمانی	۱۵
۱۱	تعارض بین کارهای پالایشگاهی	۲۰	۵۴	ابهام در نقش‌ها	۱۳	۹۷	محدود کردن زمان استراحت	۱۸
۱۲	رعایت نکردن قوانین در پالایشگاه	۱۶	۵۵	تعارض در نقش	۱۶	۹۸	ازخودبیگانگی	۱۹
۱۳	عدم برنامه‌ریزی و مدیریت زمان	۱۴	۵۶	حجم کار زیاد در خانواده	۱۰	۹۹	خستگی مفرط جسمی	۱۷
۱۴	اختلاف نسل‌ها در محیط کار با همکاران	۱۷	۵۷	بی‌نظمی در کارهای خانواده	۱۶	۱۰۰	محدودسازی تفریحات	۱۶
۱۵	توقع‌های بیجا در محیط کار	۱۷	۵۸	همکاری نکردن همسر	۱۵	۱۰۱	کاهش خواب	۱۹
۱۶	تعارض در نقش	۱۶	۵۹	ایجاد فشارهای اجتماعی از طرف خانواده برای تربیت فرزندان	۱۴	۱۰۲	ایجاد استرس	۱۹
۱۷	بی‌نظمی در محیط پالایشگاه	۱۷	۶۰	نارضایتی خانواده از شغل	۱۸	۱۰۳	ایجاد مشکلات جسمی و روحی	۲۰

۱۸	برنامه ریزی نامنظم	۱۶	۶۱	عدم مدیریت کارهای خانوادگی	۱۸	۱۰۴	کاهش توان جسمی و روحی	۱۸
۱۹	درگیر کردن بیش از حد کارکنان شیفتی	۱۷	۶۲	نداشتن تعادل در نقش‌ها	۱۹	۱۰۵	کاهش آرامش در خانواده	۱۸
۲۰	تغییرات زیاد در برنامه‌ها در پالایشگاه	۲۱	۶۳	تداخل کارهای خانوادگی با امور پالایشگاه	۲۰	۱۰۶	ایجاد مشکلات در روابط خانوادگی	۱۹
۲۱	نبود امنیت شغلی	۱۸	۶۴	زمان بر بودن کارهای خانوادگی	۱۳	۱۰۷	بی‌توجهی به تفریحات خانواده	۱۷
۲۲	حجم کار زیاد	۱۴	۶۵	اختلاف سن زیاد با همسر	۱۲	۱۰۸	بی‌توجهی به رضایت همسر	۱۱
۲۳	مسافت زیاد بین محل کار و محل زندگی	۱۴	۶۶	توقع بیجا در محیط خانواده	۱۱	۱۰۹	بی‌توجهی به مسائل زناشویی	۱۵
۲۴	عدم حمایت برخی از رئیس واحدها	۱۶	۶۷	بی‌اطمینانی در محیط خانواده	۱۶	۱۱۰	تقسیم مجدد وظایف خانواده	۱۶
۲۵	ارزش قائل نشدن برای کار کارکنان شیفتی	۱۷	۶۸	جدایی در خانواده	۱۷	۱۱۱	کاهش مسئولیت‌پذیری در خانواده	۱۴
۲۶	رعایت نکردن استانداردهای کاری در محیط پالایشگاه	۱۶	۶۹	مسئولیت زیاد در محیط خانواده	۱۵	۱۱۲	کاهش ابراز علاقه در خانواده	۱۷
۲۷	زمان بر بودن کارهای پالایشگاهی	۱۸	۷۰	بیماری همسر و افزایش تعارض کار و خانواده	۱۹	۱۱۳	کاهش صمیمت با اعضای خانواده	۱۶
۲۸	وجدان کاری زیاد	۱۶	۷۱	مشکلات مالی در خانواده	۲۰	۱۱۴	کم‌توجهی به فرزندان	۱۵
۲۹	وظیفه‌شناسی بیش از حد، عامل تشدید تعارض کار و خانواده	۱۹	۷۲	بی‌نظمی در گروه کارکنان	۲۱	۱۱۵	ایجاد مشکلات روحی و جسمی فرزندان	۱۴

۳۰	کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی، عامل تشدید تعارض کار و خانواده	۱۶	۷۳	همکاری نکردن کارکنان	۱۹	۱۱۶	ایجاد تعارض بین فرزندان برای والدین برای تربیت فرزندان	۱۳
۳۱	حساسیت بسیار زیاد برای کار	۱۹	۷۴	کاهش آرامش در محیط کار	۱۷	۱۱۷	تأخیر در ازدواج	۱۰
۳۲	انضباط بیش از حد، عامل تشدید تعارض کار و خانواده	۲۰	۷۵	کاهش مسئولیت‌پذیری در محیط کار	۱۶	۱۱۸	کاهش و تأخیر در فرزندآوری	۱۶
۳۳	وسواس در کارها	۱۹	۷۶	فرسودگی شغلی	۱۵	۱۱۹	تصمیم‌گیری نادرست در محیط کار	۱۷
۳۴	نداشتن وجدان کاری	۱۷	۷۷	کاهش انگیزه برای انجام کارها در محیط کار	۱۱	۱۲۰	تعارض مسئولیت در خانواده	۱۵
۳۵	وظیفه‌شناسی	۱۸	۷۸	تصمیم‌گیری‌های نادرست در محیط کار	۱۴	۱۲۱	ایجاد بحث و جدل در خانواده	۱۹
۳۶	درگیری بیش از حد نقش و وظایف کاری	۱۷	۷۹	بده و بستان علمی برای مقابله با تعارض کار و خانواده	۱۵	۱۲۲	مشارکت نکردن در امور تحصیلی فرزندان	۱۷
۳۷	نداشتن تعادل در نقش‌ها	۱۸	۸۰	ایجاد شدن کارهای اضافی از تعاملات کار	۱۹	۱۲۳	عدم برنامه‌ریزی در خانواده	۱۶
۳۸	تداخل کارهای پالایشگاه با امور خانواده	۱۹	۸۱	چانه‌زنی در محیط کار	۲۰	۱۲۴	درگیری ذهنی در محیط خانواده	۱۸
۳۹	تعارض بین رفتار رئیس واحد و کارکنان	۱۶	۸۲	کاهش پیشرفت علمی	۱۳	۱۲۵	کاهش روابط عاطفی	۲۰
۴۰	پر بودن وقت کارکنان	۱۶	۸۳	کاهش انگیزه برای کارکنان برای انجام	۱۳	۱۲۶	کاهش زمان در کنار خانواده بودن	۱۶

				وظایف کاری در محیط کار			
۴۱	بی‌حوصلگی در انجام وظایف خانوادگی	۸۴	کم‌توجهی به احساسات فرزندان	۱۲	۱۲۷	اختلاف سلیقه‌ای با خانواده در محیط خانه	۱۹
۴۲	ایجاد رفتار پرخاشگرایانه در خانواده به علت فشار کار موجود در محیط کار	۸۵	ایجاد محدودیت در امور خانواده	۱۵			
۴۳	بی‌توجهی به مسائل زناشویی	۸۶	اهمال کاری در انجام مسئولیت‌های خانوادگی	۱۷			

در این مرحله، نتایج احصای مضامین سازمان‌دهنده از مضامین پایه دسته‌بندی می‌شوند. در جدول ۵ چگونگی این دسته‌بندی نمایش داده شده است.

جدول ۵) احصاء مضامین سازمان‌دهنده از مضامین پایه

مضمون اصلی	مضمون پدید آمده	مضامین فرعی	کدهای باز
	پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده	پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده	انتظارات بیش از حد مدیران از کارکنان، همکاری نکردن برخی از کارکنان، سلیقه‌ای عمل کردن در اجرای قوانین، بی‌عدالتی و وجود تبعیض در میان کارکنان، نبود قوانین حمایت‌کننده، فشار کار زیاد در محیط کار، عدم مدیریت زمان، حجم کار زیاد، پذیرفتن مسئولیت‌های جدید، خستگی زیاد در محیط کار، تعارض بین کارهای پالایشگاهی، رعایت نکردن قوانین در پالایشگاه، عدم برنامه‌ریزی و مدیریت زمان، اختلاف نسل‌ها در محیط کار با همکاران، توقع‌های بیجا در محیط کار، تعارض در نقش، بی‌نظمی در محیط پالایشگاه، برنامه‌ریزی نامنظم، درگیر کردن بیش از حد کارکنان شیفتی، تغییرات زیاد در برنامه‌ها در پالایشگاه، نبود امنیت شغلی، حجم کار زیاد، مسافت زیاد بین محل کار با محل زندگی، عدم حمایت برخی از رئیس واحدها، ارزش قائل نشدن برای کار کارکنان شیفتی، رعایت نکردن استانداردهای کاری در محیط پالایشگاه، زمان‌بر بودن کارهای پالایشگاهی
		پیشایندهای شخصی تعارض کار و خانواده	وجدان کاری زیاد، وظیفه‌شناسی بیش از حد عامل تشدید تعارض کار و خانواده، کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی عامل تشدید تعارض کار و خانواده، حساسیت بسیار زیاد برای کار، انضباط بیش از حد عامل تشدید تعارض کار و خانواده، وسواس در کارها، نداشتن وجدان کاری، وظیفه‌نشناسی، درگیری بیش از حد نقش و وظایف کاری، نداشتن تعادل

تعارض کار و خانواده	پیشایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده	در نقش‌ها، تداخل کارهای پالایشگاه با امور خانواده، تعارض بین رفتار رئیس واحدها و کارکنان، پر بودن وقت کارکنان، صرف انرژی بیش از حد برای کار پالایشگاه مشکلات نگهداری و مراقبت از کارکنان و شغل، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانوادگی، ضعف مشاور علمی، درگیری زیاد با مشکلات خانوادگی، نقش منفی خانواده همسر، مشکلات مالی، بی‌توجهی به مسائل زناشویی، حجم انبوه کار در خانواده، اتهام در نقش‌ها، تعارض در نقش، حجم کار زیاد در خانواده، بی‌نظمی در کارهای خانواده، همکاری نکردن همسر، ایجاد فشارهای اجتماعی از طرف خانواده برای تربیت فرزندان، نارضایتی خانواده از شغل، عدم مدیریت کارهای خانوادگی، نداشتن تعادل در نقش‌ها، تداخل کارهای خانوادگی با امور پالایشگاه، زمان‌بر بودن کارهای خانوادگی، اختلاف سن زیاد با همسر، توقع بیجا در محیط خانواده، بی‌اطمینانی در محیط خانواده، جدایی در خانواده، مسئولیت زیاد در محیط خانواده، بیماری همسر و افزایش تعارض کار و خانواده، مشکلات مالی در خانواده
پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	پیامدهای شغلی تعارض کار و خانواده	بی‌نظمی در گروه کارکنان، همکاری نکردن کارکنان، کاهش آرامش در محیط کار، کاهش مسئولیت‌پذیری در محیط کار، فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه برای انجام کارها در محیط کار، تصمیم‌گیری‌های نادرست در محیط کار، بده وستان علمی برای مقابله با تعارض کار و خانواده، ایجاد شدن کارهای اضافی از تعاملات کار، چانه‌زنی در محیط کار، کاهش پیشرفت علمی، کاهش انگیزه برای کارکنان برای انجام وظایف کاری در محیط کار، ایجاد رفتار پرخاشگرانه در محیط کار، درگیری ذهنی در محیط کار، اهمال‌کاری در انجام وظایف کاری در محیط کار، اختلاف در باورها با همکاران در محیط کار، کاهش تعهد کاری، غیبت در کار، اختلاف سلیقه با همکاران، تعارض بین کارهای پالایشگاه
پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	خستگی مفرط روحی، پیدایش اختلال جسمانی، محدود کردن زمان استراحت، ازخودبیگانگی، خستگی مفرط جسمی، محدودسازی تفریحات، کاهش خواب، ایجاد استرس، ایجاد مشکلات جسمی و روحی، کاهش توان جسمی و روحی، کاهش آرامش در خانواده ایجاد مشکلات در روابط خانوادگی، بی‌توجهی به تفریحات خانواده، بی‌توجهی به رضایت همسر، بی‌توجهی به مسائل زناشویی، تقسیم مجدد وظایف خانواده، کاهش مسئولیت‌پذیری در خانواده، کاهش ابراز علاقه در خانواده، کاهش صمیمیت با اعضای خانواده، کم‌توجهی به فرزندان، ایجاد مشکلات روحی و جسمی فرزندان، ایجاد تعارض بین فرزندان برای والدین برای تربیت فرزندان، تأخیر در ازدواج، کاهش و تأخیر در فرزندآوری، تصمیم‌گیری نادرست در محیط کار، تعارض مسئولیت در خانواده، ایجاد بحث و جدل در خانواده، شرکت نکردن در امور تحصیلی فرزندان، عدم برنامه‌ریزی در خانواده، درگیری ذهنی در محیط خانواده، کاهش روابط عاطفی، کاهش زمان در کنار خانواده بودن، اختلاف سلیقه‌ای با خانواده در محیط خانه، بی‌حوصلگی در انجام وظایف خانوادگی، ایجاد رفتار پرخاشگرانه در خانواده به علت فشار کار موجود در محیط کار، بی‌توجهی به مسائل زناشویی، کم‌توجهی به احساسات فرزندان، ایجاد محدودیت در امور خانواده، اهمال‌کاری در انجام مسئولیت‌های خانوادگی

گام پنجم

در این مرحله از تجزیه و تحلیل، همه تم‌ها به صورت جامع توصیف شدند. پس از ادغام، شناخت، احساس، ارزیابی و تصمیم‌گیری در رابطه با همه تم‌های مطالعه، ساختار کلی پدیده استخراج شد. توضیحات بیشتر در گام‌های بعدی بیان شده است.

گام ششم

این مرحله تا حدی شبیه مرحله پیش است؛ اما در آن به دنبال معانی جامع نبودیم. در این مرحله، یافته‌ها تقلیل یافتند و توصیف‌های زائد و اشتباه از ساختار کلی حذف شدند. به منظور ایجاد ارتباط شفاف بین خوشه‌ها و تم‌های استخراج‌شده، اصلاحاتی انجام شد و عبارت‌های مبهمی که توصیف کلی را ضعیف می‌کردند، حذف شدند.

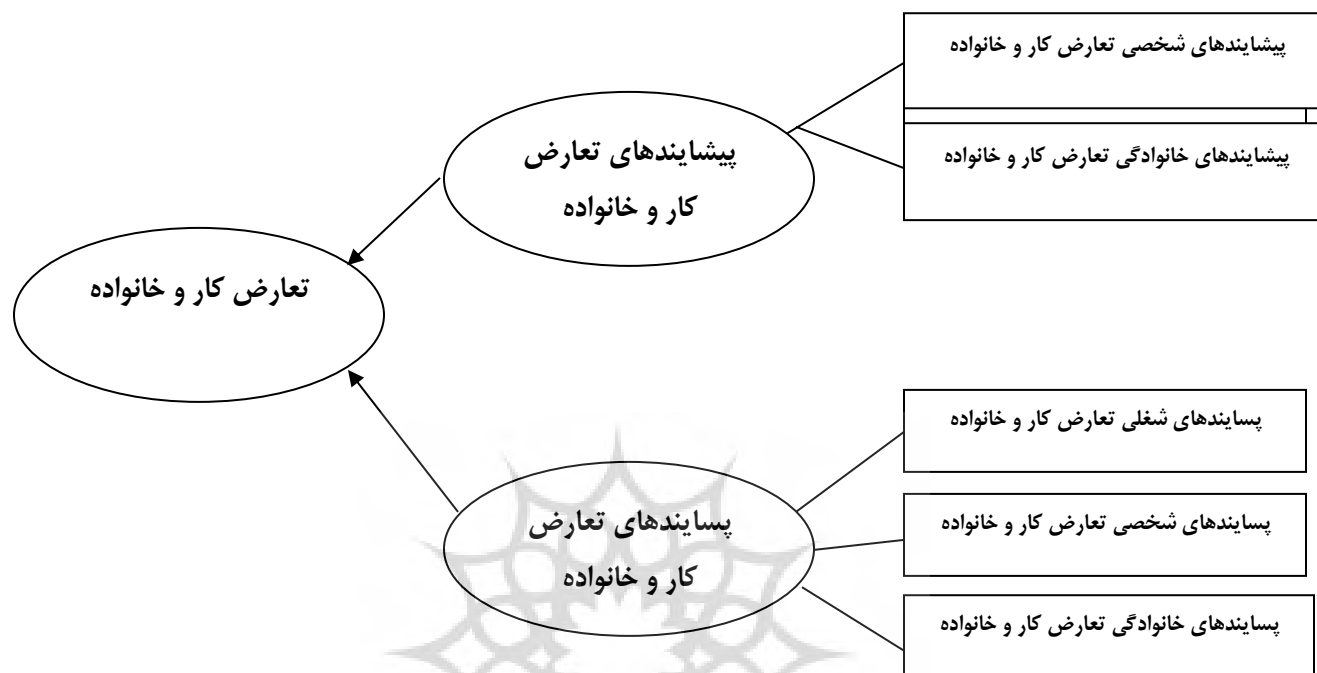
گام هفتم

در این مرحله، یافته‌های پژوهش اعتبارسنجی شدند. امانت‌داری در پژوهش و روایی و اعتبار یافته‌ها جزء مبانی اولیه پژوهش‌های کیفی هستند و در روش پژوهش پدیدارشناسی نیز اهمیت فراوانی دارند. کولایزی و همکاران پیشنهاد کرده‌اند بهتر است اعتبار نهایی با مراجعه به افراد مطلع انجام شود. از دید آن‌ها، مهم‌ترین معیار ارزیابی یافته‌های پژوهش‌های پدیدارشناختی، تأیید خود مشارکت‌کنندگان از توصیف‌های جامعی است که درباره پدیده مورد مطالعه ارائه شده است. بنابراین، برای اعتبارسنجی به مصاحبه‌شوندگان مراجعه شد و تمام توصیف‌ها و نتایج در اختیار آن‌ها قرار گرفت. از دید شرکت‌کنندگان، نتایج نشان‌دهنده احساسات و تجربیات آن‌ها بود و همه رضایت و تأیید خود را اعلام کردند. پژوهشگر نیز به منظور امانت‌داری در پژوهش، کلیه مفروضات قبلی خود در زمینه پدیده تعارض کار و خانواده را از قبل یادداشت کرده است و طی فرایند پژوهش، کلیه مفروضات پیشین را پراتنز گذاری کرده است.

الگوی نهایی پژوهش

پژوهشگر با به‌کارگیری سازه‌های شعوری و اصطلاحات فنی مستخرج از پیشینه نظری و تخصصی تحلیل و با توجه به زبانی که مصاحبه‌شوندگان به کار بردند، مضامین فراگیر را برگزید و به طور نظام‌مند به مقوله‌های مرتبط پیوند داد. هنگامی که کفایت نظری حاصل شد، هسته مرکزی تعارض کار و خانواده شکل گرفت که در برگیرنده مضامین «پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده»، «پیشایندهای شخصی تعارض کار و خانواده»، «پیشایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده»، «پسایندهای شغلی تعارض کار و خانواده»، «پسایندهای شخصی تعارض کار و خانواده» و «پسایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده» بود. در نهایت، شبکه مضامین به منظور تسهیل تصویرسازی از مضامین، با هدف ادراک موضوع یا کشف معنای ایده ترسیم شد. در این مرحله، ضمن بررسی همخوانی مضامین با کدهای مستخرج و مرتب

کردن مضامین، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر بررسی شدند. بر اساس این، در شکل ۱ مدل نهایی پژوهش در قالب شبکه مضامین ارائه شده است.



شکل ۱) مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه پژوهش‌های متعدد در زمینه تعارض کار و خانواده و خانواده و کار نشان می‌دهد نخستین حوزه آسیب‌پذیر این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است و این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد؛ برای سازمان با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیرکرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد منبع اصلی استرس است و پیامدهای منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام ناکارآمد وظایف مادری و پدری و همسری، کاهش خشنودی زناشویی و سلامت روانی (افزایش اضطراب و افسردگی و غیره) افزایش تعارض و طلاق را به دنبال دارد.

پاسخ به پرسش پژوهش مبنی بر پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده با نتیجه پژوهش باقری و حسینی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. آن‌ها نیز نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده، نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه، توانمندی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی و مواجهه با حل مسائل و مشکلات و توانمندی ایفای نقش‌های دوگانه را چهار مضمون اصلی

پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده معرفی کردند. بلالی و همکاران (۱۳۹۶) عملکرد نامناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانواده و نقش منفی خانواده را جزء شرایط علی تعارض نقش تحصیل با نقش خانوادگی دانشجویان متأهل دانستند و از سوی دیگر، کاهش حس کنترل بر زندگی، فرسودگی تحصیلی، تضعیف صمیمیت زناشویی و کاهش ظرفیت روانی را پیامدهای پدیده تعارض نقشی معرفی کردند که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. همچنین، گوزوکارا و کولاوگلا (۲۰۱۶) ثابت کردند استقلال شغلی بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارد و تعارض کار و خانواده بر رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی اثر منفی می‌گذارد که با یافته‌های این پژوهش هماهنگ است.

در تفسیر این موضوع باید گفت مشارکت‌کنندگان در پژوهش (کارکنان شیفتی شرکت پالایش گاز ایلام) معتقد بودند عوامل شغلی در پالایشگاه به تعارض کار و خانواده منجر می‌شوند و یکی از مضامینی که در این پژوهش به دست آمد، ناهمخوانی وضعیت شغلی است که زندگی کارکنان را دچار وضعیت نامتعادل و آشفته می‌کند. دوری مستمر یا مقطعی همسران، فشاری مضاعف بر خانواده وارد می‌کند و از سوی دیگر، گاهی باعث می‌شود مرد شغل خود را از دست بدهد. در این صورت، مسئولیت نان‌آوری به عهده زن خواهد بود و این مسئولیت تبعاتی ناخوشایند را به دنبال دارد.

تعدد مسئولیت‌های شغلی و پذیرفتن مسئولیت‌هایی غیر از مسئولیت شغلی، حجم کار را افزایش می‌دهد و بر خود فرد و خانواده تأثیر منفی می‌گذارد. اولویت دادن به یکی از مسئولیت‌ها باعث می‌شود فرد نتواند مسئولیت دیگر را به نحو احسن انجام دهد. برای عده‌ای، انجام مسئولیت‌های خانوادگی در اولویت است و برای عده‌ای دیگر، انجام مسئولیت شغلی که هر دو تداخل ایجاد می‌کنند. به طور مسلم، قوانین حمایت‌کننده کمک خواهد کرد تا کارکنان شیفتی پالایشگاه بین مسئولیت‌های کار و خانواده تعادل ایجاد کنند. ساختار اداری پالایشگاه، ساعات کاری زیادی را بر کارکنان شیفتی تحمیل می‌کند و حضور فیزیکی و اجباری در محیط کار باعث می‌شود کارکنان نتوانند در بعضی مواقع در خانواده مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام دهند.

توجه به کمیت کارهای پژوهشی بدون در نظر گرفتن کیفیت آن‌ها، همه و همه استرس‌هایی است که بر کارکنان شیفتی در فضای شغلی وارد می‌شود و به گفته خودشان، این قوانین سخت و ثابت و انعطاف‌ناپذیر به حذف یا تهدید سایر نقش‌های آن‌ها در زندگی منجر می‌شود. مصداق نتیجه این ساختارهای بدون انعطاف، دیرفرزندآوری است. نداشتن استقلال در پالایشگاه به دلیل فضای غالب مردانه برای تصمیم‌گیری‌ها و محوریت رؤسا در برنامه‌ریزی‌ها، فشاری مضاعف است که فضای شغلی پالایشگاه بر کارکنان شیفتی وارد می‌کند.

در مصاحبه‌های انجام‌شده، کارکنان اذعان کردند با ذهنی آشفته وارد منزل می‌شوند و به دلیل مشغله‌های کاری، در خانه کم‌کاری می‌کنند. از سوی دیگر، همسر و فرزندان آن‌ها احساس نارضایتی می‌کنند و این کشمکش‌ها بیشتر و بیشتر می‌شود. در تفسیر عوامل شخصی، این موضوع در پالایشگاه به تعارض کار و خانواده می‌انجامد.

بنابراین، درگیری بیش از حد نقش در وظایف کاری، وظیفه‌شناسی بیش از حد و در عین حال، وظیفه‌شناسی، کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی، انضباط بیش از حد یا بی‌انضباطی، حساسیت کاری بیش از حد، وسواس در کارها، وجدان کاری بیش از حد یا کم‌وجدانی در کار، همه از جمله عوامل شخصی ایجادکننده تعارض کار و خانواده در میان کارکنان شیفی پالایشگاه گاز ایلام به شمار می‌آیند.

بیشتر کارکنان شیفی تمایل دارند موقعیت کنونی خود را حفظ کنند. حفظ موقعیت کنونی مستلزم این است که فرد در موقعیت‌های تصمیم‌گیری شک و تردید نداشته باشد. در نتیجه، شخص متوجه می‌شود نباید کار خاصی را انجام دهد و انجام ندادن اقدامی خاص باعث می‌شود فرد تابع دستورهای باقی بماند. همچنین، اگر کارکنان در تعامل با همکاران خود احساس ناامنی کنند، با آن‌ها همکاری نمی‌کنند. چنانچه حس بدبینی و بی‌اعتمادی به همکاران رخنه کند و کارکنان در تعامل با همکاران احساس آرامش و امنیت نکنند، با مشکلاتی همچون درگیری بیش از حد در نقش و وظایف کاری، وظیفه‌شناسی بیش از حد، کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی، انضباط بیش از حد، حساسیت بیش از حد کاری، وسواس در کارها، عدم وجدان کاری، وظیفه‌شناسی و وجدان کاری بیش از حد مواجه می‌شوند و دچار تعارض کار و خانواده می‌شوند.

همچنین، در تفسیر عوامل خانوادگی که به تعارض کار و خانواده منجر می‌شوند، می‌توان گفت تعدد مسئولیت‌ها در خانواده، حجم کار را افزایش می‌دهد و کارکنان شیفی برای هماهنگی بین مسئولیت‌ها تحت فشار بیشتری قرار می‌گیرند. در تفسیر پیامدهای تعارض کار و خانواده در زمینه پیامدهای شغلی کارکنان، می‌توان به طور خلاصه به این مشکلات اشاره کرد: غیبت از کار، کاهش تعهد کاری، فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت کاری و تعارض کار و خانواده که از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد نشأت می‌گیرند و به ایفای نادرست و ناکامل نقش‌ها در هر یک از حوزه‌های اشتغال یا خانواده یا هر دو منجر می‌شوند.

به نظر می‌رسد، نگرش‌های فرهنگی به دلیل ماهیت کاری در مقایسه با مشاغل دیگر، بر نارضایتی از زندگی کاری کارکنان دامن می‌زنند. از پیامدهای شغلی تعارض کار و خانواده که کارکنان شیفی پالایشگاه گاز ایلام را دچار مشکل می‌کنند، می‌توان به کاهش بهره‌وری، کاهش اثربخشی، ناکارایی، کاهش عدالت سازمانی، نارضایتی شغلی و عدم تعهد

سازمانی اشاره کرد و همین امر باعث می‌شود از کیفیت کاری آنان در قبال کارها کاسته شود، کیفیت و کمیت پژوهش‌های علمی کاهش یابد و مشکلات زیادی برای کارکنان و شرکت ایجاد شود.

در تفسیر این موضوع باید گفت به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، تعارض کار و خانواده در زمینه پیامدهای شخصی آنها را با مشکلاتی مواجه می‌کند، برای مثال، بی‌توجهی در مسائلی مانند روابط خانوادگی، تفریح خانواده، رضایت همسر، مسائل عاطفی همسر، مسائل زناشویی و فرزندان و همچنین، کاهش صمیمت با اعضای خانواده، تغییر سبک زندگی، مسئولیت‌ناپذیری، بحث و جدل در خانواده. این پیامدهای شخصی در تعارض کار و خانواده میان کارکنان شیفتی پالایشگاه گاز ایلام سبب می‌شود آنها دچار افسردگی و استرس شوند و به روابط کاری و خانوادگی بی‌توجهی کنند. این مشکلات آنها را سردرگم می‌کند؛ به طوری که مواجهه هم‌زمان ازدحام کار و فشار خانواده، مشکلات روحی و جسمی جبران‌ناپذیری را برای آنان به دنبال دارد.

در تفسیر پیامدهای خانوادگی تعارض کار و خانواده، به طور خلاصه می‌توان به این موضوعات اشاره کرد: ایجاد مشکلات جسمی و روحی، پیدایش اختلالات جسمانی، کاهش زمان استراحت، اعتیاد به کار، ازخودبیگانگی، خستگی مفرط جسمی، محدودسازی تفریحات شخصی، کاهش خواب، استرس، کاهش توان جسمی، کاهش ظرفیت روانی، کاهش آرامش در خانواده، گوشه‌گیری در خانواده و خستگی مفرط روحی و تغییر اجباری سبک زندگی عادی به سبکی خاص که از نتایج ایفای هم‌زمان دو نقش شغلی و خانگی هستند.

کارکنان شیفتی بارها درباره کاهش چشمگیر اوقات فراغت و تفریحاتشان سخن گفته‌اند. تغییر زمان تغذیه و حتی کاهش دفعات تغذیه، عادت به کار بیش از حد، کاهش روابط خویشاوندی به دلیل محدود شدن دید و بازدیدها، نشانه‌هایی از سبک زندگی جدید این قشر هستند. حجم زیاد کار بر کیفیت و کمیت زندگی فرزندان تأثیر می‌گذارد. به بیان دیگر، روحیه پدری و ایفای وظایف پدری، به دلیل تداخل این نقش‌ها، شکلی متفاوت به خود گرفته است؛ به گونه‌ای که پدران زمان کافی برای انجام این وظایف را ندارند. بعضی از مصاحبه‌شوندگان به دلیل آگاهی از نقش خانوادگی زن و مرد و همچنین، ترس از بی‌توجهی به تربیت فرزندان و غفلت از آنان، یا مجرد مانده‌اند یا دیر ازدواج کرده‌اند.

در این میان، کارکنان پالایشگاه گاز ایلام به پیامدهای خوشایند هم اشاره کرده‌اند. برای مثال، ایفای هم‌زمان دو نقش به افزایش کیفیت نقش پدری و تربیت بهتر فرزندان منجر شده است. بعضی با حمایت و تشویق همسر و فرزندانشان مواجه شده‌اند و برای موقعیت شغلی خود احساس غرور کرده‌اند. یکی دیگر از ابعاد خوشایند ایفای هم‌زمان دو نقش استقلال فرزندان این افراد است. برخی از کارکنان از عدم وابستگی و استقلال فرزندان خود رضایت داشتند.

پیشنهادهای پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- دوره‌های مدیریت زمان و مدیریت استرس توسط سازمان برای کارکنان برگزار شود.
- مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به بازی مجموع صفر می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به طور هم‌زمان و هم‌سو با یکدیگر مورد توجه قرار گیرند.
- وظیفه‌ها و مسئولیت‌های بیش از اندازه و در زمان محدود به کارکنان شیفتی واگذار نشود.
- هنگام مواجهه کارکنان با مشکلات حاد خانوادگی و بحران‌های اجتماعی، به تناسب نوع و شدت مشکلات، برای آن‌ها مرخصی استحقاقی یا اضطراری در نظر گرفته شود.
- از تسهیم شغل به عنوان روشی جدید برای برنامه‌ریزی کاری و راه‌حلی برای مشکلات کارکنان استفاده شود.
- مدیران و رئیس‌های واحدها در برنامه‌ریزی فعالیت‌های کارکنان مانند ساعات کار، باید این موضوع مهم را مدنظر قرار دهند که فعالیت سازمانی آن‌ها در وظایف خانوادگی اختلال ایجاد نکند.
- تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و همکاری با او در انجام وظایف منزل و رهاسازی فرد از مسئولیت‌های غیرضروری خانوادگی و کاری لحاظ شود.
- افزایش حمایت اجتماعی در خانواده از طریق هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی فرد. حمایت اجتماعی در خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض خانواده و کار مطرح شده است. این موضوع به آموزش خانواده‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی نیاز دارد.

سپاسگزاری

از کارکنان شرکت پالایش گاز ایلام که در فرایند مصاحبه مشارکت نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی در این مقاله وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، قائدامینی هارونی، عباس، صادقی، مهرداد، و موسویان، سیدرحیم (۱۴۰۰). تجربه زیسته استادان دانشگاه شهرکرد از تعارض کار-خانواده: مطالعه پدیدارشناسی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۱(۱): ۷۳-۱۰۱. doi.org/10.22034/jhrs.2021.130505
۲. ابطحی، حسین، کاظمی، بابک (۱۳۸۰). بهره‌وری، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۳. باقری، شهلا، حسینی، و شیما سادات (۱۳۹۵). مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی. فصلنامه زن در فرهنگ و هنر، ۳(۱)-۱۱۷-۱۳۴. doi.org/10.22059/jwica.2016.59120
۴. بلالی، اسماعیل، محبی، سیده فاطمه، حسینی، و شیما سادات (۱۳۹۶). واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی. فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، ۱۹(۷۵)، ۳۱-۶۲. https://www.magiran.com/paper/1762386
۵. حیدری، آرمان، و دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده-کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلواری. فصلنامه جامع‌شناسی کاربردی، ۲۷(۳)، ۱۵-۴۰. doi.org/10.22108/jas.2016.20503
۶. دهکردی علی اکبری، مهناز، ایرانی، زیبا، و میانجی، الهام (۱۴۰۱). مدلیابی رابطه ساختاری تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی با واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی در پرستاران. مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۸(۱) ۳۰۰-۳۲۱. https://irijournals.com/journals/psychology
۷. زارع، رضا، فتحی‌زاده، علیرضا، و عبدی‌نیا، حسین (۱۳۹۹). تأثیر مشکلات میان‌فردی بر تعارض کار-خانواده: واکاوی نقش میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۴. doi.org/10.22034/jhrs.0621.105968
۸. طوسی، محمدعلی (۱۳۹۰). بالندگی سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۹. عریضی سامانی، سید حمیدرضا، دیباجی، سید میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱(۲)، ۱۱۵-۱۷۰. doi.org/10.22067/ijap.v1i2.8541
۱۰. غفارزاده، فاطمه (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود فعالیت کارکنان اداره کل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسکان.
۱۱. قاسم‌زاده، علی (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان رسمی شهرداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان، اصفهان.
۱۲. قلاوند، مصطفی، و نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۸). بررسی کیفی عوامل فردی بر تداوم تعارض کار خانواده در زنان متأهل پرستار. پنجمین کنفرانس ملی نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، کاربردها و توانمندسازی با محوریت روان‌درمانی، تهران، دانشگاه شمس گنبد و با حمایت انجمن‌ها و گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور. https://civilica.com/doc/922497

۱۳. نازک‌تبار، حسین (۱۴۰۰). مطالعه رابطه حمایت اجتماعی با تعارض کار-خانواده نسبت به کیفیت زندگی کاری کارگران (مورد مطالعه: کارگران شاغل در شهرک صنعتی ساری). *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۱۰(۲)، ۲۰۵-۲۲۶.
doi.org/10.22034/jeds.2021.45784.1518
۱۴. نعیمی، گیتا، نظری، علی محمد، و ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰)، ۵۷-۷۵.
https://www.sid.ir/paper/149488/fa

References

1. Abtahi, H., & Kazemi, B. (2001). *Efficiency*. Tehran: Business Studies and Research Institute. (In Persian)
2. Anafarta, J., & Nilgün, T. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 6 (4), 67-81. doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p168
3. Arizi Samani, S.H., Dibaji, S.M., & Sadeghi, M. (2010). Investigating the relationship between work-family conflict and perceived organizational support, job stress and self-control in satellite employees. *Clinical and Counseling Psychology Researches*, 1(2), 115-170. doi.org/10.22067/ijap.v1i2.8541. (In Persian)
4. Bagheri, Sh., & Hosseini, Sh.S. (2015). Studying the experience of female university faculty members in fulfilling family and professional responsibilities. *Women's Quarterly in Culture and Art*, 3(1), 117-134. doi.org/10.22059/jwica.2016.59120. (In Persian)
5. Beutell, N.J., & Greenhaus, J.H. (1985). Some sources and consequences of inter-role conflict among married women. *Proceeding of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6. doi.org/10.2307/258214
6. Blali, I., Mohebi, S.F., & Hosseini, Sh.S. (2016). A qualitative analysis of the challenges of simultaneously playing student and family roles. *Quarterly of the Social Cultural Council of Women and Family*, 19(75), 31-62. https://www.magiran.com/paper/1762386. (In Persian)
7. Bojan, O., Du, J., & Akmal, K. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Original Reseash Article*. 11. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475
8. Carlson, D.S., Grzywacz, G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. doi.org/10.1177/0018726709336500
9. Cascio, F. Wayne. (1998). *Managing human resources*. fifth Edition, Mc Graw-Hill.
10. Dehkordi, A., Akbari, M., Irani, Z., & Mianji, E. (2022). Modeling the structural relationship between work-family conflict and job burnout with the mediation of psychological capital in nurses. *Psychological Studies and Educational Sciences*, 8(1), 300-321. https://irijournals.com/journals/psychology. (In Persian)

11. Ebrahimzadeh Dastjardi, R., Quaidamini Haroni, A., Sadeghi, M., & Mousavian, S.R. (2021). The lived experience of Shahrekord University professors of work-family conflict: a phenomenological study. *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*. 11(1), 73-101. doi.org/10.22034/jhrs.2021.130505. (In Persian)
12. Ghafarzadeh, F. (2001), investigating the relationship between the quality of work life and the improvement of employees' activity in the general office of the Technical and Vocational Education Organization of Isfahan city. Master's thesis, Islamic Azad University Khorasan. (In Persian)
13. Ghalavand, M., & Naimi, I. (2018). *Qualitative investigation of individual factors on the continuation of work-family conflict in married women nurses*. The fifth national conference of recent innovations in psychology, applications and empowerment with a focus on psychotherapy, Tehran, Shams Gonbad University and with the support of associations and educational groups of the country's universities. https://civilica.com/doc/922497/ (In Persian)
14. Ghasimzadeh, A. (2004). *Investigating the effect of career counseling according to Davis' career adjustment theory on the quality of work life of official municipal employees*. Master's thesis in career counseling, Isfahan University, Isfahan. (In Persian)
15. Gözükar, I., & Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Journal of Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 253 – 266. doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136
16. Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi.org/10.2307/20159186
17. Heydari, A., & Dehghani, H. (2015). Qualitative study of the phenomenon of family-work conflict and how to manage it among married female teachers in Delwar city. *Applied General Science Quarterly*, 27(3), 15-40. doi.org/10.22108/jas.2016.20503. (In Persian)
18. Jessica, M., Nicklin, K., Shockley, M., & Hope, D. (2022). Self-compassion: implications for work-family conflict and balance. *Journal of Vocational Behavior*. 3(138): 147-160. doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103785
19. Koura, U., Sekine, M., Yamada, M. & Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in work family conflict among Japanese civil servants. *Journal of Public Health*, 153, 78-90. doi.org/10.1016/j.puhe.2017.08.010
20. Naimi, G., Nazari, A.M., & Sanai, Z.B. (2013). Investigating the relationship between quality of work life and work-family conflict with job performance of married male employees. *Career and Organizational Consulting Quarterly*, 4(10), 57-75. https://www.sid.ir/paper/149488/fa. (In Persian)
21. Nazktabar, H. (2021). Studying the relationship between social support and work-family conflict in relation to the quality of work life of workers (case study: workers working in Sari industrial town). *Economic Sociology and Development*, 10(2), 205-226. doi.org/10.22034/jeds.2021.45784.1518. (In Persian)

22. Nemaroupam, A., & Mant, F. (2004). Outcomes of work-family conflict. *Journal of Management*, 14(3): 475-491. doi:10.1177/014920638801400310
23. Toosi, M.A. (2010). *Organizational growth*. Tehran: Public Management Education Center. (In Persian)
24. Wang, I.A., Tsaib, H.Y., Leec, M.H., & Kod, R.C. (2019). The effect of work-family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: the cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, doi.org/10.1080/09585192.2019.1651373.
25. Wayne, H.J., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W.J. (2019). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42. doi.org/10.1002/hrm.21971
26. Yu-Te, T., Jovi, S., & Dian, E. (2022). Work-family conflict and sales people deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 7;8(10). doi.org/10.1016/j.heliyon. 2022.e10881
- Zare, R., Fathizadeh, A., & Abdiniya, H. (2019). The effect of interpersonal problems on work-family conflict: Examining the role of mediator of emotional exhaustion and modifier of revenge. *Human Resource Studies Quarterly*, 10(1), 119-134. doi.org/10.22034/jhrs.0621.105968 (In Persian)

