

«مقاله پژوهشی»

بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت
زناشویی در میان کارکنان متاهل گروه صنعتی انتخاب

مریم قربانی¹، مرتضی میرباقری^{2*}، اعظم عرفان منش³

1. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

3. دانشجوی کارشناسی ارشد، روان‌شناسی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، ایران

تاریخ دریافت: 1401/02/27 تاریخ پذیرش: 1401/04/19

Investigating the Relationship between Work-Family Conflict with General Health, Cognitive Deficiency in the Workplace and Marital Satisfaction among Married Employees of Entekhab Industrial Group

M. Ghorbani¹, M. Mirbagheri^{2*}, A. Erfanmanesh³

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

2. Ms.C., Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

3. Ms.C. Student, Department of Psychology, Khomeyni Shahr Branch, Islamic Azad University, Khomeyni Shahr, Iran

Received: 2022/05/17

Accepted: 2022/12/10

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship of work-family conflict with general health, cognitive deficiency in the workplace, and marital satisfaction among married employees of the industrial group. The research sample consisted of 100 people who were selected. The research data were collected using the four questionnaires of the Enrich Marital Satisfaction, General Health Questionnaire (GHQ), and Work-Family Conflict and Cognitive Disability in the Workplace. The questionnaires were provided in the form of an online survey. Moreover, the collected data were analyzed in SPSS software. Based on the results, there is a significant inverse relationship between work-family conflict and general health and marital satisfaction. There is a positive and significant relationship between work-family conflict and cognitive impairment in the workplace. Regarding the relationship of work conflict with family and general health and marital satisfaction, a significant inverse relationship was confirmed and a significant positive relationship was found between work conflict and family and cognitive impairment. a significant inverse relationship was observed between family conflict and work and general health and marital satisfaction.

Keywords

Work-Family Conflict, General Health, Cognitive Impairment in the Workplace, Marital Satisfaction.

چکیده

بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی در میان کارکنان متاهل گروه صنعتی انتخاب هدف انجام این پژوهش بود. نمونه پژوهش را تعداد 100 نفر تشکیل دادند. داده‌های پژوهش از طریق چهار پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریچ (فرم 47 سؤالی اولسون -1998)، سلامت عمومی GHQ-2 گلدبرگ (1972)، تعارض کار - خانواده (17 سؤالی -رستگار خالد (مالمیر، 1389)) و نارسایی شناختی در محیط کار والاس و چن (2005) جمع‌آوری گردید. داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی و رضایت زناشویی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. بین تعارض کار - خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی و رضایت زناشویی رابطه معکوس معنادار تأیید شد و تعارض کار با خانواده و نارسایی شناختی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. رابطه بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی و رضایت زناشویی رابطه معکوس معنادار تأیید شد و تعارض خانواده با کار و نارسایی شناختی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی

تعارض کار - خانواده، سلامت عمومی، نارسایی شناختی در محیط کار، رضایت زناشویی

مقدمه

از عهده ضروریات هر دو نقش خود به‌درستی برآیند، می‌توان گفت که آنها دچار تعارض میان نقش‌های کاری و خانوادگی شده‌اند. از مهم‌ترین تغییراتی که ایجاد تعارض کار - خانواده را بیشتر سبب شده است، جداسدن این دو حوزه یعنی کار و خانواده از هم و به بیان دیگر انتقال تولید از خانه به کارخانه است. در یک نگاه کلی، عدم سازگاری بین نقش شخص در خانواده و مسئولیت فرد به‌عنوان یک شاغل سبب ایجاد تعارض می‌گردد. به‌منظور مدیریت تعارض کار - خانواده دو بعد را مورد توجه قرار می‌دهد بعد نخست که در آن شغل و وظایف آن با زندگی خانوادگی در تداخل است و در بعد دیگر که در آن وظایف خانوادگی با حوزه شغلی و مسئولیت‌های آن تداخل پیدا می‌کند.

در تحقیقات صورت‌گرفته در این زمینه بیان شده است که در حیطه ارتباط متقابل کار - خانواده، تعارض کار - خانواده ممکن است برای اعضای خانواده و سازمان‌ها آثار مخرب و نامناسبی ایجاد کند. براین‌اساس بخش قابل ملاحظه‌ای از پژوهش‌ها، مربوط به فشارهای کاری است که ارتباط میان کار و خانواده را مورد توجه قرار داده‌اند و به این نکته اشاره کرده‌اند که بین این دو حیطه اثرگذاری‌های مرتبط و اغلب به‌صورت متقابل وجود دارد. دیدگاه و روش تحقیقاتی که در این پژوهش بررسی شده است، بدین‌گونه بوده است که تعارض کار - خانواده می‌تواند منبع فشار و تنشی باشد که بر پیامدهای مهم روانی و جسمی تأثیرگذار است. مشاهدات تجربی نیز این نظریه را تأیید می‌کند که مدل‌های تعارض کار - خانواده می‌تواند بر شغل و موضوعات خانوادگی و یا هر دو به‌صورت منفی اثر گذارد و همچنین بر روی سلامت و رفاه کلی شخص مؤثر باشد. بر این اساس می‌توان چنین بیان کرد که تعارض کار - خانواده برای اشخاص و سازمان‌ها به یک میزان دارای اهمیت است؛ به این دلیل که تعارض برای اشخاص به‌صورت یک عامل مهم استرس با پیامدهای منفی شامل افزایش خطرات در حوزه سلامت والدین شاغل، ایفای ضعیف‌تر مسئولیت‌های نقش والدینی و همسری، بداخلاقی، کاهش رضایتمندی از زندگی میزان بهداشت روانی دارای همبستگی است و همچنین برای سازمان‌ها با کاهش میزان بهره‌وری، افزایش تأخیرات و غیبت‌های کارکنان از کار، افزایش دوری‌گزینی از شغل و تعهد کاری و سازمانی پایین همراه بوده است. بررسی تحقیقات انجام شده در سراسر

زندگی کاری و خانوادگی جزء جدانشدنی زندگی بخش بزرگی از افراد جامعه است. در واقع رمز موفقیت اشخاص در نیل به هدف‌هایشان در این دو زمینه از زندگی یعنی شغل و خانواده است. اگر شخص در مسیر زندگی کاری و خانوادگی خویش دچار دشواری شود، نتایج آن نه‌تنها خود شخص را درگیر می‌کند بلکه شرکت‌ها و در سطح کلان جامعه را نیز دچار اختلال و عوارض ناشی از آن خواهد کرد. پژوهش‌های جدید زیادی درباره بررسی عوامل مؤثر بر زندگی کاری و خانوادگی اشخاص صورت‌گرفته و نشانگر میزان اهمیت و ضرورت این دو عامل در زندگی است. شغل و خانواده، دو بعد دارای اهمیت در زندگی انسان به حساب می‌آیند. از دیدگاه فروید، زندگی سازمانی هر فرد بر اساس اجبار برای انجام کار و نیروی عشق پایه‌ریزی شده است. وجود ناسازگاری و تعارض بین این دو زمینه غالباً نتایجی ناخوش‌آیند برای شخص، خانواده، سازمان و جامعه به همراه خواهد داشت. تغییرات و دگرگونی‌های نوین در ساختارهای اقتصادی جهان در همه ابعاد از جمله وجوه کسب‌وکار، وضعیت اجتماعی و زندگی خانوادگی اشخاص تحول به وجود آورده است. تحول در ساختار و ماهیت نقش‌های شغلی، شامل افزایش ساعات کاری، رواج کار شیفتی و کار دوره‌ای، شکل و ساختار سنتی زندگی خانوادگی را دگرگون کرده است (براون¹، 2002).

تعارض کار - خانواده مدلی از تعارض میان‌نقشی است که در آن شخص میان تقاضاهای نقش شغلی خود و درخواست‌های نقش خانوادگی نوعی تعارض احساس می‌کند. تعارض کار - خانواده موضوعی مهم و شناخته شده است که هم کارکنان و خانواده آنها و هم کارفرمایان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. موضوع اصلی این مقاله شامل بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده با رضایت زناشویی، سلامت عمومی و نارسایی شناختی در محیط کار است. تعارض کار - خانواده شکل ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌ها است. تعارض‌های متفاوت و ناسازگاری که فرد را هم با وظایف شغلی و هم با وظایف خانوادگی درگیر می‌کند. زمانی که اشخاص در انجام مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خویش درگیر فشار و سختی گردند و قادر نباشند

بسیاری از جنبه‌های تعارض کار - خانواده در بین آنها مشاهده می‌شود. اردیلک² (2016) در پژوهشی با عنوان تأثیر تعارض کار - خانواده، منبع کنترل، اعتماد به نفس و شخصیت برون‌گرایی بر استرس کارکنان بر روی 413 نفر کارکنان شاغل در مؤسسات تولیدی مواد غذایی شهر استانبول تحقیق کرده است. تورلیوس³ (2014) در پژوهشی با عنوان تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی و خانوادگی و نقش واسطه‌ای شناخت‌ها بر روی یک نمونه 192 نفره کار خود را انجام داده است و مشاهده کرده است که رضایت شغلی و تعارض کار - خانواده به طور بسیار قوی با هم در ارتباط هستند.

هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی در میان کارکنان متأهل گروه صنعتی انتخاب است و از اهداف فرعی آن می‌توان به تعیین رابطه بین تعارض کار - خانواده با رضایت زناشویی، تعیین رابطه بین تعارض کار - خانواده با سلامت عمومی، تعیین رابطه بین تعارض کار - خانواده با نارسایی شناختی در محیط کار و ... اشاره کرد.

فرضیه‌های پژوهش

- بین تعارض کار - خانواده با رضایت زناشویی و سلامت عمومی و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی و سلامت عمومی و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی و رضایت زناشویی و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین میزان تعارض کار - خانواده مردان و زنان تفاوت معناداری وجود دارد.

مواد و روش‌ها (روش‌شناسی)

جهان نشان می‌دهد که در حال حاضر عوامل مهم و پایه‌ای این متغیر به بهترین نحو شناسایی شده است. با وجود این، چنین استنباط می‌شود که کارکنان و سازمان‌ها همچنان با این مشکل به صورت جدی درگیر هستند. در مقاله پیش رو تلاش بر آن است که با بررسی بعضی از پیامدهای ناشی از تعارض کار - خانواده در زمینه شخصی و خانوادگی و کاری و سازمانی که کمتر مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است، به دستاورد نوینی در رابطه با این موضوع منجر شود.

پژوهش‌های متعددی در سال‌های اخیر در حوزه بررسی تعارض کار - خانواده در داخل و خارج کشور منتشر شده است که از مهم‌ترین آنها می‌توان به مواردی اشاره کرد. امین افشار و همکاران (1399) در مقاله‌ای با موضوع نقش سرمایه‌های روانی بر تعارض کار-خانواده و عملکرد سازمان، بر روی یک نمونه 138 نفری از مدیران و کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر مشهد رابطه بین متغیرهای پژوهش را نشان دادند؛ بدین معنا که سرمایه روانی کارکنان بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند بهبوددهنده باشد. مرتضوی و عریضی (1399) در مقاله خود با عنوان «رابطه تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده» نشان دادند که افرادی که عدالت بالایی را درک کرده‌اند، هنگامی که تعارض کار - خانواده آنها پایین باشد، تعهد سازمانی خود را افزایش می‌دهند. کازرونی عقیفون مهر (1392) در پژوهشی با عنوان رابطه تعارض کار - خانواده با سلامت کلی نارضایی و شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی در میان کارکنان بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری بر روی 234 نفر از کارکنان شرکت مذکور پژوهش خود را انجام داد. همچنین در پژوهش‌های خارجی نیز ژان فنگ¹ (2017) پژوهشی را با موضوع فرسودگی شغلی و تعارض کار - خانواده در بین پرستاران حین آماده‌سازی برای ارزیابی مجدد در یک بیمارستان درجه یک ارائه کرده است که در آن یک مطالعه مقطعی روی 95 پرستار از طریق پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده کارلسون انجام شده است. نتایج ارائه شده نیز عبارتند از اینکه در طول دوره آمادگی پرستاران از یک بار کاری سنگین و فرسودگی شغلی شدید رنج می‌برند و

2. Erdilek
3. Turliuc

1. Ya-Xuan Fang

اطلاعات جمع‌آوری شده این پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه‌های استاندارد در جامعه آماری جمع‌آوری شده است. برای این منظور چهار پرسش‌نامه استفاده شده است که عبارتند از: پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریچ (فرم 47 سؤالی اولسون -1998)، سلامت عمومی GHQ-2 (فرم 47 گلدبرگ (1972)، تعارض کار - خانواده (17 سؤالی - رستگار خالد (مالمیر، 1389) و نارسایی شناختی در محیط کار والاس و چن (2005). کلیه سؤالات این پرسش‌نامه در قالب یک پرسش‌نامه 114 سؤالی الکترونیکی در سایت پرس لاین طراحی و بارگذاری شده است که از طریق لینک قابل دسترسی است: <https://survey.porsline.ir/s/qJ4KInj>

برای بررسی سلامت روانی از مقیاس 28 سؤالی سلامت روانی گلدبرگ (GHQ-28) استفاده شده است. فرم 28 سؤالی که در سال 1972 توسط گلدبرگ و هیلر¹ با استفاده از روش تحلیل عاملی بروی فرم بلند تدوین گردید. این آزمون 28 سؤال دارد که چهار زیر مقیاس را در برمی‌گیرد و هر زیر مقیاس هفت سؤال دارد. چهار زیر مقیاس عبارت‌اند از:

1. علایم جسمانی²
2. اضطراب و اختلال خواب³
3. اختلال در کارکرد اجتماعی⁴
4. افسردگی شدید⁵

پرسش‌نامه رضایت زناشویی: این پرسش‌نامه توسط انریچ در سال (1998) جهت سنجش ارتباط، حل تعارض، رابطه نقش، مدیریت مالی، انتظارات، رابطه جنسی، سازگاری شخصیت، رضایت زناشویی و سایر عقاید شخصی مربوط به ازدواج ساخته شد. نسخه اصلی تست رضایت زناشویی انریچ 115 سؤال داشت که باتوجه به تعداد زیاد سؤالات که موجب خستگی آزمودنی‌ها می‌شد، فرم 47 سؤالی آن توسط اولسون در سال (1998)، تهیه و در این پژوهش از آن استفاده شده است. کلیه خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه انریچ زوج‌های راضی و ناراضی را متمایز

انتخاب روش مناسب در انجام پژوهش یکی از عوامل مهم در رسیدن به نتایج صحیح و قابل اتکا در تحقیق علمی است. بر اساس اهداف پژوهش حاضر که بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با رضایت زناشویی و سلامت عمومی (روانی - جسمانی) و نارسایی شناختی در محیط کار است، از روش توصیفی همبستگی استفاده می‌گردد. به منظور انجام پژوهش و باتوجه به اینکه پژوهش مورد نظر در بین کارکنان گروه صنعتی انتخاب اجرا شده است، ابتدا با توجه به هماهنگی‌های شفاهی اولیه، پس از تصویب پروپوزال از طریق نامه‌نگاری مجوزهای لازم جهت شروع به کار و توزیع پرسش‌نامه‌ها در بین کارکنان صورت گرفت. همچنین طبق توافقات صورت گرفته ارائه نتایج به معاونت سرمایه‌های انسانی گروه صنعتی انتخاب، از پیش‌شرط‌های آغاز پژوهش بوده است.

جامعه مورد مطالعه پیشرو کارکنان متأهل گروه صنعتی انتخاب (اسنوا) شاغل در مجموعه کارخانه‌های این شرکت در شهرک صنعتی مورچه‌خورت اصفهان است. به منظور انجام پژوهش موردنظر و جمع‌آوری اطلاعات یک نمونه 100 نفری در دسترس از این افراد انتخاب گردید. باتوجه به شرایط بیماری کرونا کلیه مراحل انتخاب و توزیع پرسش‌نامه‌ها به صورت الکترونیک انجام شد. پرسش‌نامه‌ها در سایت پرس لاین آماده شد و لینک مربوط به آن در شبکه‌های اجتماعی مربوط به پرسنل توسط روابط عمومی گروه انتخاب و نیز واحد آموزش معاونت سرمایه‌های انسانی اطلاع‌رسانی گردید.

به منظور تعیین تعداد نمونه لازم جهت پژوهش با توجه به تعداد کل جامعه پژوهش (کارکنان متأهل 4400 نفری گروه صنعتی انتخاب) که پس از انجام نمونه‌گیری مقدماتی (پایلوت) با محاسبه میانگین و انحراف معیار آن و با اطمینان 95 درصد و با استفاده از فرمول ذیل تعداد 100 نفر جهت نمونه پژوهش به دست آمد.

$$n = \left(\frac{Z\alpha/2}{d} \right)^2 \times S^2$$

در فرمول فوق n حجم نمونه، d خطای برآورد برای میانگین جامعه $0/05 = Z\alpha/2 = 1/96$ ، S^2 واریانس نمونه مقدماتی است.

1. Hieler
2. Somatic Symphonies
3. Anxiety and Insomnia
4. Social Dysfunction
5. Depression

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار کامپیوتری (SPSS 26) استفاده شده است.

می‌کنند و این نشان می‌دهد که این پرسش‌نامه از روایی ملاک خوبی برخوردار است.

اطلاعات و داده‌ها

اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه و تحلیل گردیده است. ادامه به مهم‌ترین داده‌های این دو بخش اشاره خواهد شد.

جدول 2. توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت

درصد جمعی	درصد موجود	درصد فراوانی	فراوانی
7/0	7/0	7	زن
100/0	93/0	93	مرد
	100/0	100	کل

بر اساس جدول 2، مربوط به توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک جنسیت، 93 درصد شرکت‌کنندگان در پرسش‌نامه مرد و 7 درصد شرکت‌کنندگان از کارکنان زن شاغل در گروه صنعتی انتخاب می‌باشند. به همین ترتیب توزیع فراوانی نمونه‌های آماری به تفکیک سابقه کار، سن ازدواج، تعداد فرزندان، سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان و همسران آنها و دارا بودن پست مدیریتی در سازمان ذیلا ارائه گردیده است. به توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک سابقه کار، این متغیر در بازه 1 تا 25 سال و میانگین تقریبی 8 سال است. بیشترین فراوانی در سابقه کار 1 سال مشاهده می‌شود.

توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک سن ازدواج، این متغیر در بازه 0 تا 40 سال و میانگین تقریبی 10 سال است. بیشترین فراوانی در سن ازدواج، 5 سال است. توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک خانواده‌های دارای فرزند، 74 درصد شرکت‌کنندگان در پرسش‌نامه دارای فرزند بوده و 26 درصد شرکت‌کنندگان از کارکنان دارای فرزند نیستند.

توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان، 33 درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی، 29 درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم، 23 درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، 10 درصد شرکت‌کنندگان زیر دیپلم، 4 درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک کاردانی و 1 درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک دکتری می‌باشند. توزیع

جدول 1. معرفی زیر مقیاس‌های پرسش‌نامه رضایت زناشویی

مقیاس‌ها	سؤالات	مقیاس‌ها	سؤالات
موضوعات	12-4-2-	ازدواج و	19-11-
شخصیتی	40-22-	فرزندان	45-37-28-
ارتباط زناشویی	23-13-6-	اقوام و دوستان	29-20-
	41-32-		46-38-31-
حل تعارض	24-14-7-	جهت‌گیری	30-21-5-
	42-33-	مذهبی	47-39-
مدیریت مالی	16-15-8-	روابط جنسی	18-10-
	34-25-		44-36-27-
فعالیت‌های اوقات فراغت	26-17-9-		
	43-35-		

پرسش‌نامه استاندارد مقیاس تعارض کار - خانواده: این پرسش‌نامه توسط رستگار خالد در سال 1389 جهت سنجش مقیاس تعارض کار - خانواده ساخته و هنجاریابی شد که مشتمل بر 17 گویه است که 8 گویه آن تعارض کار با خانواده و 9 گویه دیگر تعارض خانواده با کار را می‌سنجد. گزینه سوال‌ها، کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده است.

پرسش‌نامه نارسایی شناختی در محیط کار: سنجش نارسایی شناختی از پرسش‌نامه نارسایی شناختی در محیط کار که توسط والاس و چن در سال 2005 ساخته شده صورت گرفته است. این پرسش‌نامه دارای سه خرده مقیاس خطاهای حافظه، خطاهای توجه و خطاهای عملکرد حرکتی است و شامل 15 ماده است که هر خرده مقیاس دارای 5 ماده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش‌های آماری زیر استفاده شده است:

- روش‌های آمار توصیفی مانند جدول توزیع فراوانی، نمودارها، محاسبه میانگین، انحراف معیار و
- روش همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌ها
- آزمون t مستقل برای تعیین میزان تعارض کار - خانواده در میان مدیران و سایر پرسنل
- تحلیل رگرسیون برای تعیین قابلیت پیش‌بینی متغیرها

جدول 3. شاخص‌های آمار توصیفی محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش

		تعارض کار-خانواده	نارسایی شناختی در محیط کار سلامت عمومی	رضایت زناشویی
N	داده موجود	100	100	100
	داده گمشده	0	0	0
	میانگین	52/41	57/81	136/26
	انحراف استاندارد	14/208	9/971	12/932
	واریانس	201/881	99/428	167/225

خانواده و خانواده با کار نیز میزان تعارض متوسط به بالا را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول 4، آمار توصیفی مربوط به پرسش‌نامه سلامت عمومی و زیر مقیاس‌های چهارگانه آن، شامل نمره میانگین، مد، میانه، بیشترین و کمترین نمرات و... بیان گردیده است.

بر این اساس تقسیم‌بندی نمره‌گذاری پرسش‌نامه که در فصل قبل بیان گردید، در نمره کلی سلامت عمومی باتوجه به میانگین نمره 57/81، میزان سلامت عمومی در پایین‌ترین وضعیت آستانه بیماری و با فاصله بسیار کم از وضعیت وخیم است. به همین ترتیب در زیر مقیاس اول (علایم جسمانی) نمره میانگین 13/67 است که در وضعیت

فراوانی نمونه آماری به تفکیک سطح تحصیلات همسر شرکت‌کنندگان، 43 درصد همسر شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی، 28 درصد همسر شرکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم، 12 درصد همسر شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، 9 درصد همسر شرکت‌کنندگان کاردانی، 5 درصد همسر شرکت‌کنندگان دارای مدرک زیر دیپلم و 3 درصد همسر شرکت‌کنندگان دارای مدرک دکتری هستند.

به توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک دارا بودن سمت مدیریتی، 23 درصد شرکت‌کنندگان در پرسش‌نامه دارای سمت مدیریتی و 77 درصد شرکت‌کنندگان دارای پست مدیریتی نیستند.

جدول 4. آمار توصیفی محاسبه شده برای پرسش‌نامه سلامت عمومی GHQ-28 و زیر مقیاس‌های آن

		سلامت عمومی	زیر مقیاس اول	زیر مقیاس دوم	زیر مقیاس سوم	زیر مقیاس چهارم
N	داده موجود	100	100	100	100	100
	داده گمشده	0	0	0	0	0
	میانگین	57/81	13/67	13/54	19/83	10/77
	انحراف استاندارد	9/971	4/226	5/285	3/668	3/879
	واریانس	99/428	17/860	27/928	13/456	15/048

وخیم است، در زیر مقیاس دوم (اضطراب و اختلال خواب) نمره میانگین 13/54 است که در وضعیت وخیم است، در زیر مقیاس سوم (اختلال در کارکرد اجتماعی) نمره میانگین 19/83 است که آستانه بیماری را گزارش می‌دهد و در نهایت در زیر مقیاس چهارم (افسردگی شدید) نمره میانگین 10/77 است که در وضعیت وخیم بوده و با توجه به اینکه این زیر مقیاس با افسردگی وخیم و گرایش به خودکشی مرتبط است، نیازمند بررسی بالینی مشاهده می‌شود.

مطابق با داده‌های جدول توزیع فراوانی سلامت عمومی نمره بین 28 تا 56 که وضعیت وخیم سلامت عمومی را نشان می‌دهد، 52 درصد داده‌ها را به خود اختصاص داده است. همچنین نمره بین 56 تا 84 که نشان‌دهنده وضعیت

ارائه آمار. اطلاعات توصیفی در خصوص تک تک پرسش‌نامه‌ها و معیارها و زیر معیارهای مربوطه نیز به شرح ذیل گزارش می‌گردد.

بر اساس جدول 3، آمار توصیفی مربوط به پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده و زیر مقیاس‌های آن، شامل نمره میانگین، مد، میانه، بیشترین و کمترین نمرات و... بیان گردیده است.

بر این اساس تقسیم‌بندی نمره‌گذاری پرسش‌نامه که در فصل قبل بیان گردید، در نمره کلی تعارض کار - خانواده باتوجه به میانگین نمره 52/41، میزان تعارض در حد بالایی متوسط است. به همین ترتیب زیر مقیاس‌های تعارض کار با

رضایت زناشویی انریچ نسخه 47 سؤالی، استاندارد شده و زیر مقیاس‌های 9 گانه آن، شامل نمره میانگین، مد، میانه، بیشترین و کمترین نمرات و... بیان گردیده است.

بر این اساس تقسیم‌بندی نمره‌گذاری پرسش‌نامه که در فصل قبل بیان گردید، در نمره کلی رضایت زناشویی باتوجه به میانگین نمره 136/26، میزان رضایت زناشویی در شرکت‌کنندگان متوسط گزارش می‌شود. به همین ترتیب بر اساس نمره‌گذاری پیشنهادی برای زیر مقیاس‌ها (تبدیل نمرات به مقیاس 1 تا 5) در زیر مقیاس اول (موضوعات شخصی) نمره میانگین 2/62 است که رضایت متوسط را گزارش می‌کند، در زیر مقیاس دوم (ارتباط زناشویی) نمره میانگین 2/26 است که نشانگر عدم رضایت است، در زیر مقیاس سوم (حل تعارض) نمره میانگین 3/05 است که

آستانه بیماری سلامت عمومی است، دارای درصد فراوانی 47% است و در نهایت نمرات بازه 84 تا 112 که وضعیت خوب سلامتی را نشان می‌دهد، 1 درصد است.

جدول 5. شاخص‌های آمار توصیفی محاسبه شده برای پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریچ و فرمت استاندارد شده

رضایت زناشویی استاندارد شده		رضایت زناشویی
100	100	داده موجود
0	0	داده گمشده
/0000000	136/26	میانگین
1/00000000	12/932	انحراف استاندارد
1/000	167/225	واریانس

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

جدول 6. شاخص‌های آمار توصیفی محاسبه شده برای پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریچ (زیر مقیاس‌های 9 گانه)

جهت‌گیری مذهبی	اقوام و دوستان	ازدواج و فرزندان	روابط جنسی	فعالیت‌های اوقات فراغت	مدیریت مالی حل تعارض ارتباط زناشویی	موضوعات شخصی
100	100	100	100	100	100	داده موجود
0	0	0	0	0	0	داده گمشده
2/40	2/52	2/85	3/85	3/17	2/89	میانگین
0/682	0/659	0/575	0/642	0/451	0/549	انحراف استاندارد
0/465	0/434	0/331	0/412	0/203	0/301	واریانس

بر اساس جدول 5، آمار توصیفی مربوط به پرسش‌نامه نشانگر رضایت متوسط است، در زیر مقیاس چهارم (مدیریت

جدول 7. شاخص‌های آمار توصیفی محاسبه شده برای پرسش‌نامه نارسایی شناختی در محیط کار

100	داده موجود
0	داده گمشده
15/32	میانگین
6/260	انحراف استاندارد
39/189	واریانس

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تعارض کار-خانواده	100	52/41	14/208	1/421
سلامت عمومی	100	57/81	9/971	0/997
رضایت زناشویی	100	136/26	12/932	1/293
نارسایی شناختی در محیط کار	100	15/32	6/260	0/626
تعارض کار با خانواده	100	24/34	7/066	0/707
تعارض خانواده با کار	100	28/07	8/374	0/837

مقدار F جدول (7/29) بیشتر است و همچنین مقدار P-Value از 0/05 کمتر است در نتیجه فرض صفر که عدم خطی بودن متغیرها است رد می‌شود و لذا از ضریب

نمره میانگین 2/89 است که نشانگر رضایت متوسط است، در زیر مقیاس پنجم (فعالیت‌های اوقات فراغت) نمره میانگین 3/17 است که نشانگر رضایت متوسط است، در

جدول 8. آزمون خطی بودن رابطه بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	8660/857	41	211,240	1/082	0/387
Between Groups	2046/965	1	2046/965	10/483	0/002
Linear Term	6613/892	40	165/347	0/847	0/708
تعارض کار با خانواده					
Within Groups	11325/333	58	195/264		
Total	19986/190	99			

همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه اول استفاده می‌کنیم بر طبق جدول 9 ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی 0/32- است. بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار - خانواده، رضایت زناشویی کاهش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه اول است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی 0/52- است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار - خانواده، سلامت عمومی کاهش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه دوم است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار - خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار 0/387 است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار - خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار - خانواده، نارسایی شناختی در محیط کار افزایش می‌یابد. و

جدول 5 مقیاس ششم (روابط جنسی) نمره میانگین 3/85 است که نشانگر رضایت زیاد است، در زیر مقیاس هفتم (ازدواج و فرزندان) نمره میانگین 2/85 است که نشانگر رضایت متوسط است، در زیر مقیاس هشتم (اقوام و دوستان) نمره میانگین 2/52 است که نشانگر رضایت متوسط است، در زیر مقیاس نهم (جهت‌گیری مذهبی) نمره میانگین 2/40 است که نشانگر رضایت متوسط است.

بر اساس جدول 7، آمار توصیفی مربوط به پرسش‌نامه نارسایی شناختی در محیط کار شامل نمره میانگین، مد، میانه، بیشترین و کمترین نمرات و... بیان گردیده است. مطابق با داده‌های جدول با توجه به نمره میانگین 15/32 در این متغیر تعارض شناختی پایین است. نتایج کلی آمار توصیفی در جدول 7 است.

در ادامه به منظور آزمون فرضیات پژوهش (آمار استنباطی) از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و آزمون t مستقل استفاده شد. خطی و یا غیرخطی بودن رابطه متغیرها به‌منظور مشخص کردن استفاده از همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن نیز قبل از انجام تحلیل‌ها بررسی می‌شود.

بر طبق جدول 8 مقدار F به‌دست‌آمده (10/483) از

جدول 9. همبستگی بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی

	تعارض کار-خانواده	رضایت زناشویی
Pearson Correlation	1	0/320** -
Sig. (2-tailed)		0/001
Sum of Squares and Cross-products	19986/190	5821/340
Covariance	201/881	58/801
N	100	100
Pearson Correlation	0/320** -	1
Sig. (2-tailed)	0/001	
Sum of Squares and Cross-products	5821/340	16555/240
Covariance	58/801	167/225
N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول 10. آزمون t مستقل بین تعارض کار - خانواده و جنسیت

Group Statistics				
جنسیت	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1	93	52/73	14/062	1/458
2	7	48/14	16/618	6/281

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
تعارض کار - خانواده	Equal variances assumed	/570	/452	/823	98	/413	4/588	5/578	-6/481	15/567
	Equal variances not assumed			/712	6/663	/501	4/588	6/448	-10/816	19/993

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی 0/551- است. بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض خانواده با کار، سلامت عمومی کاهش می‌یابد. و این به معنای تأیید فرضیه هشتم است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض خانواده با کار و نارسایی شناختی در محیط کار 0/354 است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض خانواده با کار و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض خانواده با کار، نارسایی شناختی در محیط کار افزایش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه نهم است.

در خصوص فرضیه دهم پژوهش یعنی وجود تفاوت معنادار در تعارض نقشی متناسب با جنسیت نتایج مطابق جدول 10 نشان داد که t محاسبه شده (0/823) و نیز t جدول در سطح معناداری 0/05 (1/65)، مشاهده می‌گردد که t محاسبه شده کمتر از t جدول بوده و لذا فرض صفر رد نمی‌شود، پس تفاوت معناداری بین تعارض کار - خانواده در بین زنان و مردان وجود ندارد و لذا فرضیه دهم رد می‌شود.

نتیجه‌گیری و بحث

فرضیه اول: بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

همان گونه که ملاحظه شد بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی همبستگی منفی اما معناداری ملاحظه شد.

این به معنای تأیید فرضیه سوم است. ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی 0/308- است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار با خانواده، رضایت زناشویی کاهش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه چهارم است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی 0/393- است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار با خانواده، سلامت عمومی کاهش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه پنجم است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض کار با خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار 0/359 است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض کار با خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض کار با خانواده، نارسایی شناختی در محیط کار افزایش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه ششم است.

ضریب همبستگی محاسبه شده بین تعارض خانواده با کار و رضایت زناشویی 0/283- است بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تعارض خانواده با کار و رضایت زناشویی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش تعارض خانواده با کار، رضایت زناشویی کاهش می‌یابد و این به معنای تأیید فرضیه هفتم است.

به این نتایج پی بردند که میان سلامت عمومی و تعارض کار - خانواده ارتباط وجود دارد.

در نتیجه تعارض کار - خانواده شاخص مناسبی از تعارض شغلی در راستای مسائل خانواده است که توانایی ایجاد مشکل در ارتباطات میان فردی شخص را دارد. همچنین می‌تواند استرس و اضطراب و تنش را در شخص قوی‌تر کند و در این راستا برای شخص ناکامی‌هایی را به وجود آورد و آثار افسردگی را در فرد ایجاد سازد. با این دیدگاه تعارض کار - خانواده سبب ایجاد آثار آسیب‌شناسی روانی است.

فرضیه سوم: بین تعارض کار - خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد.

بر مبنای نتایج تحقیق استنباط می‌شود که میان تعارض کار - خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار، ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. در نتیجه، با افزایش تعارض کار - خانواده، نارسایی شناختی کارکنان در محیط کار نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با این نتایج با تحقیقات لاپیر و همکاران (2012) همخوانی دارد. مطالعات آنان نشان داد که مداخلات خانواده در شغل، به افزایش نارسایی شناختی در محیط کار منجر می‌شود. طبق اظهارات والاس و چن (2005) که بر اساس نظریه حفظ منابع (COR) (هافول، 1998، 2001) است، نارسایی شناختی در محیط کار ممکن است بر اساس درخواست‌های کاری بیشتر از منابعی باشد که فرد شاغل در راستای ایفای موفقیت‌آمیز فعالیت‌های شغلی‌اش به آن نیاز دارد. فقدان منابع این توانایی را دارد که سبب عدم تمرکز بر مسائل جزئی و پردازش اطلاعات شود حتی زمانی که تکلیف‌ها عادی و آشنا باشد (کالن و هامر، 2007). می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار - خانواده، با کاهش منابعی که شخص در ایفای شغل لازم دارد، به افزایش نارسایی شناختی در محیط کار منجر می‌شود (کالن و هامر، 2007؛ لاپیر و همکاران، 2012). همچنین تعارض کار - خانواده بر کارایی کاری نیز تاثیر می‌گذارد (مک ایران و بارلینگ، 1996). این نوع کاهش یافتن کارایی بر اساس نظریه حفظ منابع، نابودی منابع سرمایه‌ای، شخص را درگیر تنش می‌کند. بنابراین، کاهش یافتن عملکرد و کارایی در قالب منبعی از بین رفته، تنش و استرس، کاهش یافتن توجه و توانایی پردازش اطلاعات و در پایان منجر به افزایش نارسایی شناختی در محیط کار می‌گردد.

این یافته همسو با تحقیقات استفانر¹ (2001) است تعارض کار - خانواده با رضایت زناشویی دارای همبستگی منفی است. تحقیقات کارلسون و هویل² (2001) نشان می‌دهد که تعارض کار - خانواده بر رضایت زناشویی تاثیر منفی دارد. یافته‌های تامسون³ (2003) نیز نشان می‌دهد که تعارض کار - خانواده با موقعیت‌های منفی خانوادگی مانند عدم رضایت و آشوب‌های خانوادگی و کارکرد پایین نقش خانوادگی که همه موارد منجر به کاهش میزان رضایت زناشویی می‌شود، دارای ارتباط است.

در نتیجه، رضایت زناشویی که به عنوان شاخصی مستقیم و عینی از نوع وضعیت و ادراک زن و شوهر از ارتباط میان فردی، درون خانواده شناخته می‌شود و تعارض کار - خانواده یک به عنوان شاخصی از نقش تنش‌زای خانوادگی در عملکرد کاری است، بنابراین هنگامی که رضایت زناشویی افزایش می‌یابد، نشانگر ارتباط میان فردی سالم است که این سلامت ارتباط میان فردی بر عملکرد کاری شخص نیز به صورت مثبت اثر می‌گذارد. همچنین اختلال در ساختار خانواده از یک طرف سبب نارضایتی زناشویی و از طرف دیگر منجر به افزایش تعارضات کار - خانواده می‌شود.

فرضیه دوم: بین تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی رابطه وجود دارد.

ملاحظه شد که میان تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی ارتباط منفی وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش تعارض کار - خانواده، سلامت عمومی کاهش می‌یابد. این یافته همسو با نتایج به دست آمده از آیکان و اسکین (2005) میزان تعارض کار - خانواده با میزان بهزیستی روانی کم در زنان و مردان ارتباط دارد؛ بدین معنی که تعارض کار - خانواده، سبب کاهش میزان بهزیستی روانی می‌شود. تحقیقات برنشتاین⁴ (1995) بیان می‌دارد که میان شاغل بودن و میزان سلامت روانی پایین به بر اساس دیدگاه منفی همسر به کار ارتباط وجود دارد. آلن و آرمسترانگ (2006) در تحقیقی پی بردند که تعارض کار - خانواده با سلامت فیزیکی شاغلین ارتباط دارد. پژوهشی که توسط مارکس⁵ و همکاران (2001) انجام گرفت

1. Stefaner
2. Carlson & Hoy
3. Thomsen
4. Bornstein
5. Marks

فرضیه چهارم: بین تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

مشاهده می‌شود که میان تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی ارتباط منفی وجود دارد بدین معنی که در صورتی که تعارض کار با خانواده افزایش پیدا کند، میزان رضایت زناشویی به همان میزان کاهش می‌یابد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های زیر مطابقت دارد:

ویتربول و همکاران (2003) چنین استنباط کردند که میان تعارض کار با خانواده و رضایت زناشویی همبستگی منفی مشاهده می‌شود. در این تحقیق حامی بودن همسر بر میزان تعارض کار با خانواده بی‌تأثیر ولی بر تعارض خانواده با کار تأثیرگذار بوده است.

طبق پژوهش جانسون¹ (2003) می‌توان نتیجه گرفت که کاهش یافتن و متعادل ساختن انتظارات خانوادگی و افزایش ساعات حضور همسر در خانواده، برقراری تعادل در مقدار شیفت کاری همسر، متعادل نمودن میزان فعالیت‌های خانوادگی شخص و بررسی مجدد نقش‌ها و الگوهای توزیع فعالیت‌های زناشویی، میزان تعارض کار با خانواده و خانواده با کار را می‌تواند کاهش دهد.

ملکیها (1387) در تحقیقات خود چنین بیان می‌کند که آموزش دادن نحوه مدیریت تعارض کار با خانواده بر افزایش رضایت زناشویی تأثیرگذار است و مدیریت کردن تعارض کار با خانواده دارای اثرات مثبت بسیاری در زندگی کاری و خانوادگی شاغلین است. از جمله نتایج مدیریت کردن مؤثر تعارض کار با خانواده افزایش میزان رضایت زناشویی است و در نتیجه چنانچه شخص دارای این مدل تعارض باشد، رضایت زناشویی در طول زمان کاهش می‌یابد.

فرضیه پنجم: بین تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی رابطه وجود دارد.

مشاهده می‌شود که میان تعارض کار با خانواده و سلامت عمومی ارتباط منفی وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه میزان تعارض کار با خانواده افزایش یابد، سلامت عمومی کاهش پیدا می‌کند. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های زیر مطابقت دارد:

در تحقیقات آلن و آرمسترانگ (2006) ارتباط میان تعارض کار با خانواده با فعالیت‌های سلامتی شامل (تحرك

فیزیکی، کاهش مصرف خوراکی‌های پرچربی و مصرف خوراکی‌های سالم) بررسی گردید و به این نتیجه رسیدند که تعارض کار با خانواده با کاهش مصرف تغذیه سالم مرتبط است. به طور کلی پیامد تحقیق آنها چنین بیان می‌کند که تعارض کار - خانواده، سلامتی فیزیکی و جسمی را کاهش می‌دهد (آلن و آرمسترانگ، 2006).

توماس و همکاران (2004) در تحقیقات خود چنین استنباط کردند که تعارض زیاد کار با خانواده عزت نفس را کاهش و افسردگی را افزایش می‌دهد. در پژوهشی که توسط امیر سالاری (1386) انجام شد، چنین بیان می‌شود که افزایش یافتن تعارض کار با خانواده سبب کاهش میزان بهداشت روانی در دبیران زن و مرد می‌شود.

نتایج تحقیقات قانع نیا (1387) نشان می‌دهد که سن، سابقه کار و سابقه شیفت کاری بر میزان سلامت روان و میزان تعارض نقش‌های کاری - خانوادگی اثرگذار است.

فرضیه ششم: بین تعارض کار با خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد.

طبق مشاهدات پی می‌بریم که میان تعارض کار با خانواده و نارسایی شناختی در محیط کار ارتباط مثبت مشاهده می‌شود. بدین معنی که هر چه تعارض کار با خانواده افزایش یابد نارسایی شناختی در محیط کار نیز بالا می‌رود.

این نتایج با نتایج مطالعات اشاره شده در ذیل توضیحات فرضیه سوم انطباق دارد.

فرضیه هفتم: بین تعارض خانواده با کار و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

میان تعارض خانواده با کار و رضایت زناشویی ارتباط منفی یافت می‌شود. بدین معنی که هر چه مقدار تعارض خانواده با کار بالا رود، مقدار رضایت زناشویی کمتر می‌شود.

در این تحقیق با نتایج پژوهش‌های زیر مطابقت دارد: براساس تحقیق وایدانوف (2005) نتیجه می‌گیرد که تعارض خانواده با کار سبب تعدیل شدن میزان رضایت زناشویی می‌شود. طبق تحقیقی که توسط هیل² (2005) انجام گرفت تسهیل کردن موقعیت‌های تعارض خانواده با کار، میزان رضایت زناشویی را بالا می‌برد.

بررسی شده است و به تفکیک متغیر نتایج ذیل به دست آمده است.

همان طور که نتایج نشان می‌دهد مقدار $F(36/378)$ بوده و از مقدار F جدول با درجات آزادی 1 و 98 ($6/90$) بیشتر است لذا با $0/99$ اطمینان می‌توان گفت که سلامت عمومی قدرت پیش‌بینی تعارض کار - خانواده را دارد. همچنین مطابق نتایج جداول $4-56$ و $4-57$ نشان می‌دهد مقدار $F(11/182)$ بوده و از مقدار F جدول با درجات آزادی 1 و 98 ($6/90$) بیشتر است لذا با $0/99$ اطمینان می‌توان گفت که رضایت زناشویی قدرت پیش‌بینی تعارض کار - خانواده را دارد. به علاوه نتایج نشان می‌دهد که مقدار $F(17/251)$ بوده و از مقدار F جدول با درجات آزادی 1 و 98 ($6/90$) بیشتر است لذا با $0/99$ اطمینان می‌توان گفت که نارسایی شناختی در محیط کار قدرت پیش‌بینی تعارض کار - خانواده را دارد. این نتایج نشان داد که همه متغیرهای پژوهش در زمینه پیش‌بینی تعارض کار - خانواده قدرت لازم را داشته‌اند. این مطالعه نیز همانند سایر پژوهش‌ها خالی از محدودیت نبود و اینک به ذکر چند مورد از آنها می‌پردازیم.

1. میزان همکاری آزمودنی‌ها با پژوهشگر و میزان صداقت آنها در پاسخگویی به سوالات مواردی است که تقریباً از اراده و کنترل پژوهشگر خارج بود و این امر می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد.

2. کمبود منابع فارسی در زمینه متغیر تعارض کار - خانواده.

3. با توجه به اینکه گروه صنعتی انتخاب دارای کارخانه‌های متعدد و تعداد پرسنل پراکنده‌ای بود امکان دسترسی به تمام واحدها و جذب مشارکت همگانی دشوار بود. همچنین شرایط بیماری کرونا نیز مزید بر علت شد تا نمونه‌گیری از طریق شبکه‌های مجازی صورت گیرد. در صورت در دسترس بودن تمامی واحدها و نیز امکان مراجعه حضوری و توزیع پرسش‌نامه در تمامی ارکان سازمان نمونه‌گیری یکنواخت‌تر بود.

همچنین پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود.

1. با توجه به نتایجی که از این پژوهش حاصل شد به نظر می‌رسد که تعارض‌های کاری و خانوادگی دارای نقش اساسی در رضایت و سلامت کارکنان است، لذا به مدیران حوزه سرمایه‌های انسانی در گروه صنعتی انتخاب توصیه می‌شود که در برنامه‌های بهبود وضعیت کارکنان نسبت به این مسئله از جنبه‌های مختلف توجه کنند، یعنی ضمن توجه

در تحقیق امیر سالاری (1386) چنین استنباط می‌شود که با بالا رفتن میزان تعارض خانواده با کار میزان رضایت زناشویی در زوجین روند کاهشی دارد.

فرضیه هشتم: بین تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی رابطه وجود دارد.

بر اساس مشاهدات استنباط می‌شود که میان تعارض خانواده با کار و سلامت عمومی ارتباط منفی وجود دارد به این صورت که هر چه میزان تعارض خانواده با کار افزایش یابد، میزان سلامت عمومی کاهش می‌یابد نتایج تحقیق انجام شده توسط مادسن¹ (2005) میان تعارض خانواده با کار و سلامت جسمانی و سلامت روانی ارتباط منفی نشان می‌دهد. فرون و راسل² (1997) در تحقیقات خود ارتباط میان تعارض کار - خانواده و سلامت عمومی را مورد بررسی قرار دادند و پی بردند که میان تعارض خانواده با کار و میزان افسردگی و کاهش سلامت جسمانی ارتباط وجود دارد.

فرضیه نهم: بین تعارض خانواده با کار و نارسایی شناختی در محیط کار رابطه وجود دارد. طبق نتایج مشاهده می‌شود که تعارض خانواده با کار و نارسایی شناختی در محیط کار دارای ارتباط مثبت است. به طوری که هر چه مقدار تعارض خانواده با کار افزایش یابد مقدار نارسایی شناختی در محیط کار نیز افزایش پیدا می‌کند. این نتایج با نتایج مطالعات اشاره شده در ذیل توضیحات فرضیه سوم انطباق دارد.

فرضیه دهم: بین میزان تعارض کار - خانواده در کارکنان مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد.

ملاحظه می‌شود که تفاوت معناداری میان تعارض کار - خانواده در بین زنان و مردان وجود ندارد و پس فرضیه دهم رد می‌شود. یعنی جنسیت به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر تعارض کاری و خانوادگی محسوب نمی‌شود و به طوری که کلیه شاغلین صرف نظر از جنسیت، میزانی از این مدل تعارض را متحمل می‌شوند. پیامد این فرضیه با نتایج مطالعات امیرسالاری (1386) که به عدم وجود اختلاف معنادار میان میزان تعارض کار - خانواده در زنان و مردان اذعان دارد مطابقت می‌کند.

به منظور تحلیل میزان قدرت متغیرهای پژوهش در پیش‌بینی تعارض کار - خانواده تحلیل رگرسیون متغیرها

1. Madsen

2. Frone & Russel

کارکنان را با مفهوم آموزشی شیوه‌های پیشگیرانه و کاهش این تعارضات آشنا سازد. در واقع به افزایش حیطة دانش و نگرش برای مقابله با اثرات مخرب این تعارضات در کارکنان اقدام کنند.

4. اجرای دوره‌های مهارت‌آموزی در حوزه سلامت روان و مدیریت تعارضات کار - خانواده، برنامه‌ریزی جلسات مشاوره فردی و خانوادگی می‌تواند در کاهش این تعارضات و اثرات سوء آن بسیار مهم و نقش‌آفرین باشد.

گاز اهواز، پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز. عبدالصالح ارازی تیمور (1387). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با میزان رضایت زناشویی و میزان سلامت عمومی در کارکنان متاهل دانشگاه علامه طباطبایی. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی. کازرونی عقیفون، فاطمه (1392) رابطه تعارض کار خانواده با سلامت کلی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی: نقش تعدیل‌کننده کیفیت خواب و خودکارآمدی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجری، پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز. محمد زاده ابراهیمی، علی (1387). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت زناشویی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی. مرتضوی، نرگس السادات، عریضی، حمیدرضا (1399). رابطه تعارض کارخانواده با تعهد سازمانی: نقش تبدیلی عدالت سازمانی ادراک شده، فصلنامه دانش و پژوهش کاربردی در روان‌شناسی 21(1). 42-50. ملکپها، مرضیه (1389). آموزش مدیریت تعرض کار - خانواده: یک بررسی تجربی در کارمندان زن، روان‌شناسی تحول 6(42). 342-350. نعامی، عبدالزهره محمودی کیا، مریم (1389). رابطه تعارض کار - خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی. مجله روان‌شناسی. 1(23). 99-111.

Adams Gary A. and Inda A. King. (1999). Relationships of job and family social support, and workfamily conflict with job and life satisfaction. Journal of applied psychology VOI NM NO F.

Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.

ویژه به وضع معیشتی کارکنان، درصد تقویت مراکز مشاوره شغلی و خانوادگی آنها برآیند.

2. با توجه به نتایج بسیار نامطلوب در حوزه سلامت عمومی کارکنان و تأثیر تعارض کار - خانواده بر آن پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌های ارزیابی، پیشگیری و درمان سلامت کارکنان در بازه‌های زمانی کوتاه‌تر برنامه‌ریزی شود و گروه صنعتی انتخاب برنامه مدون و جدی در حوزه سلامت کارکنان داشته باشد.

3. پیشنهاد می‌گردد که سازمان مربوطه در قالب برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی ضمن خدمت، سعی کند

منابع

امین افشار، زهرا، کزازی، ابوالفضل، هوشنگی، محسن (1399). نقش سرمایه‌های روانی بر تعارض کار - خانواده و عملکرد سازمان، فصلنامه مدیریت بهره‌وری. 14(25). 143-170.

انصاری، زهرا (1400). اثربخشی آموزش مهارت‌های زناشویی به روش گاتمن در کاهش فرسودگی زناشویی و غنی‌سازی رضایت زناشویی در زوجین. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مشاوره. موسسه آموزش عالی ادیبان.

توفیقی، گلبرگ (1386). بررسی مقایسه‌ای سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی بر زوج‌های بارور و نابارور مراجعه‌کننده به مرکز درمان ناباروری نوید. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

سروستانی، یعقوب (1391). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار و خودکارآمدی تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت زناشویی در پرستاران متاهل بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شهید چمران اهواز.

سمیاری، زینب (1400). پیش‌بینی کیفیت زندگی بر اساس سلامت عمومی و رضایت زناشویی در بیماران قلبی شهر کرج. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد روان‌شناسی. دانشگاه پیام نور استان مازندران، مرکز پیام نور ساری.

شولی بندریگی زاده، سمیه (1391). بررسی رابطه روان‌رنجورخویی، تعارض کار خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت

Journal of Applied Psychology, 81(4), 411-420.

Allen D Tammy; Armstrong Jeremy. (®•-9). Further examination of the exa um link between work - family conflict and physical health. American Behavioral Scientist.

Amato, G. (1999). Job satisfaction and work - family conflict. Journal of behavior medicine.

- Conolly, S. The work -family role system. *Journal of clinical psychology*.
- Brown, M. (Yo-Y). Work role characteristic, family structure demand and workfamily conflict. *Journal of applied psychology*.
- Denise M. Rotondo, Dawn S. Carlson, Joel F. Kincaid. (Yo-Y). Coping with multiple dimensions of workfamily conflict, *Journal of vocational behavior*.
- Duxbury, Linda Elizabeth Christopher ALAN, Higgins. (1991). Gender differences in work – family conflict. *Journal of applied psychology*. VOL V9, NO 1.
- Elloy David F. Smith Catherine. (Yoof). Antecedents of workfamily conflict among dual – career couples: An Australian study. *Cross culture management*. Partington.p11, W.
- Erasmus, Ru. (1997). Advance in understanding happiness. *Review Quebecois de psychologique*. v, 19–19.
- Gerhardstein, R. (1991). Sex and marital satisfaction, *Recent research on adult development*.
- Gürcü Erdamar, 2014, Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 116 (2014) 4919 – 4924.
- Gürcü Erdamar, Hüsnü Demirel, Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers, *5th World Conference on Educational Sciences WCES 2013*
- Hennessy, D Kelly. (*•0). Work – family conflict a scale validation study. Department of Counseling and Personnel Services.
- İzlem Gözükar, Nurdan Çolakoğlu, (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 229 (2016) 253 – 266.
- Kouen, M(2000). Workfamily stage and satisfaction with work family balance. *Journal of comparative family studies* Calgary, vol. r.
- Malara B. Yann (1990). Comparing the model of work – family relations. National library of Canada. Matsue, T(1999). Antecedent and outcome of work -family conflict: testing a model of the work -family interface. *Journal of applied psychology*.
- Maria Nicoleta Turliuc, Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions, *Social and Behavioral Sciences* 159 (2014) 105 – 109.
- Melisa Erdilek Karabay. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 235 (2016) 269 – 280.
- Melisa Erdilek Karabay, Bülent Akyüz, Meral El, Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress, *12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey*.
- Netemyer, R.G Boles & Musmurrian, R. (1999). Development and validation od work – family conflict and scale. *Journal of applied psychology*.
- Odriscoll Micheal P. And Daniel R. Ilgen and Kristin Hildreth. (1197). Time devoted to job and off-job activities inter role conflict, and affective experience, *journal of applied psychology*. VOL W, NO r.
- Shirley Angie Sitimin. (2017). Work-Family Conflict among Working Parents of Children with Autism in Malaysia, *Procedia Computer Science* 105 (2017) 345 – 352.
- Strazdins, Scanell & Galligan. (1997). Gender and depressive symptom, parents sharing of strumental and o *journal of family psy*. VOL 11.NO F.
- Voydanoff, Patricia (1999). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. University of Dayton.
- Wan Edura Wan Rashid, Mohamad Sahari Nordin, Azura Omar and Izhairi Ismail, *Work/Family Conflict: The Link between Self-Esteem and Satisfaction Outcomes, International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012*.
- Weber, P (2000). Career and organization commitment. *Journal of career development*.
- Ya-Xuan Fang,2017, Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital, *Chinese Nursing Research* 4 (2017) 51e55.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU. Tehran. Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)