

## رابطه پدیده سرایت در حیطه کار - خانواده و تعارض کار زنان با بهزیستی روانی زنان شاغل

نیره خواجهوی

کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

محبوبه سلیمان پور عمران\*

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین پدیده سرایت در حیطه کار - خانواده با بهزیستی روانی معلمان زن شاغل در سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری کلیه معلمان زن شاغل در سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی به تعداد ۳۰۰ نفر را شامل بود. حجم نمونه، بر اساس روش سرشماری، کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار گریواکز و مارکز (۲۰۰۰)، پرسشنامه تعارض کار- خانواده گریگوری (۱۹۹۶) و پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۸۹) بود که روایی آن مورد تأیید اساتید و خبرگان قرار گرفت و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرنباخ به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۸۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی با نرم افزار Lisrel و SPSS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار، بین سرریز شدن مثبت از کار به خانواده با بهزیستی روانی رابطه معنادار وجود دارد و بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین سرریز شدگی کار و تعارض کار معلمان زن شاغل، نقش میانجی دارد.

### واژگان کلیدی

بهزیستی روان‌شناختی، پدیده سرایت کار- خانواده، تعارض کار- خانواده، سرریز شدگی شغلی

\* نویسنده مسئول

تاریخ ارسال: ۱۳۹۶/۴/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۸/۲۰

## مقدمه و بیان مسأله

نقش کار در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی، بی‌تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیری مستقیم در توسعه پایدار جامعه دارند، زیرا هدف هر جامعه‌ای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است (فرجی سبکبار، هاجری، ترابی، و ملایی، ۱۳۹۵). افراد به میزان محدودی منابع روان‌شناختی، زمان و انرژی جسمی در اختیار دارند. هر یک از نقش‌های زندگی فرد، تقاضای به‌کارگیری این منابع محدود را دارد (کارلسون، ویلیامز و کاسمار، ۲۰۰۰). کار و خانواده، دو جنبه مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهند. فعالیت همزمان افراد در دو حیطه کار و خانواده و ایفای نقش‌های متعدد از قبیل نقش همسری، نقش شغلی، نقش والدی، به بروز نوعی از تعارض درون فردی منجر می‌شود (احمدیان ماژین، عابدی، آخوند، رحیمی، حکمت، احمدیان ماژین، ۱۳۹۴) بر اساس پژوهش دانشگاه تورنتو (۲۰۰۴)، حدود معمولاً مسائل شغلی ۵۰ درصد از افراد، وارد زندگی شخصی آن‌ها می‌شود. در سال‌های اخیر مردم در سراسر دنیا، فشار کاری زیادی را تجربه می‌کنند که عوامل زیادی از جمله تمایلات شخصی، فشار الزامات خانوادگی و اجتماعی و افزایش سرعت تکنولوژی، نقش پررنگ‌تری دارند. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌کند. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که به صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند؛ به گونه‌ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های قرن حاضر تبدیل شده است (ترنر، ۲۰۰۴: ۴۳). از طرفی تعارض کار-خانواده از جمله عوامل استرس‌آور ناشی از نقش است، چرا که این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است (اسپکتور، ۲۰۰۸). مفهوم جهت‌گیری تعارض کار-خانواده، دو جنبه را مد نظر

1. Carelson, Williams & Kacmar
2. Terner
3. Spector Paul



دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی<sup>۱</sup> تداخل می‌یابد و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد (گرین هاس و بیتلز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). زنان به‌عنوان یکی از انواع سرمایه‌های انسانی، تقریباً نیمی از جمعیت در سنین کار هر کشور را تشکیل می‌دهند. مشارکت بالای زنان در نیروی کار می‌تواند با افزایش دادن عرضه کار باعث افزایش رشد اقتصادی کشورها شود (علیقلی، ۱۳۹۵: ۸۶). افزایش سهم زنان در نیروی کار به یکی از مسائل کلیدی در اقتصاد کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه تبدیل شده است. با توجه به اینکه نقش زنان در خانواده نیز به لحاظ فرزندپروری و حضور در منزل، بیشتر احساس می‌شود؛ امر تعارض کار - خانواده برای زنان شاغل بیشتر از مردان است (شیری، ۱۳۸۰: ۴۳). نتایج حاصل از پژوهش‌ها نشان داده است که میان تعارض کار - خانواده و بهزیستی روانی<sup>۳</sup> زنان شاغل رابطه منفی وجود دارد (فیاضی و ساروی، ۱۳۹۵). بنابراین، تعارض جزء جدایی‌ناپذیر از زندگی سازمانی امروز و از موانع عمده تحقق اهداف سازمانی قلمداد می‌شود و آن را می‌توان به‌عنوان یک نیروی بازدارنده در سازمان حساب آورد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۲: ۱۰۶).

شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با بهزیستی روانی فرد دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز است (نیری، ۱۳۸۹: ۱۲). بهره‌مندی از سطوح بالای بهزیستی روانی، لازمه پیشرفت علمی و اجتماعی یک جامعه است؛ مفهوم بهزیستی، احساس کلی مثبت در خصوص مواجهه با زندگی و رشد استعدادها فردی است. مطابق نظریه ریف<sup>۴</sup> (۱۹۸۹) بهزیستی روانی مشتمل بر شش مؤلفه است: ۱- پذیرش خود؛ نگرش مثبت یک شخص درباره خویش و پذیرفتن جنبه‌های گوناگون خودش، مانند صفات مثبت و منفی و برخورداری از احساس مثبت درباره زندگی گذشته؛ ۲- روابط مثبت با سایرین: برخورداری از یک حس رضایت و صمیمیت در روابط خود با سایرین و فهمیدن اهمیت این وابستگی؛ ۳- خود پیروی: حسی از استقلال و دیدگاه منحصربه فرد در رویدادهای زندگی و نقش فعال در رفتارها، به‌علاوه توانایی کنار آمدن در رویارویی با تنش ناشی از مطالبات اجتماعی؛ ۴- تسلط بر محیط: توانایی فرد در

- 
1. Work-family conflict (WFC)
  2. Greenhaus & Beutell
  3. psychological well-being
  4. Ryff

مدیریت محیط که مشتمل بر حس تسلط بر آن، در مهار داشتن فعالیت‌های پیرامونی و منفعت بردن از فرصت‌های موجود در محیط اطراف؛ ۵- زندگی هدفمند: داشتن یک هدف در زندگی و معنادادن به آن؛ باور به اینکه در زندگی گذشته و حال معنایی وجود دارد؛ ۶- رشد شخصی: احساس برخورداری از رشد مداوم و دستیابی به تجربیات جدید به‌عنوان آفرینش‌گری با توان‌های بالقوه (چانگ و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۶۳۲). بهزیستی روان‌شناختی مثبت، با ادراک ویژگی‌ها و موفقیت‌های شخصی کارآمد، تعامل مناسب با دنیا و انسجام اجتماعی و پیشرفت مثبت در طی زمان شناخته می‌شود و بهزیستی منفی دربرگیرنده پاسخ عاطفی و شناختی منفی به نقایص ادراک شده در این حوزه‌ها است. بهزیستی مثبت رضایت از زندگی و انرژی و خلق مثبت را در بر می‌گیرد در حالی که بهزیستی منفی شامل عناصری مانند پریشانی و خلق منفی و نشانگان برانگیختگی افراطی می‌شود. این در حالی است که یافته‌ها نشان می‌دهد بهزیستی روان‌شناختی مادران در پیش‌بینی افسردگی و اضطراب فرزندان آن‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (ابوالمعالی الحسینی و محمدتبار کاسگری، ۱۳۹۶).

علاوه بر این، پدیده سرریزشدگی کار- خانواده، سلامتی و بهزیستی روانی زنان شاغل را با مخاطره مواجه می‌کند. سرریزشدگی فرایند کار- خانواده<sup>۲</sup> عبارت است از فرایندی که طی آن رفتارها، حالات خلقی، فشارها و هیجانات از یک عرصه زندگی اجتماعی به عرصه دیگر وارد شده و آنرا تحت تأثیر قرار می‌دهد (کوزک، کلیث و کلیث<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). و زمانی اتفاق می‌افتد که حالات خلقی، رفتارها و هیجانات ماهیت مثبت یا منفی داشته باشد (بانارجی و پروسی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). سرریزشدگی کار- خانواده بر اساس نظریات معطوف به فشار نقش‌ها، از زمره پدیده‌های تنیدگی‌زا تلقی می‌شوند (کوزک و میچل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰) که در صورت پایداری به تبعات روانی و جسمی منفی منجر می‌شوند (رathi و Barath<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). میزان زمان و انرژی صرف‌شده در کار و خانواده بر ارتباط بین عوامل فشارزا و تعارض در دو حوزه کار و خانواده تأثیر می‌گذارد (فوکس و دوایر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). یکی از تبعات منفی در سطح روانی و جسمی برای انسان‌ها،

1. Chang&Chen
2. work-family spillover
3. Kossek, Kalliath & Kalliath
4. Banerjee & Perrucci
5. Kossek & Michel
6. Rathi & Barath
7. Fox, Dwyer



شکایات روان تنی است که استراتژی‌های حل تعارض‌ها به بهزیستی روانشناختی کارکنان منجر می‌شود (کوزک و میچل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). سرایت کردن<sup>۲</sup> ممکن است به چهار حالت کار - خانواده، خانواده - کار به صورت مثبت یا منفی اتفاق افتد و باعث می‌شود که خانواده و محیط کار از یکدیگر متأثر شوند (پل مانز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). صرف نظر از اینکه سرریز شدگی مثبت یا منفی باشد، موجب می‌شود که فرد شاغل بین خواسته‌های سازمان و خانواده درگیر شده و اگر به خوبی حل و فصل نشود، می‌تواند مشکلات شدیدی را برای فرد شاغل در پی داشته باشد (گریزی واسز، آرکوری، کارلیو مارین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). در این زمینه، صیف، انصاریان، شویچی و شاوردی (۱۳۹۵) دریافته‌اند که بین پایگاه اجتماعی، جنسیت، تحصیلات، شغل و میزان سلامت اجتماعی تفاوت معنادار اجتماعی وجود دارد و بین سطح درآمد، محل سکونت و میزان سلامت اجتماعی تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. احمدیان ماژین و همکاران (۱۳۹۴) دریافته‌اند بین تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. عریضی، دیباجی و صادقی (۱۳۹۰) نشان دادند بعد تقابل کار - خانواده پیش‌بین مهمی در حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان است. از این رو لزوم سرمایه‌گذاری به منظور تلاش برای کاهش تعارضات بین دو حیطه کار و خانواده در کارکنان با الگوی کار اقماری مشخص می‌شود. گل‌پرور و جعفری (۱۳۹۲) نشان دادند که تعارض و سرریز شدگی کار - خانواده با سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی دارای همبستگی منفی معنادار هستند. به ترتیب سرمایه روان‌شناختی متغیر میانجی در رابطه تعارض خانواده - کار و سرریز شدگی کار - خانواده با بهزیستی روان‌شناختی است. کریمی، نوری، سلطانی و آقایی (۱۳۸۳) نشان دادند، منابع مربوط به کار و خانواده (حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، حمایت همسر و حمایت سایر افراد خانواده) با سرریز شدن منفی کم‌تر و سرریز شدن مثبت بیشتر در حیطه‌ها و خانواده همراه است. شناور، بشلیده، هاشمی و نعامی (۱۳۹۴) نشان دادند که تعارض کار - خانواده میانجیگر کامل در رابطه بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی و تعارض خانواده - کار میانجی‌گر جزئی در رابطه بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی

1. Kossek & Michel
2. Spillover
3. Poelmans
4. Grzywacz, Arcury, Carillo & Marin

ادراک شده با خشنودی شغلی است. سایمون، کامرلینگ و هاسلهورن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نشان دادند سختی کار، برنامه کاری منظم و فشار کاری بالا از عوامل پیش‌بینی‌کننده مهم تعارض کار با خانواده است. هاینز، داکسبوری و ایروینگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) دریافتند که تعارض کار-خانواده با بیماری جسمی - روانی کارکنان رابطه دارد و توان فرسایی ناشی از متوازن‌سازی وظایف کاری و خانوادگی ممکن است که به بیماری‌های عروق کرونری قلب منجر شود و طیف وسیعی از بیماری‌های مزمن، به صورت مثبتی با تعارض کار-خانواده پیوند خورده‌اند. فرون، راسل و کوپر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی، دو جهت‌گیری تعارض کار - خانواده را در خانواده‌ها نشان دادند؛ 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. یل‌دیرموای‌کان<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار است و با سطح پایین رضایت از زندگی و شغل ارتباط دارد که به فشارهای برخاسته از میزان بالای کاری و کمبود زمان بر می‌گردد. از اینرو تعارض نقش و سرریز شدگی، از عوامل همبسته با ناخشنودی شغلی هستند که در بسیاری از مشاغل وجود دارند و موجب ایجاد مشکلات روان‌شناختی و فیزیولوژیکی می‌شوند. این درحالی است که کانون خانوادگی به دلیل حمایت‌هایی که از افراد می‌کنند، به مثابه یک ضربه‌گیر، فرد را در مقابل تعارض شغلی و سرریز شدگی تعارض محافظت می‌کند (بروک و لاورنس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

زنان، تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند که پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آن‌ها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شوند. یکی از شاخص‌های درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارا هستند. تحقیقات نشان می‌دهد با افزایش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل با شتاب بیشتری افزایش می‌یابد (شیعه‌زاده، ۱۳۸۷). اشتغال زنان دارای پیامدهای مثبتی از قبیل کاهش نرخ باروری، رشد

- 
1. Simon, Kummerling & Hasselhorn
  2. Higgins, Duxbury & Irving
  3. Frone, Russell & Cooper
  4. Yildirim & Aycan
  5. Brock & Lawrence



شاخص‌های توسعه انسانی زنان به تبع افزایش دانش و مهارت آن‌ها و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت است. آمار نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف نظیر بازرگاری، شرکت در مجامع و انجمن‌های علمی و فرهنگی و به خصوص آموزش، افزایش چشمگیری داشته است. از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضرورت دارد. در وزارت آموزش و پرورش و در برنامه ششم توسعه در راستای تحقق اهداف و اجرای سند تحول که همان توسعه عدالت آموزشی و ارتقاء کیفیت آموزشی است، بیش از پیش حضور زنان در آموزش و پرورش مورد توجه واقع شده است (کریمی، ۱۳۸۳). سطح استرس شغل‌هایی که در ارتباط مستقیم با انسان‌های متعدد است، از جمله شغل معلمی، بالاتر است. بعد از مدتی این فشارهای روانی و تعارض‌های مداوم به خانواده و محیط خانوادگی نیز سرایت می‌کنند. این در حالی است که نیمی از جمعیت معلمان کشور را زنان تشکیل داده‌اند (آریی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲: ۸۱۳). معلمان مهم‌ترین نقش را در ارتقاء سلامت دانش‌آموزان برعهده دارند و باید دارای صلاحیت‌های ویژه‌ای از جمله سلامت روان برخوردار باشند، اما به علت مسائلی که در ارتباط با دانش‌آموزان، مدیر، والدین و همکاران دارند، در معرض اضطراب و تنش به سر می‌برند (جنابادی، پيله چي، سلم آبادی، طیرانی راد، ۱۳۹۵). تعارض کار- خانواده، از نوع تعارض بین نقشی است و مردان را نیز درگیر می‌کند، اما از آنجا که زنان بنیادهای اساسی خانواده و خانواده اساس جامعه است و با توجه به وضعیت اقتصادی ایران که خانواده‌ها را نیازمند درآمد زنان نیز کرده است و از طرفی با توجه به اینکه زنان شاغل ماهیتاً چند نقش همزمان همچون نقش همسری و مادری و مدیریت خانواده را در کنار ایفای وظایف شغلی، عهده‌دار هستند و میزان خسارت ناشی از این نوع تعارض در زنان، عوارض و پیامدهای گسترده‌تر و جبران‌ناپذیرتری خواهد داشت، پرداختن به این موضوع از اهمیت بسیار ویژه‌ای برخوردار خواهد بود. لزوم تحقیق در زمینه تعارض کار- خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل فشارزا در افزایش بهزیستی زنان، خانواده، نسل، جامعه و رشد سازمان برمی‌گردد. همچنین با توجه به اینکه در آینده نزدیک، تعادل بین کار و زندگی به مهم‌ترین موضوع محیط‌های کار تبدیل خواهد شد و لازم است سازمان‌ها در این زمینه برنامه‌های

راهبردی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در کار و زندگی در امان بمانند؛ این امر به‌ویژه دربارهٔ معلمان زن اهمیت بیشتری خواهد داشت، از این‌رو پژوهش حاضر درصدد بررسی این موضوع است که آیا بین پدیدهٔ سرایت در حیطهٔ کار - خانواده با بهزیستی روانی زنان شاغل رابطه وجود دارد؟ در این رابطه، پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر را بررسی می‌کند:

۱. بین بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار معلمان زن رابطه وجود دارد
۲. بین سرریز شدن مثبت از کار به خانواده با بهزیستی روانی معلمان زن رابطه وجود دارد
۳. بهزیستی روان‌شناختی در رابطهٔ بین سرریز شدگی کار و تعارض کار معلمان زن شاغل، نقش میانجی دارد.

### روش پژوهش

در پژوهش حاضر، نوع پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی است. جامعهٔ آماری را تمامی معلمان زن شاغل در سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی که ۳۰۰ نفر را شامل می‌گردد. روش نمونه‌گیری بصورت تمام شماری است که کل جامعه آماری بعنوان نمونه در نظر گرفته می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد زیر استفاده شد:

**پرسشنامه استاندارد بهزیستی روان‌شناختی ریف<sup>۱</sup> (۱۹۹۲):** این پرسشنامه ۱۸ سؤال دارد و فرم کوتاه تلقی می‌شود. بهزیستی روان‌شناختی یک مفهوم چند بعدی است. شامل: ۱- پذیرش خود؛ یعنی نگرش مثبت نسبت به خود و پذیرش جنبه‌های مختلف خود مانند ویژگی‌های خوب و بد و احساس مثبت دربارهٔ زندگی گذشته؛ ۲- روابط مثبت با دیگران؛ احساس رضایت و صمیمیت از رابطه با دیگران و درک اهمیت این وابستگی‌ها؛ ۳- خودمختاری؛ احساس استقلال و اثرگذاری در رویدادهای زندگی و نقش فعال در رفتارها؛ ۴- تسلط بر محیط؛ حس تسلط بر محیط، کنترل فعالیت‌های بیرونی و بهره‌گیری مؤثر از فرصت‌های پیرامون؛ ۵- زندگی هدفمند؛ داشتن هدف در زندگی و باور به اینکه زندگی حال

1. Ryff





و گذشته او معنادار است؛ ۶- رشد فردی<sup>۱</sup>: احساس رشد مداوم و دستیابی به تجربه‌های نو به عنوان یک موجود دارای استعدادهای بالقوه است. نسخه کوتاه این پرسشنامه<sup>۶</sup> مؤلفه اصلی الگوی بهزیستی روان‌شناختی را ارزیابی می‌کند و بنابراین دارای ۶ مقیاس است و برای هر زیر مقیاس ۳ عبارت در نظر گرفته شده است. برای سنجش روایی صوری و محتوایی سؤالات از نظرات اساتید و برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای این پرسشنامه ۰/۷۵ به دست آمد.

برای بررسی اعتبار این آزمون، همبستگی آن را با مقیاس تعادل عاطفی<sup>۲</sup> بردبرن<sup>۳</sup> (۱۹۶۹)، مقیاس رضایت زندگی نئوگارتن<sup>۴</sup> (۱۹۶۵)، مقیاس روحیه روزنبرگ<sup>۵</sup> (۱۹۷۵)، آزمون منبع کنترل لونسون<sup>۶</sup> (۱۹۷۴) و افسردگی ژانگ<sup>۷</sup> (۱۹۶۵) به دست آورده است که نتایج همبستگی آزمون قابل قبول بوده و آزمون معتبر محسوب می‌شود. پایایی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف را دیرندونک<sup>۸</sup> با آلفای کرونباخ ۰/۷۷-۰/۹۰ برآورد کرده و اعتبار نسخه فارسی این پرسشنامه نیز در مطالعه شگری و همکاران و همچنین بیانی و همکاران مطلوب گزارش شده است (صادقی، صادقی، خدادادی، توکل‌زاده، جهانشیر و تولیده ای، ۱۳۹۳).

پرسشنامه سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار گریواکز و مارکز<sup>۹</sup> (۲۰۰۰): این پرسشنامه ۲۰ سؤال، ۲۰ گویه و چهار بعد دارد که ابعاد آن الف- سرریز شدن مثبت از کار به خانواده؛ ب- سرریز شدن مثبت از خانواده به کار؛ ج- سرریز شدن منفی از کار به خانواده؛ د- سرریز شدن منفی از خانواده به کار را شامل می‌شود. این پرسشنامه را گریواکز و مارکز در سال ۲۰۰۰ ساخته‌اند و پایایی آن را به ترتیب ۰/۷۲/۸۳، ۰/۰، ۰/۸۰ و ۰/۷۰ گزارش کردند. در ایران کریمی روایی و پایایی آن را اعتباریابی کردند و ضریب آلفای کرونباخ آن معادل ۰/۷۴، ۰/۸۰ و ۰/۵۹ اعلام شد؛ همچنین در پژوهش‌های کامکار و کاشفیان محمدی (۱۳۸۹) تأیید

1. Individual Growth
2. Affect Balance Scale
3. Bradburn
4. Neugarten
5. Rosenberg
6. Levenson
7. Zung
8. Dierendonck
9. Grazvacques and Marquez

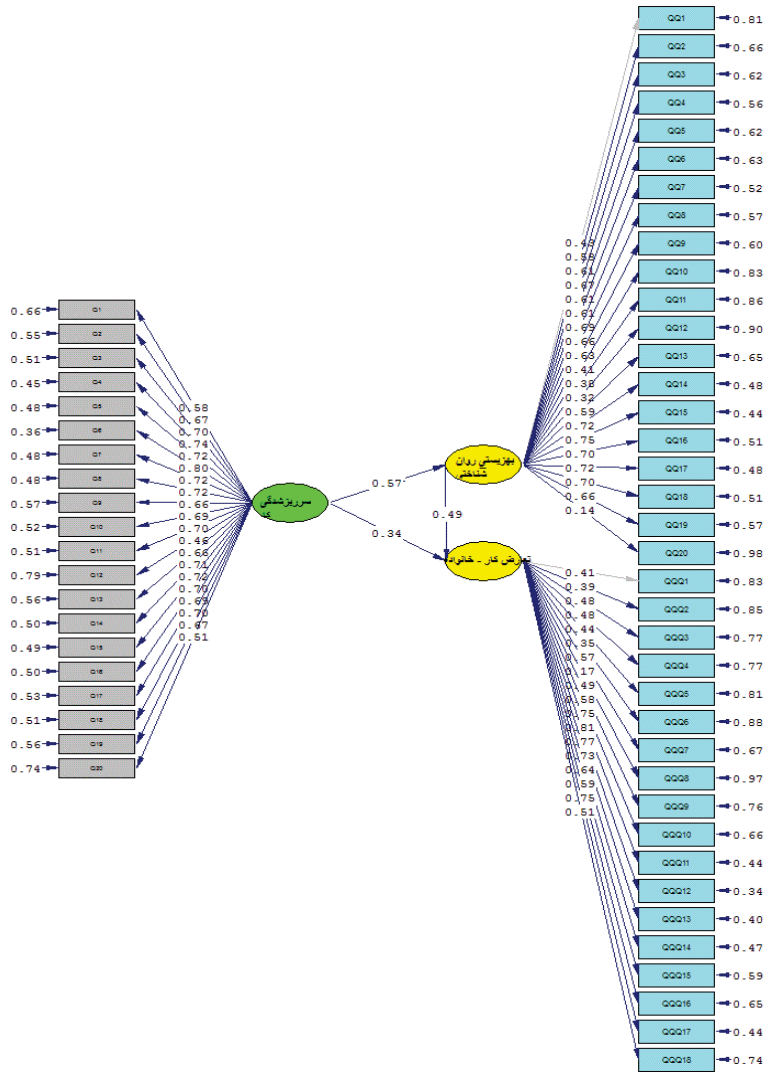
شد.

پرسشنامه استاندارد تعارض کار - خانواده گریگوری<sup>۱</sup> (۱۹۹۶): این پرسشنامه ۲۰ سؤال دارد و از ترکیب سه پرسشنامه الف) مقیاس تعارض بین نقشی، تداخل شغلی - غیر شغلی اودریکسول، الگین، هیلدریج (۱۹۹۲)، ب) مقیاس تعارض کار - خانواده گریگوری، کی استیفنز و استیون ام سامر (۱۹۹۶) و ج) مقیاس فشار نقش های شغلی - خانوادگی بوهن، ویورزلانگ (۱۹۸۱) ساخته شد. پایایی این پرسشنامه را قبلاً بوهن، ویورزلانگ به این شرح سنجیده اند که بر روی ۲۱ نفر از افراد جامعه آماری به صورت مقدماتی اجرا و ضریب آلفای کرونباخ آن معادل ۰/۸۷ محاسبه شد. میزان نمرات هر آزمودنی بین ۱۵۰-۳۰ در نوسان است ۱۵۰، بالاترین میزان تعارض و ۳۰ کمترین میزان را مشخص می کند. شامل سه مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان فرسایی است.

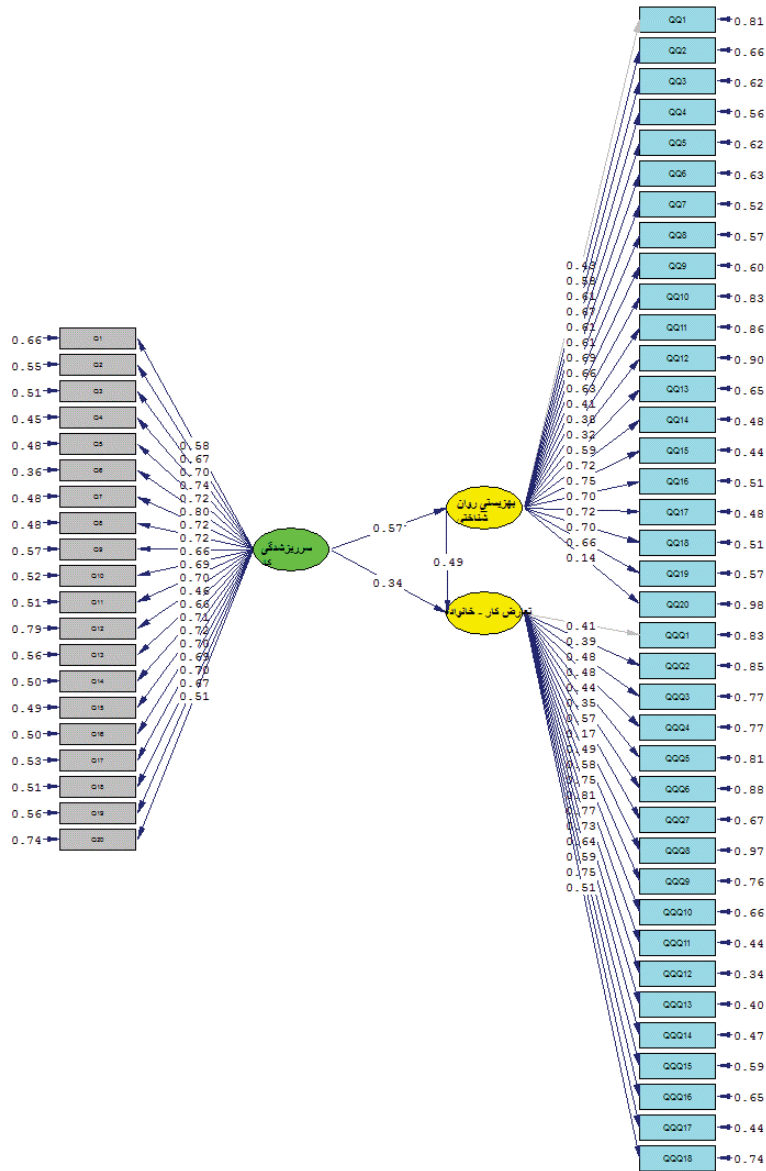
برای سنجش روایی صوری و محتوایی ابزارها، از نظرات ۸ نفر از اساتید با تخصص های علوم تربیتی، روان شناسی و جامعه شناسی و برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه سرریز شدن کار - خانواده، تعارض کار - خانواده و بهزیستی روان شناختی ریف به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۸۱ و ۰/۷۵ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی با نرم افزارهای Lisrel ۸/۸ و spss ۲۰ استفاده شد.

### یافته های پژوهش

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، رسم نمودار و محاسبه شاخص های تمرکز میانگین و میانه) و برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از تحلیل عاملی از نرم افزار SPSS و روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Lisrel ۸/۸ بهره برده شد.



شکل ۱: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری



برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۱: نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\chi^2/df$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۷۹	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۶	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۷	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰/۰۸	۰/۰۵۵	مناسب

نتایج بررسی شاخص های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول ۱ آمده است، نشان دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کم تر از  $RMSEA$  ۰/۰۸ نشان دهنده برازش مقبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند. در جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همان طور که مشاهده می شود، ضرایب مسیر برای هر ۳ رابطه فوق، در سطح ۰/۰۵ (t بزرگ تر از ۱/۹۶ و t کوچک تر از -۱/۹۶) ۳ رابطه معنادار به دست آمده است. نتایج حاصل از مدل تحقیق (شکل ۱ و ۲) نتایج ضریب مسیر مربوط به فرضیه فوق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

آماره	ضریب مسیر	P-value
سرریزشدگی کار ← بهزیستی روان‌شناختی	۰/۵۷	۴/۷۹
سرریزشدگی کار ← تعارض کار- خانواده	۰/۳۴	۴/۹۳
بهزیستی روان‌شناختی ← تعارض کار- خانواده	۰/۴۹	۵/۵۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار ضریب مسیر بین سرریزشدگی کار و بهزیستی روان‌شناختی ۰/۵۷ و معناداری ۴/۷۹، سرریزشدگی کار و تعارض کار - خانواده ۰/۳۴ و معناداری ۴/۹۳ و بین بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده مقدار ضریب مسیر ۰/۴۹ و معناداری ۵/۵۱ به دست آمد، از این رو بین تمامی روابط با مسیرهای مستقیم معنادار است. در ادامه برای بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین سرریزشدگی کار و تعارض کار - خانواده جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج بررسی کل متغیرهای میانجی

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل
نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین سرریزشدگی کار و تعارض کار - خانواده	۰/۳۴	۰/۵۷	۰/۱
		$۰/۵۷ \times ۰/۴۹ = ۰/۲۷$	

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار رابطه کلی فرضیه فوق ۰/۱ به دست آمد، لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، نتیجه فرضیه یک به شرح زیر است:

« بین سرریزشدگی کار و تعارض کار - خانواده با نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه رابطه معناداری وجود دارد.»

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد که بین سرریزشدن مثبت از خانواده به کار و از کار به خانواده با بهزیستی



روانی رابطه مثبت و مستقیم بوده، ولی بین سرریز شدن منفی از خانواده به کار و از کار به خانواده با بهزیستی روانی رابطه منفی و برعکس است. عریضی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند بعد تقابل کار - خانواده پیش‌بین مهمی در حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان است. از اینرو لزوم سرمایه‌گذاری به‌منظور تلاش برای کاهش تعارضات بین دو حیطه کار و خانواده در کارکنان با الگوی کار اقماری مشخص می‌شود. یافته‌های این پژوهش به اهمیت ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و شغلی تأکید می‌کند. احمدیان ماژین و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند بین تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. گل‌پرور و جعفری (۱۳۹۲) نشان دادند که تعارض و سرریز شدن کار - خانواده با سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی دارای همبستگی منفی معنادار هستند. سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک عامل ضربه‌گیر می‌تواند تأثیر منفی تعارض خانواده - کار و سرریز شدن کار - خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی را تضعیف کند. یافته‌های کریمی و همکاران (۱۳۸۳) نشان‌دهنده این بود که رابطه کار خانواده همیشه منفی نیست و سرریز شدن مثبت این رابطه را تسهیل و تقویت می‌کند. کریمی و همکاران (۱۳۸۳) نشان دادند، منابع مربوط به کار و خانواده (حمایت درکار، آزادی در تصمیم‌گیری، حمایت همسر و حمایت سایر افراد خانواده) با سرریز شدن منفی کم‌تر و سرریز شدن مثبت بیشتر در حیطه‌ها و خانواده همراه است. سایمون و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند سختی کار، برنامه کاری منظم و فشار کاری بالا از عوامل پیش‌بینی‌کننده مهم تعارض کار با خانواده است. میانگین کلی امتیاز تعارض کار با زندگی بالاتر از تعارض زندگی با کار بود. صیف و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که بین پایگاه اجتماعی، جنسیت، تحصیلات، شغل و میزان سلامت اجتماعی تفاوت معنادار اجتماعی وجود دارد و بین سطح درآمد، محل سکونت و میزان سلامت اجتماعی تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. شناور و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که تعارض کار - خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی و تعارض خانواده - کار میانجی‌گر جزئی در رابطه بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی است.

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین تعارض کار زنان با بهزیستی روانی زنان شاغل رابطه

وجود دارد.

تعارض امری اجتناب‌ناپذیر در زندگی فردی و سازمانی امروز است که به شکل‌های مختلف درون‌فردی، بین‌فردی، درون‌گروهی، بین‌گروهی و درون سازمانی ظهور می‌کند. مدیریت تعارض فرایند تشخیص نقش مناسب تعارض در بین گروه‌های کاری و استفاده مناسب از فنون و راهبردهای مرتفع ساختن آن در جهت بهبود عملکرد گروه و افزایش بروز خلاقیت‌های فردی و تقویت روابط میان فردی در بین اعضای گروه کاری است و اگر به نحو مطلوب، کنترل و هدایت شود، نه تنها زیان‌آور نخواهد بود، بلکه می‌تواند موجبات تحول و بهبود عملکرد را فراهم کند، کیفیت تصمیم‌گیری را بهبود بخشد. مدیران امروز در راستای نیل به اهداف سازمانی، باید به موقع تعارض در سازمان‌ها را شناسایی کنند و از روش‌های صحیح مدیریت تعارض در جهت افزایش اثربخشی سازمان استفاده کنند. از طریق پیاده‌سازی راهکارها و سیاست‌های ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند، کاهش می‌یابد و به واسطه آن خشنودی آن‌ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان افزایش می‌یابد. نتایج مطالعات نشان می‌دهند که ازدواج و کانون خانوادگی به دلیل حمایت‌هایی که از افراد می‌کنند، به مثابه یک ضربه‌گیر، فرد را در مقابل تعارض شغلی محافظت می‌کنند. با توجه به ماهیت کار معلمان زن و سر و کار آن‌ها با گروه‌های مختلف، الزامی است که با مباحث نظری آشنا و مهارت‌های لازم را در زمینه مدیریت تعارض فراگیرند؛ این آشنایی به آن‌ها این امکان را می‌دهد که ماهیت، ویژگی‌ها و موقعیت تعارض‌های مختلف را به‌خوبی شناسایی کنند، شرایط یا علل بروز یا تشدید آن‌ها را تشخیص و تحت کنترل قرار دهند، تعارض را پیش‌بینی و از بروز تعارض‌های زیان‌آور جلوگیری، شیوه مناسب را برای حل و کنترل تعارض انتخاب، تعارض و اختلاف نظر را به مسیری سازنده و خلاق سوق دهند و با درک و آگاهی لازم و با نگرش مناسب نسبت به آن و عملکرد آگاهانه خود در این زمینه، بازدهی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند. همچنین نقش حمایتی مدیران و سرپرستان، عامل اساسی در کاهش این تعارضات محسوب خواهد شد. کارکنان به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سختی کار، انعطاف کاری پایین، نوبت کاری و ساعات کاری طولانی و غیره، بیشتر در معرض تعارض بین کار و خانواده قرار دارند و اینکه آموزش مدیریت زمان و مدیریت تعارض می‌تواند نقش مؤثری در کاهش تعارض کار - خانواده داشته





باشد و با برطرف کردن پیامدهای ناشی از این تعارض‌ها و اعمال مدیریت زمان در برنامه روزانه و زندگی باعث ارتقاء سطح بهره‌وری کارکنان سازمان شود. سایمون و همکاران (۲۰۰۴)، مطالعه دیگری با هدف بررسی تعارض کار - خانواده انجام داده و به این نتایج رسیده‌اند که سختی کار، برنامه کاری منظم و فشار کاری بالا از عوامل پیش‌بینی‌کننده مهم تعارض کار با خانواده است. هاینز و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که تعارض کار-خانواده با بیماری جسمی - روانی کارکنان رابطه دارد و اشاره کردند که توان فرسایی ناشی از متوازن‌سازی وظایف کاری و خانوادگی ممکن است که به بیماری‌های عروق کرونری قلب منجر شود و طیف وسیعی از بیماری‌های مزمن، به صورت مثبتی با تعارض کار-خانواده پیوند خورده‌اند. فرون و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی، دو جهت‌گیری تعارض کار-خانواده را در خانواده‌ها نشان دادند، 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. یلدرموای کان (۲۰۰۸) نشان داد که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار است و با سطح پایین رضایت از زندگی و شغل ارتباط دارد که به فشارهای برخاسته از میزان بالای کاری و کمبود زمان بر می‌گردد. با توجه به ماهیت کار کارکنان زن، الزامی است که با مهارت‌های لازم را در زمینه مدیریت مسائل موجود در کار و همچنین خانواده آشنا شوند؛ این آشنایی به آن‌ها این امکان را می‌دهد که ماهیت، ویژگی‌ها و موقعیت پدیده سرایت را به‌خوبی شناسایی کنند، شرایط یا علل بروز یا تشدید آن‌ها را تشخیص و تحت کنترل قرار دهند، سرایت‌های منفی را پیش‌بینی و از بروز آن جلوگیری کرده، شیوه مناسب را برای حل بیابند و کنترل آن را به مسیری سازنده و خلاق سوق دهند و با درک و آگاهی لازم و با نگرش مناسب نسبت به آن و عملکرد آگاهانه خود در این زمینه، بازدهی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند (دفت، ۱۳۸۱: ۹۴). کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند. با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام دادن موفقیت‌آمیز امور را فراهم می‌آورد. کارکنان زن به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سختی کار، انعطاف کاری پایین، نوبت کاری و ساعات کاری طولانی و غیره، در معرض سرریزشدگی منفی قرار داشته باشند. از طرفی استفاده از مؤسسات و نهادهای

مختلف در انجام وظایف مرتبط با فرزندان مانند مدارس و مهد کودک‌های مناسب، نیاز کم‌تر به انجام اضافه کاری و شرایط بهتر اجتماعی از عوامل دیگری هستند که در این زمینه نقش مهمی را می‌توانند ایفا کنند. همچنین زنان باید سعی داشته باشند که مناسب‌ترین مسیر شغلی سازگار با شرایط شغلی و خانوادگی و توانایی و علایق خود را پیدا کنند (سلیمان پورعمران و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به اینکه تعارض مبتنی بر فشار روانی، زمانی وجود دارد که فشار در یک نقش شغلی عملکرد فرد را در نقش دیگر تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می‌دهد که شیوه رفتاری که فرد در محل کار نشان می‌دهد (بی‌عاطفه بودن، منطقی بودن، قدرت‌نمایی و استبدادگری) مورد علاقه افراد خانواده نباشد و در واقع این رفتارها در خانه ناکارآمد ارزیابی می‌شوند، همچنین با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طی زمان تغییر می‌کند و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار می‌دهد و نهایتاً سبب ایجاد عدم توازن زمانی میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است. یافته‌های این پژوهش به اهمیت ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و شغلی تأکید می‌کند. غنی‌سازی کار-خانواده می‌تواند به افزایش تعادل بین مسائل کاری و خانوادگی کمک کند که در نتیجه سبب بالا رفتن عملکرد شغلی، رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و بهزیستی روان‌شناختی می‌شود (کاظمی شاهاندرستی، ارشدی، نیسی و نعامی، ۱۳۹۶). آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی از طریق آموزش ضمن خدمت در جهت افزایش بهزیستی روان‌شناختی معلمان از طریق آموزش ضمن خدمت می‌تواند اثربخش باشد (فرجی سبکبار و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک عامل ضربه‌گیر می‌تواند تأثیر منفی تعارض خانواده-کار و سرریزشدگی کار-خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی را کم کند. لذا پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی در راستای افزایش آزادی در تصمیم‌گیری از قبیل آزادی در انجام دادن چگونگی وظایف کاری، محیط کاری و نیز در ترتیب و سازماندهی آن، تنوع کاری و نیز ابتکار و نوآوری در انجام وظایف و تناسب بین شغل با فرد و نیز ایجاد برنامه‌های کاری زمانی انعطاف‌پذیر باشد تا افراد قادر به رسیدگی به نیازهای کاری و خانوادگی خود باشند. از طرف دیگر مدیران باید علاوه بر برقراری محیط سالم کاری و حرفه‌ای، بر خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر و کارایی آن‌ها برای به‌کارگیری هرچه مطلوب‌تر سرمایه‌های سازمانی خود توجه کند. از



این نظر توجه مسئولان به این نکته جلب می‌شود که آنها می‌توانند با شناسایی و کمک به رفع نیازهای این قشر ارزشمند، آنها را در کمک به جامعه و رفع مشکلات موجود در خانواده‌ها و سازمان‌ها یاری کنند.

## منابع

- ابوالمعالی الحسینی، خدیجه و محمدتبار کاسگری، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و بهزیستی روان‌شناختی مادران در اضطراب و افسردگی دختران دوره ابتدایی، فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۱۱(۳۷): ۱۱۳-۱۳۲.
- احمدیان مازین، نسیم، عابدی، پروین، آخوند، محمدرضا، رحیمی، علی، حکمت، خدیجه و احمدیان مازین، زهرا (۱۳۹۴). بررسی ارتباط تعارض کار خانواده با کیفیت زندگی در ماماها - شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان اهواز، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۳(۷): ۱۷۳-۱۸۰.
- الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۲). مدیریت تعارض، تهران، موسسه پژوهش‌های فرهنگی.
- ال. دفت، ریچارد (۱۳۸۱). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- فرجی سبکبار، حسینعلی، هاجری، بهرام، ترابی، ذبیح الله و ملایی، نادر (۱۳۹۵). تحلیل فضایی الگوی اشتغال در بخش‌های عمده فعالیت نواحی روستایی ایران، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، ۱۱(۳۴): ۱-۱۴.
- جنابادی، حسین، پیله چی، لیلی، سلم آبادی، مجتبی و طیرانی راد، علی (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی براسترس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن. سلامت کار ایران، ۱۳(۶): ۵۸-۶۹.
- حسابی، معصومه، مقصودی، شاهرخ، امامی سیگارودی، عبدالحسین، کاظم نژاد لیلی، احسان و منفرد مذهبی، آرزو (۱۳۹۴). تعارض کار- خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۴): ۱۲۳-۱۵۲.
- شناور، فضل الله، بشلیده، کیومرث، هاشمی، اسماعیل، نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با



خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی، فصلنامه دستاوردهای روان شناختی، ۴(۱):۱۱۱-۱۳۲.

شیعه‌زاده، الهه (۱۳۸۷). تنها در حدود ۱۵٪ کل جمعیت زنان شاغل هستند. چرا؟، فصلنامه هنر مدیریت، ۲: ۲۲-۲۵.

شیری، قاسمعلی (۱۳۸۰). بررسی ارتباط عوامل فرهنگی و تخمین استراتژی رویارویی با تعارض توسط کارکنان و مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

صیف، محمدحسن، انصاریان، جعفر، شویچی، جعفر و شاوردی، آمنه (۱۳۹۴). بررسی رابطه بهزیستی روان شناختی معلمان شهرستان شادگان با سلامت اجتماعی آن‌ها در سال تحصیلی ۹۴-۹۵، دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، استان خوزستان - شادگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان.

صادقی، سجاد، صادقی، امید، خدادادی، زهره، توکل‌زاده جهانشیر تولیدی، حمیدرضا (۱۳۹۳). رابطه جهت‌گیری مذهبی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گناباد، ۱(۴): ۵۷-۶۳.

علیقلی، منصوره (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مشارکت زنان در نیروی کار و توسعه اقتصادی کشورهای اسلامی، فصلنامه مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۴(۲): ۶۳-۸۶.

عریضی، حمیدرضا، دیباجی، میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری، فصلنامه پژوهش‌های روان شناختی بالینی و مشاوره، ۱(۲): ۱۵-۱۷۰.

فیاضی، مرجان و ساروی، نازلی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آنان، فصلنامه مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۴(۴): ۹۵-۱۲۲.

کاظمی شاهاندشتی، صدف، ارشدی، نسرين، نیسی، عبدالکاظم و نعمی، عبدالزهرا (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی

روانشناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی، فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۸(۲۷): ۸۳-۱۰۸.

کامکار، منوچهر و مدنی، الهام (۱۳۸۹). بررسی پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و دل‌بستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز، فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ۱(۳): ۴۷-۵۶.

کریمی، لیلا، نوری، ابوالقاسم، سلطانی، ایرج و آقایی، اصغر (۱۳۸۳). رابطه ابعاد چهارگانه پدیده سرایت (سرریز شدن) در حیطه‌های کار - خانواده با منابع و موانع سازمانی، خانوادگی و ویژگی‌های فردی، تهران، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، شماره ۱۹ و ۲۰: ۲۱-۳۲.

گل‌پرور، محسن و جعفری، مریم (۱۳۹۲). نقش محافظت‌کننده سرمایه روان‌شناختی در برابر اثر تعارض و سرریزشدگی کار-خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، ۲۱(۴): ۲۲-۳۳.

نیری، ناهید (۱۳۸۹). بررسی درک پرستاران از فرهنگ سازمانی و عملکرد آن، نشریه پژوهش‌های پرستاری، ۷(۱۴): ۴۵-۲۳.

- Aligholi, M. (2016). Investigating the Relationship between Women's Participation in the Labor Force and the Economic Development of Islamic Countries, *Journal of Social Psychological Studies, Women*, 14 (2): 63-86(Text in Persian).
- Arizi, H. R., Dibaji, M. & Sadeghi, M. (2011). A survey on the relationship between work-family conflict with perceived organizational support, occupational stress and self-mastery in satellite staff, *Quarterly Journal of Clinical Psychology and Consulting*, 1( 2): 15-170(Text in Persian).
- Abolmaali Al-Husseini, Kh. & Mohammad Tabar Kasgari, F. (2012). Investigating the Role of Personality Characteristics and Psychological Well-Being of Mothers in Anxiety and Depression in Elementary School Girls. "*Journal of Cultural Education in Women and Family*, 11 (37): 113-132(Text in Persian).
- Ahmadian Magin, N., Abedi, P., Akhund, M. R., Rahimi, A., Hekmat, Kh. & Ahmadian Maghin, Z. (2015). A Study on the Relationship between Family Labor and Quality of Life in Midwives - Employed in Health Centers in Ahvaz City. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 23(7): 173-180(Text in Persian).



- Alvani, Seyyed M. & Danaee Fard, H. (2013). Conflict Management, Tehran, Cultural Research Institute: 89-34(Text in Persian).
- Aryee, S. (2000). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore, *Human relations*, 45: 813-837.
- Carlson, D.S., Williams, L.J. & Kacmar, KM.( 2005). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56(2): 249-76.
- Cheng, S. & Chan, A. (2005). Measuring psychological well – being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*. 36: 629-643.
- El Daft, R. (2002). The basics of theory and organization design. Translation: Ali Parsaeian, Mohammad Arabi, Tehran: Office of Cultural Research.
- Faraji Sabokbar, H. A., Hajari, B., Torabi, Z. & Malayee, N. (2016). Spatial Analysis of Employment Pattern in Major Areas of Rural Areas in Iran, *Quarterly Journal of Space Economics and Rural Development*, 11 (34): 1-14(Text in Persian).
- Fayyazi, M. & Saravi, N. (2015). Examination of the effect of working-family conflict on employees' emotional exhaustion and their psychological well-being, *Journal of Social Psychological Studies of Women*, 14 (4): 95-122(Text in Persian).
- Fox ML. & Dwyer DJ.( 2004). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *J Occup Health Psychol*, 4(2): 164-74.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L (2009). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping and self-focused attention, *Journal of Social Behavior and personality*, 6:227-250.
- Greenhous, J.H, Beutell, N.J. (2006). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT.( 2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Res Nurse Health*. 29(5): 414-26.
- Golparvar, M. & Jafari, M. (2013). The role of protecting psychological capital against the effect of work-family conflict and overflow on psychological well-being of nurses. *Scientific Journal of Hamadan Nursing and Midwifery Faculty*, 21 (4): 22-33(Text in Persian).
- Hesabi, M., Maqsoudi, S., Emami Sigarudi, A., Kazemnejad L, Ehsan., Monfared Mozhdehi, A. (2015). Work-family conflict in nurses working in educational centers of Rasht, *Psychological social studies of women*, 13 (4): 123-152(Text in Persian).
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., Irving R. H.(2010).Work-family Conflict in the dual-career Family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51: 51-75.
- Haynes, S. G., Eaker, E. D., Feinlieb, M.(2010).*The effects of employment, family,*

- and job stress on coronary heart disease patterns in women, in J. M. Ivancevich and D. C. Ganster (eds.), *Job stress: From theory to suggestion* (Haworth, New York):37-60.
- Jena Abadi, H., Pile-chi, L., Salmabadi, M. & Tayeryani Rad, A. (2016). Effectiveness of Mindfulness Skills Training on Job Stress and Psychological Well-being of Female Teachers. *Health of Iran*. 13 (6): 58-69(Text in Persian).
- Kazemi Shahanshahi, S., Arshadi, N., Neisi, A. & Naami, A.Z. (2017). The Effect of Work-Family Conflict and Working-Family Enrichment on the Going to Leave Job and Psychological Well-being: The Intermediate Function of Work-Life Equilibrium. *Quarterly Journal of Psychological Methods and Models*, 8 (27): 83-108(Text in Persian).
- Kamkar, M. & Madani, E. (2010). Study of Work-Family Conflict Forecasting and Occupational Attachment Based on the Success Dimensions of Natanz Healthcare Network Staff, *Journal of Educational Psychology*, Islamic Azad University, *Tonekabon Branch*, 1 (3): 47-56(Text in Persian).
- Karimi, L., Noori, A., Soltani, I. & Aghaei, A. (2004). The Relationship of the Four Dimensions of the Consequence (Overflow) phenomenon in the areas of work-family with resources and organizational, family and individual barriers, Tehran, *Journal of Science and Research in Applied Psychology*, Issue 19 and 20: 21-32(Text in Persian).
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (2002). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research, *Journal of applied Psychology*, 83: 139-149.
- Kossek, E. E.& Ozeki, C. (2007). Work-family conflict, policies, and the Job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, 83:139-149.
- Lapierre Laurent M., Spector Paul E., Allen Tammy D., Poelmans Steven, Cooper Cary L., O'Driscoll Micheal P., Sanchez Juan I., Brough Paula, Kinnunen Ulla. (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples; *journal of vocational behavior*, 73: 92-106.
- Naieri, N. (2010). A Survey of Nurses Understanding Organizational Culture and its Performance, *Journal of Nursing Research*, 7 (14): 45-23(Text in Persian).
- Shenavar , F., Bashlida, K., Hashemi, E. & Naiami, A. Z. (2015). The study of the role of mediation of work-family conflict in the relationship between stress and social support with job satisfaction and family satisfaction. *Quarterly journal of psychological achievements*. (1): 111-132(Text in Persian).
- Shie Zadeh, El. (2008). Only about 15% of the total female population is employed. Why? *Art Management Quarterly*, No. 2: 22-25(Text in Persian).
- Shiri, Gh. (2001). *the study of Relationship between Cultural Factors and the Conflict-Addressing Strategy by Employees and Managers of the Management and Programming Organization*, Master's thesis, University of Tehran(Text in Persian).





Persian).

- Seif, M. H., Ansariyan, J., Shouichi, J. & Shawardi, A. (2015). The study of the relationship between psychological well-being of teachers in Shadegan city and their social health in the academic year of 1995-94, *second national conference of psychology and education, Khouzeestan-Shadegan province*, Shadegan Islamic Azad University(Text in Persian).
- Sadeghi, S., Sadeghi, O., Khodadadi, Z., Tavakolizadeh Jahanshir Tolidehi, H. R. (2014/2015). Relationship between religious orientation and psychological well-being in students of Gonabad University of Medical Sciences. (1): 57-63(Text in Persian).
- Simon M, Kummerling A. & Hasselhorn HM.(2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *Int J Occup Environ Health*. 10(4): 384-91.
- Spector Paul E. (2008). Cross-national differences in relationships of job satisfaction, and turn over intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60: 805-835.
- Soleymanpour Omran, M. , Alizadeh, H. & Esmaeeli shad, B.( 2015). The analysis of glass ceiling phenomenon promotion of women's abilities in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4: 315-323.
- Yildirim D, Aycan Z.(2008). Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 45(9): 1366-78.

## نویسندگان

## نیره خواجوی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در حیطه زنان.

## دکتر محبوبه سلیمان پورعمران

نویسنده مسئول: دکترای علوم تربیتی عضو هیأت علمی و استادیار پایه ۸، دارنده بیش از ۱۵۰ فعالیت پژوهشی شامل مقاله عملی پژوهشی داخلی و خارجی، همایش، کتاب، طرح پژوهشی در زمینه تعلیم و تربیت، آموزش محیط زیست و زنان و...  
مدیر گروه سه مقطع کارشناسی، کارشناس ارشد و دکترای علوم تربیتی، عضویت در انجمن، شوراها و گروه‌های متعدد علمی، فرهنگی و آموزش‌یاز جمله در حیطه زنان عضویت شورای بانوان فرهیخته استان خراسان شمالی، عضو شورای راهبردی زنان فرهیخته دانشگاه آزاد اسلامی استان، دبیر شورای راهبردی زنان فرهیخته دانشگاه آزاد اسلامی استان، عضو کمیته علمی و داور همایش ملی زن، آموزش و توسعه اجتماعی و دبیر علمی همایش ملی زن، آموزش و توسعه اجتماعی.



## ***The Relationship between Family-Work Transmission Phenomenon***

***and Work Conflict with Psychological Well-being among Employed  
Women***

Mahboubeh Soleimanpouromran <sup>1</sup>  
Nayareh Khajavi <sup>2</sup>

### ***Abstract***

The purpose of this research was to study the relationship between family - work transmission and psychological well-being of female employees of North Khorasan province. It was a descriptive study of correlational type and the population consisted of all female employees of the education department of North Khorasan which were 300 people in total. All members of society were selected as samples. Tools for data collecting was standard questionnaires of Family - work Transmission Phenomenon of Gerzivakz & Marks (2000) and Working-Family Conflict Questionnaire of Gregory (1996) and Psychological Well-being Questionnaire of Ryff (1989). Content type research validity was approved by professors and experts. The reliability of the questionnaire was determined and confirmed by using the Cronbach's alpha coefficient; which was 0.72 for Family - work Transmission Phenomenon, 0.81 for Working-Family Conflict Questionnaire and 0.75 for psychological well-being. Data analysis was performed using Pearson correlation coefficient and factor analysis using Lisrel software and SPSS software (ver. 22). The results showed significant positive relation between psychological well-being and job conflict, and there is significant relationship

---

1. Assistant professor of educational sciences department, Azad University, Bojnourd, Iran

2. Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

Submit Date: 2017-06-29

Accept Date: 2017-11-11

DOI:10.22051/jwsps.2017.16219.1517



between positive work-family spillover and psychological well-being and psychological well-being has a mediator role in the relationship between work Transmission and Work-family conflict.

***Keywords***

Psychological Well-being, Family - Work Transmission Phenomenon, Work-Family Conflict, Job Overflow