

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم براساس برخی

ویژگی های فردی و سازمانی: موردپژوهی معاونان مدارس شهرستان ورامین

Developing a work-life balance (WLB) questionnaire and assessing this concept based on some individual and organizational characteristics; a case study of Varamin's schools vice-presidents

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۲/۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۸/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۳

M. Ghahramani (Ph.D), M. Abolghasemi,
(Ph.D) Narges Hassanmoradi., (Ph.D), M.
Vafayizadeh (Ph.D), M. Khanabadi (M.A)

محمد قهرمانی^۱، محمود ابوالقاسمی^۲، نرگس حسن مرادی^۳، مهدی
وفایی زاده^۴، مریم خان آبادی^۵

Abstract: This research's aim is developing a valid instrument and investigating the work-life balance status among Varamin's schools vice-presidents. The research is going to step forward in order to develop the necessary programs to create more balance between the two areas. From a historical point of view the balance of work and life is studied based on work life conflict theories. Accordingly, Carlson et al.'s model was used as the conceptual framework. Based to this model work-family conflict is formed in two ways; A) Work affairs interfere with family roles B) Family roles interfere with work affairs. Each of these ways is considered from three perspectives (time, strain, behavior). In order to do this research and using stratified sampling, 400 employees were selected as the sample According to this framework the questionnaire was developed and its validity (face and structural) was confirmed by experts and CFA. Non-parametric methods including Friedman and Kruskal-Wallis were used to analyze the gathered data. The results showed that the non-work and work life balance was changed based on the sex, spouse employment status, education, age, work experience and number of children.

Keywords: Role conflict theory, Work-life balance, Work-life conflict

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت تعادل امور کاری و خانوادگی معاونان مدارس شهرستان ورامین پرداخته و از این طریق گامی در راستای تدوین برنامه‌های لازم جهت ایجاد تعادل بیشتر بین این دو حوزه بردارد. از نقطه نظر تاریخی بحث تعادل با استفاده از نظریه‌های تعارض کار و خانواده مورد مطالعه قرار گرفته و تعادل در معنای نبود تعارض تفسیر می‌شود. بر این اساس، الگوی تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) به عنوان چارچوب مفهومی این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. براساس این مدل تعارض کار - خانواده به دو طریق شکل می‌گیرد؛ الف) تعارض نقش- های کاری با امور خانواده ب) تعارض نقش‌های خانوادگی با امور کاری. هم- چنین هریک از این دو حوزه از سه منظر تعارض ناشی از زمان، توان‌فرسایی و رفتار موردتوجه قرار می‌گیرند. به‌منظور اجرای این تحقیق نمونه‌ای مشتمل بر ۴۰۰ نفر از اعضای جامعه موردنظر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شد. در ادامه با استفاده از مدل مذکور اقدام به تدوین ابزار لازم، تایید عاملی ابزار و سنجش وضعیت تعادل حوزه کار و خانواده کارکنان شد. پس از تدوین ابزار مناسب و تایید روایی صوری (توسط کارشناسان) و ساختاری با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) داده- های گردآوری شده توسط این ابزار، با استفاده از روش‌های آمار ناپارامتریک هم‌چون فریدمن و کروسکال والیس تحلیل شد. نتایج حاصل در بین نمونه مورد مطالعه حاکی از آن بود که وضعیت تعادل امور کاری و خانوادگی بر حسب جنسیت، شاغل بودن همسر، سطح تحصیلات، سن، سابقه کاری و تعداد فرزندان در بین معاونان مدارس متفاوت است.

کلید واژه‌ها: تئوری، تعارض نقش، تعادل کار و خانواده، تعارض کار و خانواده

۱. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۲. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نهران شمال

۴. دکترای مدیریت آموزشی

۵. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه و بیان مساله

در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات مفید زندگی را در سازمان می‌گذرانند، پرداختن به سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان و اوقات فراغت و به عبارتی برقراری تعادل بین دو حوزه زندگی کاری و غیرکاری به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است. تحقیقات زیادی وجود رابطه مثبت بین تعادل کار و زندگی^۱ و بسیاری از مولفه‌های کاری و غیرکاری از جمله کاهش استرس (لو، شیو، اسپکتور و شی^۲، ۲۰۰۹)، ارتقا سلامت فیزیکی و روانی (بورک^۳، ۲۰۰۸)، افزایش رضایت شغلی^۴ (پرلو و پورتر^۵، ۲۰۰۹)، افزایش تعهد سازمانی^۶ (رایت و کهو^۷، ۲۰۰۹)، افزایش تعهد حرفه‌ای^۸ (آهوچا، چودوبا، کاکمار، مک نایت و جورج^۹، ۲۰۰۷) و ارتقا سطح عملکرد کارکنان (گالینسکی، باند و ساکای^{۱۰}، ۲۰۰۸) را نشان داده‌اند. حرکت در راستای حفظ و ارتقاء تعادل کار و خانواده از دو بعد دارای اهمیت است. از منظر سازمان رفع تعارض و دستیابی به تعادل از این جهت مهم شمرده می‌شود که داشتن نیروهای کاری با انگیزه، بهره‌ور و بدون استرس در مسائلی هم‌چون ایجاد فضای مثبت کاری، کاهش غیبت‌ها، حفظ کارکنان باارزش و کاهش هزینه‌ها تاثیرگذار خواهند بود. وجود این تعادل از دیدگاه کارکنان نیز دارای اهمیت بسیاری است. وجود تعادل باعث می‌شود تا کارکنان با شادتر بودن در محل کار و در خانه، داشتن روابط بهتر با مدیریت سازمان، دستیابی به سلامت، نیاوردن مشکلات کار به محیط خانه و بالعکس، داشتن زمان کافی برای تمرکز بر زندگی خارج از محل و زمان کار و داشتن کنترل بیشتر روی زندگی کاری و خانوادگی، منتفع شوند. با درنظر گرفتن پیامدهای مثبت وجود تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، سوالی که در این‌جا مطرح می‌شود آن است که چه ویژگی‌هایی باعث می‌شوند تا احتمال وقوع نوع خاصی از تعارض کار و خانواده، تعادل بین این دو حوزه را بر

1. Work-Life Balance (WLB)
2. Lu, Siu, Spector & Shi
3. Burke
4. Job satisfaction
5. Perlow & Porter
6. Organizational commitment
7. Wright & Kehoe
8. Professional Commitment
9. Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, & George
10. Galinsky, Bond, & Sakai

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

هم بزند. پژوهش حاضر قصد دارد تا با بررسی برخی از ویژگی‌های فردی و سازمانی گامی در جهت پاسخ‌گویی به این سوال بردارد.

مطالعه ادبیات حوزه تعادل کار و زندگی ما را به تعاریف گوناگونی از این مفهوم سهل اما در عین حال ممتنع می‌رساند. گرینهاوس، کالینز و شو^۱ (۲۰۰۳) تعادل بین کار و خانواده را بدین‌گونه تعریف نموده‌اند: "میزانی که اثربخشی و رضایت فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی با اولویت‌های زندگی فرد سازگار باشند". ویاندوف^۲ (۲۰۰۵) با استناد به تئوری فرد-محیط^۳ معتقد است که "تعادل کار و خانواده یک ارزیابی کلی و جامع است از این‌که آیا منابع خانواده نیازهای کاری را به‌گونه‌ای که این مشارکت در هر دو نیمه اثربخش باشد، مرتفع می‌سازند". از نقطه‌نظر تاریخی اغلب پژوهشگران بر پایه نظریه تعارض نقش^۴ به تعادل بین کار و زندگی به‌صورت نبود تعارض بین این دو پرداخته‌اند (گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳). براساس تئوری تعارض نقش، گرینهاوس و همکاران (۲۰۰۳) تعادل بین کار و زندگی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: "میزانی که یک فرد به‌طور مساوی در ایفای نقش‌های کاری و خانوادگی خود مشارکت داشته و سطح رضایت فرد از هر دو حوزه".

همان‌طور که گفته شد، مطالعه وضعیت تعادل زندگی کاری و غیرکاری بر مبنای مدل‌های تعارض این دو حوزه صورت می‌گیرد و نبود تعارض به معنای تعادل تفسیر می‌شود. بدین منظور در ادامه اهم مدل‌های تعارض کار و خانواده به‌عنوان مبنای علمی این مطالعه به‌صورت خلاصه ارائه می‌شوند.

نظریه تعارض نقش

این نظریه برای اولین بار توسط جامعه‌شناسانی چون پارسونز، کاتز و کان مطرح شد و نخستین بار مرتون^۵ آن را در محیط سازمان به کار برد. پیش‌فرض اصلی نظریه تعارض نقش این است که زندگی یک فرد متشکل از تعدادی نقش در محیط کار و زندگی است و تعارض زمانی رخ می‌دهد که در یک زمان فرد باید نقش‌های مختلفی را ایفا کند که از

-
1. Greenhaus, Collins, Shaw
 2. Voydanoff
 3. Person-Environment theory
 4. Role conflict theory
 5. Merton

حد توان و انرژی او خارج است (ادواردز و روتبارد^۱، ۲۰۰۰). براساس این نظریه افراد در جامعه دارای نقش‌های متعددی هستند. این نقش‌ها مثلاً در مورد یک کارمند می‌توانند به‌صورت پدر (در عین حال فرزند والدین خود)، رئیس (در همین حال کارمند یک مقام بالاتر) و موارد مشابه تبلور پیدا کنند. ایفای نقش‌های زیاد و متنوع انرژی و زمان زیادی را می‌طلبند و اغلب تقاضاها و انتظارات^۲ زیاد این نقش‌ها تعارض بین آن‌ها را به‌همراه دارد. نظریه تعارض نقش قائل به‌وجود سه نوع تعارض است. تعارض نقش و فرد^۳؛ زمانی رخ می‌دهد که بین شخصیت فرد و انتظارات از نقش او تعارض وجود داشته باشد. تعارض درون‌نقشی^۴؛ زمانی رخ می‌دهد که انتظارات متناقضی درباره ایفای یک نقش وجود داشته باشد. تعارض بین‌نقشی^۵؛ این نوع تعارض نتیجه اقتضائات مختلف دو یا چند نقشی است که در یک واحد سازمانی باید ایفا شوند (گرینهاوس، کالینز و شاو^۶، ۲۰۰۳).

نظریه سرریز

پیروان این نظریه معتقدند که بین آنچه در محیط کار اتفاق می‌افتد و آنچه در زندگی فرد روی می‌دهد تناظر یک به یک وجود دارد. به این معنا که وقایع و رویدادهای محیط کار تاثیر مستقیمی در زندگی غیرکاری فرد دارند. از سوی دیگر هر آنچه در محیط کار روی می‌دهد متاثر از وقایعی است که در خارج از محیط کار اتفاق افتاده است. به‌عنوان مثال رضایت فرد از کار باعث احساس رضایت در خانه می‌شود. دو مفهوم بنیادی در این نظریه سرریز مثبت^۷ و سرریز منفی^۸ هستند. سرریز مثبت به معنی تاثیر مثبت رویدادهای زندگی کاری در زندگی خانوادگی است. سرریز منفی به این معنا است که جنبه‌های منفی کار فرد تاثیر منفی در امور غیرکاری وی دارند. برای مثال استرس و ساعات کار طولانی باعث اختصاص زمان کمتر به امور خانه و در نتیجه تعارض روان-شناختی می‌شوند (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰).

1. Edwards & Rothbard
2. Demands & expectations
3. Role-Person conflict
4. Intra-Role conflict
5. Inter-Role conflict
6. Greenhaus, Collins, and Shaw
7. Positive spill-over
8. Negative spill-over

نظریه همسانی

این نظریه توسط مورف (۱۹۸۹) ارائه شده است. نظریه همسانی به شباهت بین کار و زندگی فرد براساس یک متغیر مشترک بین این دو اشاره دارد. این متغیر مشترک می-تواند عوامل اجتماعی، متغیرهای فرهنگی، شخصیت و جنسیت باشد. این نظریه شباهت زیادی به نظریه سرریز دارد؛ چرا که هر دو بر تشابه بین دو حوزه کار و زندگی تاکید دارند (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰).

نظریه جبران

حامیان این رویکرد اعتقاد دارند چنانچه فرد در هریک از دو حوزه کار و زندگی چیزی را از دست بدهد به جستجوی آن مورد در حوزه دیگر خواهد پرداخت. به عنوان مثال وقتی فرد درمی یابد که شغل کسل کننده ای دارد ممکن است در خارج از محیط کار به دنبال فعالیت های هیجان انگیز باشد (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰).

نظریه بخش بندی

در این نظریه دو حوزه زندگی کاری و زندگی غیرکاری از هم جدا انگاشته شده و رابطه ای بین آن چه فرد در زمان کار و در حین زندگی انجام می دهد وجود ندارد. طبق این نظریه محیط کاری از محیط غیرکاری از نظر زمان، مکان و عملکرد جدا شده و نتیجه کار فرد تنها به کار او ختم می شود و زندگی غیرکاری در زندگی کاری تاثیری و تاثیری ندارد (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰).

نظریه اتمام منابع

این نظریه بیان می کند که افراد میل به حفاظت کمی و کیفی منابع تحت اختیار خود دارند. منابع ملزوماتی هستند که می توانند به فرد کمک نموده یا از وی حمایت نمایند. منابع به چهار دسته اشیاء، ویژگی های شخصیتی، موقعیت و انرژی تقسیم می-شوند. مطابق این نظریه تعارض بین نقش های کاری و غیرکاری افراد منجر به توان فرسایی می شود. چون زمانی که افراد سعی می کنند تا نقش های کاری و غیرکاری را ایفا نمایند منابعی را از دست می دهند (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰).

مدل‌های استاندارد تعادل کار و زندگی

پژوهشگران حوزه تعادل کار و زندگی هم‌چون همکاران خود در اغلب حیطه‌های دانش سعی دارند تا رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه را در قالب نظریه تبیین نمایند. در این راستا اهم نظریات تعادل کار و زندگی به‌صورت خلاصه در بخش قبل ارائه شد. در بین نظریات فوق و بنا به عقیده اکثر قریب به اتفاق صاحب‌نظران حوزه تعادل کار و زندگی، نظریه تعارض نقش جامع‌ترین نظریه در ادبیات مربوط به حساب می‌آید. نظریه تعارض نقش به‌طور خلاصه به این موضوع اشاره دارد که نقش‌ها در هریک از دو حوزه کار و زندگی حاصل انتظارات حوزه دیگر و رفتار معمول فرد در موقعیت اجتماعی خاص (مثل زبردست، همکار، شوهر، پدر و غیره) هستند (کان و همکاران^۱، ۱۹۶۴). براساس این نظریه، هر دو حیطه کار و زندگی مشتمل بر نقش‌های چندگانه‌ای هستند که انتظارات زیادی را از فرد مطالبه می‌کنند و این انتظارات در مواقعی منجر به تعارض می‌شوند. از آن‌جا که نظریه تعارض نقش مقبول‌ترین نظریه در حیطه تعارض کار و زندگی محسوب می‌شود، بیشتر مدل‌های مربوط به تعارض کار و زندگی با مبنا قرار دادن آن ارائه شده‌اند. مرسوم‌ترین این مدل‌ها مدل کیلمن^۲ (۱۹۸۳)، مدل گرینه‌هاوس^۳ (۱۹۸۵)، مدل هیگینز^۴ (۱۹۹۲)، مدل فرون^۵ (۱۹۹۲) و مدل کارلسون، کاکمار و ویلیامز^۶ (۲۰۰۰) هستند.

مدل مفهومی تعادل کار و زندگی در پژوهش حاضر

گرینه‌هاوس و بوتل^۷ (۱۹۸۵) سه نوع تعارض بین کار و زندگی را مطرح نمودند (تعارض زمانی، توان‌فرسایی و رفتاری^۸). از سوی دیگر گوتک و همکاران^۹ (۱۹۹۱) اعتقاد داشتند هریک از این تعارض‌های سه‌گانه می‌توانند در دو جهت رخ دهند؛ تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) بر پایه یافته‌های

-
1. Kahn et al.
 2. Kopleman model
 3. Greenhaus model
 4. Higgins model
 5. Frone moldel
 6. Carlson model
 7. Carlson, Kacmar and Williams model
 8. Beutell
 9. Gutek et al.

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

فوق مدلی را ارائه نمودند که شامل شش نوع تعارض بین کار و زندگی است. براساس این مدل تعارض کار- خانواده در دو جهت شکل می‌گیرد؛ (۱) تعارض نقش‌های کاری بامور خانواده و (۲) تعارض نقش‌های خانوادگی بامور کاری. همچنین هریک از این دو شکل تحت‌تاثیر سه عامل شکل می‌گیرند؛

۱. تعارض بر پایه زمان^۱: زمان اختصاص داده شده به یک نقش انجام الزامات سایر نقش-ها را دشوار می‌سازد.

۲. تعارض بر پایه توان‌فرسایی^۲: توان فرسایی ایجاد شده از طریق یک نقش، انجام سایر نقش‌ها را دشوار می‌سازد.

۳. تعارض بر پایه رفتار^۳: رفتار موردنیاز یک نقش، انجام سایر وظایف را دشوار می‌سازد. در پژوهش حاضر مدل کارلسون، کاکمارو ویلیامز (۲۰۰۰) به‌عنوان مدل مفهومی و مبنای تهیه ابزار سنجش میزان تعادل کار و خانواده مورد استفاده قرار گرفته است.

شکل ۱. مدل کارلسون، کاکمارو و ویلیامز (۲۰۰۰)

جهت

	تعارض کار- خانواده	تعارض خانواده- کار
زمان	تعارض کار- خانواده بر پایه زمان	تعارض خانواده- کار بر پایه زمان
توان فرسایی	تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایی	تعارض خانواده- کار بر پایه توان فرسایی
رفتار	تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار	تعارض خانواده- کار بر پایه رفتار

سوالات تحقیق

هدف این تحقیق پس از تدوین ابزار مناسب جهت سنجش سطح تعادل کار و خانواده، پاسخگویی به سوالات زیر در چارچوب جامعه مورد مطالعه می‌باشد؛

آیا سطح WLB در بین زنان و مردان تفاوتی دارد؟

آیا سطح WLB بین افرادی که همسرشان شاغل است با دیگران تفاوت دارد؟

1. Time-based conflict
2. Strain-based conflict
3. Behavior-based conflict

- آیا سطح WLB در بین افرادی که سطح تحصیلات متفاوتی دارند تفاوت دارد؟
آیا سطح WLB در افرادی که تفاوت سنی دارند متفاوت است؟
آیا سطح WLB در بین افرادی که سابقه کاری متفاوتی دارند تفاوت دارد؟
آیا سطح WLB در بین افرادی که تعداد فرزندان متفاوتی دارند متفاوت است؟

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

به لحاظ طرح پژوهش این تحقیق در زمره طرح‌های همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری مورد مطالعه معاونان مدارس شهرستان ورامین در کلیه مقاطع در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بوده‌اند که حداقل ۲ سال سابقه خدمت داشتند. نمونه موردنظر با استناد به جدول مورگان (حدود ۲۴۰ نفر) و درنظر گرفتن این نکته که نرخ تقریبی بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده برابر ۶۰٪ باشد، معادل ۴۰۰ نفر درنظر گرفته شد. سپس برمبنای روش طبقه‌ای نسبی ۲۲۰ زن و ۱۸۰ مرد از انتخاب شد. از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده مجموعاً ۲۷۴ مورد به پژوهشگران عودت داده شد. جامعه موردنظر ۶۱۲ نفر می‌باشد که در دو گروه زن (۳۳۶ نفر) و مرد (۲۷۶ نفر) بودند. هر گروه به چهار زیر گروه دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی و کارشناسی ارشد. گروه زنان: دیپلم (۱۴ نفر معادل ۴٪)، فوق دیپلم (۳۹ نفر معادل ۱۱٪)، کارشناسی (۲۵ نفر معادل ۷۶٪)، کارشناسی ارشد (۲۷ نفر معادل ۸٪). گروه مردان: دیپلم (۱۱ نفر معادل ۳٪)، فوق دیپلم (۳۲ نفر معادل ۱۱٪)، کارشناسی (۲۱ نفر معادل ۷۷٪) و کارشناسی ارشد (۱۸ نفر معادل ۶٪). هم‌چنین نمونه انتخاب شده شامل ۴۰۰ نفر می‌باشد که ۲۲۰ نفر زن و ۱۸۰ نفر مرد می‌باشد که به شرح فوق شامل ۴ زیر گروه می‌باشد. گروه زنان: دیپلم (۷ نفر)، فوق دیپلم (۶۸ نفر)، کارشناسی (۱۳۳ نفر)، کارشناسی ارشد (۱۴ نفر). گروه مردان: دیپلم (۱۵ نفر)، فوق دیپلم (۴۶ نفر)، کارشناسی (۱۱۰ نفر) و کارشناسی ارشد (۹ نفر).

ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق برمبنای مدل مفهومی موردنظر، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۵۸ سوال طراحی شده و مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه از دو بخش مشخصات فردی پاسخ‌گوینان با ۱۵ سوال و بدنه اصلی پرسشنامه با ۴۳ سوال تشکیل شده است. بدنه

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

اصلی شامل سه بعد زمان، توان فرسایی و رفتار بود. در بعد زمان، تعارض کار- خانواده بر پایه زمان ۱۲ سوال (سوالات: ۱-۲-۵-۶-۸-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۳۹-۴۰-۵۰) و تعارض خانواده- کار بر پایه زمان با ۱۲ سوال (سوالات: ۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۳۲-۳۳-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴-۴۹-۵۲) مورد بررسی قرار گرفت. در بعد توان فرسایی، تعارض کار-خانواده بر پایه توان فرسایی در چارچوب ۹ سوال (سوالات: ۳-۴-۲۰-۲۱-۵۱-۵۳-۵۴-۵۷-۵۹) و تعارض خانواده- کار بر پایه توان فرسایی در قالب ۳ سوال (سوالات: ۵۶-۵۸-۶۰) بررسی شدند. در بعد رفتار، تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار (سوالات: ۲۲-۲۳-۲۴-۵۵) و تعارض خانواده- کار بر پایه رفتار (سوالات: ۴۶-۴۷-۴۸) مورد بررسی قرار گرفتند.

پایایی و روایی ابزار پژوهش

از آنجا که ابزار مورد استفاده در این پژوهش محقق ساخته بود، محاسبه پایایی و روایی ابزار در دستور کار قرار گرفت. برای محاسبه پایایی ابزار از روش همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شده و نتایج حاصله نشانگر آن بود که پایایی تمام انواع شش- گانه تعارض کار و خانواده در حد بالا و قابل قبولی بوده و پایا بودن ابزار مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس آلفای تعارض کار- خانواده بر پایه زمان معادل $0/77$ ، آلفای تعارض خانواده- کار بر پایه زمان $0/83$ ، آلفای تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایی $0/87$ ، آلفای تعارض خانواده- کار بر پایه توان فرسایی $0/74$ ، آلفای تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار $0/78$ و آلفای تعارض خانواده- کار بر پایه رفتار $0/83$ بود.

به منظور بررسی روا بودن ابزار و مدل اندازه گیری و با توجه به آگاهی از ساختار - پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول برای هریک از مولفه های تعادل کار و خانواده استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ به تفکیک هریک از مولفه ها آمده است. روایی صوری ابزار نیز بانظر دو تن از اساتید حوزه مدیریت منابع انسانی و روان شناسی سازمانی مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی ابزار

AGFI	GFI	CFI	NFI	χ^2/df	RMSEA	
۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۷	۱/۸۳	۰/۰۶۲	تعارض کار- خانواده بر پایه زمان
۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۶	۱/۹۵	۰/۰۶۷	تعارض خانواده - کار بر پایه زمان
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۵	۲/۵۸	۰/۰۷۸	تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایی
۰/۹۸	۱	۱	۱	۰	۰	تعارض خانواده - کار بر پایه توان فرسایی
۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۹	۱	۱/۹	۰/۰۶	تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار
۰/۹۹	۱	۱	۱	۰	۰	تعارض خانواده - کار بر پایه رفتار

* کلیه مقادیر پس از اصلاح احتمالی می‌باشند.

روند تحلیل عاملی تاییدی هر یک از انواع شش‌گانه تعارض

الف) تعارض زمان‌های موردنیاز برای انجام فعالیت‌های کاری با امور خانوادگی

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض کار- خانواده بر پایه زمان حاکی از آن بود که مقادیر بارهای عاملی از ۰/۱۱ تا ۰/۸۲ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی به جز سوال چهارم ($t=1/54$)، با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار بودند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج اولیه حاکی از آن بود که مدل به‌دست آمده، از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار نبوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان نمی‌داد. در این مورد مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۳۲ بود که از حد مجاز ۰/۰۸ بیشتر بود. مقدار χ^2/df با اندازه ۴/۷۱ بیشتر از حد قابل قبول ۳ بوده و سایر شاخص‌های برازندگی هم‌چون NFI معادل ۰/۷۷، CFI برابر ۰/۸۱، AGFI برابر ۰/۷۶ و GFI معادل ۰/۸۳ نیز با مقادیری پایین‌تر از ۰/۹، لزوم بازنگری در الگوی پیشنهادی را ضروری می‌کردند. در ادامه مدل اصلاح شده از طریق برقراری همبستگی بین خطای برخی از سوالات و حذف سوال شماره ۴۰ که دارای بارعاملی غیر معنادار بود به دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض کار- خانواده بر پایه زمان پس از اصلاح حاکی از آن بود که مقادیر بارهای عاملی از ۰/۲۱ تا ۰/۸۳ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی نیز با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار هستند. نتایج جدول ۱ گویای آن است که مدل به‌دست آمده از انطباق خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

می‌دهند. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۲ بوده، مقدار χ^2/df با اندازه ۱/۸۳ در محدوده قابل قبول بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند: NFI، CFI، AGFI و GFI نیز با مقادیری بالاتر از ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند.

ب) تعارض زمان‌های مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های خانوادگی با امور کاری

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مولفه تعارض خانواده-کار بر پایه زمان حاکی از آن بود که مقادیر بارهای عاملی از ۰/۰۹ تا ۰/۸۲ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی، به جز سوالات پنجاه و دو ($t=1/30$) و سی و هشتم ($t=0/35$) با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار هستند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن بود که مدل به‌دست آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار نبوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان نمی‌دادند. مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۴۲ محاسبه شد که از حد مجاز ۰/۰۸ بیشتر بود. مقدار χ^2/df با اندازه ۵/۲۷ بیشتر از حد قابل قبول ۳ بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI معادل ۰/۷، CFI برابر ۰/۷۴، AGFI برابر ۰/۷۲ و GFI معادل ۰/۸ نیز با مقادیری پایین‌تر از ۰/۹، لزوم بازنگری در الگوی پیشنهادی را ضروری می‌نمود. در ادامه مدل اولیه از طریق برقراری همبستگی بین خطای برخی از سوالات و حذف سوال‌های شماره ۳۸ و ۵۲ که دارای بارعاملی غیرمعنادار بودند، اصلاح گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه اصلاح شده تعارض خانواده-کار بر پایه زمان حاکی از آن بود که بعد از اصلاح، مقادیر بارهای عاملی از ۰/۳۸ تا ۰/۸۷ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی نیز با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار هستند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که مدل به دست‌آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان می‌دهند. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۷ به‌دست آمد و مقدار χ^2/df نیز با اندازه ۱/۹۵ در محدوده قابل قبول بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI، CFI، AGFI و GFI نیز با مقادیری بالاتر از ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند.

ج) تعارض توان فرسایي‌های کاری با امور خانوادگی

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایي حاکي از آن بود که مقادير بارهای عاملی از $0/02$ تا $0/81$ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی به جز سوال پنجاه و هفتم ($t = -0/20$) با دارا بودن مقادير بالاتر از $1/96$ معنادار بودند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی شاخصهای برازش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان می‌داد که مدل به دست آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار نبوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان نمی‌دادند. مقدار RMSEA برابر با $0/167$ بود که از حد مجاز $0/08$ بیشتر بود. مقدار χ^2/df با اندازه $8/17$ بیشتر از حد قابل قبول 3 بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI معادل $0/84$ ، CFI برابر $0/85$ ، AGFI برابر $0/73$ و GFI معادل $0/84$ نیز با مقادیری پایین‌تر از $0/9$ ، لزوم بازنگری در الگوی پیشنهادی را ضروری می‌ساخت. در ادامه مدل اولیه از طریق برقراری همبستگی بین خطای برخی از سوالات و حذف سوال شماره 57 که دارای بار عاملی غیر معنادار بود، اصلاح گردید. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مولفه اصلاح شده تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایي حاکي از آن بود که بعد از اصلاح، مقادير بارهای عاملی از $0/64$ تا $0/82$ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی نیز با دارا بودن مقادير بالاتر از $1/96$ معنادار هستند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به شرح جدول 1 است. نتایج این جدول گویای آن است که مدل به دست آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان می‌دهند. مقدار RMSEA برابر با $0/078$ بوده، مقدار χ^2/df نیز با اندازه $2/58$ در محدوده قابل قبول بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI، CFI، AGFI و GFI نیز با مقادیری بالاتر از $0/9$ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند.

د) تعارض توان فرسایي‌های خانوادگی با امور شغلی

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض خانواده- کار بر پایه توان فرسایي حاکي از آن بود که مقادير بارهای عاملی از $0/61$ تا $0/77$ در تغییر بوده و تمامی بارهای

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

عاملی نیز با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار هستند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفتند که با توجه به اشباع بودن مدل اولیه تمامی شاخص‌های برازش در نهایت تناسب خود قرار داشته و مدل نیازی به اصلاح نداشت.

ه) تعارض رفتارهای کاری با امور خانوادگی

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار حاکی از آن بود که مقادیر بارهای عاملی از ۰/۵۴ تا ۰/۹۰ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی نیز با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار بودند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

نتایج جدول فوق گویای آن است که مدل به دست آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن مدل را نشان می‌دهند. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶ بوده، مقدار χ^2/df نیز با اندازه ۱/۹ در محدوده قابل قبول بوده و سایر شاخص‌های برازندگی مانند CFI، NFI، AGFI و GFI نیز با مقادیری بالاتر از ۰/۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. در نتیجه الگوی اندازه‌گیری در این بعد نیازی به اصلاح نداشت.

و) تعارض رفتارهای خانوادگی با امور شغلی

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مولفه تعارض خانواده-کار بر پایه رفتار حاکی از آن بود که مقادیر بارهای عاملی از ۰/۸۲ تا ۰/۸۵ در تغییر بوده و تمامی بارهای عاملی نیز با دارا بودن مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ معنادار هستند. در ادامه برای بررسی برازندگی داده‌ها با الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفتند که با توجه به اشباع بودن مدل اولیه تمامی شاخص‌های برازش در نهایت تناسب خود قرار داشته و مدل نیازی به اصلاح نداشت.

یافته های پژوهش

به منظور بررسی وضعیت تعادل کار و خانواده معاونان مدارس شهرستان ورامین، در این تحقیق تلاش شد تا از طریق کاربست آزمون‌های پارامتریک و آزمون‌های ناپارامتریک چون فریدمن و کروسکال والیس، وضعیت کارکنان به تفکیک سطوح و مشخصات فردی ایشان مورد تحلیل مقایسه‌ای قرار گیرد. این تحلیل‌ها با شناسایی تفاوت‌های گروه‌های مشارکت‌کننده در تحقیق به روشن شدن برخی از دلایل و عوامل موثر بر تعادل کار و خانواده ایشان یاری می‌رساند. برخی از شاخص‌های توصیفی پاسخ‌های پاسخ‌گویان به تفکیک انواع تعارض کار و خانواده در جدول ۲ آمده است.

سوالات پرسشنامه جدول ۲. یافته‌های توصیفی پاسخ‌های پاسخ‌گویان به سوالات پرسشنامه به تفکیک انواع تعارض کار و خانواده

متغیر	گرایش مرکزی			پراکندگی			وضعیت توزیع			وضعیت	
	فرد	میانگین	دامنه تغییرات	خطای معیار	انحراف معیار	دامنه تغییرات	کشییدگی ضریب	کشییدگی ضریب	حج	متوسط	زیاد
تعارض کار- خانواده بر پایه زمان	۳/۴۵	۳/۵۱	۳/۴۶	۰/۷۴	۰/۲۹	۰/۰۲	-۰/۴۱		✓		
تعارض خانواده - کار بر پایه زمان	۵/۰۰	۴/۲۱	۴/۵۵	۱/۰۶	۰/۰۵	-۰/۰۵	-۰/۷۴			✓	
تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایی	۳/۲۵	۳/۲۷	۵/۰۰	۱/۰۶	۰/۰۶	-۰/۰۵	-۰/۷۴		✓		
تعارض خانواده - کار بر پایه توان فرسایی	۵/۰۰	۴/۳۳	۴/۱۳	۱/۱۴	۰/۰۷	-۰/۴۷	-۰/۳۰		✓		
تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار	۴/۰۰	۳/۵۰	۳/۵۱	۱/۰۲	۰/۰۶	-۰/۰۵	-۰/۲۹			✓	
تعارض خانواده - کار بر پایه رفتار	۴/۰۰	۳/۷۱	۵/۰۰	۱/۰۹	۰/۰۷	-۰/۲۶	-۰/۲۴				✓

مقایسه انواع تعارض کار و زندگی در دو جنس

برای مقایسه انواع تعارض کار و زندگی تان و مردان، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. در ضمن پیش از این امر پیش‌فرض‌های نرمال بودن توزیع نمرات در هریک از گروه‌ها (از طریق چولگی و کشیدگی) و همگنی واریانس‌ها (از طریق آزمون لوین) بررسی و برقرار بودن آن‌ها تایید شد.

جدول ۳. نتایج t گروه‌های مستقل برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده در خانم‌ها و آقایان

سطح معناداری	t	آقا		خانم		متغیر*
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۱۵	-۲/۳۶۵	۰/۷۲	۳/۴۷	۰/۷۴	۳/۲۸	۱
۰/۱۲۸	۱/۵۵۰	۰/۸۱	۴/۰۷	۰/۸۷	۴/۱۵	۲
۰/۰۰۰	-۳/۹۷۱	۱/۰۱	۳/۴۲	۱/۰۵	۲/۸۴	۳
۰/۰۳۸	-۲/۰۴۱	۱/۱۴	۴/۲۷	۱/۰۳	۳/۸۷	۴
۰/۰۱۹	-۲/۳۹۸	۱/۰۴	۳/۵۷	۱/۰۵	۳/۳۵	۵
۰/۹۸۱	۰/۰۳۱	۱/۰۲	۳/۶۳	۱/۱۹	۳/۶۷	۶

*به منظور صرفه جویی در فضا، در ادامه هریک از انواع تعارض کار و خانواده

با شماره و به ترتیب زیر مشخص خواهد شد؛

۱) تعارض کار- خانواده بر پایه زمان ۲) تعارض خانواده- کار بر پایه زمان ۳) تعارض کار- خانواده بر پایه توان فرسایی ۴) تعارض خانواده- کار بر پایه توان فرسایی ۵) تعارض کار- خانواده بر پایه رفتار ۶) تعارض خانواده - کار بر پایه رفتار

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در مولفه‌های تعارض کاری با امور خانوادگی بر پایه زمان، تعارض توان فرسایی‌های ناشی از کار با امور خانوادگی، تعارض توان فرسایی‌های ناشی از خانواده با امور شغلی و تعارض بین رفتارهای کاری با خانوادگی بین آقایان و خانم‌ها تفاوت معنادار وجود داشته ($p < 0/05$) و تعارض آقایان در این زمینه‌ها بیشتر از خانم‌ها است. در سه نوع دیگر تعارضات، تفاوت معناداری بین این دو گروه مشاهده نمی‌شود. به بیان دیگر مهم‌ترین عواملی که تعادل کار- خانواده را در میان آقایان نمونه مورد مطالعه بر هم می‌زند عبارتند از تعارض کاری با امور خانوادگی بر پایه زمان، تعارض توان فرسایی‌های ناشی از کار با امور خانوادگی، تعارض توان فرسایی‌های ناشی از خانواده با امور شغلی و تعارض بین رفتارهای کاری با خانوادگی.

مقایسه انواع تعارض کار و خانواده براساس وضعیت اشتغال همسر

برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده در این دو گروه، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. در ضمن پیش از این امر پیش‌فرض‌های نرمال بودن توزیع نمرات در هریک از گروه‌ها (از طریق چولگی و کشیدگی) و همگنی واریانس‌ها (از طریق آزمون لوین) بررسی و برقرار بودن آن‌ها تایید شد.

جدول ۴. نتایج t گروه‌های مستقل برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده براساس وضعیت اشتغال همسر

سطح معناداری	T	غیر شاغل		شاغل		متغیر
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۲۸	-۱/۲۲۹	۰/۸۱	۳/۴۸	۰/۷۷	۳/۵۵	۱
۰/۳۲۲	۰/۹۳۷	۰/۷۸	۴/۰۴	۰/۷۲	۴/۲۷	۲
۰/۰۱۷	-۲/۲۲۴	۱/۰۷	۳/۶۱	۱/۰۷	۳/۲۱	۳
۰/۱۲۹	-۱/۳۵۹	۱/۱۰	۳/۲۹	۱/۰۹	۴/۱۲	۴
۰/۰۳۲	-۲/۱۲۱	۱/۰۲	۳/۵۱	۰/۹۲	۳/۴۷	۵
۰/۵۷۸	-۰/۵۵۸	۱/۰۵	۳/۶۹	۱/۰۲	۳/۵۸	۶

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در مولفه‌های تعارض توان فرسای‌های ناشی از کار با امور خانوادگی و تعارض بین رفتارهای کاری با امور خانوادگی بین کارکنان دارای همسر شاغل و غیرشاغل تفاوت معنادار وجود داشته ($p < ۰/۰۵$) و تعارض کارکنان دارای همسر غیرشاغل در این دو حوزه بیشتر است. در سایر انواع تعارضات تفاوت معناداری بین این دو دسته مشاهده نمی‌شود. به عبارت دیگر مهم‌ترین عواملی که تعادل کار-خانواده را در میان کارکنان دارای همسر شاغل را بر هم می‌زند عبارتند از عارض توان فرسای‌های ناشی از کار با امور خانوادگی و تعارض بین رفتارهای کاری با امور خانوادگی.

مقایسه انواع تعارض کار و خانواده بر اساس سطح تحصیلات

برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده کارکنان بر حسب سطوح مختلف تحصیلی به دلیل بسیار نابرابر بودن حجم نمونه‌های آن‌ها از آزمون کروسکال والیس استفاده شد.

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

جدول ۵. نتایج کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رتبه انواع تعارض

کار و زندگی در سطوح مختلف تحصیلی

۶	۵	۴	۳	۲	۱	سطوح تحصیلی
۱۲۲/۳۸	۱۳۱/۸۷	۱۰۶/۴۴	۱۲۲/۲۸	۱۳۲/۸۴	۱۴۹/۴۷	دیپلم
۱۱۹/۱۸	۱۲۷/۵۲	۱۲۲/۴۱	۱۳۸/۱۲	۱۲۹/۴۹	۱۳۹/۶۲	فوق دیپلم
۱۳۸/۴۴	۱۳۹/۴۴	۱۳۹/۱۹	۱۳۲/۹۱	۱۳۰/۲۱	۱۲۷/۸۴	لیسانس
۱۴۳/۱۹	۲۱۷/۱۸	۱۶۷/۶۴	۱۵۹/۱۸	۱۱۹/۴۳	۱۴۸/۴۱	فوق لیسانس
۴/۰۲۱	۴/۱۱۱	۸/۶۲۷	۱/۲۱۲	۰/۶۱۸	۱/۵۱۹	χ^2
۰/۲۱۸	۰/۲۱۹	۰/۰۴۱	۰/۷۱۱	۰/۸۷۲	۰/۶۴۷	Sig

برحسب نتایج جدول ۵ ملاحظه می‌گردد که در مولفه تعارض توان فرسای‌های ناشی از خانواده با امور شغلی بین کارکنان سطوح مختلف تحصیلی تفاوت معنادار وجود داشته ($p < 0.05$) و تعارض افراد با تحصیلات بالاتر بیشتر می‌باشد. در سایر انواع تعارضات تفاوت معناداری بین این گروه‌ها مشاهده نشده و چهار گروه تحصیلی در این حوزه‌ها در شرایط تقریباً یکسانی هستند. به سخن دیگر این‌گونه می‌توان گفت که تعادل کار-خانواده در بین افراد با تحصیلات بیشتر تحت تاثیر توان فرسای‌های ناشی از خانواده با امور شغلی از بین می‌رود.

مقایسه انواع تعارض کار و خانواده براساس سن

برای مقایسه انواع تعارض کار و زندگی کارکنان بر حسب سنین مختلف نیز به دلیل بسیار نابرابر بودن حجم نمونه‌های آن‌ها از آزمون کروسکال والیس استفاده شد.

جدول ۶. نتایج کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رتبه انواع

تعارض کار و خانواده در گروه‌های مختلف سنی

۶	۵	۴	۳	۲	۱	سن
۱۲۵/۷۶	۱۲۸/۶۱	۱۲۶/۳۱	۱۳۱/۰۷	۱۳۱/۷۹	۱۲۶/۲۷	کمتر از ۳۵ سال
۱۳۱/۰۲	۱۱۸/۶۴	۱۱۹/۴۴	۱۲۵/۱۴	۱۳۰/۳۴	۱۱۹/۵۴	۳۵ تا ۴۰ سال
۱۳۷/۶۱	۱۴۸/۵۳	۱۴۵/۳۳	۱۵۸/۱۹	۱۳۷/۲۹	۱۴۷/۲۲	بیشتر از ۴۵ سال
۱/۶۴۷	۸/۵۴۴	۲/۷۲۱	۱۴/۴۸۵	۰/۰۲۷	۱۰/۸۱۹	χ^2
۰/۳۹۸	۰/۰۱۵	۰/۲۶۴	۰/۰۰۱	۰/۸۸۱	۰/۰۰۲	Sig

برحسب نتایج جدول ۶ ملاحظه می‌گردد که در تعارض زمان کاری با امور خانوادگی، تعارض توان فرسایي‌های ناشی از کار با امور خانوادگی و تعارض بین رفتارهای کاری با امور خانوادگی بین کارکنان سطوح مختلف سنی تفاوت معنادار وجود داشته ($p < 0/05$) و تعارض این مولفه در گروه سنی بیشتر از ۴۵ سال بالاتر و در گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال پایین‌تر از سایر گروه‌ها است. در سایر انواع تعارضات تفاوت معناداری بین این گروه‌ها مشاهده نمی‌شود. به عبارت دیگر باید گفت که عارض زمان کاری با امور خانوادگی، تعارض توان فرسایي‌های ناشی از کار با امور خانوادگی و تعارض بین رفتارهای کاری با امور خانوادگی مهم‌ترین عواملی هستند که تعادل کار- خانواده را در بین کارکنان بالای ۴۵ سال بر هم می‌زنند.

مقایسه انواع تعارض کار و خانواده بر اساس سابقه کاری

برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده کارکنان بر حسب سابقه کاری متفاوت افراد، به دلیل بسیار نابرابر بودن حجم نمونه‌های آن‌ها از آزمون کروسکال والیس استفاده شد.

جدول ۷. نتایج کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رتبه انواع

تعارض کار و خانواده در گروه‌های مختلف بر اساس سابقه کاری

سابقه کاری	۱	۲	۳	۴	۵	۶
تا ۱۰ سال	۱۳۰/۸۳	۱۳۷/۹۶	۱۲۴/۳۱	۱۳۱/۸۸	۱۲۹/۱۲	۱۲۰/۵۲
۱۱ تا ۲۰ سال	۵۴/۱۲۴	۱۳۲/۰۹	۱۱۱/۸۷	۱۲۰/۵۸	۱۲۳/۰۷	۱۲۲/۸۸
بیشتر از ۲۰ سال	۱۵۴/۶۵	۱۲۲/۳۲	۱۶۷/۱۸	۱۳۸/۶۶	۱۴۱/۶۶	۱۳۸/۷۷
χ^2	۱۲/۳۳۷	۰/۱۶۰	۱۵/۶۲۲	۱/۶۹۵	۳/۵۷۶	۰/۴۲۷
Sig	۰/۰۰۲	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳۹	۰/۱۵۷	۰/۷۲۴

برحسب نتایج جدول ۷ ملاحظه می‌گردد که در حوزه‌های تعارض زمان کاری با امور خانوادگی و تعارض توان فرسایي‌های ناشی از کار با امور خانوادگی بین کارکنان با سوابق مختلف کاری تفاوت معنادار وجود داشته ($p < 0/05$) و تعارض این مولفه در گروه بیشتر از ۲۰ سال سابقه، بالاتر و در گروه ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه، پایین‌تر از سایر گروه‌ها است. در انواع دیگر تعارضات تفاوت معناداری بین این گروه‌ها مشاهده نمی‌شود. در نهایت باید گفت که تعارض زمان کاری با امور خانوادگی و تعارض توان فرسایي‌های ناشی از کار با امور خانوادگی مهم‌ترین عامل بر هم‌زننده تعادل کار- خانواده به‌ویژه در میان کارکنان با بیش از ۲۰ سال سابقه کار است.

تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار-خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم...

مقایسه انواع تعارض کار و خانواده براساس تعداد فرزندان

برای مقایسه انواع تعارض کار و خانواده کارکنان براساس تعداد فرزندان به دلیل بسیار نابرابر بودن حجم نمونه‌های آن‌ها از آزمون کروسکال والیس استفاده شد.

جدول ۸. نتایج کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رتبه انواع تعارض کار و خانواده در گروه‌های مختلف براساس تعداد فرزندان

تعداد فرزندان	۱	۲	۳	۴	۵	۶
بدون فرزند	۸۱/۱۶	۱۰۰/۲۹	۷۹/۳۸	۸۳/۵۸	۸۰/۱۹	۱۰۱/۴۱
یک فرزند	۸۵/۱۳	۹۳/۴۵	۸۴/۵۱	۸۸/۰۷	۸۷/۲۸	۸۳/۴۵
دو فرزند	۱۰۶/۸۲	۹۳/۰۳	۱۰۱/۸۲	۹۴/۰۳	۱۰۳/۸۲	۹۵/۷۸
سه یا چهار فرزند	۷۷/۶۲	۷۶/۰۲	۹۸/۸۲	۸۵/۳۰	۹۴/۸۱	۸۲/۷۱
χ^2	۸/۸۴۶	۱/۶۳۹	۷/۴۸۳	۰/۴۳۹	۴/۵۴۰	۲/۷۳۹
Sig	۰/۰۱۹	۰/۷۰۲	۰/۰۵۴	۰/۷۷۹	۰/۲۳۱	۰/۴۷۸

برحسب نتایج جدول ۸ ملاحظه می‌گردد که در بخش تعارض زمان کاری با امور خانوادگی بین کارکنان براساس تعداد فرزندان تفاوت معنادار وجود داشته ($P < 0.05$) و تعارض این مولفه در گروهی که دو فرزند دارند بالاتر و در گروهی که سه یا چهار فرزند دارند، پایین‌تر از سایر گروه‌ها است. در سایر بخش‌ها تفاوت معناداری بین این گروه‌ها مشاهده نمی‌شود.

رتبه بندی مولفه‌های شش گانه تعارض از دید نمونه

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که معاونان مدارس شهرستان ورامین در مولفه‌های تعارض کار و خانواده وضعیت متفاوتی داشته و ترتیب بیشترین به کمترین تعارض به قرار زیر می‌باشد. ۱- تعارض توان فرسایی (خانواده و کار) ۲- تعارض زمان (خانواده و کار) ۳- تعارض رفتار (خانواده و کار) ۴- تعارض زمان (کار و خانواده) ۵- تعارض رفتار (کار و خانواده) ۶- تعارض توان فرسایی (کار و خانواده). به بیان دیگر مهم‌ترین عوامل بر هم زننده تعادل کار- خانواده در بین نمونه مورد مطالعه به قرار فوق می‌باشد.

جدول ۹. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه انواع تعارض کار و خانواده

مؤلفه‌های تعارض کار و خانواده	میانگین رتبه	رتبه	χ^2	Df	سطح معناداری
تعارض زمان (کار و خانواده)	۳/۰۵	۴	۸/۱۲	۲	۰/۰۱۷
تعارض زمان (خانواده و کار)	۴/۴۰	۲			
تعارض توان فرسایی (کار و خانواده)	۲/۴۶	۶			
تعارض توان فرسایی (خانواده و کار)	۴/۵۳	۱			
تعارض رفتار (کار و خانواده)	۳/۰۲	۵			
تعارض رفتار (خانواده و کار)	۳/۵۳	۳			

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر کوشید تا با تدوین ابزاری مناسب به بررسی وضعیت تعادل کار و خانواده در بین معاونان مدارس شهرستان ورامین بپردازد. یکی از مهم‌ترین نتایج این تحقیق تدوین ابزاری بود که به دلیل جامع بودن می‌توان از آن در سایر سازمان‌های کشور نیز استفاده نمود. نتایج نهایی تحقیق نیز حاکی از آن بود که سطح تعادل کار و خانواده کارکنان مورد مطالعه برحسب ویژگی-هایی چون جنسیت، وضعیت اشتغال همسر، سطح تحصیلات، سن، سابقه کاری و تعداد فرزندان با هم متفاوت است. با در نظر گرفتن چنین تفاوت‌هایی مسولان سازمان‌های مختلف و از جمله سازمان مورد بحث در این پژوهش می‌توانند تا با به حداقل رساندن اصطحکاک زندگی کاری و غیرکاری کارکنان خود و افزایش تعادل کار و خانواده آن‌ها، باعث افزایش عملکرد فردی و سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ارتقاء بهداشت روانی ایشان شوند. در تاکید بر چرایی استفاده از مدل کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش حاضر باید گفت که همان‌طور که این پژوهشگران نیز اشاره دارند مدل‌ها و ابزارهای دیگری نیز وجود دارند که به بررسی سطح تعارض کار- خانواده (از جمله فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ گوتک و همکاران، ۱۹۹۱) می‌پردازند و حتی برخی از آن‌ها هم‌چون ابزار مربوط به نتمایر و همکاران (۱۹۹۶) و استفنز و سومر (۱۹۹۶) در موارد زیادی مورد اعتباریابی قرار گرفته‌اند. با این حال تمامی این مدل‌ها و ابزارها نواقصی دارند و هیچ‌یک جامعیت مدل کارلسون و همکاران را ندارند. ماهیت چندوجهی مدل کارلسون و همکاران از جمله نقاط قوت اصلی پژوهش حاضر به حساب می‌آید.

References

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H. & George, J. F. (2007). IT road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17.
- BURKE, R. J. Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? *Journal of Business Ethics*, v.84, pp.167-172, 2009.
- Carlson, D. S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Galinsky E, Bond JT, Sakai K (2008) 2008 National study of employers. Families and Work Institute, New York, NY.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD (2003) the relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63:510-531.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.
- Higgins C., Duxbury L., Johnson K.L. (2000) Part-Time Work for Women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1), pp. 17-32.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley, New York.
- Lu J. F., Siu O. L., Spector P. E., Shi K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 182-192.
- Perlow L. A., Porter J. L. 2009. Making time off predictable and required. *Harvard Business Review*, 84: 102-109.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work—family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- WRIGHT, P. M.; KEHOE, R. R. Organizational-Level Antecedents and Consequences of Commitment. In: BECKER, T. E.; KLEIN, H. J.; MEYER, J. P. (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. New York / London: Routledge - Taylor & Francis Group, 2009. p. 285-307.