

## رابطه بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
abbasgheadamini2020@gmail.com

نازنین صادقزاده

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

رضا ابراهیمزاده دستجردی

استادیار، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

حسین جعفری چالشتری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** هدف این تحقیق بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد بود.

**روش پژوهش:** روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان و مدیران شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد به تعداد ۳۰۰ نفر بودند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد تعارض کار - خانواده کارلسون (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲) بود که روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب‌نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای تعارض کار - خانواده کارلسون (۲۰۰۲)، ۰/۸۶۲ و نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲)، ۰/۷۸۷ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با اثر تعدیل انجام گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی رابطه معنادار منفی وجود دارد ( $p < 0/05$ ).  
**نتیجه‌گیری:** هم‌چنین نتایج نشان داد که بین تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار با مولفه‌های نظام ارزشی ارتباط معناداری منفی دارند ( $p < 0/05$ ) و هم‌چنین نتایج رگرسیون نشان داد که تعارض کار - خانواده می‌تواند نظام ارزشی کارکنان رو پیش‌بینی کنند.

**واژگان کلیدی:** تعارض کار - خانواده، تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار، تعارض مبتنی بر رفتار، نظام ارزشی.

## مقدمه

و مبتنی بر رفتار (کارلسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). جهت تداخل خانواده - کار از نظر معناداری بسیار مهم است، زیرا پیشامدها و پی‌آمدهای بالقوه تداخل خانواده - کار لزوماً مشابه تداخل کار - خانواده نیست در گذشته این باور وجود داشت که هر کدام از حیطه‌های کار و خانواده براساس قوانین مخصوص به خود عمل می‌کنند و باید به طور جداگانه مطالعه گردند. این استدلال امروزه با عقیده‌ای که رابطه بین کار و خانواده را پویا و متقابل می‌داند جایگزین شده است، بدین معنا که نه تنها عامل‌های محیط کاری بر زندگی خانوادگی تأثیر دارند بلکه مسائل خانوادگی هم تأثیری قوی بر زندگی کاری می‌گذارند (عریضی سامانی، ۱۳۹۰). این روزها که بسیاری از زنان و مردان به طور مشترک مسئولیت‌های کاری و خانوادگی را برعهده دارند، باید انتظار داشت که زنان و مردان تداخل کار - خانواده و خانواده - کار را به یک اندازه تجربه کنند، اما فقط تعداد اندکی از مطالعات این فرضیه را تأیید می‌کند. این تعارض نقش در برخی از مشاغل شدت بیشتری می‌یابد. شرایط ویژه کار کارکنان نوبت کار سازمان، مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف کار و وظایف خانواده و زمینه‌ای برای بروز ناسازگاری نقش برای این کارکنان ایجاد کرده است، بسیاری از ادراکات، در خصوص کار و خانواده مربوط به دوره‌ای است که در آن کارمندان مرد قادر بودند که به طور کامل وقف کارشان شوند؛ زیرا همسرانشان تمامی مسئولیت‌های خانواده را برعهده داشتند (بیولت و گرینهاوس<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵). تعارض کار و خانواده<sup>۳</sup>: نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی، از هر دو سوءتفاهم ساز است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد. اگر چه در ابتدا فقط به سلامت جسم به عنوان سلامتی توجه می‌شد؛ با پیشرفت علم و رسیدن به سطحی قابل قبول از سلامت جسمی و با مبارزه علیه بسیاری از بیماری‌ها، بشر به جنبه‌های دیگر سلامت از جمله سلامت روان توجه کرده است. با توجه به این که افراد روزانه زمانی را در سازمانی که با آن کار می‌کنند می‌گذرانند، سازمان می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر سلامت روانی فرد داشته باشد. از جمله این عوامل تأثیرگذار تعارضی است که کارکنان نوبت کار بین خانواده و کار دارند. اگر کار و خانواده دو حوزه‌ی مجزا در نظر گرفته شود درک از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (پیت کاتسوفز؛ کوسک و سوییت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). انسان‌ها از ابتدا باید مسئولیت‌های خانوادگی‌شان را با دغدغه‌های اقتصادی هماهنگ می‌کردند. مباحث آکادمیک و سیاست‌گذاری‌های در این زمینه سابقه طولانی دارد. به طور تاریخی زنان مراقب اصلی خانواده هستند و با افزایش تعداد آنها در نیروی کار، استعاره تعارض کار - خانواده به عنوان یک فشار فزاینده در زندگی حرفه‌ای پدیدار شده است. مطالعات اولیه درباره تعارض کار - خانواده تک‌سویه بود. 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<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). مفهوم جهت‌گیری تعارض کار - خانواده، دو جنبه را مدنظر دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد<sup>۶</sup> و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد<sup>۷</sup>. هم‌چنین در هر کدام از دو جهت تعارض، تعارض کار - خانواده، سه بعد وجود دارد: ابعاد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان

ارزش‌ها در این است که آنها تشکیل دهنده‌ی پایه و اساس درکه نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و همچنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارند (رایبزنز، ۱۳۸۵). موریس<sup>۱۲</sup> عوامل موثر بر نظام ارزشی را به چهار دسته اساسی تقسیم می‌کند که عبارت است از: ۱- عوامل محیطی: که به کمک آن تفسیر وجوه مشابه و اختلاف افراد در پرتو اختلاف عوامل تاثیرگذار محیطی ممکن می‌گردد. ۲- عوامل اجتماعی: که به کمک آن تفسیر وجوه مشابه و اختلاف افراد در پرتو اختلاف عوامل تاثیرگذار اجتماعی ممکن می‌گردد. ۳- عوامل روانی: که متضمن جنبه‌های متعدد است، نظیر ویژگی‌های شخصی و نقش آن در تعیین رویکردهای ارزشی افراد. ۴- عوامل زیستی: که شامل صفات و ویژگی‌های جسمانی مانند طول و وزن و تغییرات این ویژگی‌ها و به همراه آن تغییرات در ارزش‌ها می‌باشد (پوریانی، ۱۳۸۷). ارزش‌های سطح فردی و تعریف آنها با توجه به اهداف اصلی آنها و مواد ارزشی مربوطه عبارتند از ۱- قدرت: موقعیت اجتماعی و وجهه، کنترل یا تسلط بر دیگران یا سرمایه (قدرت اجتماعی، ثروت، اقتدار). ۲- پیشرفت: موفقیت فردی در اثبات شایستگی با توجه به معیارهای اجتماعی (موفق، توانا، بلندمرتبه‌جو، بانفوذ). ۳- لذت: لذت و کامروایی حسی خویشتن (لذت، زندگی لذت‌بخش). ۴- انگیختگی: هیجان و تازگی و چالش در زندگی (متهور، زندگی متنوع و زندگی مهیج). ۵- خودرهبی: اندیشه مستقل و انتخاب عمل، خلاقیت، اکتشاف (خلاقیت، آزادی، مستقل، کنجکاو، انتخاب شخصی و هدف‌های خود). ۶- جهانی‌بودن فهم، سپاسگزاری، بردباری و حمایت از رفاه همه افراد و طبیعت (دارای وسعت نظر، خرد عدالت اجتماعی، برابری، صلح جهانی، جهانی زیبا، بیگانگی با طبیعت، حفاظت از محیط زیست). ۷- خیرخواهی: حفظ و افزایش رفاه مردمی که فرد با آنها به طور مکرر تماس شخصی دارد (یاری‌گر، صادق،

تعارض کار- خانواده دارای سه نوع است، تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار را در بر می‌گیرد ۱- تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض، پیامد رقابت‌های چندگانه برای به چنگ آوردن زمان در اختیار فرد است؛ حال آن که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر نیز به کار گرفت. (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۸). ۲- تعارض مبتنی بر فشار: شکل دوم تعارض کار - خانواده، فشار تولید شده‌ی نقش، در نتیجه‌ی محرکه‌ی تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها، در گستره‌ی هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهایی فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی و تندخویی را پدید می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد؛ بدین ترتیب، زمانی تعارض مبتنی بر فشار پدید می‌آید که فشار به دست آمده از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر گذارد (ملکی و پتولا، ۱۹۹۹). ۳- تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض، الگوهای ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه‌ی نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد (مسمرمنگنوس و ویسوس واران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵). نظام ارزشی<sup>۱۱</sup> عبارت است از کشش‌ها و گرایش‌هایی که بر انتخاب فرد تأثیر می‌گذارد ارزش‌ها و نگرش‌ها با هم تفاوت دارند ضمن آن که ارتباط آنها با هم بسیار نزدیک است ارزش‌ها وسیع‌تر، پدیده‌تر و جامع‌تر می‌باشند، ارزش دارای حقانیت و مطلوبیت است. در دامنه‌ی ارزش، با مفاهیمی مانند مذهب، اعتقاد، آداب و سنت‌ها که موجود در بستر فرهنگی جامعه هستند، مواجه می‌شوند. از طرف دیگر در رفتار سازمانی، اهمیت

## پیشینه تحقیق

عیسی مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی که در بین ۱۰۸ نفر از کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت با روش همبستگی انجام گرفته این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم تعارض کار خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار بود و همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی در این رابطه نقش تعدیل‌گر ایفا می‌کند.

یاغوش و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در میان ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم با روش توصیفی از نوع همبستگی و انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که تعارض کار خانواده به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق کیفیت زندگی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار بود و همچنین نشان داد که تعارض کار خانواده به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق کیفیت زندگی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر می‌گذاشت. نتایج حاکی از تاثیر منفی معنادار کیفیت زندگی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی و تاثیر مثبت و معنادار کیفیت زندگی بر رضایت شغلی بود.

فیاضی و ساروی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر تضاد کار - خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آنان در میان ۱۸۲ نفر از مادران شاغل در بخش اداری دانشگاه تهران با استفاده از روش معادلات ساختاری و رگرسیون چند متغیره انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که میان تعارض کار - خانواده و بهزیستی روانی و فرسودگی عاطفی به ترتیب رابطه منفی و مثبت وجود داشت و انگیزه کاری درونی و حمایت سازمانی ادراک شده نیز رابطه میان این متغیرها را تعدیل می‌کند.

بخشنده، وفادار، مسئولیت‌پذیر). ۸- سنت: احترام، تعهد و پذیرش سنن و عقایدی که فرهنگ سنتی یا مذهب به فرد ارائه می‌دهد (متواضع، پذیرش سهم خود از زندگی، مومن، احترام به سنت، معتدل). ۹- هم‌رنگی: بازداري اعمال، تمایلات و تکانش‌هایی که احتمال می‌رود باعث رنجش یا آزار دیگران شود و انتظارات و هنجارهای اجتماعی را نقض نماید. (ادب، فرمانبرداری، خودانضباطی، احترام به والدین و بزرگ‌ترها). ۱۰- امنیت: ایمن بودن، هماهنگی و ثبات جامعه، روابط و خود (امنیت خانوادگی، امنیت ملی، نظم اجتماعی، پاکیزه، جبران محبت‌های دیگران). شوارتز، ۲۰۰۰ چگونگی برخورد با تعارض کار - خانواده در سازمان بر عملکرد و در نتیجه رضایت شغلی آنان تأثیر بسزایی دارد. مدیران بایستی بدانند که کارکنان به پنج عامل؛ حقوق و دستمزد، ارتقاء، ماهیت کار، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمان و شرایط کاری نگرشی خاص دارند و درجه رضایت آنها از هر یک از عوامل متفاوت است. اگر چه در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی برای مطالعه تعارض کار - خانواده، خانواده - کار، پیشایندها، پیامدها، و تاثیر این تعارضات بر افراد جامعه و سازمان‌ها انجام شده است، اما تعداد کمی از پژوهش‌ها به ارتباط بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان پرداخته شده است و لذا با توجه به این که در طول زمان الگوی فکری کارکنان تغییر می‌کند و شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه بر این تغییر الگوی فکری تاثیر می‌گذارد. نظام ارزشی افراد نیز دستخوش تغییر می‌گردد و این مسئله باعث می‌شود تا نظام ارزشی افراد متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی تغییر کند. لذا در این تحقیق تلاش می‌شود وضعیت نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد بررسی شده و ارتباط آن با تعارض کار - خانواده آنها بررسی شود.

ریانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماماهاای بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل با روش توصیفی از نوع همبستگی و با جامعه آماری ۲۸۹ از کارکنان پرستاری و مامایی متاهل بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل انجام شد به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره رضایت زناشویی کارکنان ۱۶۸/۵۲ (رضایت نسبی) محاسبه شد. میانگین نمره تعارض کار - خانواده کارکنان ۳/۲۶ (تعارض متوسط) یافت شد. بین رضایت زناشویی و تعارض کار- خانواده کارکنان ارتباط منفی معنی‌داری وجود داشت (  $r = -0/11$  ,  $p = 0/03$  )؛ به طوری که با افزایش این تعارض، رضایت زناشویی کاهش می‌یافت. پرستاران رضایت زناشویی بالاتر و تعارض کار- خانواده کمتری را نسبت به ماماها داشتند.

اسمیت و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی که با عنوان ارزیابی روابط بین استرس کار، تعارض کار - خانواده، فرسودگی شغلی و نتایج ایمنی ماموران آتش‌نشانی با جامعه آماری ۲۰۸ نفر از ماموران آتش‌نشانی و به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت. به این نتیجه رسیدند که استرس کار و تعارض کار - خانواده فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کرد. فرسودگی به طور منفی وسایل حفاظتی شخصی را تحت‌تاثیر قرار می‌داد. فرسودگی آتش‌نشانان به طور قابل توجهی بر عملکرد ایمنی آتش‌نشانان تاثیر می‌گذاشت.

زیا و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی که با عنوان تاثیر منفی متقابل تعارض کار - خانواده بر رفتار شهروندی پروژه: مطالعه مدیران پروژه چینی با جامعه آماری ۱۵۴ نفر از مدیران پروژه با روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده رابطه منفی با هر سه بعد رفتار شهروندی پروژه داشت.

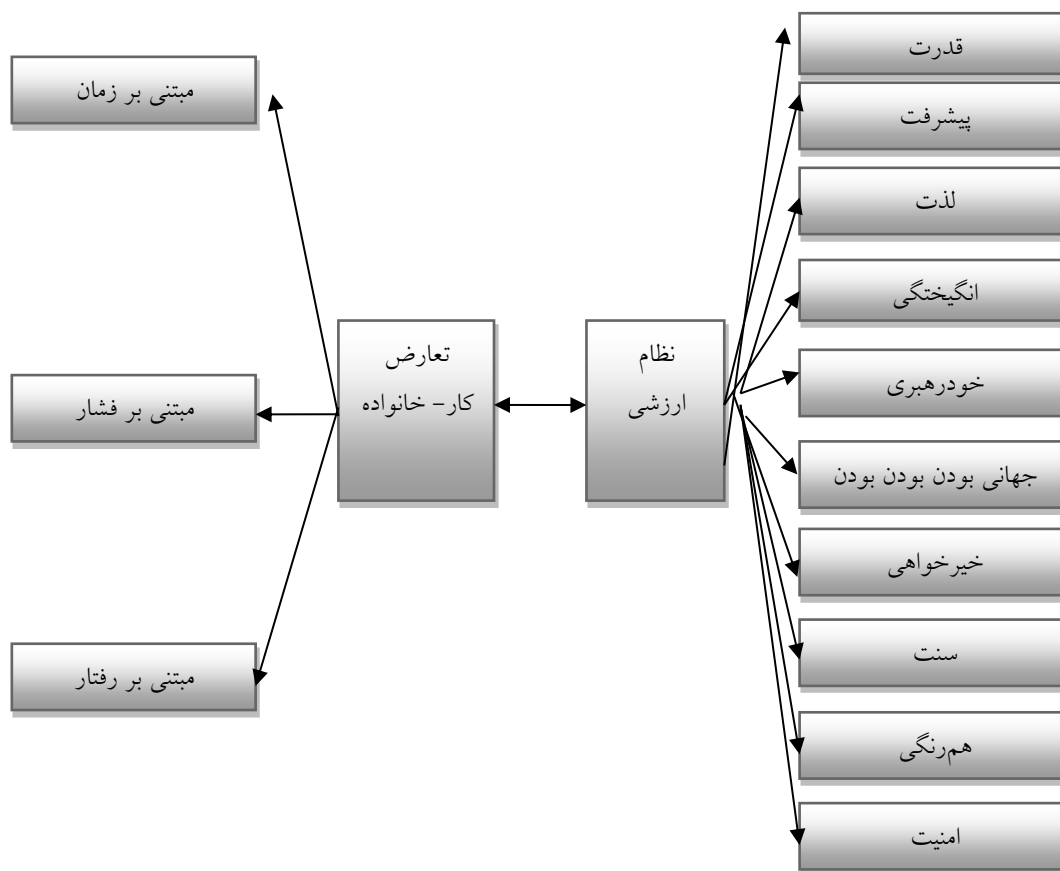
پیشه‌گر و کاوه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان با جامعه آماری ۱۰۰ نفر از کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان با روش توصیفی از نوع همبستگی پرداختند به این نتیجه رسیدند که به احتمال خیلی زیاد بین نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت.

رضوی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان بررسی نقش تعدیل‌گری نظام ارزشی افراد در رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد در میان ۳۷۸ نفر از کارکنان با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که نظام ارزشی افراد رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی را تعدیل می‌کرد. همچنین ابعاد نظام ارزشی افراد (لذت‌طلبی، خوداتکایی، انگیزش، سنت، هم‌نوایی، امنیت، قدرت، موفقیت، جهان‌گرایی و خیرخواهی) رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی را تعدیل می‌کرد.

طلاوری و نیسی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان مقایسه کیفیت زندگی و تعارض کار - خانواده بین کارگران جانباز و غیرجانباز با روش علی - مقایسه‌ای با جامعه آماری ۴۳۷ از کارکنان شاغل در مناطق نفت خیز جنوب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میانگین نمرات کیفیت زندگی و تعارض کار - خانواده در دو گروه افراد جانباز و غیرجانباز، تفاوت آماری معنی‌داری نداشت (  $p > 0/05$  ). بین کیفیت زندگی و تعارض کار - خانواده در هر دو گروه افراد جانباز (  $r = -0/42$  ) و غیرجانباز (  $r = -0/31$  ) و نیز در کل افراد مورد پژوهش (  $r = -0/35$  ) رابطه منفی نیرومندی مشاهده شد (  $p < 0/001$  ).

داده‌اند. روش تحقیق آنها بصورت توصیفی - پیمایشی بوده است. نتایج آنها نشان داده است که بیان می‌کند که، هنگامی که زنان زمانی را به کار کردن اختصاص داده‌اند، این کار به عنوان مسئولیت اصلی آنها نبوده و فشار زیادی به آنها وارد کرده است. در حالی که در مردان به عنوان نان‌آور خانه شناخته شده و تطبیق کار با تقاضاهای خانه و خانواده آنها را دچار تعارض کار - خانواده کرد.

اووژون<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان تعارض بین کار و خانواده و اثر تعدیل‌کننده آن بر رضایت شغلی در زندگی افراد که در هتل چین و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده بود به این نتیجه رسید که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زندگی آنها داشت. کوک و دیاز<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تعارض کار - خانواده در زوجین» در آلمان انجام



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق

پیشرفت، لذت، انگیختگی، خود رهبری، جهانی بودن، خیرخواهی، سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین تعارض مبتنی بر فشار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیختگی، خودرهبری، جهانی

#### فرضیه اصلی

بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

#### فرضیات فرعی

۱- بین تعارض مبتنی بر زمان با ابعاد (قدرت،

همرنگی و امنیت) سنجیده شد.

#### روایی تحقیق

الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار 10 نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و میزان و فراوانی موافقت هر فرد با گویه‌های پرسشنامه مشخص گردید و سپس نسبت روایی محتوایی، محاسبه شد که مقدار به دست آمده 0/893 است. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری محقق برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا 30 پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق حاضر استفاده گردید.

#### پایایی تحقیق

بدین منظور یک نمونه اولیه شامل 30 پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس<sup>۱۷</sup> میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای نظام ارزشی (0/787) و ارزش‌های قدرت 0/828، پیشرفت 0/792، لذت‌جویی 0/822، انیختگی 0/870، خود رهنمودی 0/719، جهان‌شمول‌نگری 0/700، خیرخواهی 0/824، سنت 0/700، هم‌نوایی 0/722، ایمنی 0/814 و تعارض کار و خانواده (0/862) و تعارض مبتنی بر زمان 0/734، تعارض مبتنی بر فشار 0/804، تعارض مبتنی بر رفتار 0/833 بدست آمد.

بودن، خیرخواهی، سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین تعارض مبتنی بر رفتار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انیختگی، خود رهبری، جهانی بودن، خیرخواهی، سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

۴- تعارض کار - خانواده می‌تواند نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد را پیش‌بینی نماید.

#### روش‌شناسی، جامعه آماری و ابزار تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد به تعداد 300 نفر می‌باشد در سال 1395 است که با احتساب حجم نمونه از فرمول کوکران، 168 نفر برآورد شده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. چون تعداد افرادی که در جامعه آماری این تحقیق یعنی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد تعداد مشخصی داشته‌اند و چارچوب نمونه‌گیری وجود داشته است محقق سعی کرده تا با روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی نمونه استخراج گردد. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد از تعارض کار - خانواده کارلسون (2002) با 18 سوال و براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و سه بعد تعارض مبتنی بر زمان، بعد تعارض مبتنی بر فشار و بعد تعارض مبتنی بر رفتار و پرسشنامه نظام ارزشی شوراترز (1992) با 57 سوال و براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت و ده بعد (قدرت، پیشرفت، لذت، انیختگی، خودرهبری، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت،

## یافته‌ها

(فرضیه اصلی تحقیق) بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش حاضر از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول ۱ و ۲ گزارش شده است

جدول ۳ - نتایج آزمون همبستگی

تعارض کار و خانواده	نظام ارزشی	
-۰/۳۴۴	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۴	مقدار معناداری	
۱۶۸	تعداد	

$$p > 0/05$$

(فرضیه فرعی اول تحقیق) بین تعارض مبتنی بر زمان با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزندگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴ - نتایج آزمون همبستگی

سطح معناداری	ضریب همبستگی با تعارض مبتنی بر زمان	متغیر
۰/۰۰۳	-۰/۲۶۸**	ارزش قدرت
۰/۰۰۲	-۰/۳۶۶**	ارزش پیشرفت
۰/۰۰۳	-۰/۲۹۵**	ارزش لذت
۰/۰۰۱	-۰/۳۴۳**	ارزش انگیزندگی
۰/۰۰۰	-۰/۳۵۹**	ارزش خودرهبی
۰/۰۰۰	-۰/۳۸۸**	ارزش جهانی بودن
۰/۰۰۰	-۰/۴۲۵**	ارزش خیرخواهی
۰/۰۰۱	-۰/۳۸۸**	ارزش سنت
۰/۰۰۰	-۰/۴۷۰**	ارزش هم‌رنگی
۰/۰۰۰	-۰/۵۱۹**	ارزش ایمنی

(فرضیه فرعی دوم تحقیق) بین تعارض مبتنی بر فشار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزندگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱ - نتایج آزمون کولموگروف جهت نرمال بودن توزیع داده‌ها در مقایسه نظام ارزشی

متغیر	مقدار آماره KS	سطح معنی داری
ارزش قدرت	۰/۹۹	۰/۲۷۶
ارزش پیشرفت	۱/۷۰	۰/۰۷۶
ارزش لذت	۱/۷۴	۰/۰۷۵
ارزش انگیزندگی	۱/۲۲	۰/۰۹۸
ارزش خودرهنمودی	۱/۳	۰/۲۵۲
ارزش جهان‌شمول‌نگری	۱/۰۲	۰/۲۵۰
ارزش خیرخواهی	۱/۰۱	۰/۱۳۱
ارزش سنت	۱/۹۲	۰/۰۵۸
ارزش هم‌نویایی	۱/۲۰	۰/۰۹۹
ارزش ایمنی	۱/۷۶	۰/۰۷۴
نظام ارزشی	۰/۴۸	۰/۱۱۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در مقیاس نظام ارزشی و مولفه‌های آن برقرار است ( $P > 0/05$ ).

جدول ۲ - نتایج آزمون کولموگروف جهت نرمال بودن توزیع داده‌ها در مقایسه تعارض کار و خانواده

متغیر	مقدار آماره KS	سطح معنی داری
تعارض مبتنی بر فشار	۱/۰۱۴	۰/۰۸۷
تعارض مبتنی بر زمان	۱/۲۲۵	۰/۱۰۰
تعارض مبتنی بر رفتار	۱/۵۴۷	۰/۱۱۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در مقیاس تعارض کار و خانواده و مولفه‌های آن برقرار است ( $P > 0/05$ ).



هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

(فرضیه فرعی چهارم تحقیق) تعارض کار - خانواده می‌تواند نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد را پیش‌بینی نماید.

جدول ۵ - نتایج آزمون همبستگی

متغیر	ضریب همبستگی با تعارض مبتنی بر فشار	سطح معناداری
ارزش قدرت	-۰/۲۴۲**	۰/۰۰۰۵
ارزش پیشرفت	-۰/۱۶۷**	۰/۰۰۴
ارزش لذت	۰/۰۴۸	۰/۴۱۱
ارزش انگیزندگی	۰/۱۱۲	۰/۰۵۶
ارزش خودرهبری	-۰/۰۵۵	۰/۳۵۵
ارزش جهانی بودن	-۰/۱۳۲*	۰/۰۲۴
ارزش خیرخواهی	-۰/۲۱۲**	۰/۰۰۰۵
ارزش سنت	-۰/۲۵۸**	۰/۰۰۰۵
ارزش هم‌رنگی	-۰/۱۵۷**	۰/۰۰۸
ارزش ایمنی	۰/۱۰۷	۰/۰۶۸

(فرضیه فرعی سوم تحقیق) بین تعارض مبتنی بر رفتار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزندگی، خودرهبری، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶ - نتایج آزمون همبستگی

متغیر	ضریب همبستگی با تعارض مبتنی بر رفتار	سطح معناداری
ارزش قدرت	-۰/۲۵۱**	۰/۰۱۰۵
ارزش پیشرفت	-۰/۳۶۷**	۰/۰۳۰۴
ارزش لذت	۰/۰۴۸	۰/۴۱۱
ارزش انگیزندگی	۰/۱۱۲	۰/۱۵۶
ارزش خودرهبری	-۰/۰۵۵	۰/۳۵۵
ارزش جهانی بودن	-۰/۳۳۲*	۰/۰۱۲۴
ارزش خیرخواهی	-۰/۱۱۱**	۰/۰۱۱۱
ارزش سنت	-۰/۳۶۸**	۰/۰۱۸۵
ارزش هم‌رنگی	-۰/۱۳۷**	۰/۰۱۱۸
ارزش ایمنی	۰/۱۰۷	۰/۱۶۸

براساس اطلاعات حاصل از جدول ۷ مقدار F محاسبه شده آماره آزمون  $F=35$  بزرگ‌تر از F جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد و نیز سطح معنی‌داری خیلی کمتر از سطح خطاست ( $p=۰/۰۰۰$  و  $\alpha=۰/۰۱$ ). لذا رابطه خطی بین متغیرها تایید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد. پس می‌توان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کرد. براساس اطلاعات جدول ۶ ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی تعارض کار - خانواده از روی نظام ارزشی برابر با  $R=0/55$  و ضریب تعیین مساوی  $R^2=0/33$  بدست آمده است و نشان می‌دهد تا حدود ۳۵ درصد از روی این متغیرها می‌توان نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد را در تحقیق حاضر پیش‌بینی کرد و بقیه تغییرات مربوط به متغیرهای است که در این تحقیق در نظر گرفته نشده است. طبق جدول تحلیل واریانس که مقدار  $F=35$  و  $p=۰/۰۰۰$  بدست آمده است نشان می‌دهد معادله رگرسیون خطی است زیرا F معنی‌دار است. در جدول شماره ۷ همان‌گونه که مشاهده می‌شود متغیرهای تعارض کار - خانواده ضریب تاثیر معنی‌دار دارند. به عبارتی ضریب تاثیر ابعاد این متغیرها به ترتیب عبارتند از ( $p= \beta, 0/353, ۰/۰۰۰$ ).

جدول ۷ - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعارض کار - خانواده از روی نظام ارزشی

متغیر	$\beta$	B	F	$R^2$	R	SE
تعارض کار - خانواده	۰/۳۵۳	۰/۱۸	۳۵/۵۵	۰/33	۰/۵۵	۳/۷

## نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی پژوهش: بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش اوژون (۲۰۱۲) مبتنی بر این که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زدگی آنها داشت هم‌سویی غیرمستقیم دارد و در تبیین این فرضیه باید گفت که مطابق نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد و تعارض کار - خانواده، نوعی ویژه از تعارض بین نقش‌ها است که فرد را به گونه‌ای هم‌زمان، با درخواست‌های متفاوت و ناسازگاری ناشی از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌سازد. در نتیجه اولین حوزه‌ی مورد آسیب این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است و به عبارت دیگر در این صورت که نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد را تغییر می‌دهد و این امر باعث می‌شود که تقویت مجموعه‌ای از ارزش‌های قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد بتوانند اول از همه تعارضات کار - خانواده را کاهش دهند و از سویی دیگر با کاهش تعارضات کار - خانواده عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد نیز بهبود یابد.

**فرضیه فرعی اول:** بین تعارض مبتنی بر زمان با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش اوژون (۲۰۱۲) مبتنی بر این که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زدگی آنها داشت هم‌سویی غیرمستقیم دارد و در تفسیر این فرضیه باید گفت که این نوع تعارض یعنی تعارض مبتنی بر زمان، پیامد رقابت‌های چندگانه برای به چنگ آوردن زمان در اختیار فرد است؛ حال آن که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر نیز به کار گرفت. تعارض مبتنی بر زمان بر اثر فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش، ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن سازد و در بعضی اوقات ممکن است وقتی شخص می‌خواهد به گونه‌ی فیزیکی، خواست‌های یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال با نقش دیگر شود لذا کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد در تعارض مبتنی بر زمان و انجام نقش آنان در محیط کار و خانواده بر سر کمبود زمان در این دو محیط یعنی سازمان و خانواده است و لذا این مسئله با نظام ارزشی آنان که مبتنی بر ارزش‌های شخصی آنان است ارتباط خاصی داشته و کارکنان در این گونه تعارض زمانی برای تحقق ارزش‌های شخصی خود مانند ارزش جهان‌شمول‌نگری، سنت، هم‌نوایی، خیرخواهی، امنیت، لذت‌طلبی، برانگیختگی، پیشرفت، قدرت و خود رهنمودی دارند و کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد در تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان تمام انرژی خود صرف حل این تعارض کرده و زمانی برای تحقق این‌گونه ارزش در سازمان خود دارند و زمانی این‌گونه ارزش‌ها در بین کارکنان تحقق می‌یابد که این کارکنان دغدغه حل تعارض مبتنی بر زمان داشته و این مسئله در سازمان و خانواده خود به خوبی مدیریت کنند خود

به خود تحقق این‌گونه ارزش‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد نهادینه می‌شود.

**فرضیه فرعی دوم:** بین تعارض مبتنی بر فشار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های شخصی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش اووژون (۲۰۱۲) مبنی بر این که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زتدگی آنها داشت هم‌سویی غیرمستقیم دارد و در تفسیر این فرضیه باید گفت که این نوع تعارض کار - خانواده ناشی از فشار تولید شده‌ی نقش، در نتیجه‌ی محرکه‌ی تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها، در گستره‌ی هریک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهایی فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی و تندخویی را پدید می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد؛ بدین ترتیب، زمانی تعارض مبتنی بر فشار پدید می‌آید که فشار به دست آمده از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر گذارد. ناسازگاری نقش‌ها بیشتر به دلیل فشار نقشی است که پیروی از خواست‌های نقش دیگر را چنان دشوار می‌سازد که فرد شاغل را به سوی افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوندهای شخصی در خانه روانه می‌کند؛ هم‌چنین، تعهد زمانی زیاد نسبت به کار نیز می‌تواند به گونه‌ای غیرمستقیم بر این نوع تعارض تاثیر بگذارد و سبب نبود یا کمبود پشتیبانی همسران از یکدیگر شود. لذا این نوع تعارض چون به دلیل فشار تولید شده‌ای نقش کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد بوجود می‌آید و این فشار باعث ایجاد محرکی برای تنش اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی و

تندخویی است. این کارکنان برای رهایی از این‌گونه مسائل باید ارزش‌های فردی مثبت از جمله ارزش قدرت، ارزش جهانی بودن، و ارزش سنت، ارزش قدرت، ارزش جهانی بودن، ارزش خیرخواهی، ارزش سنت و ارزش هم‌رنگی تکیه کند. در چنین حالتی ارزش‌های فردی مثبت کاهنده تعارض مبتنی بر فشار خواهند شد. لذا این فشار باعث می‌شود کارکنان فقط به فکر خارج شدن از این فشار باشند و لذا ارزش‌های مهم شخصی خود مانند ارزش جهانی بودن، سنت، هم‌رنگی، خیرخواهی، امنیت، لذت، برانگیختگی، پیشرفت، قدرت و خودرهبی باعث ایجاد آرامش در کار و خانواده می‌گردد و باعث کاهش تعارض که مبتنی بر فشار می‌گردد.

**فرضیه فرعی سوم تحقیق:** بین تعارض مبتنی بر رفتار با ابعاد (قدرت، پیشرفت، لذت، انگیزختگی، خودرهبی، جهانی بودن، خیرخواهی، ارزش سنت، هم‌رنگی و امنیت) ارزش‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش اووژون (۲۰۱۲) مبنی بر این که تعارض بین کار و خانواده تاثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زتدگی آنها داشت هم‌سویی غیرمستقیم دارد و در تفسیر این فرضیه باید گفت که این نوع تعارض، یعنی تعارض مبتنی بر رفتارالگوهایی ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد در خواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه‌ی نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد. زمانی که فرد، به رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد؛ بر این اساس، افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود،

وارزش‌های فردی کارکنان سازمان‌های فرهنگی تعیین کنند و این امر سبب می‌شود که کارکنان به خانواده و کار به عنوان مهمترین بخش از زندگی توجیه بیشتری کند و ایجاد ظرفیت بیشتری برای ایجاد نظام ارزشی مطابق با ارزش‌های خانواده و کار در نزد این کارکنان می‌شود و امر سبب کارایی، اثربخشی و بهره‌وری بهتری در نزد کارکنان سازمان‌های خانواده - کار می‌شود.

#### منابع

پاغوش، عطاله، زارعی، اقبال، زینلی‌پور، حسین، دمی‌زاده (۱۳۹۵). حسن تاثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی.

پوریانی (۱۳۸۷). تحلیل جامعه‌شناختی نظام ارزشی دین اسلام. فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اسلامی، سال ۳، شماره ۱۲.

پیشه‌گر، اکرم و محمدامین کاوه (۱۳۹۵). بررسی رابطه نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران، شرکت خدمات برتر.

رابینز (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیانو محمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ پنجم.

ربانی، م، منصوری، ع، جهانی، ی، شهدادی، ح، خمیری، م (۱۳۹۴). ارتباط بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماماها بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال ۲۰، شماره ۳.

رستگار خالد، ا (۱۳۸۵). کار - خانواده جنسیت، چاپ اول، شورای فرهنگی اجتماعی زنان، تهران.

از انعطاف‌پذیری کمتری برخوردارند، احتمالاً تعارض بین نقشی بیشتری را تجربه می‌کنند و کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد برای این که انتظارات و توقعات افراد در سازمان که شامل کارکنان و ارباب رجوعان و چه در خانواده که شامل همسر و فرزندان است رفتار خود را تنظیم می‌کنند و این رفتار گاهی اوقات به تعارض می‌انجامد زیرا در برخی از موارد انتظارات و توقعات در سازمان و خانواده هم‌سو نبوده و فرد را دچار تعارض می‌کند و این امر سبب می‌شود فرد تعارض بین نقشی بیشتری را تجربه می‌کنند و این تعارض باعث می‌شود کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد برای کاهش این تعارض ارزش‌های شخصی خود مانند ارزش‌های جهان شمول‌نگری، سنت، هم‌نوایی، خیرخواهی، امنیت، لذت‌طلبی، برانگیختگی، پیشرفت، قدرت و خودرهبی کمک بگیرند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد برای مدیریت تعارض مبتنی بر رفتار و کاهش تعارضات در خانواده و سازمان از ارزش‌های فردی و تمام تلاش خود را برای مدیریت تعارض و ایجاد آرامش در خانواده و سازمان به کار بگیرند.

**فرضیه فرعی چهارم تحقیق:** تعارض کار - خانواده می‌توانند نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد را پیش‌بینی نماید.

هم‌چنین نتایج روابط رگرسیون می‌توان نتیجه‌گیری نمود که از تعارض کار - خانواده می‌توانند در سازمان فرهنگی نظام ارزشی کارکنان رو پیش‌بینی کنند و لذا کارکنان با آگاهی و اطلاع در مورد تعارض کار خانواده خود می‌توانند با مدیریت آن، این تعارض را کاهش داده و بدین وسیله آن از خود در روابط با خانواده بهتر عمل نمایند و لذا همین امر سبب می‌شود تا کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد تصویری که از خانواده - کار خود در سازمان‌های فرهنگی تغییر کند

- Carlson, D. S, Grzywacz, G & Zivnuska, S (2009). Is work – family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*.
- Cok & Deyaz (2011). Work - family conflict couples. *J Vocat Behav*. 2012.
- Conrad, C & Scott, M.P (2002). Strategic organizational communication in a global economy, US of America, Earl mpeek.
- Lietz, P & Matthews, B (2010). The effects of college students personal values on changes in learning approaches, *Res High Educ*.
- Mesmer - Magnus, Jessica R, and Chockalingam Viswesvaran. (2005). Convergence between Measures of Work - Family and Family - Work Conflict: A Meta - Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*.
- Milkie, Melissa A and Pia Peltola (1999). Playing All the Roles: Gender and the WorkFamily Balancing ActT, *Journal of Marriage and Family*.
- Pitt-Catsoupes, M, Kossek, E.E & Sweet, S (Eds) (2006). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches (1st ed)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Qu Xinyuan H (2012). Employees' work – family conflict moderating life and job satisfaction, *Journal of Business Research*.
- Schwartz, S.H, Sagiv, L and Boehnke, K (2000). Worries and Values, *Journal of Personality*.
- Schwartz, S.H. Sagiv, L and Boehnke, K (2002). Worries and Values, *Journal of Personality*, Vol. 68.
- Smith, T.D, Hughes, K, DeJoy, D.M & Dyal, M (2018). Assessment of relationships between work stress, work - family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes, *Safety Science* 103.
- Spector Paul E (2008). Cross - national differences in relationships of job satisfaction, and turn over intentions with work - family conflict, *Personnel Psychology*.
- Xia, N, Zhong, R, Wang, X & Tiong, R (2018). Cross - domain negative effect of work - family conflict on project citizenship behavior: Study on Chinese project managers, *International Journal of Project Management* 36(3).
- رستگار خالد، ا، عظیمی، ه (۱۳۹۳). بررسی تعارض شغلی - خانوادگی زنان سرپرست خانوار، فصلنامه زن در توسعه و سیاست. دوره ۱۲، شماره ۳.
- رضوی، خدیجه السادات، سعید خیاط مقدم و غلامرضا عنایتی (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گری نظام ارزشی افراد در رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان.
- طلاوری، انیسی، ع (۱۳۹۴). مقایسه کیفیت زندگی و تعارض کار - خانواده بین کارگران جانباز و غیرجانباز. فصلنامه طب جانباز، دوره ۴، شماره ۴.
- عریضی‌سامانی، ح، دیباجی، س، صادقی، م (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط یابی در کارکنان، پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره، سال ۱، شماره ۲.
- عیسی‌مراد، ابوالقاسم، خلیلی‌صدرآباد، مریم (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی.
- فیاضی، مرجان، ساروی، نازلی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر تضاد کار - خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آنان. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان.
- ملکیها م، باغبان، فتاحی‌زاده، م (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار زنان شاغل، فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان، سال ۷ شماره ۱.
- Beutell, N.J. and Greenhaus, J.H (1985). Some Sources and Consequences of Interrole Conflict among Married Women, *Proceeding of the Annuai Meeting of the Eastern Academy of Management*.

### یادداشت‌ها

<sup>1</sup> Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E. E., & Sweet.

<sup>2</sup> Work Family Conflict: WFC

<sup>3</sup> Spector

<sup>4</sup> Work Interference with Family(WIF)

<sup>5</sup> Family Interference with Work(FIW)

<sup>6</sup> Carlson

<sup>7</sup> Biwlet and Greenhaus

<sup>8</sup> Family-Work Conflict

<sup>9</sup> Milkie, Melissa A., and Pia Peltola

<sup>10</sup> Mesmer-Magnus Viswesvaran

<sup>11</sup> Value System

<sup>12</sup> Mores

<sup>13</sup> Smith

<sup>14</sup> Xia

<sup>15</sup> Xinyuan

<sup>16</sup> Cok&Deyaz