

آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰)  
*The test of validity and reliability of Carlson, Kacmar & Williams work-family conflict  
Questionnaire (2000)*

Mohammad H. Motesharrei  
Dr. Abdul kazem Neisi  
Dr. Nasrin Arshadi

محمدحسین مثنوی

مجرى طرح، کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده  
روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهیدچمران اهواز  
parsianbehrooz@gmail.com

دکتر عبدالکاظم نیسی

راهنمای طرح، هیئت علمی، دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی،  
دانشگاه شهیدچمران اهواز - kazem23@yahoo.com

دکتر نسرین ارشادی

مشاور طرح، هیئت علمی، استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی،  
دانشگاه شهیدچمران اهواز - nasrinarshadi@yahoo.com

ب) چکیده:

چکیده فارسی

**Abstract**

**Aims:** Using nurses (340n) of Shiraz city hospitals, we tested the validity and reliability of Carlson, Kacmar & Williams work-family conflict Questionnaire (2000). This study argued two general thinks: first, the validity and reliability of Carlson, Kacmar & Williams work-family conflict Questionnaire (2000) was tested by a cross-cultural approach. Second, Work-Family conflict viewed as an latent variable with six dimensions. **Method:** SPSS-16 was used to test reliability and validity of work-family conflict Questionnaire, and then the latent variable of work-family conflict was tested by AMOS-16. **Findings and conclusion:** findings of this study approved the two discussed thinking.

**Keywords:** Work-family conflict, latent variable, validity, reliability.

**هدف:** موضوع تحقیق حاضر، آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) بر نمونه ای ۳۴۰ نفری از جامعه پرستاران بیمارستان های دولتی شهر شیراز است. سعی بر این است که دو اندیشه کلی روشن گردد: اول آنکه که با استفاده از یک رویکرد بین فرهنگی، روایی و پایایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده مورد آزمون قرار بگیرد. دوم آنکه به سازه تعارض کار-خانواده به عنوان یک متغیر مکنون که از ابعاد ششگانه تشکیل شده نگریسته شود. **روش:** نرم افزار SPSS-16، جهت آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده استفاده شد و متغیر مکنون تعارض کار-خانواده با استفاده از نرم افزار AMOS-16 مورد آزمون قرار گرفت. **یافته ها و نتیجه گیری:** در نهایت یافته های این مطالعه دو اندیشه کلی مطرح شده را تأیید نمود.

**واژه های کلیدی:** تعارض کار-خانواده، متغیر مکنون، پایایی، روایی.

## مقدمه

بدنه اصلی تحقیقات مربوط به رابطه بین استخدام و تعهد به اعضای خانواده، حیطه ای است تحت عنوان پژوهش کار-خانواده. پژوهش در زمینه کار-خانواده در سال های اخیر رواج بسیاری یافته است. حیطه تحقیقات کار-خانواده حد و مرزی ندارد، به عبارتی در تمامی رشته های مربوط به جامعه شناسی، روانشناسی، رفتار سازمانی، توسعه انسانی، اقتصاد شغلی، روابط صنعتی، مدیریت، جمعیت شناسی و مطالعات زنان ردپایی از این مسئله مهم به چشم می خورد و هیچ مجله ای به صورت مجزا به موضوع کار و خانواده نمی پردازد. در اواخر سال های دهه ۹۰، کتاب های زیادی تحت این عنوان به چاپ رسید. امروزه کمتر کسی می تواند ادعا کند که بین نقش شغلی و خانوادگی اش هیچگونه تعارضی را تجربه نکرده است. تعارض کار-خانواده (WFC) به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کارفرمایان شان را متأثر می سازد شناخته شده است. تعارض کار-خانواده از شایع ترین شکایات کارکنان هر سازمانی است. به علت ورود هرچه بیشتر زنان به بازار کار، شیوع تعارض کار-خانواده در بین جوامع صنعتی رشد چشم گیری داشته است (کمیت آماریهای شغلی<sup>۲</sup>، a، ۱۹۹۸؛ به نقل از مارچز، بسشم و ریان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). علاوه بر این، تعارض کار-خانواده تحت تأثیر افزایش خانواده هایی که از کودکان و سالمندان نگهداری می کنند نیز رشد فزاینده ای دارد. این پدیده از نوع تعارض بین نقشی بوده که در آن فرد بین خواسته های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی احساس تعارض کرده که منجر به فشار روانی می گردد. در نهایت، فشار روانی منفی شغلی زیاد منجر به افت چشم گیر ملاک های سلامتی فردی و سازمانی می شود. بنابراین، لزوم تحقیق در زمینه تعارض کار-خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل فشارزا در افزایش بهزیستی افراد و سازمان برمی گردد. غفلت از این پدیده مهم موجب می شود همواره اثرات مخرب تعارض کار-خانواده به قوت خود پابرجا باشد و به صورت نهان به کاهش مولفه های سلامت و بهزیستی فردی و سازمانی منجر شود. محققین در صدد فهم اهمیت مطالعه در زمینه تداخل موجود بین نقش های کاری و غیر کاری یا به عبارت دیگر، چیزی که تحت عنوان تعارض کار-خانواده در جهان شناخته شده است برآمدند. این سازه بر حسب تعریفش به صورت پرکاربرد استفاده شده است (مولودزی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). به هر حال، به نظر می رسد تعریف رایج و مقبول این سازه ریشه در کارهای اصلی کان<sup>۵</sup> (۱۹۶۴؛ به نقل از مولودزی، ۲۰۰۵)، دارد که در تحقیقات دوکس بری و هیگینز<sup>۶</sup> (۱۹۹۱)، گرینهاوس و بیوتل<sup>۷</sup> (۱۹۸۵)، کراوس<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) به آن اشاره شده است. بر این اساس، تعارض کار-خانواده این گونه تعریف شده است: "نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقشی حاصل از برخی جنبه های کار و خانواده به صورت دوجانبه ناسازگار می شوند. به این صورت که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) دشواری هایی را در مشارکت مناسب در نقش خانوادگی (یا کاری) موجب می شود" (ص. ۷۷). تعارض کار-خانواده دانش شناخت نیروهای سابق متعارض بین حوزه های کار و خانواده است (کریئر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶).

در نگاهی به تحقیقات اولیه در زمینه سازه تعارض کار-خانواده در می یابیم که پژوهش های گذشته صرفاً بر مطالعه تعارض هنگامی که کار با خانواده تداخل می کرد متکی بودند و به این مسئله که هنگام تداخل خانواده با کار چه اتفاقی می افتد توجهی نداشتند (فرون، راسل و کوپر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۲ a و کراوس، ۲۰۰۳). تحقیقات اخیر در زمینه تعارض کار-خانواده رویکردی جامع در مفهوم پردازی مواجهه

<sup>2</sup> Work-family conflict (WFC)

<sup>3</sup> Marchese, Bassham & Ryan

<sup>4</sup> Mulaudzi

<sup>5</sup> Kahn

<sup>6</sup> Duxbury & Higgins

<sup>7</sup> Greenhaus & Beutell

<sup>8</sup> Krause

<sup>9</sup> Kreiner

<sup>10</sup> Frone, Russell & Cooper

کار-خانواده را در پیش می‌گیرند (فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ گاتک، سیرل و کلیپا<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۱ و کراس، ۲۰۰۳). به عقیده محققین معاصر سازه تعارض کار-خانواده ماهیتی دوگانه دارد (آدامز، کینگ و کینگ<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۶؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ گاتک و همکاران، ۱۹۹۱؛ کاسیک و اوزیکی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۸ و نتمیر، بولز و مک موریان<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۶). آنها پیشنهاد کردند که تعارض کار-خانواده دو مولفه دارد: مولفه تداخل کار در خانواده (WIF) و مولفه داخل خانواده در کار (FIW). گرچه هر دو بعد این تعارض رابطه همبستگی قوی دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که هر کدام از آنها پیشاندها و پیامدهای خاص خود را دارند (اس تی-اونج، رنود، گرین و کوزیگناک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۲). امروزه، گستره معنی و مفهوم تعارض کار-خانواده به صورت کلی هر دو جهت این سازه را در بر می‌گیرد. به عنوان مثال سنجه تعارض کار-خانواده آلن<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۱)، بر اساس فراتحلیل او در این زمینه ساخته شد اما این پرسش نامه تنها حاوی یک سنجه کلی از تعارض کار-خانواده بود که فهم ما را از این سازه دچار ابهام می‌نمود. به عبارت دیگر، تعارض کار-خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های متعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی، انجام الزامات ناشی از آنها را دشوار سازند (گرینهاوس؛ به نقل از رستگارخالد، ۱۳۸۳). این خواسته‌های متعارض که موجب تعارض کار-خانواده می‌شوند به سه گونه اند: (۱) تعارض مبتنی بر زمان، (۲) تعارض مبتنی بر توان فرسایی و (۳) تعارض مبتنی بر رفتار (لاپیر، اسپکتور، آلن، پولمتر، کوپر، او دریسکول، سانچز، بروف و کینیون<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۸). در ادامه این جریان، گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، سه شکل از تعارض کار-خانواده را مطرح کردند: تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی، تعارض مبتنی بر رفتار. همچنین محققین تعارض کار-خانواده را جهت بررسی سه شکل از این تعارض (ابعاد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی، و مبتنی بر رفتار) در هر کدام از دو جهت تعارض (WIF و FIW) ایجاد کرده و بسط دادند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵ و کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۰). بر اساس این یافته‌های اخیر، پرسشنامه شش بعدی تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) طراحی و ساخته شد.

علاوه بر این، نگرستن به متغیر تعارض کار-خانواده به عنوان یک متغیر مکنون<sup>۱۹</sup> بازتاب دهنده اندیشه ای است که بیان می‌دارد این سازه چیزی بیشتر از یک متغیر کلی و یا مجموعه خورده مقیاس هایش می‌باشد. به بیان دیگر، متغیر مکنون تعارض کار-خانواده عبارت است از مجموع همه واریانس‌های شش خورده مقیاس این سازه و روابط بین آنها. این اندیشه، پراکنندگی واریانس‌های این متغیر را بیشتر آشکار ساخته و در بررسی عوامل موثر و همبسته با تغییرات واریانس‌ها حساسیت بیشتری را ایجاد می‌کند، به گونه ای که حتی تغیر واریانس یک خورده مقیاس نیز در واریانس کلی متغیر مکنون تأثیر قابل مشاهده ای را می‌گذارد. این مزیت اصلی و مهم متغیر های مکنون بر متغیر های مشهود<sup>۲۰</sup> است که بیشتر واریانس‌های خود را به علت جمع ساده خورده مقیاس‌ها از دست می‌دهند.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰)

پرسشنامه هجده ماده ای سنجه چند بعدی تعارض کار-خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، برای سنجه میزان شدت تعارض کار-خانواده استفاده شده است. این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک

<sup>11</sup> Gutek, Searle & Klepa

<sup>12</sup> Adams, King & King

<sup>13</sup> Kossek & Ozeki

<sup>14</sup> Netemeyer, Boles & McMurrian

<sup>15</sup> St-Onge, Renaud, Guérin & Caussignac

<sup>16</sup> Allen

<sup>17</sup> Lapierre, Spector, Allen, Poelmans, Cooper, O'Driscoll, Sanchez, Brough & Kinnunen

<sup>18</sup> Carlson, Kacmar & Williams

<sup>19</sup> latent variable

<sup>20</sup> Visible variable

(کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. ماده های این پرسشنامه هجده ماده ای، به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می شود از صرف وقت برای فعالیت های خانوادگی می کاهد)، سه ماده دوم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می شود از صرف وقت برای شغل می کاهد)، سه ماده سوم، تعارض کار-خانواده بر مبنای توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می شود از صرف انرژی برای فعالیت های خانوادگی می کاهد)، سه ماده چهارم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می شود از صرف انرژی برای شغل می کاهد)، سه ماده پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می سنجد. برای مثال ماده "اغلب اوقات وقتی که از سر کار به خانه بر می گردم، به لحاظ هیجانی آنقدر بی رمق هستم که این بی حالی مرا از مشارکت در امور خانواده باز می دارد." جهت اندازه گیری تداخل کار در خانواده بر مبنای تن فرسایی و ماده "آن مدت زمانی که در کنار خانواده خود سپری می کنم، اغلب اوقات باعث می شود نتوانم زمان لازم را به فعالیت هایی اختصاص دهم که برای مسیر پیشرفت شغلی (کارراهه) من مفید هستند." جهت اندازه گیری تداخل خانواده در کار بر مبنای زمان، و این ماده که "آن رفتارهایی که در محل کار انجام آنها من را فرد موثری در شغل می سازد، در خانه به من کمکی نمی کند که همسر یا والد بهتری باشم." جهت اندازه گیری تداخل کار در خانواده بر مبنای رفتار مورد استفاده قرار می گیرند.

کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. همچنین در مطالعه واتای، نیشیکیدو و موراشیما<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۶)، روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خورده مقیاس بین ۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است.

در مطالعه رسولی (۱۳۸۸)، پس از ترجمه پرسشنامه به فارسی و تطبیق آن با شرایط فرهنگی ایران، پرسشنامه ترجمه شده همراه با متن اصلی در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه های علوم پزشکی ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی قرار گرفت. روایی محتوای پرسشنامه پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی تأیید گردید. جهت تعیین پایایی ابزار، پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان های شهرستان همدان تکمیل شد و دو هفته بعد آزمون مجدد صورت گرفت و ضریب همبستگی خورده مقیاس های آن بین ۰/۸۹ تا ۰/۸۹ محاسبه شد. انسجام درونی ابزار به طور کلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

## روش

جهت مقایسه پذیری یافته های این مطالعه با داده های جهانی، باید شرکت هایی برای مطالعه انتخاب شوند که دارای تکنولوژی هفت روز کاری در هفته و ۲۴ ساعت در شبانه روز برای انجام کار باشند (هیل، یانگ، هاوکیز و فریز<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۴). بنابراین، جمعیت پرستاران کل بیمارستان های دولتی شهر شیراز با احتساب جمیع شرایط، به عنوان جامعه آماری مناسب جهت اجرای این مطالعه انتخاب شد که شامل، تمامی کارکنان کادر پرستاری زیر مجموعه جامعه آماری می باشد. نمونه آماری جهت آزمون فرضیه ها شامل انتخاب تصادفی مرحله ای نسبی هشت بیمارستان از میان کل بیمارستان های دولتی شهر شیراز بود که در آنها ۳۴۰ نفر از کارکنان پرستاری باتوجه به

<sup>21</sup> Watai, Nishikido & Murashima

<sup>22</sup> Yang, Hawkins & Ferris

توزیع نسبی آنها در بخش های مختلف بیمارستان های دولتی شهر شیراز، به صورت تصادفی انتخاب شدند. روش نمونه گیری، با استفاده از نمونه گیری مرحله ای نسبی از بین بیمارستان های دولتی شهر شیراز بود. در این روش، در لیست اسامی بیمارستان ها یک کد عددی به صورت تصادفی به هر بیمارستان تعلق گرفت سپس با استفاده از انتخاب اعداد تصادفی، از بین بیمارستان های موجود، تعداد هشت بیمارستان به عنوان نمونه انتخاب شدند و در نهایت، پرستاران بیمارستان های انتخاب شده، به صورت انتخاب تصادفی مورد آزمون قرار گرفتند. سپس مجموعه پرسشنامه های خود گزارشی با مراجعه حضوری در بیمارستان های انتخاب شده در دسترس اعضای نمونه قرار گرفت و بعد از برگزاری آزمون در محل، پرسشنامه های تکمیل شده جمع آوری شد. در نهایت، داده های حاصل از بررسی پرسشنامه ها جهت تحلیل های آماری وارد نرم افزار شد.

فرایند تحلیل در این مطالعه، با انجام تحلیل های مختلف (تحلیل عاملی اکتشافی، آلفای کرونباخ، آزمون تنصیف و همبستگی های مرتبه صفر پیرسون) و تحلیل عامل تأییدی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM)، با استفاده از نرم افزار ۱۶-AMOS.<sup>۲۳</sup> اعمال گردیدند. دلیلی عمده برای افزایش روز افزون استفاده از روش های تأییدی<sup>۲۴</sup> در روانشناسی و علوم اجتماعی آن است که این روش ها ابزاری جامع را برای استفاده پژوهشگران فراهم می آورند که به وسیله آن می توان به ارزیابی و اصلاح الگوهای نظری پرداخت (ارشدی، ۱۳۸۶).

#### یافته ها

یافته های توصیفی به صورت فراوانی و درصد مربوط به سن (میانگین ۳۳/۵)، جنسیت (۸۳٪ زن) و وضعیت تأهل (۶۰٪ متأهل) اعضای نمونه مورد مطالعه است. یافته های اصلی شامل نتایج آزمون های آلفای کرونباخ، آزمون تنصیف می باشد. همچنین به منظور تعیین اعتبار مقیاس تعارض کار-خانواده، تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۲۵</sup> (IFA) و تأییدی<sup>۲۶</sup> (CFA) انجام شد.

#### آزمون پایایی

برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ<sup>۲۷</sup>، تنصیف<sup>۲۸</sup> برای همه آزمون ها استفاده شد. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند بکار می رود. در روش تنصیف برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد، سوال های یک آزمون را به دو نیمه تقسیم نموده و سپس نمره ی سوال های نیمه اول و نمره سوال های نیمه دوم را محاسبه می کنیم. پس از آن همبستگی ((اسپیرمن-براون<sup>۲۹</sup>)) بین نمرات این دو نیمه را بدست می آوریم. ضریب همبستگی بدست آمده برای ارزیابی قابلیت اعتماد کل آزمون مورد استفاده قرار می گیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷).

جدول ۱: میزان پایایی گزارش شده ابزار سنجش تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (WFC).

نوع مقیاس	تعداد ماده ها	آلفای کرونباخ	تنصیف
تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (WFC)	۱۸	۰/۹۱۱	۰/۹۲۴

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، ابزار تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (WFC) میزان بسیار خوبی از پایایی را برای سنجش سازه های مربوطه دارا می باشند.

<sup>23</sup> Analysis of Moment Structure (AMOS)

<sup>24</sup> confirmatory

<sup>25</sup> Investigational Factor Analysis (IFA)

<sup>26</sup> Confirmatory Factor Analysis (CFA)

<sup>27</sup> cronbach's alpha

<sup>28</sup> split-half

<sup>29</sup> Spearman-Brown

## آزمون روایی

جهت بررسی روایی از روش اعتبار محتوا و روش اعتبار عاملی (تأییدی و اکتشافی) استفاده شد.

### روش اعتبار محتوا

از آنجا که ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، در فرهنگ و زبان غربی تهیه شده بودند، لازم بود تا جهت اجرا در جامعه ایرانی با فرهنگی جمع‌گرا و زبان فارسی، مورد بازسازی قرار بگیرد. به همین منظور، برای حفظ اعتبار محتوایی ابزارها از روش ترجمه-باز ترجمه<sup>۳۰</sup>، استفاده شد. به این صورت که ماده‌های پرسشنامه‌ها با توجه به فرهنگ و اصطلاحات ایرانی به زبان فارسی ترجمه شد. سپس ماده‌ها دوباره به زبان انگلیسی ماب برگردانده شد و دوباره برای یک متخصص روانشناسی صنعتی/سازمانی انگلیسی زبان (دانشگاه فلوریدای جنوبی) ارسال گردید. با مقایسه مفاهیم اصل ابزار با واژه‌های ترجمه شده، آن متخصص انگلیسی زبان تغییرات لازم را جهت تطبیق هرچه بیشتر واژه‌ها با مفاهیم مورد نظر اعمال کرد. پس از چند مرحله ترجمه-باز ترجمه، نسخه فارسی ابزار، منطبق با مفاهیم و خصیصه‌های مورد نظر سازندگان پرسشنامه‌ها تهیه شد و در نهایت این ابزار به لحاظ محتوا، مورد تأیید متخصصان روانشناسی صنعتی/سازمانی فارسی زبان دانشگاه شهیدچمران اهواز قرار گرفت.

### روش اعتبار عاملی

پرسشنامه تعارض کار-خانواده دارای شش عامل مجزا می‌باشد که توسط تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، همزمان با فرایند پایایی یابی مورد اعتبار یابی قرار گرفت که نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۲ و ۳ و نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نمودار ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲ شاخص‌های برازش تحلیل عاملی اکتشافی در پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش حاضر.

اندازه شاخص	نوع شاخص
۰/۶۸۱	سنجه کاپر-مایر-اولکین از کفایت حجم نمونه <sup>۳۱</sup>
۰/۰۰۰۱	معنی داری شاخص بارتلت از کرویت داده‌ها <sup>۳۲</sup>

با توجه به جدول ۲ شاخص‌های برازش تحلیل عاملی با استفاده از نرم افزار SPSS<sup>۳۳</sup> ویراست ۱۶، حاکی از کفایت حجم نمونه و تناسب داده‌های جمع‌آوری شده برای انجام فرایند تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) است. با توجه به داده‌های نمودار اسکرین<sup>۳۴</sup>، در نقطه برش ۲۵ تعداد شش عامل توسط برنامه پیشنهاد شد.

جدول ۳ اندازه بارهای عاملی برای هر ماده در پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش حاضر.

نام ماده	نام عامل	اندازه بار عاملی	نام ماده	نام عامل	اندازه بار عاملی
۱	تعارض کار-خانواده (زمان)	**۰/۹۰۴	۱۰	تعارض خانواده-کار (توان فرسایی)	**۰/۸۱۰
۲	تعارض کار-خانواده (زمان)	**۰/۸۵۶	۱۱	تعارض خانواده-کار (توان فرسایی)	**۰/۸۷۷
۳	تعارض کار-خانواده (زمان)	**۰/۸۹۱	۱۲	تعارض خانواده-کار (توان فرسایی)	**۰/۸۳۱
۴	تعارض خانواده-کار (زمان)	**۰/۱۹۳	۱۳	تعارض کار-خانواده (رفتار)	**۰/۶۱۹
۵	تعارض خانواده-کار (زمان)	**۰/۸۰۷	۱۴	تعارض کار-خانواده (رفتار)	**۰/۸۶۴
۶	تعارض خانواده-کار (زمان)	**۰/۷۰۹	۱۵	تعارض کار-خانواده (رفتار)	**۰/۸۶۹
۷	تعارض کار-خانواده (توان فرسایی)	**۰/۱۹۵	۱۶	تعارض خانواده-کار (رفتار)	**۰/۷۹۲
۸	تعارض کار-خانواده (توان فرسایی)	**۰/۲۰۵	۱۷	تعارض خانواده-کار (رفتار)	**۰/۸۹۵
۹	تعارض کار-خانواده (توان فرسایی)	**۰/۳۱۶	۱۸	تعارض خانواده-کار (رفتار)	**۰/۲۰۹

\*\* p<0/05\*\* p<0/001

<sup>30</sup> back translation

<sup>31</sup> Kaiser-Meyer-Olkin measure of sSampling adequacy.

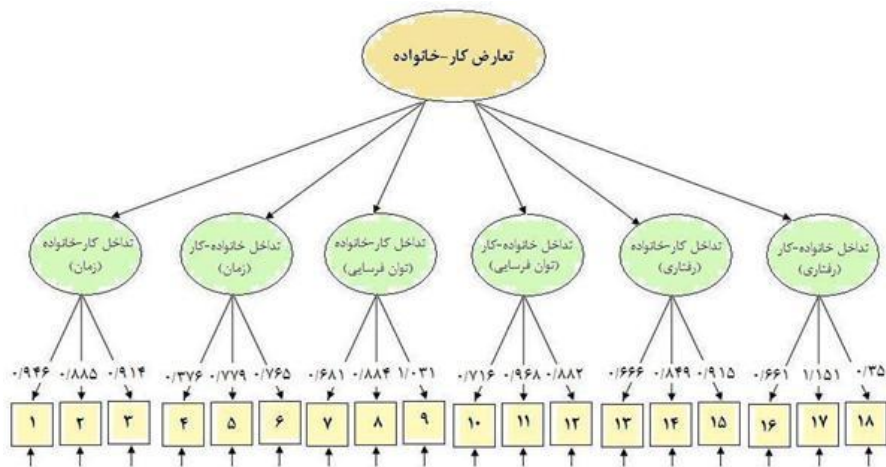
<sup>32</sup> Bartlett's Test of sphericity

<sup>33</sup> statistical program of social science

<sup>34</sup> scree

در جدول ۳ هر کدام از ماده های پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، با یک کد عددی از ۱ الی ۱۸ مشخص گشته است و میزان بار عاملی موثر یا ضریب استاندارد هر ماده در عامل مربوط به آن نمایش داده شده است. با توجه به جدول ۳ میزان بار عاملی موثر یا ضریب استاندارد هر ماده در عامل مربوط به آن معنی دار است و ساختار عاملی متغیر تعارض کار-خانواده دارای وایی عاملی می باشد.

علاوه بر تحلیل عاملی اکتشافی، به منظور تأیید ساختار عاملی نظری سازه تعارض کار-خانواده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS ویراست ۱۶ نیز استفاده شد که نتایج حاصل از آن در نمودار ۱ نمایش داده شده است.



نمودار ۱ ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده، نشانگرها و ضرایب بار عاملی استاندارد آنها در پژوهش حاضر

همانگونه که در نمودار ۱ نشان داده شده است، میزان ضریب استاندارد هر ماده (که با یک کد عددی از ۱ تا ۱۸ مشخص شده) در عامل مورد نظر مطابق با بارهای عاملی بدست آمده در تحلیل عاملی اکتشافی است. این نمودار نشان می دهد که هیچ مشکلی در ارتباط با نشانگرها وجود ندارد و همگی دارای ارزش های معنی داری هستند. با توجه به این نتایج می توانیم ساختار شش عاملی سازه تعارض کار-خانواده را مورد تأیید قرار دهیم.

### بحث و نتیجه گیری

این مطالعه دو اندیشه کلی را دنبال کرد: اول آنکه که با استفاده از یک رویکرد بین فرهنگی، روایی و پایایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده مورد آزمون قرار گرفت. یافته های بدست آمده از نمونه مورد مطالعه بیان گر میزان بسیار خوب و قابل قبول روایی و پایایی این پرسشنامه و فرهنگ نابسنگی آن است. به عبارت دیگر، استفاده از این پرسشنامه انجام مطالعات بین فرهنگی معتبری را ممکن می سازد. دوم آنکه به سازه تعارض کار-خانواده به عنوان یک متغیر مکنون که از ابعاد ششگانه تشکیل شده نگرسته شد. با توجه به یافته های به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی، میزان بارعاملی استاندارد هر کدام از ماده های پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، بر خورده مقیاس های مرتبط با آنها از لحاظ آماری معنی دار است. به بیان دیگر، مجموع همه واریانس های شش خورده مقیاس این سازه و روابط بین آنها، ساختار معنی داری را ایجاد می کند که متغیر مکنون تعارض کار-خانواده نامیده می شود. بنابراین، پراکندگی واریانس های این متغیر بیشتر آشکار می شود و در بررسی عوامل موثر و همبسته با تغییرات واریانس ها حساسیت بیشتری ایجاد می گردد، به گونه ای که حتی تغییر واریانس یک خورده مقیاس نیز در واریانس کلی متغیر مکنون تأثیر قابل مشاهده ای را می گذارد.



در نهایت یافته‌های این مطالعه دو اندیشه کلی مطرح شده را تأیید نمود.

### تقدیر و تشکر

باتشکر از همکاری ارزشمند پروفیسور پاول ای. اسپکتور<sup>۳۵</sup> از دانشگاه فلوریدای جنوبی<sup>۳۶</sup> که جهت انجام این مطالعه اطلاعات مورد نیاز را در اختیار محقق قرار دادند و ما را در تحقق رویکرد بین فرهنگی یاری نمودند.

### منابع

- ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بیندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز، پایان نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رستگارخالد، امیر، (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش هاس شغلی-خانوادگی و عوامل اجتماعی موثر بر آن،، دوماه نامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال یازدهم، دوره جدید شماره ۴.
- رسولی، پریسا؛ خانکه، حمیدرضا؛ فلاحی خشکناب، مسعود و رهگذر، مهدی (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی در پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۱۵، شماره ۳، ۱۳۸۸، ۱۱-۵.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۷). روش تحقیق در علوم رفتاری. چاپ شانزدهم. تهران: موسسه انتشارات آگاه
- Adams, G.A., King, L.A. & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organization perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- 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.
- Duxbury, L.E. & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60-74.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A., Ferris, M., (2004), A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries, *Journal of Marriage and Family* 66 (December 2004): 1300-1316.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relation. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Krause, A.E. (2003). Work-family balance: The relationship between employment type, work-family conflict and life satisfaction in women. Unpublished Masters Dissertation in the Faculty of Arts. University of Witwatersrand: Johannesburg.
- Kreiner G. E. (2006) Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective, *Journal of organizational behaviour*, *J. Organiz. Behav.* 27, 485-507 (2006), Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.386
- Lapierre L. M., Spector P. E., Allen T. D., Poelmans S., Cooper C. L., O'Driscoll M. P., Sanchez J. I., Brough P. & Kinnunen U., (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions

<sup>35</sup> Paul E. Spector

<sup>36</sup> South Florida University



- of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples; journal of vocational behaviour, 73, 92-106.
- Marchese M. C., Bassham, G. & Ryan, J. (2002); work-family conflict: A virtue ethics analysis Journal of Business Ethics; 40: 145-154.
- Mulaudzi ,T. (2005), Work – family conflict, sense of coherence, coping resources and job satisfaction amongst women general practitioners, A dissertation Masters of Arts in Clinical Psychology, Johannesburg, August.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work– family conflict and family – work conflict scales. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(4), 400 – 410.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. Relations industrielles/Industrial relations, 57(3), p. 491-516.
- Watai I, Nishikido N, Murashima S. (2006), Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. Sangyo Eiseigaku Zasshi. May; 48(3): 71-81.

