

## پیش بینی ادراک تعارض کار - خانواده از طریق تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی در بین پرستاران زن شیفت کار

مرضیه یراقی اصفهانی\*

علی مهداد\*\*

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، پیش بینی ادراک تعارض کار - خانواده از طریق تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی در بین زنان پرستار شیفت کار بیمارستان های دولتی اصفهان بود. نمونه پژوهش شامل ۱۹۷ نفر پرستار از جامعه مذکور بود که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های تعهد شغلی بلاو (۱۹۹۳)، جافتادگی سازمانی میشل و همکاران (۲۰۰۱) و تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، استفاده شد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه، استفاده شد. نتایج ضرایب همبستگی نشان داد که بین تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی با تعارض کار - خانواده همبستگی منفی و معنادار ( $p > 0/01$ ) وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام نشان داد که دو متغیر تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی، طی دو گام توانسته اند در مجموع حدود ۴۷ درصد از واریانس تعارض کار - خانواده را تبیین نمایند و جافتادگی سازمانی نقش قوی تری در پیش بینی ادراک تعارض کار - خانواده داشته است. با توجه به یافته ها، می توان چنین نتیجه گیری نمود که ادراک تعارض کار - خانواده از طریق جافتادگی سازمانی و تعهد شغلی قابل پیش بینی است.

کلید واژگان: ادراک تعارض کار - خانواده، تعهد شغلی، جافتادگی سازمانی، زنان پرستار، شیفت کار.

\* کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان (خوراسگان)، ایران.

\*\* استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان (خوراسگان)، ایران.

(نویسنده مسول، ایمیل: alimahdad.am@gmail.com)

## مقدمه

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء جداناشدنی زندگی بیشتر افراد جامعه به شمار می آید به گونه ای که رمز موفقیت آنان در آینده، به دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار مربوط است (براون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، نقل از خدابخشی کولایی، شیخی و ازخوش، ۱۳۹۱). کار و خانواده دو سامانه اساسی زندگی هر فرد است که هر یک جنبه ای منحصر بفرد از رفتار انسانی را شکل می دهد و هر فرد باید میان آنچه هر کدام از این دو جنبه زندگی از او طلب می کنند، تعادل برقرار سازد.

یکی از مهمترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشورها دارا می باشند. عدم مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی می تواند مشکلی بر سر راه توسعه کشور تلقی شود (مرعشیان، نادری، حیدری، عنایتی و عسگری، ۱۳۹۲). از طرفی، تغییر و تحولات جامعه فعلی منجر به افزایش مشارکت زنان در بازار کار و ازدیاد زنان شاغل در خارج از خانه، و باعث رشد نوع جدیدی از خانواده ها به نام خانواده های دو سو شاغل شده است. در این خانواده ها، زنان علاوه بر نقش های سنتی همسری و والدینی، دارای نقش جدیدی شده اند. در نگاه اول به نظر می رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضعیت اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل می شود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات و نقش های خود تعادل برقرار کند، دچار تعارض کار - خانواده می شود (یونگ و لانگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). تعارض کار - خانواده، که با عنوان ناسازگاری بین نقش های کاری و خانوادگی از آن نام برده می شود، از فشارهای ناسازگارانه ی نقش های خانوادگی و شغلی به وجود می آید. آدامز، کینگ و کینگ<sup>۳</sup> (۱۹۹۶)، بیان می کنند، تعارض کار و خانواده وقتی اتفاق می افتد که خواسته های یکی از این دو (مثلا کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (مثلا خانواده) ناسازگار باشد، که این تعارض می تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تاثیر بگذارد. این متغیر به عنوان تداخل نقش های شغلی با نقش های خانوادگی شناخته می شود.

بر اساس نظریه نقش<sup>۴</sup>، تعارض کار - خانواده، نوعی تنش روانی است که به واسطه وقوع تعارض در انجام نقش های مختلف ایجاد می شود. طبق این نظریه، تعارض زمانی رخ می دهد که افراد در نقش های چندگانه و ناسازگار درگیر شده و فرد بین الزامات مربوط به نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شود. همچنین تعارض کار - خانواده به سه دسته تقسیم می شود: تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار، به دلیل مواجه شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل خانواده، اختلال بوجود می آید. تعارض بر پایه فشار، زمانی رخ می دهد که عملکرد یک نقش به دلیل استرس زا بودن نقش مقابل کاهش یابد. مثل خستگی حین کار به دنبال بی خوابی یا مراقبت از کودک و مسئولیت های منزل. تعارض بر پایه رفتار، نیز مشکلات رفتاری است که در نتیجه ی جایجایی در بین نقش ها ایجاد می شود (کارلسون و کاسمار<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). هم زنان و هم مردان تعارض های میان مطالبات خانواده و مطالبات شغل را گزارش کرده اند، اما معمولاً مشکلات بیشتر از آن

۱. Brown

۲. Young & Long

۳. Adams, King & King

۴. Role theory

۵. Carlson & Kacmar

زنان است. این عامل استرس را ظاهراً مستقل از نوع شغل و شرایط کاری است و تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارکنان مدیریتی و غیر مدیریتی را تحت تاثیر قرار داده است (مهرداد، ۱۳۹۵). نتایج تحقیقات نشان داده‌اند که تعارض کار - خانواده، یک تجربه شایع مشترک در زنان شاغل است (کریستیانا و اوگبوگو، ۲۰۱۳). یانگ و هاوکینز<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، نیز ادعا می‌کنند که زنان بیشتر از مردان تعارض کار - خانواده را تجربه می‌کنند. از دیدگاه رویکرد جنسیتی نقش، تفاوت‌های اساسی در شرایط زنان و مردان در رابطه با تعارض کار - خانواده وجود دارد، بدین ترتیب که نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ، تاکیدهای متفاوتی برای مردان و زنان تجویز می‌کنند (کار و شغل برای مردان و مسئولیت‌های خانه و نگهداری از کودکان برای زنان). بنابراین می‌توان از تحقیقات انجام شده، نتیجه گرفت که محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار، این اجازه را به مردان می‌دهد تا دو هویت یا نقش خانوادگی و شغلی را داشته باشند، ولی زنان باید از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش را تجربه می‌کنند (بیلبی و دنیز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹). گاتک، سرل و کلیپا<sup>۴</sup> (۱۹۹۱)، مطرح می‌کنند که وقتی مردان و زنان ساعات یکسانی را در شغل صرف می‌کنند، زنان در مقایسه با مردان، بیشتر به تداخل شغل با خانواده دچار می‌شوند، در حالیکه وقتی مردان و زنان ساعات یکسانی را در کارهای منزل صرف می‌کنند، تداخل خانواده با شغل در مورد مردان بیشتر است. زنان شاغل، فشارهای مرکب از خانواده و کار بالاتری دارند و این امر ممکن است باعث شود آنها تعارض کار - خانواده بیشتری را تجربه کرده و سلامت کمتری داشته باشند (لاندربرگ و فرنکنهاوسر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). بنابراین، شناسایی عواملی که بتواند ادراک تعارض کار - خانواده را تحت تاثیر قرار دهد، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

در همین ارتباط، صاحب نظران معتقدند که متغیرهای نگرشی می‌توانند ادراک ما را از رخدادها تحت تاثیر قرار دهند (بهنر و وانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲) و تحقیقات انجام شده در ارتباط با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی به عنوان نگرش‌های شغلی و سازمانی، نیز موید این امر هستند. برای مثال، تحقیقات انجام گرفته توسط عاطف وحید، رضائی و ویسی، (۱۳۷۹)؛ چو<sup>۷</sup>، (۲۰۰۶)؛ امیر کبیری و محمدیان، (۱۳۹۰)، نشان‌دهنده رابطه منفی خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با ادراک استرس؛ فران، راسل، کوپر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۲؛ ویلی<sup>۹</sup>، ۱۹۸۷؛ مایر، سالوی، کارسو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۰؛ آکینتایو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰؛ انصاری، ۲۰۱۱؛ گرین هاوس و گرانراس<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۲؛ به نقل از رحمان

۱. Christiana & Ogbogu
۲. Yang & Hawkins
۳. Bilby & Denis
۴. Gutek, Searle & Klepa
۵. Lundberg & Frankenhaeuser
۶. Bohner & Wanke
۷. Chu
۸. Frone, Russell, Cooper
۹. Wiley
۱۰. Mayer, Salovey & Caruso
۱۱. Akintayo
۱۲. Greenhaus & Granrose

و وحید<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ براندت، کرازیک، کالینوسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ بلکهارس، براندت، کالینوسکی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ آلن و میر، ۱۹۹۰؛ به نقل از ناظم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲، نشان دهنده رابطه منفی تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی؛ و پژوهش های هاشمی شیخ شبانی، ارشدی، بذرافکن (۲۰۱۱)؛ دمرتوی، باکر و وایدانوف<sup>۵</sup>، (۲۰۱۰) و پاغوش، زارعی، زینلی پور و دمی زاده (۱۳۹۵)، نشان دهنده رابطه منفی تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی می باشد.

بنابراین، انتظار می رود که تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی هم می توانند به عنوان نگرش های شغلی و سازمانی ادراک تعارض کار- خانواده را، تحت تاثیر قرار دهند. در همین ارتباط می توان چنین بیان نمود که زنجیره ی پایانی فرایندهای رفتاری و روانی پرستاران در بیمارستانها و درمانگاهها در قالبی نظیر عملکرد، نیازمند احساس خوب و عاطفه مثبت نسبت به کار، شغل و سازمان خویش است و وقتی این احساسات از طریق تعارض کار- خانواده تضعیف می شود، شاید انتظار عملکرد مطلوب و مناسب از آنان چندان منطقی نباشد (گل پرور، جوادیان، واثقی و مصاحبی، ۱۳۹۰). از چنین منطقی، تعارض کار- خانواده با وارد آوردن فشار به پرستاران، سبب کاهش تعهد شغلی و سازمانی و تضعیف عملکرد آنان می شود. در یک روند رو به جلو و بر پایه مکانیسم هایی نظیر انتقال اثر از نگرش های کلی، یعنی تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی، به ادراک کارکنان از رخدادهای پیرامون (بهنر و وانکه، ۱۳۸۴)، باعث کاهش ادراک تعارض کار- خانواده می شود.

تعهد شغلی، نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان

می دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند (موجینسکی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). ساختار کلی تعهد شغلی می تواند به صورت حس دل بستگی که کارکنان در قبال شغل خود احساس می کنند، تعریف و درک شود. (میر، آلن و اسمیت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳). تعهد شغلی دارای سه بعد عاطفی<sup>۸</sup> (یعنی میل ذاتی برای ماندن در شغل)، مستمر<sup>۹</sup> (که شامل ارزیابی های فرد از هزینه های مرتبط با ترک شغل می باشد) و هنجاری<sup>۱۰</sup> (احساس تعهد فرد برای باقی ماندن در شغل یا اجباری که فرد برای ماندن در شغل تجربه کرده است) می باشد (میر و همکاران، ۱۹۹۳).

یکی دیگر از عواملی که می تواند بر ادراک تعارض کار- خانواده تاثیر بگذارد جافنادگی سازمانی<sup>۱۱</sup> است که بصورت نیرویی تعریف میشود که فرد را به سازمان متصل می سازد. وابستگی احساسی افراد و

۱. Rehman & Waheed

۲. Brandt, Krawczyk, & Kalinowski

۳. Blackhurst, Brandt, & Kalinowski

۴. Nazim

۵. Demerouti, Bakker, & Voydanoff

۶. Muchinsky

۷. Meyer, Allen & Smith

۸. affective

۹. continuous

۱۰. normative

۱۱. Organizational embeddedness

احساس قوی آنها از ارتباط با سازمان، وفاداری و فداکاری آنها را به سازمان نشان می‌دهد (میشل، هلتم، لی، سابلینسکی و ارز، ۲۰۰۱). کارکنانی که بصورت احساسی به سازمان خود وابسته هستند، وفادارتر و فداکارتر از دیگران هستند. آنها بصورت اشخاصی شناسایی می‌شوند که بیشتر از بقیه در زمینه اهداف و ارزش‌های سازمان تلاش کرده و تمایل بیشتری به سخت کار کردن نشان می‌دهند.

میشل و همکاران (۲۰۰۱)، سه بعد را برای جافتادگی سازمانی ارائه نموده‌اند. این ابعاد شامل ارتباطات<sup>۱</sup>، تناسب<sup>۲</sup> و فداکاری<sup>۳</sup> می‌باشد. تناسب، به صورت ادراک سازگاری و مطابقت یا راحتی با سازمان و مناسب بودن سازمان با شخص معنا شده است. تناسب سازمانی، حد و حوزه‌ای است که تواناییهای فرد با احتیاجات و نیازهای سازمان و همچنین علایق وی با پاداشهای سازمانی، همخوانی و مطابقت داشته باشد. هرچه این تطابق و تناسب بیشتر باشد، افراد نیز بیشتر به سازمان خود پایبند خواهند بود (بیشتر در سازمان خود جافتاده می‌شوند).

ارتباطات، نیز بیانگر روابط رسمی و غیر رسمی بین شخص و سازمان یا ارتباط با افرادی است که فرد در سازمان با آنها مرتبط بوده یا کار می‌کند. این ارتباطات شامل روابط اجتماعی از قبیل همکاران، سرپرستان و اعضای گروه یا کمیته‌ها می‌باشد. هرچه ارتباطات افراد در سازمان بیشتر باشد، افراد در سازمان نیز بیشتر جافتاده خواهند شد (میشل و همکاران، ۲۰۰۱).

فداکاری، نیز مجموعه ضرر و زیانهای است که افراد با ترک سازمانشان متحمل خواهند شد (مانند مزایای بازنشستگی و یا مرخصی در زمان بیماری). کارکنانی که سازمانشان را ترک می‌کنند ممکن است روابط کاری گرانمایه، جایگاه در سلسله مراتب شغلی، حضور در تیم‌ها و گروه‌های کاری و مزایای دریافتی از سازمان را از دست بدهند. بنابراین این اجزا بطور جداگانه، بر نحوه ارزیابی ریسک توسط افراد موثر خواهد بود. هرچه ضرر و زیان تغییر و ترک سازمان بیشتر باشد، باعث میشود تا جافتادگی افراد در سازمان بیشتر شود. این سه فاکتور، به صورت نوبتی کارکنان را برای ماندن در شغل محاصره می‌کنند (میشل و همکاران، ۲۰۰۱).

با توجه به اینکه جافتادگی سازمانی و تعهد سازمانی علیرغم تعاریف مفهومی متفاوت، دو متغیر همبسته تلقی می‌شوند، به دلیل کمبود پژوهش، گاهی به پژوهش‌های مرتبط با تعهد سازمانی استناد شده است. همین اصل در ارتباط با تعهد شغلی، دلستگی شغلی و خشنودی از شغل نیز مصداق پیدا می‌کند. در تایید این مدعا، پژوهش‌های انجام گرفته توسط بحرینیان (۱۳۹۲)، نشان داد که بین جافتادگی سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار و بین جافتادگی سازمانی و ادراک تعارض کار-خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین رینگل<sup>۵</sup> (۲۰۱۳)، نیز به بررسی تعهد شغلی با جافتادگی شغلی پرداخته است. نتایج مطالعه نشان داد که جافتادگی شغلی با تعهد شغلی رابطه مثبتی دارد. بعلاوه، جنبه‌های غیر کاری از فضای زندگی شخصی با تعهد شغلی رابطه داشتند. تمام ابعاد جافتادگی شغلی (روابط، تناسب، فداکاری)، تعهد شغلی را پیش بینی می‌کردند، با این وجود تناسب سازمانی و فداکاری معناداری بیشتری را در پیش بینی

۱. Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky, & Erez

۲. Links

۳. Fit

۴. Sacrifice

۵. Ringl

تعهد شغلی در روابط سازمانی نشان دادند. ویلی (۱۹۸۷)، نیز در تحقیقی بیان داشت، کسانی که تعارض کار- خانواده کمتری را ادراک می کنند، از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار بوده و دلبستگی شغلی بیشتری را نشان می دهند.

در میان گروه‌های شاغل به کار، پرستاران و بویژه پرستاران زن در عرصه راهبردهای تعارض و نقش این راهبردها در رابطه‌ی بین تعارضات، نه تنها در ایران، بلکه در خارج از ایران نیز در حد بسیار کمی مورد توجه قرار گرفته اند (گل پرور، واتقی، جوادیان، صادقی و عابدینی، ۱۳۹۲). حال با توجه به اینکه، پرستاری یکی از مشاغل حساس جامعه است و پرستاران نقش حیاتی در نظام مراقبت درمانی ایفا می کنند، و در ضمن پرستاران به علت ساعات کاری بلند مدت، برنامه های کاری نامنظم، تعطیلات آخر هفته محدود، تقاضاهای کاری بیشمار، دریافتهای ناکافی و رفتارهای مخرب برخی از مراجعان، که هم شامل خود بیماران و هم همراهان آنان می شود، مشکلات متعددی را تجربه می کنند (هریس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). همچنین، در مراکز درمانی، از زمره کارکنانی محسوب می شوند که در معرض تجربه استرس و فشار از جوانب مختلف شرایط کاری و خانوادگی خود هستند (مک ویکار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳)، و با توجه به اینکه، تعارض کار- خانواده نیز بر اساس تحقیقات به عمل آمده، امری شایع در میان زنانی است که در محیط‌های بیمارستانی و درمانگاهی کار می کنند، زیرا زنان به دلیل درخواست‌های خانوادگی که از آنها انتظار می رود، بیش از پرستاران مرد در معرض چنین تعارضاتی قرار دارند و تعارض کار- خانواده، تهدیدی جدی برای تعهد شغلی و تعهد سازمانی آنان محسوب می شود (کوهن و لیانی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ جمال و بابا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی، هدف پژوهش حاضر پیش بینی تعارض کار- خانواده، از طریق متغیرهای تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی در بین زنان پرستار می باشد، زیرا واقعیت‌های امروز جامعه پرستاری ایران، مانند حضور چشمگیر زنان، سبب تجربه سطوح بالای از تعارض کار- خانواده توسط آنان شده است.

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه گیری: طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه بیمارستان‌های دولتی اصفهان به تعداد ۱۱ بیمارستان می باشد، که از میان این بیمارستان‌ها، سه بیمارستان به صورت تصادفی انتخاب و از میان زنان پرستار بیمارستان‌های منتخب، به تعداد ۶۱۰ نفر، با استفاده از جدول حجم نمونه به حجم آماری میچل و جولی<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) و در سطح آماری ۹۵٪، تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین و با در نظر گرفتن نسبت پرستاران هر بیمارستان، به صورت در دسترس انتخاب شدند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، تعداد ۲۳ پرسشنامه غیر قابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت تعداد ۱۹۷ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

۱. Harris

۲. Mc Vicar

۳. Cohen & Liani

۴. Jamal & Baba

۵. Mitchell & Jolly

## روش اجرا

جهت اجرای پژوهش، ابتدا پرسشنامه های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند بعد از آن پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها با استفاده از روش های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱، مورد تحلیل قرار گرفت.

## ابزار سنجش

**الف) پرسشنامه تعهد شغلی<sup>۱</sup>:** در پژوهش حاضر، جهت سنجش تعهد شغلی از ۲۰ آیتم مربوط به تعهد شغلی پرسشنامه ۴۰ سوالی بلاو<sup>۲</sup> (۱۹۹۳)، استفاده به عمل آمد. بر اساس جستجوهای انجام گرفته اولین مترجم بدست نیامد، ولی پژوهشگران قبل از استفاده و برای اطمینان از صحت ترجمه و اعتبار محتوایی، متن فارسی را با متن اصلی آن به زبان انگلیسی است تطبیق داده و سپس استفاده کرده اند. پاسخ دهی به سوال های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط بنی طبا، شاه طالبی و کریمی (۱۳۸۸)، با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین عامری و اسمعیلی (۱۳۸۸)، به نقل از بنی طبا و همکاران، (۱۳۸۸)، نیز پایایی پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹ بدست آمد.

**ب) پرسشنامه جافنادگی سازمانی<sup>۳</sup>:** برای سنجش جافنادگی سازمانی از پرسشنامه میشل و همکاران (۲۰۰۱)، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۶ سوال داشته و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است و به سنجش دو بعد جافنادگی سازمانی یعنی تناسب سازمانی و فداکاری سازمانی پرداخته است. پایایی این پرسشنامه توسط میشل و همکاران (۲۰۰۱) برای تناسب سازمانی ۰/۷۵ و برای فداکاری سازمانی ۰/۸۲ گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران و در پژوهش بحرینیان (۱۳۹۲) مورد استفاده قرار گرفته است.

در پژوهش بحرینیان (۱۳۹۳)، برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد و ضریب آلفای کرونباخ برای تناسب سازمانی ۰/۸ و فداکاری سازمانی ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

**ج) مقیاس تعارض کار-خانواده:** مقیاس تعارض کار - خانواده توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شده که شامل ۱۸ سوال می باشد و در پژوهش حاضر و با توجه به هدف تحقیق، از ۹ سوال مرتبط با تعارض کار - خانواده استفاده به عمل آمده است. مقیاس پاسخگویی به سوالات آن بر اساس مقیاس ۷ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پایایی این مقیاس را بر حسب ثبات درونی برای هر کدام از خرده مقیاس ها در دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش نموده اند. متشرعی و نیسی (۱۳۸۹)، نیز پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمده است.

۱. occupational commitment questionnaire

۲. Blau

۳. organizational embeddedness questionnaire

## یافته ها

## جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمونه پژوهش در مولفه های متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
۱	تعهد شغلی	۵۶/۴۳	۱۲/۲۴
۲	جافنادگی سازمانی	۴۱/۳۷	۱۰/۵۲
۳	تعارض کار- خانواده	۴۳/۲۵	۱۲/۱۶

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، در بررسی پاسخ های تعهد شغلی، میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با ۵۶/۴۳ و ۱۲/۲۴، در جافنادگی سازمانی میانگین و انحراف معیار به ترتیب برابر با ۴۱/۳۷ و ۱۰/۵۲، و در تعارض کار- خانواده نیز به ترتیب میانگین و انحراف معیار برابر با ۴۳/۲۵ و ۱۲/۱۶ می باشد.

فرضیه اول: بین تعهد شغلی و ادراک تعارض کار - خانواده در بین زنان پرستار رابطه وجود دارد.  
فرضیه دوم: بین جافنادگی سازمانی و ادراک تعارض کار - خانواده در بین زنان پرستار رابطه وجود دارد.

## جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	تعارض کار- خانواده
۱	تعهد شغلی	۰/۶**
۲	جافنادگی سازمانی	۰/۶۷**

معنی داری در سطح  $p < 0.01$  \*\*

همانگونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، ضرایب همبستگی دو متغیر تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی با ادراک تعارض کار- خانواده در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ معنی دار هستند. بدین صورت فرضیه اول و دوم تایید می گردد.

فرضیه سوم: بین تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی با ادراک تعارض کار- خانواده در بین زنان پرستار رابطه چندگانه وجود دارد.

## جدول ۳. پیش بینی تعارض کار- خانواده از طریق تعهد شغلی و جافنادگی سازمانی

## (رگرسیون گام به گام)

گام	مقدار ثابت و مقادیر پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	b	SE	$\beta$	t	p
متغیر ملاک: تعارض کار- خانواده									
۱	مقدار ثابت	۰/۶۶۶	۰/۴۴۳	۱۹۴/۸۵ <sup>oo</sup>	۷۵/۱	۲/۳۵	-	۳۱/۹۱	۰/۰۰۱
	جافنادگی سازمانی				-۰/۷۷	۰/۰۵	-۰/۶۷	-۱۳/۹۶	۰/۰۰۱
۲	مقدار ثابت	۰/۶۸۳	۰/۴۶۶	۱۰۶/۴۹ <sup>oo</sup>	۷۹/۷	۲/۷۱	-	۲۹/۴۲	۰/۰۰۱
	جافنادگی سازمانی				-۰/۵۷	۰/۰۸	-۰/۴۹	-۶/۸۹	۰/۰۰۱
	تعهد شغلی				-۰/۲۳	۰/۰۷	-۰/۲۳	-۳/۲۵	۰/۰۰۱

$p < 0.05$  \*  $p < 0.01$  \*\*

همانگونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، در گام اول جافتادگی سازمانی ( $\beta = -0.67, p > 0.01$ ) پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده بوده و توانسته ۴۴/۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم تعهد شغلی ( $\beta = -0.23, p > 0.01$ ) به همراه جافتادگی سازمانی ( $\beta = -0.49, p > 0.01$ ) افزوده شده و هر دو توانسته‌اند ۴۶/۶ درصد از واریانس تعارض کار - خانواده را تبیین نمایند. از کل مقدار واریانس تبیین شده تعارض کار - خانواده در گام دوم، ۲/۳ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به تعهد شغلی بوده است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی ادراک تعارض کار - خانواده از طریق تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی در بین زنان پرستار شیفت کار بیمارستان‌های دولتی اصفهان انجام گرفت. همانگونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی ساده تعهد شغلی، جافتادگی سازمانی با ادراک تعارض کار - خانواده در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ معنی دار هستند و تعهد شغلی با ادراک تعارض کار - خانواده و جافتادگی سازمانی با ادراک تعارض کار - خانواده دارای همبستگی منفی و معنادار هستند، بدین ترتیب فرضیه اول و دوم پژوهش تایید گردید. یافته‌های این پژوهش در ارتباط با رابطه تعهد شغلی و ادراک تعارض کار - خانواده با برخی از یافته‌های ویلی (۱۹۸۷)، گل پرور و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان است. در تبیین این یافته مبنی بر این که، چرا کارکنانی که تعهد شغلی بالایی دارند، ادراک تعارض کار - خانواده در آنها پایین است، می‌توان به این نکته بسیار مهم اشاره نمود که افراد با تعهد شغلی بالا، دارای تعهد، توجه، پشتکار، انگیزش، اشتیاق و رغبت بالاتری برای انجام وظایف و تکالیف کاری خود به نحو احسن، بوده و خود را با شغل عجین می‌دانند. افراد با تعهد شغلی بالا، به هیچ چیز به غیر از شغل خود فکر نکرده و در نتیجه تعارض کار - خانواده را به دلیل توجه بیش از حد به شغل و کسب اعتبار و حیثیت از طریق آن، ادراک نمی‌کنند.

همچنین، یافته این پژوهش در ارتباط با رابطه جافتادگی سازمانی با ادراک تعارض کار - خانواده با بخشی از یافته‌های بحرینیان (۱۳۹۲)، سرباز نجف آبادی (۱۳۹۳)، گل پرور و همکاران (۱۳۹۰)، عریضی، جوانمرد و نوری (۱۳۹۳)، همخوان است. در تبیین رابطه جافتادگی سازمانی و ادراک تعارض کار - خانواده و نقش جافتادگی سازمانی در پیش‌بینی متغیر مذکور باید توجه داشت که، جافتادگی به عنوان کلیتی از نیروها تشریح شده که فرد را در جایگاه فعلی اش نگه می‌دارد و این نیروها شامل تناسبات، ارتباطات و فداکاری می‌باشند (میشل و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین با توجه به تعریف ارائه شده، افراد جافتاده، به دلیل دارا بودن ویژگی فداکاری به سازمان و حل شدن در سازمان، ادراک تعارض کار - خانواده نمی‌کنند. به عبارتی افراد جافتاده در سازمان به دلیل ویژگی‌هایی که دارا می‌باشند، درگیر فرایند تعارض کار - خانواده نمی‌شوند زیرا دغدغه اصلی آنان، سازمان و کار کردن برای آن می‌باشد.

همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده شد، در گام اول جافتادگی سازمانی ( $\beta = -0.67, p > 0.01$ ) پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده بوده و توانسته ۴۴/۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم تعهد شغلی ( $\beta = -0.23, p > 0.01$ ) در کنار جافتادگی سازمانی ( $\beta = -0.49, p > 0.01$ ) افزوده شده و هر دو توانسته‌اند ۴۶/۶ درصد از واریانس تعارض کار - خانواده را تبیین نمایند. از کل مقدار واریانس تبیین شده تعارض

کار - خانواده در گام دوم، ۲/۳ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به تعهد شغلی بوده است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر این که بین تعهد شغلی و جافتادگی سازمانی با تعارض کار - خانواده رابطه چندگانه وجود دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد و جافتادگی سازمانی قویترین پیش‌بین ادراک تعارض کار - خانواده می‌باشد.

در تبیین این یافته همانگونه که در تبیین فرضیه دوم نیز بیان شد، می‌توان چنین بیان نمود که، نگرش‌ها تفسیر ما را از رخدادها تحت تاثیر قرار می‌دهند، بنابراین افراد جافتاده خود را عضو یک گروه بزرگتر دانسته و نسبت به اعضای سازمان احساس دلبستگی کرده و سازمان را مانند خانواده خود می‌دانند. همچنین افراد جافتاده، به دلیل دارا بودن ویژگی فداکاری سازمانی، به قدری در سازمان خود حل می‌شوند که فقط به مسائل سازمان اندیشیده و تنها اولویت آنان، حفظ و بقای سازمان می‌باشد. در واقع این افراد از بعضی از ابعاد مهم زندگی خود غافل مانده و سازمان برایشان در اولویت قرار دارد. به عبارتی هرچه میزان جافتادگی افراد در سازمان بیشتر باشد، افراد تعارض کار - خانواده کمتری را ادراک می‌کنند.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه به طور خاص و مدیران سایر بیمارستان‌ها به طور عام پیشنهاد می‌گردد که برای کاهش ادراک تعارض کار - خانواده، تمام تلاش خود را در جهت افزایش جافتادگی سازمانی و تعهد شغلی در میان پرستاران از طریق غنی‌سازی شغل، توانمندسازی، افزایش ادراک امنیت روانشناختی، بهبود سلامت روانشناختی محیط کار، ادراک عدالت در حوزه‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی و سایر اقدامات مداخله‌ای بنمایند. همچنین میتوان از طریق ایجاد مراکز نگهداری کودکان در درون بیمارستان‌ها و یا نزدیک به آن و برنامه ریزی‌های لازم برای تنظیم حضور پرستاران بر اساس جدول ساعات کاری منعطف از ادراک تعارض کار - خانواده پیشگیری نمود. پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی اصفهان و روش پژوهش که از نوع همبستگی بوده است اشاره نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خود سنجی و روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

### منابع

- امیر کبیری، علیرضا؛ محمدیان، مهسا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس. نشریه مطالعات کمی در مدیریت، دوره دوم، شماره ۳، ۱۶۶-۱۳۹.
- بحرینیان، مریم. (۱۳۹۲). رابطه بین جافتادگی سازمانی، تعهد سازمانی و پایداری به قراردادهای روانشناختی با ادراک تعارض کار - خانواده و عملکرد انطباقی در شرکت همگام خودروی آسیا، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- بنی‌طبا، محمد؛ شاه‌طالبی، بدری و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان‌های شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- بهنر، جرد، و وانک، میکائیل. (۲۰۰۲). نگرش‌ها و تغییر آنها. ترجمه علی مهداد، چاپ اول، ۱۳۸۴. تهران:

انتشارات جنگل.

- پاغوش، عطاالله؛ زارعی، اقبال؛ زینلی پور، حسین؛ و دمی زاده، حسن. (۱۳۹۵). تأثیر 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 روان شناسی کاربردی، ۱۷ (۳)، ۵۹-۷۲.
- سرباز نجف آبادی، محسن. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی
- خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ شیخی، غلامرضا؛ و ازخوش، منوچهر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیت با تعارض کار - خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴ (۱۱)، ۱۱۶-۱۳۰.
- عاطف وحید، محمد کاظم؛ رضایی، منصور؛ و ویسی، مختار. (۱۳۷۹). تاثیر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان: اثر تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار). دوره ششم، شماره ۳-۲، ۷۸-۷۰.
- عریضی، حمیدرضا؛ جوانمرد، شبنم؛ و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار - خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامه کاری اقماری و غیر اقماری. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. سال پانزدهم، شماره ۲، ۱۱۵-۱۰۵.
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ واثقی، زهرا؛ و مصاحبی، محمد رضا. (۱۳۹۰). مدلی در باب اثرات تعارض کار - خانواده، خطرات شغلی و گرانباری نقش بر عملکرد پرستاران زن. زن و مطالعات خانواده، دوره ۴، شماره ۱۳، ۸۳-۹۸.
- گل پرور، محسن؛ واثقی، زهرا؛ جوادیان، زهرا؛ صادقی، شیدا؛ و عابدینی، مانده. (۱۳۹۲). نقش تعدیل کننده سبک های مدیریت تعارض در رابطه تعارضات میان فردی و رفتارهای انحرافی در زنان پرستار. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره پانزدهم، ۳۶-۲۱.
- مرعشیان، فاطمه سادات؛ نادری، فرح؛ حیدرئی، علیرضا؛ عنایتی، میرصلاح الدین؛ و عسگری، پرویز. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش هیجانی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال پنجم، شماره ۱۷، ۵۳-۴۱.
- متشرعی، محمد حسین؛ و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۸۹). آزمون الگوی نظری از تعارض کار - خانواده در پرستاران بیمارستانهای دولتی شیراز پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مهداد، علی. (۱۳۹۵). روان شناسی صنعتی و سازمانی. چاپ یازدهم. اصفهان: انتشارات جنگل.

- 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, 411-42.
- Bilby, T. & Denis. D. Bielby. (1989). Family Ties: balancing commitments to Work and Family in Dual Earner Households *American sociological review*, Vol 54, No.4. p 561.
- Blau G., Paul, A; & John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3).298-314.
- Carlson, D S, & Kacmar, K M. (2000). Work- family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal Of Management*. 26:1031-1054.

- Christiana, O. & Ogbogu. (2013). Work – family role conflict- among academic women in Nigerian public Universities. International Academic Conference proceedings.
- Chu, I. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public health Nursing*, 23(6),496-505.
- Cohen, A. & Liani, E. (2009). Work family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, Vol. 38 Issue: 2, pp.124-141.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19: 128-49.
- 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.
- Harris, C. R. (2003). Factors associated with jealousy over infidelity: An examination of the social-cognitive and evolutionary psychology perspectives. Manuscript submitted for publication.
- Hashemi, Sheykhshbani, SE., Arshadi, N., & Bazrafkan, H. (2011). Structural analysis of work family conflict with job satisfaction and psychological health. *Journal of Family Counseling & Psychotherapy*; 1(3): 34965 [Persian].
- Jamal, M. & Baba, V.V. (2000). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses. *Canadian Journal of Public Health*, 91, 454-458.
- Jamal, M. & Baba, V.V. (2000). Job stress and burnout among Canadian nurses: an empirical examination. *Canadian Journal of Public Health*. 91(6): 454-8.
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychol.* 4(2):142-51
- McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 633-642.
- Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mitchel, T.R., Holtom, B., Lee, T., Sablynski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management Journal*.44-1102-1122.
- Mitchell, M.L.& Jolly, J.M. (2007). *Research designs explain*. Thomson wads Worth, USA: Sixth ed.
- Muchisky, P. M. (2012). *Psychological Applied to work* (Tenth Edition). Hypergraphic Press, USA.
- Nazim, A., (2012). Predictors of Organizational Commitment and Turnover Intention of Medical Representatives, *Journal of Managerial Sciences*, 3(2), 262-273.
- Rehman, R. & Waheed, A. (2012) Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9 (2), 23-26.
- Ringl, W.R. (2013). The relationship between job embeddedness and work engagement. San Jose state university. *Social behavior and personality*, 42(10): 1629-1638.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/non work role conflict and job- related outcomes: some unanticipated findings. *Journal of management*. 13, 467-472.
- Yang, C. & Hawkins, A.J. (2004). Across – cultural test of the work – family interface in forty-eight countries. *Journal of marriage and family*. 66:1300-1316.
- Young, E.M. & Long, L. (1998). *Counseling and Therapy for couples*. New York: Intonation Thomson publishing company.

## Predicting Of Perceived Work-Family Conflict Through Job Commitment And Organizational Embeddedness Among Shift Worker Female Nurses

M.Yaraghi Isfahani\*  
A. Mehdad\*\*

### Abstract

The main purpose of this research was to study predicting perceived work-family conflict through job commitment and organizational embeddedness among shift worker female nurses in Isfahan public hospitals in spring 1395. The method of this research was correlational. The statistical population included all nurses of the 11 public hospitals that among them 197 subjects were selected through convenience sampling procedure. The research instruments consisted of Occupational Commitment Questionnaire (Blau, et al.1993), Organizational Embeddedness Questionnaire (Mitchell, et al. 2001) and Perceived Work- Family Cconflict Scale(Carlson, et al. 2000). Data were analyzed by using Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis and the results of simple correlation showed that there were significant negative relationship between job commitment and organizational embeddedness with perceived work-family conflict ( $P<0.01$ ). Moreover, the result of stepwise multiple regression analysis showed that, in tow steps, organizational embeddedness and job commitment could predict significantly %46/6 of work- family conflict variances. According to the findings, it concluded that, work-family conflict perception could be decreased through increasing organizational embeddedness and job commitment.

**Keywords:** Job commitment, organizational embeddedness, work- family conflict, shift workers female nurses

---

\*MA. Department of Industrial And Organizational Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) , Iran

\*\*Assistant Professor Of Department of Industrial And Organizational Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) , Iran. (Correspondent author, email: alimahdad.am@gmail.com).