

## پیش بینی تعارض کار- خانواده و دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و

### درمان شهرستان نطنز

منوچهر کامکار<sup>۱\*</sup>، الهام مدنی<sup>۲</sup>

(۱) استادیار. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

(۲) کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی

\* نویسنده مسئول: mkamkar@khuif.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله ۸۸/۱۲/۱۷ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۸۹/۱/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله ۸۹/۷/۳

### چکیده

به صورت مثبت و معنی دار ( $p < 0.05$ ) توانستند تعارض کار - خانواده کارکنان را پیش بینی نمایند. همچنین یافته ها نشان دادند که از بین ابعاد شش گانه مذکور بُعد کمک به جامعه به صورت مثبت و معنی دار ( $p < 0.001$ ) و بُعد موفقیت شخصی به صورت منفی و معنی دار ( $p < 0.05$ ) توانسته دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی نمایند.

کلید واژه گان: تعارض کار- خانواده، دلبستگی شغلی، ابعاد موفقیت، موفقیت شخصی.

هدف از این تحقیق پیش بینی تعارض کار- خانواده و دلبستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز می باشد. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. از این جامعه آماری بر اساس جدول کوهن (۲۰۰۱)، به نقل از حسن زاده، (۱۳۸۷) تعداد ۱۸۱ نفر از کارمندان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و به سؤال های پرسشنامه های دلبستگی شغلی توماس لاداهل و کجنز (۱۹۶۸)، ابعاد موفقیت پارکر و کازمایر (۱۹۹۱) و نیز پرسشنامه محقق ساخته تعارض کار- خانواده پاسخ دادند. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره گام به گام نشان داد که از بین ابعاد شش گانه موفقیت (شامل دست یابی به مقام و ثروت، کمک به جامعه، روابط خانوادگی، موفقیت شخصی، موفقیت حرفه ای و امنیت) بُعد دست یابی به مقام و ثروت به طور منفی و معنی دار ( $p < 0.001$ ) و بُعد موفقیت شخصی

## مقدمه

ترجیح دهند. در این صورت آنها به ترتیب می توانند دچار تعارض کار- خانواده<sup>۲</sup> و یا بالعکس دچار تعارض خانواده- کار گردند(رستگار خالد، ۱۳۸۳، ص ۳۷). عوامل بسیاری در زمینه ایجاد چنین تعارض هایی مؤثر شناخته شده اند. عده ایی از محققان یکی از متغیرهای تبیین کننده اصلی تعارض کار- خانواده را دل‌بستگی شغلی می دانند(دوکسبری و هیگینز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). دل‌بستگی شغلی را می توان به مدت زمانی که شخص با کار خود سپری می کند تعریف نمود(مقیمی، ۱۳۸۵). برخی از کارمندان ممکن است به علت تمایل به حصول موفقیت‌های بیشتر در تمامی ابعاد شش گانه موفقیت زمان بیشتری را با کار خود سپری نمایند و به نوعی دچار دل‌بستگی و درگیری شغلی و متعاقب آن درگیر انواع تعارض بین نقش های خانوادگی و شغلی گردند.

نتایج برخی از تحقیقات (سیمون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴، ایی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳) نشان داده است کارمندانی که موفق به کسب مسئولیت های بالا شده اند، ساعات بیشتری را به کار مشغول هستند و از نتایج این وضعیت ایجاد تعارض بیشتر بین کار و خانواده در این افراد و به دنبال آن ایجاد نارضایتی شغلی و نیز عدم رضایت خانوادگی خواهد بود(ایل‌دیریم و آیکان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵، امیر سالاری، ۱۳۸۴). به صورتی که حتی می تواند منجر به افسردگی، اضطراب، بد خلقی و بد اخلاقی با همسر و فرزندان، انجام ضعیف وظایف نقش والدینی، و همسری (دوکسبری و هیگینز، ۱۹۹۱) و حتی گاهی

موفقیت، مراحل مداوم و پیاپی دارد و نباید آنرا اتفاقی دانست و برای دستیابی به آن باید به شدت تلاش کرد. افراد در رابطه با موفقیت ایده ها و نظرات متفاوتی دارند. اما در نهایت همه افراد یکی از پایه های خرسندی در زندگی را موفقیت می دانند(شعاری نژاد، ۱۳۷۹). مسایل و عوامل متعددی موفقیت را تحت تأثیر قرار می دهند که مهمترین آنها مسایل مربوط به کار و خانواده می باشند. "کار و خانواده، دو نهاد اجتماعی مهم محسوب می شوند و نخستین لازمه حفظ و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی، عملکرد موزون این دو نهاد است"(رستگار خالد، ۱۳۸۵). اما در برخی موارد به دلیل مسایل و عواملی متعدد این توازن به نفع یکی از این دو بعد به هم خورده و موفقیت را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد. به نظر می رسد که موفقیت از جمله مؤلفه هایی است که اغلب افراد غالباً تعاریف نادرستی از آن دارند و این به دلیل نبودن تعریفی واحد و قابل قبول همگانی است(آقایی و آتش پور، ۱۳۸۴، ص ۱۷). اما به جای تمرکز بر تعریف موفقیت پارکر و کازمایر<sup>۱</sup>(۱۹۹۱) بر ابعاد آن تمرکز نموده که موفقیت را دارای ۶ بُعد شامل دست یابی به ثروت و مقام، موفقیت حرفه ایی، موفقیت شخصی، امنیت، روابط خانوادگی و نیز کمک به جامعه می دانند. گاهی افراد به خاطر دستیابی به هر یک از ابعاد موفقیت ممکن است مشارکت در نقش کاری را به نقش خانوادگی ترجیح دهند و یا بالعکس نقش های خانوادگی را به نقش های شغلی و کاری

<sup>2</sup>. Work – family conflict

<sup>3</sup>. Duxbury & Higgins

<sup>4</sup>. Simon et al

<sup>5</sup>. Eby et al

<sup>6</sup>. Yidirim & Aycan

<sup>1</sup>. Parker & Chuzmmier

دیگر عوامل مؤثر در کاهش تعارض کار- خانواده منتج از منابع کاری و غیر کاری می باشد که در افزایش موفقیت های فردی نقش بسزایی خواهد داشت. در میان منابع غیر کاری حمایت اعضای خانواده و روابط خوب خانوادگی و دوستان (کارلسون، ۲۰۰۴، ون دالن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶) و در بین منابع کاری حمایت سرپرستان و ناظران به عنوان عواملی مهم در تعدیل تعارض کار- خانواده محسوب می شوند (سینامون و ریچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ایلدریم و آیکان، ۲۰۰۵). با توجه به مسایل ذکر شده و از آنجا که کارمندان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی از پر کارترین اقشار جامعه به حساب آمده و بنا به شرایط شغلی خود، گاهی اوقات تمام شبانه روز را بایستی در محل کار و به دور از خانواده خود به سر برند و این مسأله می تواند موجب ایجاد عدم تعادل بین مسئولیت های معمول زندگی و شرایط و مسایل موجود در محیط کار شده و موفقیت آنها را در پاره ای از ابعاد زندگی مختل نماید. از طرفی با نگاهی دقیق و موشکافانه به زندگی این افراد مشاهده می گردد که برخی از آنها از افراد موفق شهرستان نطنز و شاید از موفق ترین آنها از لحاظ امنیت شغلی و حرفه ای و اقتصادی بوده و در کمک به افراد دردمند جامعه سرآمد می باشند که لزوم توجه به این قشر را دو چندان می نماید. این تحقیق درصدد است با بررسی چگونگی روابط موجود بین میزان تعارض کار- خانواده و دلبستگی شغلی با ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز به بررسی توان پیش بینی میزان تعارض کار - خانواده و دلبستگی شغلی براساس ابعاد موفقیت کارکنان مذکور بپردازد و همچنین با ارایه نتایج

سبب ایجاد مشکلاتی در سلامت جسمی و روانی آنها خواهد شد (ابی و همکاران، ۲۰۰۳). از سویی دیگر برخی صاحب نظران این تعارض ها را مثبت می دانند. کارلسون و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی که به اندازه گیری سطح مثبت حیطه کار- خانواده می پردازند، دلبستگی کاری را باعث ایجاد هیجانانگیز مثبت، بالا رفتن میزان مهارت ها و تحصیل دانش و مهارت های جدید و گشایش راه های جدید برای رسیدن به زندگی بهتر می دانند. پیروان این دیدگاه نیز دلایل بسیاری را مطرح نموده اند که در شرایط مختلف منطقی به نظر می رسند (پارکر و کازمایر، ۱۹۹۱، جمال و جمال، ۱۹۸۲، شافر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). از جمله متغیرهای مهم دیگری که با دلبستگی شغلی ارتباط نزدیکی دارند می توان به رضایت و تعهد شغلی اشاره نمود. بیشتر افراد نیمی از ساعات بیداری خویش را در محیط کاری می گذرانند و اگر از شغل خود راضی باشند، شغل شان را دوست خواهند داشت و احساسات و نگرش های مثبتی نسبت به آن نشان می دهند. رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی مطلوب بوده و منجر به جذب و تعالی کارکنان می شود (صفری و همکاران، ۱۳۸۶). گلرکیم در تحقیقی که بر روی رضایت شغلی پرستاران انجام داده آنرا موجب تعهد بیشتر به سازمان و در نتیجه سلامت فیزیکی بهتر فرد و رضایت از زندگی بالاتر وی می داند (به نقل مرادمند، ۱۳۸۲). سازمانها همچنین با دادن پاداشها و ترفیعات مادی و نیز حقوق و دستمزد علاوه بر تأمین رضایت شغلی، می توانند باعث امنیت اقتصادی و آسودگی کارمندان شوند (مقیمی، ۱۳۸۵). حمایت اجتماعی از

<sup>۳</sup> . Van Dalen et al  
<sup>۴</sup> . Cinnamon & Rich

<sup>۱</sup> . Carlson et al  
<sup>۲</sup> . Shaffer et al

پایسلوت بر روی ۲۱ نفر از افراد جامعه آماری اجرا و پس از تعیین ضریب آلفای کرونباخ معادل با ۸۶/۸۱ پایایی آن تأیید شد. این پرسشنامه بر اساس پیشینه نظری و پژوهشی تهیه گردیده و تعداد چهار نفر از صاحب نظران نیز مجدداً روایی آن را تأیید نمودند. در نهایت تعداد شش سؤال از این پرسشنامه حذف گردید. در آزمون اصلاح شده جدید، میزان نمرات آزمودنی ها از این آزمون بین ۱۴ تا ۵۶ در نوسان خواهد بود. به صورتی که عدد ۵۶ بالاترین میزان و عدد ۱۴ کمترین میزان دلبستگی شغلی را نشان می دهد.

ب) پرسشنامه ابعاد موفقیت پارکر و کازمایر. در این پرسشنامه تعریف موفقیت زندگی افراد از دید آنها مورد ارزیابی قرار می گیرد. این پرسشنامه حاوی ۴۲ سؤال می باشد، که ابعاد شش گانه موفقیت را محاسبه می نماید که شامل موارد زیر می باشند: ۱- دست یابی به مقام و ثروت، ۲- کمک به جامعه، ۳- روابط خانوادگی، ۴- موفقیت شخصی، ۵- موفقیت حرفه ای، و ۶- امنیت.

برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه در ابتدا در یک مطالعه مقدماتی ۲۱ نفر از افراد جامعه آماری پرسشنامه را تکمیل نمودند و پس از تعیین ضریب آلفای کرونباخ ابعاد آن به شرح زیر تعیین گردید: آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس های مقام و ثروت معادل ۰/۷۳، ارتباط خانوادگی ۰/۷۵، کمک به جامعه ۰/۷۶، موفقیت شخصی ۰/۸۰، برای موفقیت حرفه ای ۰/۶۸ و امنیت ۰/۶۳ به دست آمد. پس از تعیین آلفای کرونباخ شش سؤال پرسشنامه مذکور حذف گردید. برای ارزیابی ارتباط خانوادگی ۵ سؤال پرسشنامه (مثال: یک پدر یا مادر خوب باشم). جهت موفقیت شخصی ۸ سؤال (مثال: داشتن احساس لیاقت شخصی). برای

علمی در این مورد نقشی کاربردی در زمینه کنترل مناسب تعارض کار- خانواده و نیز دلبستگی شغلی و همچنین موفقیت شاغلین در امر بهداشت و درمان داشته باشد. بر این اساس فرضیه های زیر را مورد آزمون قرار می دهد:

۱) براساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز می توان تعارض کار- خانواده را در آنها پیش بینی نمود.

۲) براساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز می توان دلبستگی شغلی را در آنها پیش بینی نمود.

### روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۳۰ نفر کارمندان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز در پایان سال ۱۳۸۸ تشکیل داده اند. از این تعداد، ۱۸۱ نفر از آنها بر اساس جدول کوهن (۲۰۰۱)، به نقل از حسن زاده، (۱۳۸۷) به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. این افراد چون به صورت تصادفی انتخاب شدند، از کلیه قسمت های بهداشتی، درمانی، اداری و خدماتی بودند. میانگین سنی کارمندان ۳۴ سال و میزان متوسط سابقه سنی آنها ۱۱ سال می باشد.

ابزار پژوهش. از سه ابزار زیر در تحقیق استفاده شد:

الف) پرسشنامه دلبستگی شغلی توماس لاداهل و کجنر. این ابزار مدت زمانی که فرد با شغل خود سپری می کند را مشخص می سازد و دارای ۲۰ سؤال بوده و دارای چهار طیف از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می باشد (بطور مثال: من فعالیت های دیگری دارم که از کارم در سازمان مهم تر است). با توجه به عدم هنجاریابی قبلی، این پرسشنامه به طور

نفر از متخصصان تأیید نمودند. ضریب همبستگی بین نظرات داوران معادل ۰/۹۶ محاسبه شد.

**شیوه اجرا.** در این پژوهش پرسشنامه‌ها توسط محقق در اختیار افراد منتخب گذاشته شد تا طبق راهنمای پاسخ‌گویی، در پاسخ به هر یک از سؤال‌ها نظر و احساس خویش را بیان کنند. در این پرسشنامه‌ها از کارمندان خواسته شده بود که نظرات خود را بدون هیچگونه سوگیری و با توجه به ذهنیت قبلی خویش پاسخ دهند، از آنجا که هیچ پاسخ درست و غلطی وجود نداشت. بنابراین از آنان خواسته شده بود که نظر خویش در مورد هر عبارت را با زدن علامت و بطور صادقانه بیان نمایند. به انتخاب شده گان اطمینان داده شد که پاسخ آنها با حفظ مراتب راز داری و بصورت کاملاً محرمانه مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. پرسشنامه‌ها پس از یک هفته جمع‌آوری شدند.

**تحلیل آماری.** اطلاعات جمع‌آوری شده به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی فرضیه‌ها، و با توجه به ساختار آنها و نوع همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شده است. ضریب همبستگی رگرسیون، یک روش آماری برای پیش‌بینی مقادیر یک یا چند متغیر از مجموعه‌ای از مقادیر متغیرهای پیش‌بینی کننده است.

#### یافته‌ها

**فرضیه اول:** بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز می‌توان تعارض کار-خانواده را در آنها پیش‌بینی نمود.

موفقیت حرفه‌ای ۴ سؤال (مثال: مورد قبول واقع شدن در کار). جهت ارزیابی امنیت ۴ سؤال (مثال: داشتن امنیت شغلی بلند مدت). برای ارزیابی مقام و ثروت ۸ سؤال (مثال: داشتن درآمد بالا و به دست آوردن مزایا) و جهت ارزیابی کمک به جامعه (مثال: توانایی کمک، یاری، مشاوره و حمایت دیگران) نیز ۸ سؤال در نظر گرفته شد. دامنه نمرات برای هر سؤال در هر ۶ بعد مذکور بین ۰-۵ می‌باشد. پاسخ‌های سؤال‌های مقیاس پنج‌گزینه‌ای و بین دو طیف از "هرگز مهم نیست" تا "همیشه مهم است" در نظر گرفته شده‌اند.

**ج) پرسشنامه محقق ساخته تعارض کار-خانواده.** این پرسشنامه توسط محقق و زیر نظر استادان و با توجه به حیطه کاری و عملکردی پرسنل شاغل در مراکز بهداشت و درمانی از ترکیب سه پرسشنامه الف) مقیاس تعارض بین نقشی، تداخل شغلی- غیر شغلی اودریکسول، الگین، هیلدیریح (۱۹۹۲)، ب) مقیاس تعارض کار-خانواده گریگوری، کی استیفنز و استیون ام سامر (۱۹۹۶) و ج) مقیاس فشار نقش‌های شغلی-خانوادگی بوهن، ویورزولانگ (۱۹۸۱)، به نقل از رستگار خالد، (۱۳۸۵) ساخته شد. این پرسشنامه نیز بر روی ۲۱ نفر از افراد جامعه آماری به صورت مقدماتی اجرا و ضریب آلفای کرونباخ آن معادل ۰/۹۵ محاسبه شد که بسیار مناسب بود. طیف پاسخ‌ها در این پرسشنامه بین "همیشه" تا "هیچگاه" می‌باشد (مثال: بین وقت کاری و خانوادگی من تعادل خوبی وجود ندارد) و میزان نمرات هر آزمودنی بین ۱۵۰-۳۰ در نوسان می‌باشد. ۱۵۰ بالاترین میزان تعارض و ۳۰ کمترین میزان را مشخص می‌سازد. روایی آن را نیز چهار

جدول شماره ۱. ضرایب همبستگی چندگانه بین ابعاد موفقیت با تعارض کار- خانواده (رگرسیون گام به گام)

الگو	ضریب همبستگی چند گانه	مجذور ضریب همبستگی چند گانه	ضریب همبستگی چند گانه تعدیل شده	خطای استاندارد
۱- مقام و ثروت	-۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۰۴	۱۹/۹۵
۲- موفقیت شخصی	۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۰۶	۱۹/۷۳

همبستگی معادل ۰/۲۲- و بعد موفقیت شخصی با ضریب همبستگی معادل ۰/۲۷ توانسته اند پیش بینی کننده مناسبی برای تعارض کار- خانواده کارکنان باشند. نتایج کامل تر در جدول شماره ۲ ارائه شده اند.

در جدول شماره ۱ مشاهده می شود که بر اساس تحلیل رگرسیون گام به گام از بین کلیه ابعاد شش گانه موفقیت (شامل دست یابی به مقام و ثروت، کمک به جامعه، روابط خانوادگی، موفقیت شخصی، موفقیت حرفه ای و امنیت) تنها دو بعد مقام و ثروت با ضریب

جدول شماره ۲. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی تعارض کار- خانواده براساس ابعاد موفقیت

الگو	ابعاد موفقیت	ضرایب استاندارد			معنی دار
		ضریب بتا	خطای استاندارد	ضریب بتا	
۱	مقدار ثابت	-	۶/۸۴۷	۱۱۳/۹۰۵	* /۰۰۰۰
	مقام و ثروت	-۰/۲۲	۱/۹۰	-۵/۹۲	* /۰۰۰۲
۲	مقدار ثابت	-	۱۳/۴۱	۸۸/۰۰۷	* /۰۰۰۰
	مقام و ثروت	-۰/۳۰	۲/۰۷۳	-۷/۸۶۸	* /۰۰۰۰
	موفقیت شخصی	۰/۱۷	۳/۱۹	۷/۱۳	* /۰۰۰۲

ای مثبت با تعارض کار- خانواده را نشان داده است. بنابراین براساس رگرسیون گام به گام معادله پیش بینی تعارض کار- خانواده طبق ابعاد موفقیت به صورت زیر خواهد بود:

در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود که بعد دست یابی به مقام و ثروت با ضریب استاندارد معادل ۰/۳۰- رابطه معنی داری با تعارض کار- خانواده داشته و پس از آن موفقیت شخصی با ضریبی معادل ۰/۱۷+ رابطه

$$۸۸/۰۰۷ + (ثروت و مقام) ۷/۸۶۸ - (موفقیت شخصی) ۷/۱۳ = تعارض کار- خانواده$$

فرضیه دوم: بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز می توان دلبستگی شغلی را در آنها پیش بینی نمود.

جدول شماره ۳. ضرایب همبستگی چندگانه بین ابعاد موفقیت با دلبستگی شغلی (رگرسیون گام به گام)

مدل	ضریب رگرسیون چند گانه	مجذور ضریب همبستگی چند گانه	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد
۱- کمک به جامعه	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۰۲	۴/۷۲
۲- موفقیت شخصی	-۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۰۴	۴/۶۷

گردند، بعد کمک به جامعه با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۱۶ و بعد موفقیت شخصی نیز با ضریب همبستگی

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۳ نشان می دهند که اگر ابعاد موفقیت یکی یکی وارد معادله

۰/۲۳- توانسته اند به عنوان دو متغیر مناسب جهت پیش بینی دلبستگی شغلی وارد معادله گردند. نتایج کامل تر در جدول شماره ۴ ارائه شده اند.

جدول شماره ۴. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون گام به گام پیش بینی دلبستگی شغلی براساس ابعاد موفقیت

مدل	ابعاد موفقیت	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی دار
		خطای	ضریب بتا			
۱	عدد ثابت	۲/۳۷	۳۰/۹۳	-	۱۳/۰۲	* ۰/۰۰۰
	کمک به جامعه	۰/۵۴	۱/۲۱	۰/۱۶	۲/۲۳	* ۰/۰۰۲
۲	عدد ثابت	۳/۱۹	۳۵/۷۵۱	-	۱۱/۱۸	* ۰/۰۰۰
	کمک به جامعه	۰/۶۹	۲/۱۹	۰/۲۹	۳/۱۵	* ۰/۰۰۲
	موفقیت شخصی	۰/۸۸	-۱/۹۷	-۰/۲۰	-۲/۲۲	* ۰/۰۰۲

اند. یعنی هر چه موفقیت شخصی بیشتر، دلبستگی شغلی کارمندان کمتر و هر چه کمک به جامعه در آنها بیشتر بوده، دلبستگی شغلی آنها بیشتر شده است. معادله پیش بینی دلبستگی شغلی براساس ابعاد موفقیت در رگرسیون گام به گام به صورت زیر خواهد بود:

$$۳۰/۹۳ + (موفقیت شخصی) - ۱/۹۷ - (کمک به جامعه) ۲/۱۹ = دلبستگی شغلی$$

بر اساس یافته های جدول شماره ۴ می توان گفت دو بعد کمک به جامعه با ضریب رگرسیون معادل ۰/۲۹ و موفقیت شخصی با ضریب معادل ۰/۲۰- به ترتیب روابطی مثبت و منفی با دلبستگی شغلی داشته

### بحث و نتیجه گیری

سیمون و همکاران (۲۰۰۴) و همچنین ابی و همکاران (۲۰۰۳) گزارش نموده اند همخوان و با آنچه پارکر و کازمایر (۱۹۹۱)، جمال و جمال (۱۹۸۲)، شافر و همکاران (۲۰۰۱) نا همخوان می باشد. به نظر می رسد افرادی که به دنبال موفقیت فردی خود بوده اند، توانسته اند با تأمین نیازهای مالی و اجتماعی خود، بیشتر به خانواده خود اهمیت داده و آنها را راضی تر نموده اند. عموماً وقتی فرد موفقیت شخصی خود را دنبال کند، می تواند بیشتر و سریع تر به نیازهای خانوادگی در زمینه های رفاهی بپردازد. نیاز کمتر به اشتغال همسر، استفاده از مؤسسات و نهاد های مختلف در انجام وظایف مرتبط با فرزندان

یافته های تحقیق بر این دلالت دارند که هرچه دست یابی به مقام و ثروت بیشتر باشد می توان پیش بینی نمود که کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز کمتر دچار تعارض کار- خانواده شده اند و هرچه در بعد کمک به جامعه این کارکنان در سطح بالاتری موفق بوده اند متأسفانه تعارض کار - خانواده بیشتری را تجربه نموده اند. به نظر می رسد افرادی که بیشتر خود را وقف کار و کمک به مردم نموده اند متأسفانه مشکلات بیشتری را در خانواده متحمل می گردند و جالب تر آنکه افرادی که به فکر موفقیت فردی خود بوده اند، تعارض کمتری را در رابطه با کار و خانواده خود داشته اند. این یافته با آنچه

(مانند مدارس و مهد کودک های مناسب) نیاز کمتر به انجام اضافه کاری و شرایط بهتر اجتماعی از عوامل دیگری هستند که در این زمینه نقش مهمی را می توانند ایفا نمایند. یافته دیگر تحقیق می تواند در گشودن زاویه دید بهتر در این زمینه کمک کننده باشد. نتایج تحقیق نشان دادند که همین افرادی که بیشتر به فکر موفقیت شخصی خود بوده اند، کمتر به شغل خود دلبسته می باشند. این امکان وجود دارد که یا به علت دلبستگی کمتر به شغل خود به سایر حوزه های موفقیت در زمینه شخصی روی آورده اند و یا اینکه جاذبه های بیشتر در حوزه های فردی آنها را به سوی دیگر رانده است، هر چند نقش متغیرهای شخصیتی نیز در این زمینه قابل تأمل خواهد بود. اما وقتی به دسته دوم کارکنان توجه کنیم متوجه می شویم که نتیجه اساسی تری به دست آمده است، مبنی بر اینکه افرادی که صادفانه در کمک به افراد جامعه سرمایه گذاری نموده اند، متأسفانه تعارضات کار- خانواده و متعاقب آن مشکلات خانوادگی بیشتری را تجربه می نمایند. این مسأله از آن جهت قابل تأمل است که این مسایل می توانند آثار نامطلوبی در تربیت فرزندان داشته باشند. از آنجا که این کارکنان صادق مطابق با یافته های این تحقیق از دلبستگی شغلی بالاتری هم برخوردارند، می توان گفت افرادی هستند که به شغل خود در شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز دلبستگی دارند و در جهت کمک به جامعه کوشا و موفق هستند. اما همین کارکنان ارزشمند در کمال تأسف بیشتر متضرر می گردند. بر اساس پیشینه ای که ذکر شد، نقش حمایتی مدیران و سرپرستان، عامل اساسی در کاهش این تعارضات محسوب خواهد شد (سینامون و ریچ، ۲۰۰۵). از این نظر توجه مسئولان به این نکته جلب می گردد که آنها می توانند با شناسایی و کمک به رفع نیازهای این

قشر ارزشمند آنها را در کمک به جامعه و رفع مشکلات موجود در خانواده هایشان از یک سو و کمک به سازمان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز از سویی دیگر یاری نمایند.

#### منابع

- آقایی، اصغر و آتش پور، حمید. (۱۳۸۴). *روانشناسی موفق زیستن*. چاپ اول. تهران: محبان.
- امیرسالاری، یعقوب. (۱۳۸۴). *رابطه بین تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی دبیران دوره دبیرستان فیروز آباد فارس*. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، رشته مشاوره خانواده. دانشگاه اصفهان.
- حسن زاده، رمضان. (۱۳۸۷). *روشهای آماری در علوم رفتاری*. چاپ ششم. تهران: ساوالان.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۳). *بررسی تعارض نقش های شغلی- خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن*. دانشور، شماره ۴، صص ۳۵-۴۸.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*. چاپ اول. تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- شعاری نژاد، علی اکبر. (۱۳۷۹). *روانشناسی رشد (۲)*. نوجوانی و بلوغ. تهران: پیام نور.
- صفری، حبیب الله و جندقی، جعفر و عبدالله پور، ابوالفضل. (۱۳۸۶). *میزان رضایت شغلی بهورزان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان*. فصلنامه بهورز، ۲، تابستان ۱۳۸۶
- مرادمند، مهناز. (۱۳۸۲). *بررسی تأثیر آموزش شناختی بر افزایش رضایت از زندگی همسران نظامیان ساکن در پایگاه شهید بابایی اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد



- Jamal, M., & Jamal, S.M. (1982). **Work and non work experiences of employees fixed and rotating shifts: An empirical assessment.** Journal of Vocational Behavior, 20,282-293.
- Parker, Barbara & Chuzmmier, H, Leonard. (1991). **motivation need and their relationship to life success.** Journal of Management, 10, 327- 332.
- Shaffer, M .A, Harrison, D.A, Gilley, K.M, & Luke, D.M. (2001). **Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, Support and commitment.** Journal of management, 27,99-121.
- Simon, M .Kummerling .A. & Hosselhorn, H.M. (2004). **Work home conflict in the European nursing profession.** Journal of occupational Environmental Health, 10, 384-391.
- Van Dalen, G & Willemsen, Tineke & Sanders, Karin. (2006). **Reducing work-family conflict through different sources of social support.** Journal of Vocational Behavior, 69, 462-476.
- Yiidirim, Dilek & Aycan, Zeynep. (2005). **Nurses work-demands and work –family conflict; a questionnaire survey.** International journal of nursing studies.1-12.
- چاپ نشده روانشناسی عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- مقیمی، محمد. (۱۳۸۵). **سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی.** چاپ چهارم. تهران: ترمه.
- Carlson, D, s., & Kacmer, K.M., & Gozywat .G.G. (2004). **Measuring the Positive side of the work-family interface Development &validation of Work-family enrichment scale.** Journal Vocational Behavior, 68,131,164.
- Cinnamon, R, Gali & Rich, Israel. (2005). **Work - family conflict among Female Teachers.** Teaching and Teacher Education.21, 365-378.
- Duxbury, Linda Elizabeth, & Higgins, Ch. A. (1991). **Gender difference in work-family conflict.** Journal of Applied Psychology, Vol, 76, No, 1, P60
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1992). **Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional –career man.**J.Organ.Behav.13, 389-411.
- Eby, T. Lillian. & Cosper, J. Wendy. & Lockwood. Anyie. & Bordeaux, & Brinle,Andi. (2003). **monograph work & family research in IO/ content Analysis & review of the literature (1980-2002).** Journal of Vocational Behavior.66,124-197.

Quarterly Journal of Educational Psychology  
Islamic Azad University Tonekabon Branch  
Vol. 1, No. 3, autumn 2010, No 3

## The predict of work-family conflict and job attachment from success dimensions among employees of Natanz Medical Hygiene Network

Manouchehr. Kamkar\*<sup>1</sup>, Elham. Madani<sup>2</sup>

1)Assistant professor. Islamic Azad University. Khorasgan Branch

2)M.A General psychology, IAU. Khorasgan Branch

\*Corresponding author: mkamkar@khuif.ac.ir

### Abstract

The purpose of this study was to predict work-family conflict and job attachment from success dimensions in Natanz. 181 employees were selected randomly and Thomas Landel & Kejner job attachment questionnaire, Parker & Chuzmmier success dimensions, and a researcher made questionnaire were administered among them. The present study is correlation research. The results of step by step multivariate regression show that among six success dimensions only wealth and position success dimension has negative ( $p < 0.001$ ) and personal success dimension has positive significant predictive power ( $p < 0.05$ ) for prediction or work-family conflicts. Also results shows the socially help success dimension has positive significant predictive power ( $p < 0.001$ ), and the personal success dimension has negative significant predictive power ( $p < 0.05$ ) for job attachment.

**Keywords:** Work-family conflict. Job attachment. Success dimensions. Personal success. Socially success