

- وصال مقاله: ۹۷/۱/۱۴
- اصلاع نهایی: ۹۷/۳/۱۰
- پذیرش نهایی: ۹۷/۳/۱۰

## نقش تعارض در کار و زندگی شخصی افراد با شیفت کاری در گردش مورد مطالعه بیمارستان‌های خاتم الانبیاء شاهرود و حضرت فاطمه میاندوآب

محسن محمدیان‌ساروی<sup>۱</sup>/شادان وهابزاده<sup>۲</sup>

چکیده

**مقدمه:** تعارض کار - خانواده، که با عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی از آن نام برده می‌شود، از فشارهای ناشی از ناسازگاری نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید. پژوهش حاضر با هدف بررسی تعارض میان کار و زندگی شخصی افراد با ساعات کاری در گردش صورت گرفته است.

**روش پژوهش:** بنابراین از لحاظ ماهیت روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد بر این اساس برای سنجش مفاهیم پژوهش، پرسشنامه استاندارد تعارض کار و زندگی مورد استفاده قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه مذکور به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته که مقدار آن 0.838 و در سطح مطلوب می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون تک نمونه‌ای t در نرم‌افزار spss21 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** حاکی از میزان بالای تعارض میان کار و زندگی شخصی در افراد با شیفت کاری در گردش می‌باشد بطوری که عامل تعارض زمانی کار و زندگی شخصی با میانگین ۱۵/۹۳ بیشترین میزان تعارض و متغیر تعارض بر پایه تنش یا فشار با میانگین ۱۵/۶۳ در رتبه دوم و در نهایت عامل تعارض بر پایه رفتار با میانگین ۱۴/۸۷ رتبه سوم را در بروز تعارضات کار و زندگی به خود اختصاص داده اند.

**نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود دوره‌های مدیریت زمان و مدیریت استرس از سوی سازمان به کارکنان ارائه شود. همچنین می‌توان با در نظر گرفتن پاداش‌های مادی و معنوی، توجه به سلامت کارکنان و حمایت از آنان میزان تعهد و رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

**کلید واژه‌ها:** تعارض کار و زندگی، تعارض بر پایه زمان، بر پایه تنش یا فشار، بر پایه رفتار، بیمارستان.

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: [mo.dian@yahoo.com](mailto:mo.dian@yahoo.com)

۲- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

جوانب زندگی را فرا گرفته‌اند و از سویی نیروی کار، یعنی بخشی از جمعیت بالغ کشور، بیش از نیمی از ساعات روز خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. نیروی انسانی بزرگترین سرمایه‌ی هر سازمانی است؛ لذا توجه به روحیات و شناخت نگرش‌های آنها در سازمان بسیار ضروری است. تعارض کار - خانواده که از مهم‌ترین تعارضات بین نقشی افراد شاغل است، تأثیری اساسی در کاهش رضایت زندگی کاری کارکنان داشته و برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد. تعارض کار - خانواده کاهش تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی را در پی دارد [۳]. سرانجام، رشد گسترده زندگی کاری در جهان مدرن، پژوهش درباره تعارضات کار - خانواده را ضروری ساخته است [۴]. مطالعات نشان می‌دهد که تعارض کار - زندگی نگرانی مهمی برای افراد و سازمان‌ها می‌باشد، چرا که تعارض کار - زندگی به کاهش رضایت‌مندی در خانواده و ترک کار منجر می‌شود. محققان هزینه‌های ناشی از تعارضات کار و خانواده را که ناشی از تقاضاهای بالای محیط‌های کار و خانواده است برای افراد و جامعه در حد بسیار بالا ارزیابی کرده‌اند [۵]. تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی مانند: رضایت از کار، میل به ماندن در شغل و تعهد شغلی ارتباط دارد و وجود آن علاوه بر اینکه تأثیرات مخرب بر نگرش‌های شغلی و عملکرد کارکنان در محیط کار دارد، سلامت فردی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آنها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعارض کار - زندگی شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار - زندگی منجر به تعارض دو طرفه بین کار و زندگی می‌شود. یکی از عواملی که تعارض بین کار و زندگی بر آن تأثیر بسیاری می‌گذارد رضایت شغلی است. تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که افراد آن رضایت شغلی دارند در مقابل مسئولیت‌های شغلی احساس تعهد داشته و از لحاظ بهره‌وری و کارایی در سطح بالایی قرار دارند. رضایت شغلی شامل

مطالعات انجام شده در سال‌های اخیر در کشورمان حاکی از توجه به مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان است. به نحوی که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری که توسط رهبر انقلاب در تاریخ ۸۹/۱/۳۱ به رؤسای قوای سه‌گانه، رییس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رییس ستاد کل نیروهای مسلح، ابلاغ شده است نیز به ضرورت ایجاد این توازن پرداخته و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد کرده است. (پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام) اشاره مستقیم به این مسئله در کنار سیاست‌هایی مانند «دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق بکارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزش‌های اسلامی» نشان از توجه به اهمیت این موضوع در دیدگاه مدیریت کلان کشورمان دارد. در سال‌های اخیر نرخ مشارکت زنان در ایران نیز به دلایل متعددی مانند افزایش سطح تحصیلات، کاهش بعد خانوار، افزایش میانگین سن ازدواج، پایین بودن قدرت خرید دستمزد مردان در تأمین استانداردهای رو به افزایش زندگی، تغییر نگرش مردان درباره حضور زنان در بازار کار، گسترش مراکز نگهداری از کودکان و سالمندان و توسعه مشاغل پاره‌وقت و مشارکتی، افزایش یافته است [۶]. با توجه به این روند و در نظر گرفتن اهمیت و نقش جایگاه زنان در خانواده، برای بهره‌گیری سازمان‌ها از توان زنان و تسهیل شرایط حضور ایشان در عرصه‌های اجتماعی، بایستی تدابیر لازم صورت پذیرد. بدین منظور مطالعات و تلاش‌های زیادی برای ایجاد روش‌هایی به منظور ایجاد تعادل بین زمان کار و زمان لازم برای رسیدگی به خانواده صورت گرفته است؛ چراکه با تغییر شرایط جوامع، نیاز به فعالیت افراد خانواده (زنان و مردان) بیشتر شده است و به‌طور هم‌زمان نیاز هر یک از آنها برای صرف وقت در امور خانوادگی نیز افزایش یافته است [۲]. امروزه سازمان‌ها در زندگی انسان معاصر نقشی اساسی ایفا می‌کنند؛ چرا که سازمان‌ها همه

زمانی که فرد، به رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تضاد مبتنی بر رفتار خواهد شد؛ بر این اساس، افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود، از انعطاف‌پذیری کمتری برخوردارند، احتمالاً تضاد بین نقشی بیشتری را تجربه می‌کنند. ناسازگاری نقش‌ها اغلب نتیجه این سه نوع از تعارض است. گرین هاوس تعارض کار خانواده را شکلی از تعارض بین نقشی تعریف می‌کند که در آن، فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود این پدیده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواسته‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی اش ناهمخوانی احساس می‌کند که این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشم‌گیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد. بنابراین تعارض میان کار و خانواده، وقتی به وجود می‌آید که کارکنان دریابند نقش‌های آنان در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند. امروزه شاید برای هر کسی تعادل در کار و زندگی معنی خاصی داشته باشد و شاید فردا برای دیگران مفهومی دیگر؛ ولی آنچه مهم است، این که لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیاندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند، چرا که بی توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی خواهد. بر اساس یکی از پژوهش‌های انجام شده ارزش شغلی و حمایت سازمانی و حمایت‌های مافوق فاکتورهای اثرگذار و درآمد، فاکتور بی‌تأثیر در تعادل کار - زندگی کارکنان هستند [۸]. کار انعطاف‌پذیر، منظم و دورکاری بر رضایت شغلی و تعادل کار - زندگی اثر مثبت دارند [۹]. هم‌چنین توقع ساعات کار زیاد و عدم امنیت شغلی در میزان رضایت کارکنان از تعادل کار - خانواده اثر منفی دارد. تضاد کار و خانواده در ارتباطات آنها اثرگذار است. حمایت اجتماعی و کنترل شغلی نیز دارای

واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجش فرد نسبت به شغلش می‌باشد. به همین دلیل امروزه سازمان‌ها برای رضایت بیشتر کارکنان خود و کاهش تعارضات آنها تلاش می‌کنند. گسترش روزافزون توجه به تعارضات بین نقشی، از توسعه‌ی اهمیت نیروی انسانی ناشی می‌شود، در طول یک قرن و نیم گذشته بخش عمده‌ای از موفقیت‌های کشورهای پیشرفته مرهون تحول این نیرو بوده است [۶]. کسانی که با سطوح بالایی از تعارض کار - خانواده مواجه‌اند، احتمال بیشتری دارد که به دلیل ناتوانی در انجام دادن مناسب و کامل تقاضاهای نقش کاری خود از دریافت پادشاهای مرتبط با کار نظیر ترفیع و حقوق محروم شوند، به همین دلیل انتظار می‌رود که سطوح بالای تعارض کار - خانواده با ناخشنودی از کار توأم گردد [۷]. بر این اساس ۳ نوع تعارض را می‌توان مشخص کرد:

تعارض بر پایه زمان، وقتی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه مثل کار به دلیل روبرو شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل زندگی اختلال ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر به دلیل اختصاص فیزیکی یا ذهنی فرد به یک نقش پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را ناممکن ساخته و باعث برخورد یک نقش با نقش‌های دیگر فرد می‌گردد. تعارض بر پایه تنش یا فشار، زمانی که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل کاهش یابد، رخ می‌نماید. مثل خستگی حین کار به دنبال بی‌خوابی و یا مراقبت از کودک و مسئولیت‌های منزل. این محرک‌ها در قلمرو هریک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهای فیزیکی و روانی نظیر تنش، اضطراب، خستگی و تند خویی را پدید می‌آورند که برآوردن انتظارات نقش دیگر را دشوار می‌سازد. تعارض بر پایه رفتار، مشکلات رفتاری که در نتیجه جابجایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود. در این نوع تضاد، الگوهایی ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتاری از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی تضاد داشته باشد.

شغلی و نیز، عدم رضایت خانوادگی خواهد بود. به صورتی که حتی می‌تواند منجر به افسردگی، اضطراب، بد خلقی و بد اخلاقی با همسر و فرزندان، انجام ضعیف وظایف نقش والدینی، همسری و حتی گاهی سبب ایجاد مشکلاتی در سلامت جسمی و روانی آنها خواهد شد. از سویی دیگر برخی صاحب نظران این تعارض‌ها را مثبت می‌دانند. پیش بینی تعارض کار - خانواده و دل‌بستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز انجام شد که نتایج این تحقیق نشان داد که از بین ابعاد شش گانه موفقیت (شامل دست‌یابی به مقام و ثروت، کمک به جامعه، روابط خانوادگی، موفقیت شخصی، موفقیت حرفه‌ای و امنیت) بعد دست‌یابی به مقام و ثروت به طور منفی و بعد موفقیت شخصی و معنی‌دار توانستند به صورت مثبت و معنی‌دار تعارض کار - خانواده کارکنان را پیش‌بینی نمایند [۱۹]. هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین نقش تعارض در کار و زندگی شخصی در میان کارکنان با شیفت کاری در گردش می‌باشد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت در دسته پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می‌باشد.

روش گردآوری اطلاعات نیز به صورت ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای (برای شناسایی و تعریف متغیرهای پژوهش) و روش میدانی (پرسشنامه) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران و سرپرست‌های بخش‌های مختلف و پزشکان بیمارستان‌های خاتم الانبیاء شاهرود و بیمارستان حضرت فاطمه میاندوآب می‌باشند که مجموعاً ۱۳۶ (۶۴ نفر بیمارستان اول و ۷۲ نفر بیمارستان دوم) نفر واجد شرایط شرکت در پژوهش بوده و حجم نمونه نیز بر طبق جدول مرگان ۱۱۵ (مجموع ۵۶ و ۵۹ نفر بر اساس جدول مرگان) بدست آمده است. نحوه نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده بوده است. قلمرو

اثر مثبت بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی کارکنان می‌باشد [۱۰]. افزایش انعطاف‌پذیری برای کارکنان دارای ساعات کاری نامنظم مفید است. ساعات کاری نامنظم بدون انعطاف‌پذیری موجب افزایش بیماری و غیبت در کارکنان می‌گردد [۱۲]. کارکنان پاره وقت نسبت به کارکنان تمام وقت رضایت بیشتری از تعادل کار - خانواده دارند [۱۱]. آگاهی مدیران پایه از سیاست‌ها و برنامه‌های تعادل - کار زندگی بر تصمیمات و رفتار آن‌ها در ایجاد تعادل کار - زندگی اثر گذار است. همچنین تصمیمات مدیران پایه در این زمینه تحت تأثیر تجربه و استفاده شخصی آنها از چنین برنامه‌هایی است [۱۳]. استرس نقش مهمی در تعادل کار زندگی ایفا می‌کند. همچنین ارتباط بین محل کنترل (درونی یا بیرونی)، میزان استرس و تقابل زندگی شخصی با کار و کار با زندگی شخصی در زنان و مردان مشابه است [۱۴]. زنان برای برقراری تعادل میان کار و زندگی خانوادگی به علت نداشتن زمان، عدم همکاری همسر در کارهای مربوط به خانه و تعصبات جنسیتی که هنوز در محیط کار وجود دارد، با مشکل بیشتری مواجه هستند [۱۵]. انتظارات فردی و اجتماعی از کار مردان و نقش آنها در خانواده و ارتباطات شان باعث پیچیده‌تر شدن مسئله تعادل کار - زندگی می‌شود. همچنین توقعات اجتماعی از مردان به عنوان تأمین کننده مالی خانواده موجب ساعات کاری بیشتر مردان جهت برآوردن این گونه انتظارات می‌شود. به علاوه چون مردان نیز تمایل به گذراندن ساعات بیشتری در خانه و کنار خانواده دارند، این امر موجب افزایش میزان استرس آنها می‌شود [۱۶]. اگرچه مردان با تضاد کار - زندگی بیشتری مواجه هستند، اما دیدگاه آنها به کار به عنوان اجبار و راهی برای تأمین و حمایت از خانواده موجب کم رنگ‌تر شدن اثر منفی تضاد کار - زندگی می‌شود [۱۷، ۱۸]. در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که کارمندانی که موفق به کسب مسئولیت‌های بالا شده‌اند، 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

بر طبق آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برابر ۱,۱۱۰ و مقدار Sig برابر ۰,۱۷۰ می‌باشد که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها می‌باشد (مقدار Sig بالای ۰,۰۵ است). بر این اساس در تحلیل استنباطی، با توجه به این که داده‌های گردآوری شده نرمال بوده، مستلزم بکارگیری آزمون‌های پارامتریک در تحلیل استنباطی می‌باشند. با استفاده از آزمون t تک عاملی ابتدا میزان تعارض بین کار و زندگی شخصی شرکت‌کنندگان در پژوهش سنجیده شده و سپس با مقایسه میانگین و واریانس‌های بدست آمده، میزان تعارض هر کدام از سه بخش (تعارض زمان، فشار و تنش، رفتاری) با یکدیگر مقایسه شده است.

آزمون سوال اول پژوهش: میزان تعارض بر پایه زمان، کار در مقابل زندگی در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه زمان کار در مقابل زندگی را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون t داریم ۲,۰۱۶ و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر ۰,۰۳۱ می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_0$  و پذیرش فرض  $H_1$  می‌باشد که بیان‌کننده میزان بالای تعارض بر پایه زمان کار در مقابل زندگی می‌باشد. آزمون سوال دوم پژوهش: میزان تعارض بر پایه زمان، زندگی در مقابل کار در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه زمان زندگی در مقابل کار را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون t داریم (جدول ۲) آماره آزمون t برابر ۱,۶۱- و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر 0.00 می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_1$  و پذیرش فرض  $H_0$  می‌باشد که بیان‌کننده بالا نبودن تعارض بر پایه زمان زندگی در مقابل کار می‌باشد. (جدول ۲) آزمون سوال سوم پژوهش: میزان تعارض بر پایه تنش یا فشار، کار در مقابل زندگی در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه تنش یا فشار، کار در مقابل زندگی را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر

موضوعی پژوهش شامل مفاهیم رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد. قلمرو زمانی آن زمستان سال ۱۳۹۵ و قلمرو مکانی آن نیز دو بیمارستان مذکور مورد مطالعه قرار گرفته است. برای جمع‌آوری داده‌ها و تایید فرضیات پژوهش از پرسشنامه استاندارد تعارض کار و زندگی مورد استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر با طیف لیکرت تنظیم شده است. همچنین برای تعیین پایایی ابزار (قابلیت اعتماد ابزار) ابتدا ۳۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری پژوهش توزیع و پس از اندازه‌گیری آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS۲۱ مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر ۰,۸۳۸ بدست آمده که مقدار آلفای بالای ۰,۷ تایید قابلیت اعتماد ابزار را نشان می‌دهد. همچنین بیمارستان صد تخت‌خوابی خاتم الانبیاء شاهرود وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود در سال ۱۳۷۹ فعالیت خود را آغاز کرده است. این بیمارستان در سال‌های اخیر گسترش پیدا کرده و قابل استفاده عموم می‌باشد. این بیمارستان زیر نظر دانشگاه آزاد شاهرود اداره می‌شود. بیمارستان ۱۵۰ تخت‌خوابی حضرت فاطمه شهرستان میاندوآب در سال ۱۳۸۰ در زمینی به مساحت ۷۶۰۰۰ متر مربع افتتاح و دارای بخش‌های درمانی متعددی بوده و زیر نظر شبکه بهداشت و درمان شهرستان میاندوآب اداره می‌شود.

## یافته‌ها

از تعداد ۱۱۵ نمونه شرکت‌کننده در پژوهش از دو بیمارستان مورد نظر تعداد ۶۹ نفر زن و ۴۶ نفر مرد بوده‌اند. در این بخش به بررسی سوالات و اهداف مطرح شده توسط آزمون‌های آماری پرداخته و با استفاده از تحلیل آماری یافته‌ها در مورد صحت ادعاهای پژوهش قضاوت شده است. قبل از بررسی سوالات لازم است نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های پژوهش توسط آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در نرم‌افزار Spss 21 بررسی شود. برای متغیر تعارض بین کار و زندگی شخصی، اگر فرض نرمال بودن داده‌ها  $H_0$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_1$  در نظر بگیریم

مقابل کار می‌باشد. بررسی سوال اصلی پژوهش: تعارض میان کار و زندگی شخصی در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بین کار و زندگی شخصی را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون  $t$  داریم. (جدول ۵) آماره آزمون  $t$  برابر  $۳,۰۸۸$  و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر  $۰,۰۰۳$  می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_0$  و پذیرش فرض  $H_1$  می‌باشد که بیان‌کننده میزان بالای تعارض بین کار و زندگی شخصی افراد شرکت‌کننده در پژوهش می‌باشد. باتوجه به مقادیر بدست آمده از آزمون‌ها و مشاهده نابرابری واریانس‌ها می‌توان نمود میزان تعارض بین کار و زندگی شخصی برای سه عامل برابر نیست. و با مقایسه میانگین‌های بدست آمده می‌توان بیان نمود که بیشترین میزان تعارض ایجاد شده از عامل زمان می‌باشد (زمان کار بر زندگی شخصی). (جدول ۶) با توجه به مقادیر میانگین‌های بدست آمده تفاوت میان تاثیر عوامل را مشاهده نمود. همان‌گونه که در بخش‌های پیشین بیان شد بی‌توجهی به تعارض بین کار و زندگی شخصی از سوی سازمان‌ها نتایج زیان‌باری در پی خواهد داشت. در پژوهش حاضر به بررسی سه عامل تعارض زمان، تعارض بر پایه تنش یا فشار و تعارض رفتاری در قالب شش سوال پرداخته شد: در بررسی سوال اول پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه زمان به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تایید گردید. که با نتایج پژوهش حسین مدنی در سال ۱۳۸۶ انجام گرفت هم‌راستا می‌باشد. در بررسی سوال دوم پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه زمان زندگی در مقابل کار به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تایید نشد. در بررسی سوال سوم پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه تنش کار در برابر زندگی به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تایید گردید که با پژوهشی که از سوی موسسه بین‌المللی مدیریت تعادل بین کار و زندگی در سال ۲۰۰۴ انجام گرفت همسو و نتایج تایید شده است. در بررسی سوال

بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون  $t$  داریم. (جدول ۳) آماره آزمون  $t$  برابر  $۴,۸۲$  و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر  $0.00$  می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_0$  و پذیرش فرض  $H_1$  می‌باشد که بیان‌کننده میزان بالای تعارض بر پایه تنش یا فشار، کار در مقابل زندگی می‌باشد. آزمون سوال چهارم پژوهش: میزان تعارض بر پایه تنش یا فشار، زندگی در مقابل کار در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه تنش یا فشار، زندگی در مقابل کار را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون  $t$  داریم. (جدول ۳) آماره آزمون  $t$  برابر  $۱۶,۲۹-$  و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر  $0.00$  می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_0$  و پذیرش فرض  $H_1$  می‌باشد که بیان‌کننده میزان بالای تعارض بر پایه تنش یا فشار، زندگی در مقابل کار می‌باشد. (قدر مطلق داده‌ها در بازه قابل قبول) آزمون سوال پنجم پژوهش: میزان تعارض بر پایه رفتار، کار در مقابل زندگی در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه رفتار، کار در مقابل زندگی را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون  $t$  داریم. (جدول ۴) آماره آزمون  $t$  برابر  $۱۲,۸۰-$  و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر  $0.000$  می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_0$  و پذیرش فرض  $H_1$  می‌باشد که بیان‌کننده میزان بالای تعارض بر پایه رفتار کار در مقابل زندگی می‌باشد. آزمون سوال ششم پژوهش: میزان تعارض بر پایه رفتار، زندگی در مقابل کار در افراد با شیفت کاری در گردش چه نقشی ایفا می‌کند؟ اگر فرض میزان بالای تعارض بر پایه رفتار، زندگی در مقابل کار را  $H_1$  و عکس آن را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر بگیریم در آن صورت با استفاده از آماره آزمون  $t$  داریم. (جدول ۴) آماره آزمون  $t$  برابر  $1.36-$  و سطح معنی‌داری دوسویه آن برابر  $0.000$  می‌باشد که نشان‌دهنده رد فرض  $H_1$  و پذیرش فرض  $H_0$  می‌باشد که بیان‌کننده بالا نبودن تعارض بر پایه رفتار زندگی در

علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارایه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور همزمان و هم‌سو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. این موضوع هم‌سو است با تحقیقاتی که توسط روسیدی و کلابورن در سال ۲۰۱۳ انجام داده‌اند [۸]. با بررسی پژوهش‌هایی که در گذشته در زمینه تعارض و تعادل کار و زندگی صورت گرفته است، عوامل اثر گذار بر تعارض کار و زندگی شخصی را میتوان به دو دسته عوامل پیش برنده (افزایش‌دهنده میزان تعارض) و عوامل بازدارنده (کاهش‌دهنده میزان تعارض) دسته‌بندی کرد. برخی عوامل کاهش‌دهنده میزان تعارض: حمایت سرپرست از زیر دستان، برقراری روابط کاری موفقیت آمیز، پاداش و قدردانی، تشویق فرد، همیاری کارکنان، دستیابی به اهداف شغلی، منزلت اجتماعی بالاتر، تقسیم کار در منزل، مدیریت زمان، الویت‌بندی وظایف و مدیریت استرس. از سوی دیگر تسهیم شغل به عنوان یک روش جدید برنامه‌ریزی کاری می‌تواند به عنوان راه‌حلی برای مشکلات کارکنان در نظر گرفته شود. این روش اجازه می‌دهد که دو یا چند نفر یک کار ۴۰ ساعت در هفته (کار تمام وقت) را بین خود تقسیم کنند. به‌طور مثال بایستی یکی از افراد کار را از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر و فرد دیگر از ساعت ۱ تا ۵ بعد از ظهر انجام دهد و یا این که هر یک از افراد روزهای مشخصی را به صورت تمام‌وقت کار کنند [۲]. به عبارت دیگر در این روش دو نفر یا بیشتر، داوطلبانه روی یک کار تمام وقت کار می‌کنند و در تمام حقوق، سود و ... آن سهیم هستند. هر یک از این افراد قرارداد مستقلی با کارفرما داشته و حقوق و مزایای مشخص دارد. پیشنهاد مطرح شده و نتایج بدست آمده تا حدود زیادی با پژوهشی که توسط اولسن در سال ۲۰۱۰ انجام شده و در آن به موضوع انعطاف پذیری در کار اشاره شده است هم‌سو می‌باشد [۱۲].

چهارم پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه تنش زندگی در برابر کار به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تأیید گردید. در بررسی سوال پنجم پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه رفتار کار در برابر زندگی به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تأیید گردید. در بررسی سوال ششم پژوهش فرض بالا بودن تعارض بر پایه تنش زندگی در برابر کار به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تأیید نشد. در جمع‌بندی داده‌ها به عنوان سوال اصلی پژوهش فرض بالا بودن تعارض کار و زندگی شخصی به عنوان فرض  $H_1$  در نظر گرفته شد که با توجه به داده‌های بدست آمده تأیید گردید. هم‌چنین با مقایسه میانگین و واریانس سه عامل بیشترین میزان تعارض کار و زندگی شخصی مربوط به تعارض زمانی می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آنها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود. اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زبان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را هم‌سو و هماهنگ کرد. این هم‌سویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با

خواهد داشت نتایج بدست آمده در این خصوص با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط بهام و همکاران او در سال ۲۰۱۲ که در آن به نقش ساعات کاری زیاد و همچنین وجود ساعات کاری نامنظم برای افراد در بروز تضاد و نارضایتی شغلی از شرایط کاری اشاره شده همسو است [۱۰]. بنابراین پیشنهاد می‌شود دوره‌های مدیریت زمان و مدیریت استرس از سوی سازمان به کارکنان ارائه شود، همچنین دو بیمارستان بررسی شده می‌توانند با در نظر گرفتن پاداش‌های مادی و معنوی، توجه به سلامت کارکنان و حمایت از آنان میزان تعهد و رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

برخی عوامل افزایش‌دهنده میزان تعارض: تقاضاهای نقش خانوادگی، فشار روانی که باعث افت بهره‌وری می‌شود، نارضایتی از شغل - بیگانگی از کار، متعهد نبودن به سازمان، متفاوت بودن وضعیت افراد در ساختار اجتماعی، استرس زیاد، اختصاص دادن زمان خانواده به کار حال با توجه به داده‌های پژوهش و تایید فرضیه اصلی که بالا بودن میزان تعارض بین کار و زندگی شخصی در افراد با شیفت کاری در گردش در دو بیمارستان مورد نظر را تایید می‌کند باید در نظر داشت که این میزان تعارض برای دو سازمان خطرناکی همانند کاهش تعهد، کاهش رضایت کاری، کاهش سلامت پرسنل و در نهایت ترک خدمت به دنبال

جدول ۱ - نتایج جمعیت‌شناختی پژوهش

جنسیت	طبقات		زن		مرد		مجموع
	طبقات	فراوانی	۲۹-۳۰	۳۹-۴۰	بالای ۵۰	۴۶	
سن	طبقات	۳۳	۵۷	۲۳	۲	۱۱۵	مجموع
	فراوانی	۳۳	۵۷	۲۳	۲	۱۱۵	
تحصیلات	طبقات	۱۶	۷۲	۱۴	۱۳	۱۱۵	مجموع
	فراوانی	۱۶	۷۲	۱۴	۱۳	۱۱۵	
سابقه کار	طبقات	۳۵	۳۵	۲۹	۱۶	۱۱۵	مجموع
	فراوانی	۳۵	۳۵	۲۹	۱۶	۱۱۵	
سمت	طبقات	۹۲	۸	۱۵	۱۵	۱۱۵	مجموع
	فراوانی	۹۲	۸	۱۵	۱۵	۱۱۵	

جدول ۲ - آزمون تی، تعارض زمان کار در مقابل زندگی

SOV	تآماره آزمون	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
زمان کار در مقابل زندگی	۲,۰۱۶	۱۱۴	۰,۰۳۱	۰,۲۱	۲,۰۱	۳,۶
SOV	تآماره آزمون	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
زمان زندگی در مقابل کار	-1.61	۱۱۴	0.000	-3.5	-3.09	-0.07



جدول ۳ - آزمون تی، تعارض بر پایه تنش یا فشار، کار در مقابل زندگی

SOV	آماره آزمون t	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
تنش یا فشار، کار در مقابل زندگی	۴/۸۲	۱۱۴	۰/۰۰۰	۰/۸۸	۱/۲۴	۱/۵۲
SOV	آماره آزمون t	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
تنش یا فشار زندگی در مقابل کار	-۱۶/۲۹	۱۱۴	۰/۰۰۰	-۳/۲۸	-۳/۶۸	-۲/۸۸

جدول ۴ - آزمون تی، تعارض بر پایه رفتار کار در مقابل زندگی

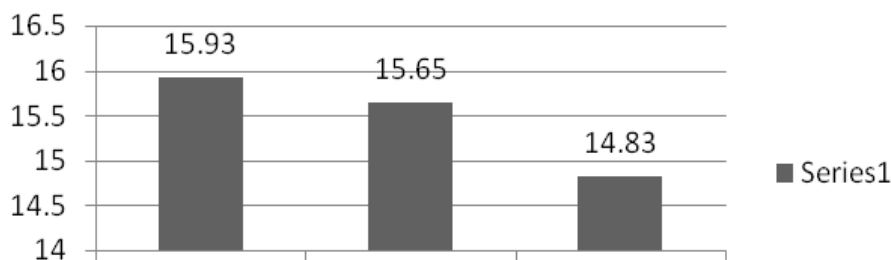
SOV	آماره آزمون t	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
رفتار کار در مقابل زندگی	-۱۲/۸۰	۱۱۴	۰/۰۰۰	-۱/۹۲	-۲/۲۱	-۱/۶۲
SOV	آماره آزمون t	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
رفتار زندگی در مقابل کار	-۱/۳۶	۱۱۴	۰/۰۷۱	-۱/۰۴	-۱/۷	-۱/۱

جدول ۵ - آزمون تی، تعارض میان کار و زندگی شخصی

SOV	آماره آزمون t	درجه آزادی	sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان کمینه	۹۵ درصد بیشینه
تعارض میان کار و زندگی شخصی	۳,۰۸۸	۱۱۵	۰,۰۰۳	۲,۷۰	۱,۹۶	۴,۴۳

جدول ۶ - مقایسه عوامل سه گانه تعارض کار و زندگی

تعارض میان کار و زندگی شخصی	میانگین	انحراف معیار	مقایسه درون گروهی		
			F	df	sig
۱. تعارض بر پایه زمان	۱۵,۹۳	۴,۰۰	۵,۱۵۹	۶۵	۰,۰۰۰
۲. تعارض بر پایه تنش یا فشار	۱۵,۶۳	۳,۵۳			
۳. تعارض بر پایه رفتار	۱۴,۸۷	۲,۹۶			



تعارض بر پایه رفتار تعارض بر پایه تنش تعارض بر پایه زمان

نمودار ۱ - تعارض بر مبنای رفتار، تنش و زمان

**Reference:**

- 1- Amini A, Hejazi-Azad Z. Part-time and collaborative employment; Effective strategies to reduce the unemployment of women. Tehran: Presidential Women and Family Affairs Center; first edition; 2009.
- 2- Gholipoor A, Piran-Nejad A, Bod, M, Naser-Sharifi F. Job Sharing: Answering the Challenges of Daneshvar Women. Tehran: Journal of Iranian Women Studies Society; 2009.
- 3- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1992; 77(1): 65-78.
- 4- Huhtala E, Uussiautti S, Maatta K. See-sawing between work and home: Shift-working mothers' perceptions on work/family balance. *International Journal of Research Studies in Education*, 2012; 1(2): 31-42.
- 5- Higgins C, Duxbury L, Johnson K. Exploring the Link Between Work-life Conflict and Demands on Canada's Health Care System. Ottawa, Ontario: Healthy Communities Health Canada; 2004
- 6- Brown M. Work role characteristic, family structure demand and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 2002; 61: 220-250.
- 7- Rastgar-khaled A, Mohammadi M. Study of work-family conflict among male and female nurses in Sabzevar and their relationship with job satisfaction. *Women's Socio-Cultural Council Quarterly*, 2013; 16(61): 59-96. [Persian]
- 8- Wu L, Rusyidi B, Claiborne N. Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 2013; 35(9): 1447-1454.
- 9- Virick, M, DaSilva N, Arrington K. Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance out-come orientation and worker type. *Human Relations*, 2010; 63(1): 137-154.
- 10- Beham B, Prag P Drobnic S. Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012; 23(18): 3725-3741.
- 11- Beham B, Drobnič S. Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 2010; 25(6), 669-689.
- 12- Olsen KM, Dahl SÅ. Working time: implications for sickness absence and the work-family balance. *International Journal of Social Welfare*, 2010; 19(1): 45-53.
- 13- McCarthy A, Darcy C. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 2010; 20(2): 158-167.
- 14- Karkoulilian S, Tala Silan JS. A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal Business Research* 2016; dx.doi.org/10.1016/j.jbusres, 2016; 4: 53.
- 15- Rehman S, Azam Roomi M. Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2012; 19(2): 209-228.
- 16- Evans AM., Jamie, SC, Morgan W. Work-life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling and Development*, 2013; 91(4): 436-441.
- 17- Sav A, Harris N, Sebar B. *Work-life conflict and facilitation among*

Australian Muslim men. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2013; 32(7): 671-687.

18- Simon M, Kummerling A, Hasselhorn HM. Work home conflict in the European nursing profession. Journal of Occupational Environmental Health, 2013; 10(4): 384-391.

19- Kamkar M, Madani E. The predict of work-family conflict and job attachment from success dimensions among employees of Natanz Medical Hygiene Network. Quarterly Journal of Educational Psychology, 2010; 1(3): 40-49. [Persian].

## **The Role of Conflict between Work and Personal Life in People with a Shift in Working Circles (Case Study;the Hospitals of Khatam-al-Anbia Shahroud and Hazrat Fatemeh Miandoab)**

— Mohammadian Saravi M<sup>1</sup>, Vahabzadeh SH<sup>2</sup>

### **Abstract**

**Introduction:** The work-family conflict, dubbed the "incompatibility between work and family roles", emanates from the pressures inherent in the incompatibility of family and professional roles. The present study aims to investigate the conflict between work and personal life of people with working hours.

**Methods:** Therefore, in view point of the nature is a descriptive-survey method, based on this, for measuring the concepts of research, the standard questionnaire of conflict between work and life has been used. The reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha, which is 0.838 and is in the desired level. For data analysis, one-sample t-test was used in SPSS21 software.

**Results:** the research indicate that there is a high degree of conflict between work and personal life The factor of the time conflict between work and personal life with the mean of 15/93 is the highest conflict and the variable of conflict on the basis of stress or pressure with the average of 15/63 in the second and finally the factor of conflict on the basis of behavior with an average of 14/87 third place in the controversy of work and Life is dedicated to them

**Conclusion:** It is suggested that time management and stress management courses be provided by the organization to the employees. Considering the material and spiritual rewards, paying attention to the health and support of employees can increase the amount of their commitment and job satisfaction.

**Keywords:** Conflict between work and life, Time-based conflict, based on stress or pressure, based on behavior, Hospital.

---

1- Assistant Professor, Department of management, Tehran Shomal branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran, (Corresponding Author), Mo.dian@yahoo.com

2- Assistant Professor, Department of management, Tehran Shomal branch, Islamic Azad university, Tehran, Iran