

Relationship of Work-Family Conflict with Organizational Justice, Organizational Commitment and Vitality, by Considering the Role of Expatriate and Normal Work Schedules

HamidReza Oreyzi. Ph.D.

Academic member, University of Isfahan

Shabnam Javanmard. M.A.

Industrial and Organizational psychology, University of Isfahan

Aboulghasem Nouri. Ph.D.

Academic member, University of Isfahan

رابطه تعارض کار - خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامه کاری اقماری و غیر اقماری

حمیدرضا عریضی

عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

شبنم جوانمرد*

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی - سازمانی دانشگاه اصفهان

ابوالقاسم نوری

عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

Abstract

The aim of this research was to investigate the relation of work-family conflict (WFC) with organizational variables of organizational justice and organizational commitment in one hand and subjective wellbeing including vitality in the other hand, in expatriate and normal work schedules of Gas Transfer Operation District Two, and to compare these two groups. Statistical population were formal personnel of the company in 2010, from among them 150 people were selected Via classified random sampling from the two groups of expatriates and normal schedules' personnel (n= 75 for each group). Participants completed Work-Family (Netmeyer et al., 1996), Vitality (Ryan & Frederick, 1997), Organizational Justice (Niehoff & Moorman, 1993) and Organizational Commitment (Balfour & Wechsler, 1996) questionnaires. Findings indicated that negative relation of WFC with distributive justice ($P=0.001$), procedural justice ($P=0.008$), interactive justice ($P=0.002$), vitality ($P=0.018$) and organizational commitment ($P=0.001$) are significant. Findings in expatriate group indicated negative relation of WFC with distributive justice ($P=0.001$), interactive justice ($P=0.003$), vitality ($P=0.001$) and organizational commitment ($P=0.001$). While in normal schedule group, WFC showed significant negative relation only with procedural justice ($P=0.048$). Results of Fisher Z test also indicated that WFC in expatriate group has stronger negative relation with vitality, distributive justice, identification and exchange commitments relative to normal schedule group. ($Z_t > \pm 1.96$)

Keywords: work-family conflict, organizational commitment, vitality, organizational justice, expatriate personnel.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه تعارض کار- خانواده، با متغیرهای سازمانی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از یک سو، و بهزیستی روانی شامل سرزندگی از سوی دیگر، در کارکنان اقماری و غیر اقماری و مقایسه این دو گروه بود. جامعه آماری، کارکنان رسمی شرکت گاز در سال ۱۳۸۹ بودند که از میان آنها ۱۵۰ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای از دو گروه اقماری و غیر اقماری انتخاب شدند (۷۵ نفر از کارکنان گروه اقماری و ۷۵ نفر از گروه غیر اقماری). شرکت کنندگان پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده (نت میر و همکاران، ۱۹۹۶)، سرزندگی (رایان و فردریک، ۱۹۹۷)، عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) و تعهد سازمانی (بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶) را تکمیل کردند. یافته‌ها نشان داد که رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و عدالت توزیعی ($P=0/001$)، عدالت رویه‌ای ($P=0/008$)، عدالت تعاملی ($P=0/002$)، سرزندگی ($P=0/018$) و تعهد سازمانی ($P=0/001$) معنادار است. نتایج در گروه اقماری، رابطه منفی تعارض کار- خانواده با عدالت توزیعی ($P=0/001$)، عدالت تعاملی ($P=0/003$)، سرزندگی ($P=0/001$) و تعهد سازمانی ($P=0/001$) را نشان داد. در حالی که در گروه روز کار، تعارض کار- خانواده فقط با عدالت رویه‌ای همبستگی منفی معنادار نشان داد ($P=0/048$). نتایج حاصل از اجرای آزمون Z فیشر نیز نشان داد تعارض کار- خانواده در گروه اقماری رابطه منفی قوی‌تری با سرزندگی، عدالت توزیعی، تعهد همانندسازی و تعهد مبادله‌ای نسبت به گروه روز کار دارد ($Z_t > \pm 1/96$).

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- خانواده، تعهد سازمانی، سرزندگی، عدالت سازمانی، کارکنان اقماری.

مقدمه

هستند که چه در حوزه کار و چه در حوزه خانواده وجود دارند. این دسته از پیش‌آیندها به ویژگی‌های نقش، مثلاً ساعات کاری مربوط می‌شوند. تقاضاهای شغلی یا خانوادگی تعادل بین دو نقش فرد را بر هم می‌زند (میجر، کلین و ارنهارت^{۱۱}، ۲۰۰۲). تقاضاهای روان‌شناختی نیز یکی دیگر از پیش‌آیندهای تعارض کار-خانواده هستند. از میان این عوامل، تنش‌زاهای شغلی مانند فشار کاری و ابهام نقش، پیش‌بین بهتری برای تعارض کار-خانواده هستند. همچنین سیاست‌ها و فعالیت‌های سازمانی می‌توانند بر کاهش یا افزایش تعارض کار-خانواده تأثیر بگذارند. این سیاست‌ها از طریق ادراک کارکنان نسبت به اینکه سازمانشان تا چه حد حامی خانواده است، بر سطح تعارض کار-خانواده تأثیر می‌گذارد (آلن، ۲۰۰۱). تقاضاهای شغلی به صورت مستقیم با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده - کار رابطه دارند (بویار، مارتز، موسلی و کار^{۱۲}، ۲۰۰۸). همان‌گونه که نتایج پژوهش هنسی و لنت^{۱۳} (۲۰۰۸) نیز بیان می‌کند، سطح کنترل فرد بر ساعات کاری و میزان انعطاف‌پذیری برنامه کاری، بر تجربه فرد از تعارض کار-خانواده اثرگذار است. در واقع اگر تقاضاهای شغلی زیاد و مهارت فرد بر کار کم باشد، حالتی از فشار روانی به وجود می‌آید که ممکن است برخی مشکلات، از جمله تعارض کار-خانواده را موجب شود. هرچه محیط کار انعطاف‌پذیرتر و کنترل افراد بر آن بیشتر باشد، سازمان به میزان بیشتری توانسته است به کارکنان خود در مدیریت استرس ناشی از تداخل وظایف شغلی و خانوادگی کمک کند. الگوهای زمانی کار از قبیل کار نوبتی، طرح‌های کاری پاره‌وقت یا انعطاف‌پذیر در پژوهش‌های زیادی مورد مطالعه قرار گرفته است (دوناتلا، مارکو، سامانتا، ماریک، پاولو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۰؛ بلوم، رید و ترومپ^{۱۵}، ۲۰۱۰؛ پال و ساکسویک^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ ویلیس، اوکانور و اسمیت^{۱۷}، ۲۰۰۸؛ ملکیها، باغبان و فاتحی‌زاده، ۱۳۸۷). اما در مورد الگوهای مکانی - زمانی کار مانند کار به صورت اقماری، پژوهش‌های کمی انجام شده است. اقماری‌ها افرادی هستند که برای به انجام رساندن اهداف مربوط به شغل به مناطق دور فرستاده می‌شوند (سینانگیل و اونس^{۱۸}، ۱۹۹۷). سازمان این

در جوامع امروزی افراد بهزیستی خود را از طریق درگیری همزمان در ترکیبی از نقش‌های چندگانه (مانند همسر، والد و کارکن) جست‌وجو می‌کنند. هر چند استخدام شدن، ازدواج کردن و تربیت فرزند از لحاظ روان‌شناختی اهمیت زیادی دارند (نور^۱، ۲۰۰۴)، اما گاهی با یکدیگر همپوشی و تداخل پیدا می‌کنند. به عبارت دیگر تجربیات فرد در یکی از این نقش‌ها، رفتار و رضایت او را در نقش دیگر تحت تأثیر قرار می‌دهد. از طرف دیگر تغییر در ساختار خانواده‌ها و کم‌رنگ شدن نقش‌های سنتی جنسیتی (بایرون^۲، ۲۰۰۵)، و رشد روزافزون رقابت‌های تجاری بین‌المللی و جهانی شدن (اودریسکول^۳، ۱۹۹۶)، موجب محو شدن مرزهای بین دو حوزه کار و خانواده شده است. هر چند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، ولی فعالیت همزمان آنها در دو حیطه کار و خانواده به بروز نوعی از تعارض درون‌فردی منجر می‌شود (کاراتپه و کیلیس^۴، ۲۰۰۷)، که تعارض کار-خانواده نامیده شده است.

گرین‌هوس و بیوتل^۵ (۱۹۸۵)، تعارض کار-خانواده را نوعی تعارض بین‌نقشی تعریف کرده‌اند که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده در برخی جنبه‌ها ناسازگارند؛ به طوری که فعالیت در یک زمینه، فعالیت در زمینه دیگر را مشکل و یا در آن اختلال ایجاد می‌کند. این متغیر از دو مفهوم متمایز ولی مرتبط تشکیل شده است: تداخل کار در خانواده^۶ (WIF) و تداخل خانواده در کار^۷ (FIW) (آلن، هرست، براک و ساتون^۸، ۲۰۰۰). تحقیقات انجام شده برای بررسی پیش‌آیندهای تعارض کار-خانواده نیز دو بخشی بودن این دو متغیر را تأیید کرده است (بایرون، ۲۰۰۵). کوسک و لامبرت^۹ (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که سطح تداخل کار-خانواده در کارکنان، بیش از سطح تداخل خانواده - کار است.

پژوهشگران به‌ویژه در دهه اخیر، به‌طور گسترده به بررسی متغیرهای پیش‌آیند و زمینه‌ساز تعارض کار-خانواده پرداخته‌اند. جاج و کالکیت^{۱۱} (۲۰۰۴) این متغیرها را در سه گروه تقسیم‌بندی کرده‌اند. گروه اول مسؤولیت‌ها و انتظاراتی

1. Noor

3. O'Driscoll

5. Greenhaus & Beutell

7. Family Interface with Work

9. Kossek & Lambert

11. Major, Klein & Ehrhart

13. Hennessy & Lent

15. Blomme, Rheede & Tromp

17. Willis, O'Connor & Smith

2. Byron

4. Karatepe & Kilic

6. Work Interface with Family

8. Allen, Herst, Bruck & Sutton

10. Judge & Colquitt

12. Boyar, Maertz, Mosley & Carr

14. Donatella, Marco, Samantha, Maurice, Paolo

16. Pal & Saksvik

18. Sinangil & Ones

عدالت از جانب صاحب‌نظران و پژوهشگران این حوزه پذیرفته شده است (نادیری و تانوا^۱، ۲۰۱۰؛ زاپاتا فلن و لوینگستون^۲، ۲۰۰۹؛ یانگ، موشلدنر و پنگ^۳، ۲۰۰۹؛ خاکسار، گلپور و نوری، ۱۳۸۶). بُعد نخست، عدالت توزیعی^{۱۱} است که به حضور انصاف و عدل در توزیع پیامدها مربوط می‌شود. این مفهوم بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. دو بُعد دیگر، عدالت رویه‌ای^{۱۲} و عدالت تعاملی^{۱۳} هستند که اولی مربوط به رعایت عدل در رویه‌های تصمیم‌گیری مورد استفاده برای تخصیص پیامدها، و دومی به رعایت انصاف در برخوردهای بین‌فردی به‌خصوص از طرف سرپرستان و مدیران با کارکنان باز می‌گردد (گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶). این سه بُعد یا جنبه عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (کیم و یونگ^{۱۴}، ۲۰۰۷). از طرف دیگر براساس نظریه آدامز، به محض شکل‌گیری باورهای مربوط به انصاف کلی، این باورها بر دیگر رفتارها و نگرش‌ها نظیر تعهد، رضایت، اعتماد و رفتارهای مدنی سازمانی تأثیر می‌گذارند (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹). بیان شده است که از بین سه نوع عدالت، عدالت توزیعی در مقایسه با عدالت رویه‌ای، برون‌دادهای فردی مثل رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و گرایش به ترک شغل را بهتر پیش‌بینی می‌کند (نادیری و تانوا، ۲۰۱۰). اما همان‌گونه که پژوهش‌ها نشان داده‌اند، هر سه بعد عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر سطح تعارض کار- خانواده تأثیر می‌گذارند (تپر^{۱۵}، ۲۰۰۰؛ هپونیمی، کوونن، سینروو و الواینو^{۱۶}، ۲۰۱۰). مطالعه جاج و کالکیت (۲۰۰۴) نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده در رابطه بین عدالت سازمانی و فشار روانی، نقش تعدیل‌کننده را ایفا می‌کند. در این پژوهش نقش عدالت رویه‌ای و تعاملی در کاهش استرس، قوی‌تر از عدالت تعاملی نشان داده شده است. نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای در رابطه بین تعارض کار- خانواده و رفتار شهروندی سازمانی نیز در پژوهش عریضی و ذاکرفرد (۱۳۸۹) تأیید شده است، با توجه به نظریه انصاف و پژوهش‌های صورت گرفته بر مفهوم عدالت سازمانی، می‌توان نتیجه گرفت: تعارض کار- خانواده ناشی از

افراد را به‌منظور انجام فعالیت‌های شغلی و برای یک دوره زمانی موقت، به واحد مربوط که با محل زندگی آنها فاصله دارد، می‌فرستد (آیکان^۱، ۱۹۹۷).

تعارض کار- خانواده با توجه به ماهیت و ابعاد خود می‌تواند بر بهزیستی افراد اثر بگذارد. سرزندگی^۲ یکی از متغیرهای بهزیستی روانی است (مک‌گین، نیکولاس و کورلس^۳، ۲۰۰۴) که پایه زندگی، خلاقیت و هماهنگی است. در دیدگاه‌های اقتصادی هر فرد دارای میزان محدودی انرژی روان‌پویایی است. روان‌شناسان بر مبنای نظریه فروید بیان کردند که به هر میزان افراد کمتر دچار تعارض باشند، از ساز و کار سرکوب‌رهایی می‌یابند و بنابراین به انرژی مستقل از تعارض که از لیبدو ناشی می‌شود دسترسی خواهند داشت (خدابخشی، ۱۳۸۳) و خلاقیت، خودشکوفایی و انرژی در آنها بیشتر است. پژوهش رینهات^۴ (۲۰۰۴) نیز نشان می‌دهد که بین سرزندگی، توان فرد، عملکرد فیزیکی، سلامت روانی عمومی و عملکرد اجتماعی رابطه وجود دارد. بنابراین همان‌گونه که در پژوهش بیانچی، کسپر و کینگ^۵ (۲۰۰۵) نیز نشان داده شده است، تعارض کار- خانواده با سرزندگی افراد رابطه منفی دارد. رابطه منفی تعارض کار- خانواده با سرزندگی افرادی که به‌صورت اقماری کار می‌کنند و انرژی روان‌پویایی بیشتری در شغل خود صرف می‌کنند، می‌تواند شدیدتر باشد.

با توجه به اهمیت تعارض کار- خانواده، علاوه بر متغیرهای فردی و روانی، می‌توان رابطه آن را با برخی متغیرهای سازمانی نیز انتظار داشت. نظریه انصاف^۶ که یکی از نظریات شناختی است مفهوم عدالت سازمانی را تبیین می‌کند. این نظریه مبتنی بر این پیش‌فرض ساده است که مردم می‌خواهند با آنها منصفانه رفتار شود. افراد ارزش نسبی بین ستاده و داده خود را با ارزش نسبی بین ستاده و داده شخص یا اشخاصی که از نظر آنها قابل مقایسه هستند، محاسبه و این نسبت‌ها را با هم مقایسه می‌کنند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت ستاده به داده شخص با نسبت ستاده به داده شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد (آدامز^۷، ۱۹۶۵). براساس شواهد پژوهشی موجود، تاکنون حداقل سه نوع

1. Aycan

3. McGibbon, Nicholas & Corless

5. Bianchi, Casper & King

7. Adams

9. Zapata Phelan & Livingston

11. distributive justice

13. interactional justice

15. Tepper

2. vitality

4. Reinhoudt

6. equity theory

8. Nadiri & Tanova

10. Yang, Mossholder & Peng

12. procedural justice

14. Kim & Leung

16. Heponiemi, Kouvonen, Sinervo & Elovainio

نشان دادند که در کارکنان تایوانی، تعارض خانواده - کار با تعهد سازمانی، و تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی رابطه منفی معنی‌دار دارد. این پژوهشگران دریافتند که سیاست‌های سازمانی از قبیل طرح‌های کاری انعطاف‌پذیر، می‌توانند به کاهش احساس تداخل کار در زندگی خانوادگی منجر شوند و به ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز کمک کنند. در واقع اگر برنامه‌های حمایت سازمانی مانند سیاست‌های محیط کار دوستدار خانواده، برای تمام کارکنان در تمام سطوح به‌طور عادلانه اجرا شود، وزن تعارض کار- خانواده را کاهش می‌دهد و در نتیجه به‌طور واسطه‌ای باعث افزایش میزان تعهد در کارکنان می‌شود.

در این پژوهش با توجه به اهمیت مفهوم تعارض کار- خانواده و تأثیر آن در زندگی خانوادگی و کاری افراد، همچنین به دلیل نداشتن پژوهش داخلی کافی در این زمینه، رابطه بین این متغیر با متغیرهای بهزیستی روانی (سرزندگی) و متغیرهای سازمانی (عدالت و تعهد) بررسی شده است. از سوی دیگر، براساس دیدگاه‌های اقتصادی برگرفته از نظریه فروید، نظریه انصاف (آدامز، ۱۹۶۵) و همچنین مفهوم پیمان روان‌شناختی روسو (۱۹۹۶)، این احتمال مطرح می‌شود که کار به‌صورت اقماری در رابطه بین تعارض کار- خانواده و سرزندگی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نقش تعدیل‌کننده را ایفا می‌کند. این پژوهش در همین راستا به بررسی فرضیه‌های زیر می‌پردازد:

فرضیه ۱: میزان تعارض کار- خانواده کارکنان روزکار و کارکنان اقماری به‌صورت معناداری متفاوت است.

فرضیه ۲: میزان تعارض خانواده - کار کارکنان روزکار و کارکنان اقماری به‌صورت معناداری متفاوت است.

فرضیه ۳: تعارض کار- خانواده با سرزندگی رابطه دارد.

فرضیه ۴: رابطه تعارض کار- خانواده با سرزندگی در گروه‌های اقماری و روزکار به‌طور معناداری متفاوت است.

فرضیه ۵: تعارض کار- خانواده با زیرمقیاس‌های عدالت سازمانی رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۶: رابطه تعارض کار- خانواده با زیرمقیاس‌های عدالت سازمانی در گروه اقماری با گروه روزکار به‌طور معناداری متفاوت است.

فرضیه ۷: تعارض کار- خانواده با زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد.

فرضیه ۸: رابطه تعارض کار- خانواده با زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی در گروه اقماری با گروه روزکار به‌طور معناداری متفاوت است.

ساختار این پژوهش در نمودار ۱ نشان داده شده است:

کار اقماری، باعث می‌شود افراد نسبت ستاده به داده خود را در مقایسه با کارکنان دیگر، ناعادلانه استنباط و سطح انصاف سازمانی را پایین‌تر از میزان واقعی آن ادراک کنند. به‌عبارت دیگر به این نتیجه می‌رسند که آنچه به‌دست می‌آورند، در مقایسه با آنچه که از دست می‌دهند ارزش کمی دارد.

از سوی دیگر تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد (رابینز^۱، ۱۳۷۸). کارل، جنینگز و هورین^۲ (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را نگرشی می‌دانند که به واسطه آن کارکنان خود را درگیر و عجیب با سازمان می‌دانند و تمایلی به ترک سازمان ندارند. ابعاد مورد استفاده تعهد سازمانی در پژوهش حاضر، بر مبنای نظریه تعهد سه بعدی بالفور و وکسلر^۳ (۱۹۹۶) است که شامل سه بعد تعهد همانندسازی شده^۴، تعهد پیوستگی^۵ و تعهد مبادله‌ای^۶ می‌شود. تعهد همانندسازی شده شکلی از تعهد سازمانی است که بر مبنای عضویت در سازمانی ارزشمند و مورد احترام برای عموم، شکل می‌گیرد. در تعهد پیوستگی، اعضای یک سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و در قالب یک خانواده تلقی می‌کنند. تعهد مبادله‌ای نیز در قالب واکنش به توجه، حمایت و تشویق سازمان به کارکنان پدید می‌آید و نوعی پیوند هیجانی و دلبستگی عاطفی آنان نسبت به سازمان است (بالفور و وکسلر، ۱۹۹۶؛ گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۷).

نتایج پژوهش بوزمن و المرس^۷ (۲۰۰۸)، نشان می‌دهد که احترام از جانب سازمان و فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. به‌عبارت دیگر در سازمان یک پیمان روان‌شناختی وجود دارد که ادراکات و عقاید دوطرفه و تعهدهای غیررسمی بین کارکنان و کارفرمایان را شامل می‌شود و از قراردادهای رسمی ثبت شده بین کارکنان و کارفرمایان متمایز است. روسو از طریق تأکید بر عوامل زمینه‌ای که باعث افزایش و کاهش اعتماد سازمانی می‌شود، تعهد را به‌عنوان نتیجه انتظارات متقابل کارکن و کارفرما در حین تعاملات دوطرفه تعریف می‌کند (روسو^۸، ۱۹۹۶). در واقع علاوه بر عواملی از قبیل هوش هیجانی فرد، بارز بودن نقش کاری، انگیزش پیشرفت، رضایت شغلی، سن و سطح تحصیلات که به‌طور قابل ملاحظه‌ای بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد (سالامی^۹، ۲۰۰۸)، آن دسته از سیاست‌های سازمانی که سطح تعارض کار- خانواده را تغییر می‌دهد نیز با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط دارد. لو، کاو، چانگ، دو و کوپر^{۱۰} (۲۰۰۸) در پژوهشی

1. Robbins

3. Balfour & Wechsler

5. affiliation commitment

7. Boezeman & Ellemers

9. Salami

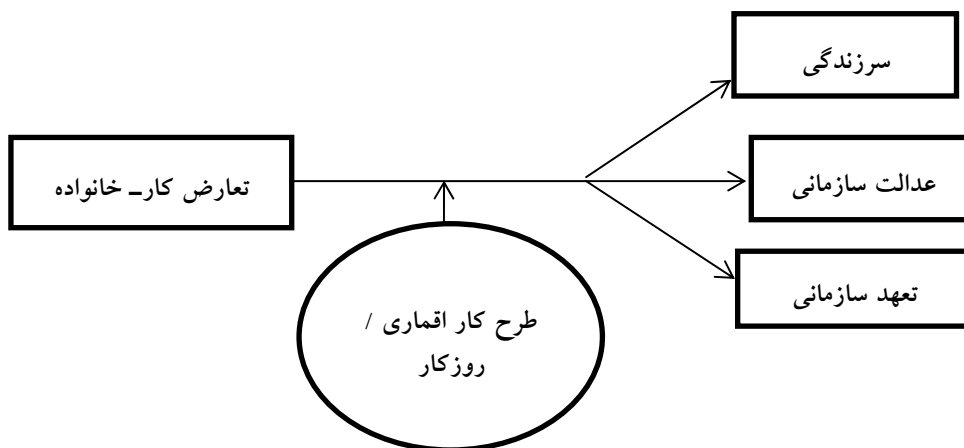
2. Carrel, Jennings & Heavrin

4. identification commitment

6. exchange commitment

8. Rousseau

10. Lu, Kao, Chang, Wu & Cooper



نمودار ۱- چارچوب کلی پژوهش

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این مطالعه پژوهشی رابطه‌ای از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان مرد ایستگاههای تقویت فشار منطقه دو عملیات انتقال گاز است (به استثنای ایستگاه شهرضا، که به دلیل کوچک بودن جامعه از آن صرف نظر شد). روش نمونه‌گیری این پژوهش به دلیل وجود ۴ ایستگاه (به صورت ۴ طبقه)، روش طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. حجم نمونه، ۱۵۰ نفر تعیین گردید و تعداد نمونه هر یک از طبقات با توجه به درصد آن طبقه در جامعه مشخص شد. ۷۵ نفر از گروه اقماری و ۷۵ نفر از گروه روزکار انتخاب شدند، بدین صورت: ۴۲ نفر از ایستگاه پتاوه، ۳۳ نفر از ایستگاه دوراهان، ۴۴ نفر از ایستگاه اصفهان و ۳۱ نفر از ایستگاه دهق. پس از اجرای پرسشنامه‌ها با حضور پژوهشگران در ایستگاهها، در نهایت ۱۲۴ پرسشنامه از چهار ایستگاه بازگردانده شد. از نظر خصوصیات جمعیت‌شناختی ۱۷/۷ درصد از جامعه پژوهش در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱/۱ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰/۲ درصد بالای ۵۰ سال بوده‌اند. ۸/۱ درصد افراد دارای تحصیلات زیردیپلم، ۲۵/۸ دیپلم، ۲۱/۸ فوق‌دیپلم، ۴۰/۳ لیسانس، و ۴ درصد فوق‌لیسانس یا بالاتر بودند. ۴۳/۵ درصد واحدهای پژوهش کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته‌اند، ۲۰/۲ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۲۰/۲ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۶/۱ درصد دارای سابقه‌ای بیش از ۳۰ سال در سازمان بودند.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده: نت میر، بولز و مک‌ماریان^۱ این پرسشنامه را در سال ۱۹۹۶ به منظور سنجش متغیر تعارض

کار- خانواده طراحی کردند. پرسشنامه ۱۰ سؤال دارد که پنج سؤال اول آن تعارض کار- خانواده و پنج سؤال دوم تعارض خانواده - کار را بررسی می‌کند. پایایی قسمت اول پرسشنامه با حجم نمونه‌ای ۱۰۰ نفر و به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۷). روایی پرسشنامه را سازندگان آن به روش همبستگی همگرا و واگرا با ۱۶ سازه روان‌شناختی مانند رضایت از زندگی و رضایت شغلی بررسی شده و نتایج آن نشان داده است که این پرسشنامه با رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه منفی و با تعارض و نقش و ابهام نقش رابطه مثبت دارد (نت میر و همکاران، ۱۹۹۶). دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از: «مسائل شغلی من مزاحم زندگی خانوادگی‌ام می‌شود» و «ساعات و میزان وقتی که به خانواده‌ام اختصاص می‌دهم به حدی است که انجام وظایف شغلی‌ام را به تعویق می‌اندازد». ضریب پایایی آلفای کرونباخ تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده کار در این پژوهش به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۸ است. پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه را نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳) ساختند و شکرکن و نعمی (۱۳۸۱) به فارسی ترجمه کردند، پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس است؛ عدالت توزیعی که ۵ سؤال دارد، عدالت رویه‌ای که شامل ۵ سؤال است، عدالت تعاملی که ۸ سؤال دارد.

از جمع سه حیطة عدالت نیز عدالت کلی سازمانی به دست می‌آید. ضرایب روایی سازه‌ای و پایایی این پرسشنامه برای عدالت کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲، عدالت تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴ است (نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). دو نمونه از سؤالات این

طیف پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تهیه شده که به هر یک از گزینه‌ها نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. پایایی بازآزمایی این مقیاس در ایران از ۰/۹۱ به بالا و پایایی کل آن ۰/۸۶ گزارش شده است (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵). همچنین روایی این پرسشنامه را گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵)، با استفاده از تحلیل عاملی و روایی همزمان برای بررسی روایی سازه، به تأیید رسیده است. دو نمونه از سؤالات این مقیاس عبارت‌اند از: «احساس تعلق زیادی به این شرکت دارم» و «خود را در میان کارکنان این شرکت مانند فردی در خانواده خود می‌بینم». ضریب پایایی آلفای کرونباخ تعهد سازمانی در این پژوهش ۰/۷۲ و پایایی زیرمقیاس‌های تعهد همانندسازی، پیوستگی و مبادله‌ای به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۲ و ۰/۶۴ است.

همان‌طور که بیان شد، روایی مقیاس‌های مورد استفاده، در پژوهش‌های قبلی تأیید شده و در پژوهش حاضر مورد ارزیابی دوباره قرار نگرفته است.

یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی دو گروه کارکنان روزکار و اقماری و کل نمونه در متغیرهای سنجیده شده را نشان می‌دهد. براساس یافته‌های گزارش شده در جدول ۱ میانگین تعارض کار- خانواده به‌طور کلی بیش از تعارض خانواده - کار است. همچنین پراکندگی بیشتری در تعارض کار- خانواده وجود دارد. به‌طور کلی بیشترین پراکندگی مربوط به عدالت سازمانی در گروه روزکار است.

پرسشنامه عبارت‌اند از: «برنامه کاری من منصفانه است» و «مدیر من اطمینان می‌یابد که قبل از تصمیمات شغلی همه نگرانی‌های کارکنان شنیده شده است». ضرایب پایایی آلفای کرونباخ عدالت؛ توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در این پژوهش به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۳ و ۰/۶۶ است.

پرسشنامه سرزندگی: رایان و فردریک^۱ (۱۹۹۷)، مقیاس سرزندگی را برای ارزیابی سرزندگی معرفی کردند. این مقیاس ۷ سؤال دارد و هر فرد براساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای حالت خود را مشخص می‌کند (نیکس، رایان، مانلی و دسی^۲، ۱۹۹۹). سرزندگی با متغیرهای خوشنودی روان‌شناختی، انگیزش درونی برای کاهش وزن (رایان و فردریک، ۱۹۹۷) و هدف‌های درونی زندگی (کاسر و رایان^۳، ۱۹۹۶) ارتباط دارد. این پرسشنامه را ابوالقاسمی (۱۳۸۲) در ایران هنجاریابی کرد و اعتبار صوری و محتوایی آن در پژوهش عریضی، عابدی و تاجی (۱۳۸۶) به تأیید پنج استاد روان‌شناسی رسید. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از: «من احساس می‌کنم فردی سرزنده و فعال هستم» و «هر روز برای من روز جدیدی است و من از آن استقبال می‌کنم». ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس، ۰/۷۱ است.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این مقیاس را بالفور و وکسلر در سال ۱۹۹۶ ساختند. این مقیاس ۹ گویه دارد که از سه زیرمقیاس تشکیل شده است (همانندسازی، پیوستگی و مبادله‌ای) و هر سه زیرمقیاس شامل سه سؤال است. سؤالات این پرسشنامه به‌صورت بسته‌پاسخ و با مقیاس لیکرت در یک

جدول ۱- یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین		انحراف معیار	
	اقماری	روزکار	اقماری	روزکار
تعارض کار - خانواده	۲۳/۷۳	۱۹/۱۷	۷/۵۷	۸/۳۹
تعارض خانواده - کار	۱۰/۵۸	۱۱/۰۳	۴/۸۹	۴/۵۶
عدالت توزیعی	۱۹/۲	۱۹/۷۴	۴/۶۳	۶/۰۶
عدالت رویه‌ای	۱۷/۹۷	۱۸/۴۵	۵/۵۴	۶/۱۱
عدالت تعاملی	۲۹/۹۷	۳۰/۹۸	۹/۵۸	۱۱/۹۲
سرزندگی	۱۶/۵۳	۱۷/۳۴	۱۶/۹۳	۲/۹۷
تعهد همانندسازی	۱۰/۱۴	۱۰/۱۲	۱۰/۱۳	۱/۹۹
تعهد پیوستگی	۹/۶۷	۱۰/۰۴	۹/۸۵	۱/۹۱
تعهد مبادله‌ای	۸/۲۴	۸/۸۸	۸/۵۶	۲/۰۱

1. Ryan & Frederick
3. Kasser & Ryan

2. Nix, Ryan, Manly & Deci

جدول ۲- تجزیه و تحلیل تفاوت تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار دو گروه اقماری و روزکار

مقیاس	گروه	میانگین	انحراف معیار	t	p
تعارض کار - خانواده	اقماری	۲۳/۷۳	۷/۵۷	۳/۱۸*	۰/۰۰۲
	روزکار	۱۹/۱۷	۸/۳۹		
تعارض خانواده - کار	اقماری	۱۰/۵۸	۴/۸۹	-۰/۵۴	۰/۵۹۲
	روزکار	۱۱/۰۳	۴/۵۶		

* $P \leq 0/05$

جدول ۳- ضریب همبستگی بین تعارض کار- خانواده با سرزندگی و متغیرهای سازمانی

متغیر	کل		گروه اقماری		گروه روزکار		Z_{I_1}	Z_{I_2}	Z_t
	P	r	P	r	P	r			
عدالت توزیعی	۰/۰۰۱	-۰/۳۶*	۰/۰۰۱	-۰/۵۶*	۰/۰۰۱	-۰/۲۴	۰/۶۳	۰/۲۴	۲/۰۹*
عدالت رویه‌ای	۰/۰۰۸	-۰/۲۴*	۰/۰۹۷	-۰/۲۰	۰/۰۴۸	-۰/۲۶*	۰/۲۰	۰/۲۷	۰/۳۴
عدالت تعاملی	۰/۰۰۲	-۰/۲۸*	۰/۰۰۳	-۰/۳۷*	۰/۱۵۵	-۰/۱۸	۰/۳۹	۰/۱۸	۱/۱۱
سرزندگی	۰/۰۱۸	-۰/۲۱*	۰/۰۰۱	-۰/۴۵*	۰/۵۶۲	۰/۰۷	۰/۴۸	۰/۰۷	۲/۲۴*
تعهد همانندسازی	۰/۰۰۲	-۰/۲۸*	۰/۰۰۲	-۰/۳۸*	۰/۱۰۹	-۰/۱۹	۰/۴۰	۰/۱۹	۱/۱۶
تعهد پیوستگی	۰/۰۰۱	-۰/۳۶*	۰/۰۰۱	-۰/۵۰*	۰/۲۵۶	-۰/۱۳	۰/۵۵	۰/۱۳	۲/۳۲*
تعهد مبادله‌ای	۰/۰۰۱	-۰/۳۱*	۰/۰۰۱	-۰/۴۱*	۰/۲۹۱	-۰/۱۲	۰/۴۴	۰/۱۲	۱/۶۹
تعهد سازمانی	۰/۰۰۱	-۰/۳۷*	۰/۰۰۱	-۰/۵۰*	۰/۲۰۴	-۰/۱۷	۰/۵۵	۰/۱۷	۲/۰۳*

* $Z > 1/96$

در خصوص بررسی رابطه میان تعارض کار- خانواده و سایر متغیرهای پژوهش، با در نظر گرفتن نقش تعدیلی متغیر وضعیت کاری (اقماری - روزکار) از ضریب همبستگی پیرسون، و برای بررسی معناداری تفاوت ضرایب همبستگی در دو گروه مستقل (اقماری و روزکار)، در هر یک از متغیرها از آزمون Z فیشر استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده با عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، سرزندگی و همه زیرمقیاس‌های سازه تعهد سازمانی، در کل نمونه رابطه منفی معنادار دارد ($P \leq 0/05$). این یافته‌ها فرضیه‌های ۳، ۵ و ۷ پژوهش را تأیید می‌نماید. نتایج در گروه اقماری، رابطه منفی معنادار تعارض کار- خانواده با عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، سرزندگی و تمام زیرمقیاس‌های تعهد شغلی را نشان می‌دهد. اما در تحلیل

به منظور مقایسه تعارض کار- خانواده در دو گروه اقماری و روزکار، از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. با در نظر گرفتن حجم نمونه (هر گروه ۷۵ نفر) در هر یک از متغیرها و فرض یکسانی واریانس‌ها برای بررسی معنادار بودن تفاوت دو گروه، در هر یک از متغیرها از آزمون‌های t گروه‌های مستقل (آزمون دو دامنه) استفاده شد و براساس نتایج حاصل دو گروه فقط در متغیر تعارض کار- خانواده تفاوت معنادار دارند ($P \leq 0/002$)؛ بدین صورت که میانگین گروه اقماری در تعارض کار- خانواده بالاتر است. در واقع کار به صورت اقماری بر میزان تداخل کار- خانواده اثر می‌گذارد (جدول ۲). این یافته در راستای تأیید فرضیه ۱ پژوهش است. اما فرضیه ۲ پژوهش مبنی بر متفاوت بودن تعارض خانواده - کار بین دو گروه تأیید نشد.

داده‌های گروه روزکار، تعارض کار- خانواده تنها با مقیاس عدالت رویه‌ای همبستگی منفی معنادار دارد ($P \leq 0/05$). نتایج حاصل از اجرای آزمون Z فیشر نشان می‌دهد که با ۰/۹۵ اطمینان متغیر تعارض کار- خانواده در گروه اقماری رابطه منفی قوی‌تری با سرزندگی، عدالت توزیعی، تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای نسبت به گروه روزکار دارد ($Z_t \geq \pm 1/96$). این یافته‌ها فرضیه‌های ۴ را تأیید می‌نماید و فرضیه‌های ۶ و ۸ را فقط در زیرمقیاس‌های عدالت توزیعی، تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که دو گروه کارکنان اقماری و روزکار، از نظر سطح تعارض کار- خانواده، با یکدیگر متفاوت‌اند و این تفاوت با برتری میانگین برای گروه اقماری همراه است. به عبارت دیگر افرادی که چندین روز به صورت مداوم از خانواده دور بوده و در سازمان مشغول به کار هستند، نسبت به کارکنان روزکار ناموزونی بیشتری در دو حوزه کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند و بیشتر از کارکنان عادی اعتقاد دارند که وظایف شغلی‌شان مانع از به انجام رساندن مسئولیت‌های خانوادگی آنان، به عنوان یک پدر یا همسر است. این یافته با تقسیم‌بندی جاج و کالکیت (۲۰۰۴)، در مورد پیش‌آیندهای تعارض کار - خانواده همسو است. جاج و کالکیت، تقاضاهای شغلی و ویژگی‌های نقش را یکی از عوامل زمینه‌ساز بروز تعارض کار- خانواده دانسته‌اند. نتایج پژوهش حاضر نیز بر این نکته صحه می‌گذارد. از آنجا که شرایط کاری کارکنان اقماری متفاوت از کارکنان روزکار است و تقاضاهای شغلی آنان انرژی جسمی و روانی خاصی را طلب می‌کند، تداخل بیشتری بین حوزه‌های کاری و خانوادگی آنان رخ می‌دهد. در نتیجه همان‌گونه که پژوهش‌های بویار و همکاران (۲۰۰۸) و میجر و همکاران (۲۰۰۲) نیز نشان می‌دهند، تقاضاهای شغلی با میزان تعارض کار- خانواده ارتباط مستقیم دارند.

علاوه بر این یافته‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهند که سطح تداخل کار- خانواده در هر دو گروه بیش از تداخل خانواده - کار است. این نکته در پژوهش کوسک و لامبرت (۲۰۰۵) نیز به تأیید رسیده است. می‌توان گفت که وظایف کاری مرزهای خانواده را درهم می‌ریزند، در حالی که خانواده قدرت تطبیق بالایی با حوزه‌های شغلی فرد داشته و تداخل زیادی با شغل ایجاد نمی‌کند. همچنین یافته‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که سطح تداخل خانواده - کار در

کارکنان اقماری کمتر از کارکنان روزکار است. یک تبیین احتمالی برای این نکته آن است که کارکنان اقماری به دلیل شرایط کاری دشوار، ریشه تعارض ایجاد شده را بیشتر به سازمان نسبت می‌دهند تا به خانواده. در واقع خانواده را که به نوعی در این میدان مظلوم واقع شده است، بی‌گناه قلمداد می‌کنند. این یافته به‌طور نسبی گویای آن نیز هست که فرصت‌های استراحت چند روزه کارکنان اقماری، برای رسیدگی به مسئولیت‌های خانوادگی کفایت می‌کند و از تداخل این وظایف در حوزه‌های کاری افراد جلوگیری می‌کند. هر چند که این نکته در مورد وظایف شغلی صدق نمی‌کند و آنچه که در نتایج پژوهش دیده می‌شود، برتری معنادار تعارض کار - خانواده کارکنان اقماری در برابر کارکنان روزکار است.

تحلیل استنباطی داده‌ها رابطه منفی و معنی‌دار تعارض کار- خانواده را با سرزندگی، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و همه زیرمقیاس‌های تعهد سازمانی، در گروه اقماری نشان می‌دهد. در حالی که رابطه تعارض کار- خانواده در گروه روزکار، تنها با متغیر عدالت رویه‌ای معنی‌دار است.

ارتباط معنی‌دار تعارض کار- خانواده با سرزندگی و نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، همسو با نظریه حفظ منابع هوبفول^۱ (۱۹۸۹) نشان می‌دهد که کارکردن در شرایط دشوار و تلاش همزمان برای متوازن کردن دو حیطه شغل و خانواده، به صرف بیش از حد منابع انرژی روانی منجر می‌شود و سرزندگی افراد را به مخاطره می‌اندازد. در واقع این انرژی روانی محدود که سوختی برای رشد خلاقیت، سرزندگی و خودشکوفایی فرد است، صرف ایجاد توازن بین حیطه‌های کار و خانواده و پاسخگویی به تقاضاهای خاص کار اقماری می‌شود. بنابراین همان‌گونه که پژوهش بیانچی و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان می‌دهد، تعارض کار- خانواده با سرزندگی رابطه منفی دارد. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که این رابطه با کار کردن به صورت اقماری تعدیل می‌شود.

بخش دیگری از یافته‌های پژوهش، نشان‌دهنده این واقعیت است که ادراک عدالت در سازمان، تنش افراد را کاهش می‌دهد (گرینبرگ^۲، ۲۰۰۴) و همین نداشتن استرس ناشی از احساس بی‌عدالتی، در برنامه‌ریزی و مدیریت مطلوب دو حیطه مهم زندگی افراد تأثیرگذار است. در واقع سطح پایین تعارض کار- خانواده در این افراد، نتیجه کاهش تنش است که از ادراک انصاف در سازمان نشأت می‌گیرد. اما از آنجا که کارکنان اقماری اعتقاد دارند، درون‌داد بیشتری در شغل خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند و بر همین اساس برون‌داد دریافتی را

وکسلر، ۱۹۹۶)، به نسبت کسانی که چنین تعلق اجتماعی را تجربه نمی‌کنند، تعارض کار- خانواده کمتری دارند.

در یک نگاه می‌توان گفت تعارض کار- خانواده علاوه بر ارتباط با متغیرهای شخصی و غیرقابل تغییر، مانند جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و استرس خانوادگی (بایرون، ۲۰۰۵)، واریانس مشترک قابل توجهی نیز با متغیرهای سازمانی و قابل بررسی دارد. هر چند که حذف الگوی کار اقماری و یا انتقال محل سکونت افراد به این مناطق، کاری دشوار و پرهزینه است؛ سازمان‌ها می‌توانند با ارتقای سطح عدالت و حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان اقماری، تعارض کار- خانواده را کاهش دهند و به این وسیله مانع از تشدید عواقب ناشی از این نوع تعارض گردند. حمایت‌های سازمانی، مانند ایجاد الگوهای کاری انعطاف‌پذیر (هنسی و لنت، ۲۰۰۸)، برگزاری دوره‌های آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۹)، همچنین ایجاد گروه‌های کاری یکپارچه و منسجم به مثابه خانواده‌های کاری برای کارکنان اقماری، پیمان روان‌شناختی نقض شده بین کارکنان و سازمان را احیا می‌کند. نادیده گرفتن تعارض کار- خانواده و قلمداد کردن آن به‌عنوان امری طبیعی، به ایجاد یک چرخه معیوب در سازمان منجر می‌شود؛ به این معنی که ادراک کارکنان از فقدان انصاف سازمانی، کمبود تعهد و سرزندگی، تداخل حوزه‌های کاری و خانوادگی افراد را موجب می‌شود، و همین افزایش تعارض کار- خانواده، احساس بی‌عدالتی و همچنین کاهش تعهد و سرزندگی را تشدید می‌کند.

آنچه که مسلم است نقش عمده و پررنگ نهاد خانواده در عرصه‌های مختلف اجتماعی است. اختلال در رسیدگی به مسئولیت‌های این حیطه مهم، علاوه بر هزینه‌های اجتماعی، بر سلامت سازمانی و بهزیستی روانی فردی نیز هزینه‌های گزافی تحمیل می‌کند. در نتیجه اجرای مداخلات مؤثر سازمانی در راستای حفظ فضایی عادلانه و حمایت‌گرا، همچنین کاهش تنش‌زاهای محیطی، به‌منظور افزایش توان کارکنان در مدیریت بهینه مسئولیت‌های کاری و خانوادگی ضروری به نظر می‌رسد. اجرای پرسشنامه‌ها در محیط کاری، علی‌رغم تأکید پژوهشگران بر محرمانه ماندن اطلاعات ممکن است کارکنان را حین پاسخدهی مستعد حالات دفاعی، برای مطلوب جلوه دادن عملکرد خویش در سازمان گرداند که همین امر ممکن است به غیر واقعی شدن نسبی پاسخ‌ها منجر شود. همچنین محدود بودن نمونه پژوهش به کارکنان منطقه دو عملیات گاز و کارکنان اقماری داخلی از محدودیت‌های پژوهش حاضر است. برای تعمیم بهتر نتایج، مطالعه جامعه آماری گسترده‌تر و بررسی افرادی که به‌صورت اقماری در کشورهای دیگر مشغول به کار هستند، پیشنهاد می‌شود.

منصفانه نمی‌دانند، براساس نظریه انصاف (آدامز، ۱۹۶۵) می‌توان نتیجه گرفت که ادراک بی‌عدالتی سازمانی در آنان شدت می‌گیرد. همان‌گونه که نتایج نیز نشان می‌دهند، بین تعارض کار- خانواده و عدالت توزیعی رابطه معناداری برقرار است و این رابطه در گروه اقماری قوی‌تر است که نشان از اثر بیشتر عدالت بر ادراک تعارض دارد.

همچنین نتایج ضرایب همبستگی در کل نمونه، هماهنگ با پژوهش‌های تپر (۲۰۰۰) و هپونیمی و همکاران (۲۰۱۰)، گویای آن است که هر سه نوع عدالت بر تعارض کار- خانواده اثرگذار است. ولی آنچه که در پیشینه پژوهشی کمتر مورد توجه بوده است، نقش پیش‌بینی‌کنندگی عدالت توزیعی و تعاملی، برای تعارض کار- خانواده در گروه اقماری و عدالت رویه‌ای برای گروه روزکار است. به‌عبارت دیگر ادراک عدالت از رویه‌ها و فرایندهایی که برون‌دادهای کاری را تعیین می‌کنند، بخش بزرگتری از تعارض کار- خانواده کارکنان روزکار را پیش‌بینی می‌کند. اما در کل نمونه، همان‌گونه که نادیری و تانوا (۲۰۱۰) نیز نشان داده‌اند، عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای متغیرهای فردی، از جمله تعارض کار- خانواده است.

درنهایت نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی با تعارض کار- خانواده ارتباط منفی دارد؛ هر چند که این رابطه در کارکنان روزکار معنی‌دار نیست. برای تبیین این یافته می‌توان گفت آنچه که روسو (۱۹۹۶) آن را «پیمان روان‌شناختی» می‌نامد، بین سازمان و کارکنان اقماری نقض شده است. این افراد احساس می‌کنند که سازمان از تعهدات نانوشته و غیررسمی خود نسبت به آنها تخلف کرده و به بهزیستی آنها اهمیتی نمی‌دهد. در واقع از نظر این گروه از کارکنان، یک سوی پیوستار تعهد سازمانی - حمایت سازمانی، مخدوش شده است. از آنجا که کاهش حس تعلق و تعهد سازمانی نتیجه مستقیم فقدان حمایت و احترام سازمانی ادراک شده در سازمان است (بوزمن و الموس، ۲۰۰۸)، طبیعی است که کارکنان اقماری مغشوش شدن مرزهای کار و خانواده خود را از چشم سازمان ببینند و در نتیجه تعهد سازمانی آنان بر اساس میزان این تعارض، به‌صورت عکس تغییر کند. به‌عبارت دیگر هرچه تعارض کار- خانواده بیشتر شود، تعهد فرد به سازمان و به‌خصوص تعهد پیوستگی، کاهش می‌یابد. اما با در نظر گرفتن این رابطه در جهت معکوس، می‌توان گفت که تعهد پیوستگی بالا، مانع از افزایش تعارض بین حوزه‌های کاری و خانوادگی فرد می‌شود. در واقع زمانی که کارکنان باور دارند اعضای دیگر سازمان مراقب بهزیستی و سلامتی آنان هستند و به گروه کاری خود همچون یک خانواده و گروهی درهم تنیده، همدل و یکپارچه احساس تعلق دارند (بالفور و

منابع

- نعامی، ع.، شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۱۱(۱-۲)، ۷۰-۵۷.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2, 267-299). New York: Academic Press.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: Individual and organizational level predictors. *International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434-456.
- Balfour, D.L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organization. *Public Productivity Management Review*, 19(3), 256-277.
- Bianchi, S., Casper L., & King, R. (2005). *Work, family, health, and well-being*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blomme, R.J., Rheede, A.V., & Tromp, D.M. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10, 269-285.
- Boezeman, E.J., & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteer's organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159-172.
- Boyar, S.L., Maertz Jr, C.P., Mosley Jr. D.C., & Carr, J.C. (2008). The impact of work-family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carrel, M.R., Jennings, D.F., & Heavrin, C. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*, U.S.A: Prentice Hall.
- Donatella, C., Marco, S., Samantha, S., Maurice, C.P., Paolo, C., & Giovanni, C. (2010). Shiftwork, work family-conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(19), 1105-1123(19).
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- ابوالقاسمی، ف. (۱۳۸۲). *هنجارهایی عاطفه مثبت و منفی و اعتباریابی همزمان آن با مقیاس سلامت ذهن و سرزندگی در دانشجویان دانشگاه اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- خاکسار، س.، گل‌پرور، م.، و نوری، الف. (۱۳۸۶). نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست، مدیریت. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، ۳۴، ۲۶۱.
- خدابخشی، م. (۱۳۸۳). *هنجارهایی پایایی و روایی مقیاس خوش‌بینی در شهر اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه اصفهان.
- رایینز، اس. بی. (۱۳۷۸). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- عریضی، ح.، و ذاکر فرد، م. (۱۳۸۹). رابطه تعارض کار- خانواده با رفتار مدنی - سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۶(۱)، ۲۳-۴۱.
- عریضی، ح.، و عابدی، الف.، و تاجی، م. (۱۳۸۶). رابطه رفتارهای معلم با سرزندگی و انگیزش درونی دانش‌آموزان دبیرستان‌های شهر اصفهان، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۲۳، ۲۸-۱۴.
- گل‌پرور، م. و نادری، م. ع. (۱۳۸۹). «ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت». *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۹(۳)، ۲۲۸-۲۰۷.
- گل‌پرور، م. و عریضی، ح. (۱۳۸۷). فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری رفتار مدنی - سازمانی و رفتارهای فراتقشی. *دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار*، ۱۵(۱۳)، ۱۰۰-۸۵.
- گل‌پرور، م. و عریضی، ح. (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۸(۲۹)، ۶۸-۴۱.
- گل‌پرور، م.، نصری، م.، و ملک‌پور، م. (۱۳۸۶). «نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۵، ۶۲۵-۴۶.
- ملکیها، م.، باغبان، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۹). آموزش مدیریت تعارض کار خانواده: یک بررسی تجربی در کارمندان زن. *روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)*، ۶(۲۴)، ۳۵۱-۳۴۵.
- ملکیها، م.، باغبان، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر کار شیفتی بر تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی. *مجله علوم رفتاری*، ۲(۳)، ۲۵۳-۲۶۱.
- شکرکن، ح.، و نعامی، ع. (۱۳۸۱). *بررسی رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی کارکنان کارخانه‌های اهواز*، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- Hennessy, K.D., & Lent, R.W. (2008). Self-efficacy for managing work—family conflict: validating the english language version of a hebrew scale. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 370-383.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2010). Do psychosocial factors moderate the association of fixed-term employment with work interference with family and sleeping problems in registered nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1096-1104
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Judge, T.A. & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 395-404.
- Karatepe, O.M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.
- Kasser, T., & Ryan, R.M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287.
- Kim, T.Y., & Leung, K., (2007). Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Kossek, E.E., & Lambert, S.J. (2005). *Work and life integration: Organization culture & individual perspectives*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lu, L., Kao, S., Chang, T., Wu, H., & Cooper, L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15 (1), 1-21.
- Major, V.S., Klein, K.J., & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- McGibbon, C.A., Nicholas, P.K., & Corless, I.B. (2004). Weight body image, and quality of life, in HIV disease :A pilot study. *Apply Nurse Research*, 17, 29-60.
- Nadiri, H., & Tanova, C., (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & Mucmarian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Niehoff, B.P., & moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of management journal*, 36, 527-556.
- Nix, G., Ryan, R.M., Manly, J.N., & Deci, E.L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation and happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5, 266-284.
- Noor, N.M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144, 389-405.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and job-off roles: Enhancement and conflict. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational Psychology* (11, 279-306). Chichester, England: Wiley.
- Pal, S., & saksvik, P. (2008). Work-Family Conflict and Psychosocial Work Environment Stressors as Predictors of Job Stress in a Cross-Cultural Study. *internasional journal of stress management*. 15(1), 22-42.
- Reinhoudt, C.J. (2004). *Factor related to aging well: the influence of optimism bardiness and spiritual well-being on the physical health functioning of older adults*. Dissertation thesis in Ohio State University.
- Rousseau, D.M. (1996). Psychological contracts in organizations: Understanding written & unwritten agreements. *Journal of Organizational Behavior*, 74, 649-664.
- Ryan, R.M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-bing. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Salami, S.O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10 (1), 31-38.
- Sinangil, H.K., & Ones, D.S. (1997). Empirical investigations of the host country perspective in expatriate management In D.M. Saunders (series Ed.), & Z. Aycan (Vol. 4), *New approaches to employee management: Vol. 4 Expatriate Management: Theory and Research* (pp. 173-205). Greenwich, CT: JAI Press.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 176-190.
- Willis, T.A., O'Connor, D.B., & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stress*, 22 (2), 125-137.
- Yang, J., Mossholder, K.M., & Peng, T.K. (2009). Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust. *The Leadership Quarterly*, 20, 143-154.
- Zapata Phelan, C.P., & Livingston, B., (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93-105.