



بسمه تعالی
 دانشگاه علامه طباطبائی
 دانشکده مدیریت و حسابداری
 شماره:
 تاریخ:
 پیوست:

صورتجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تأییدات خداوند متعال پایان نامه آقای صفا علی نوری فر دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی تحت عنوان " نقش دور کاری در تعارض کار - خانواده " که به راهنمایی جناب آقای دکتر میرعلی سیدنقوی در جلسه مورخه ۹۱/۰۶/۲۹ با حضور اعضای هیات داوران برگزار گردید.

ضمناً نمره نهایی نامبرده به شرح زیر اعلام می گردد.ح

| | |
|-----------------------|--|
| نمره پایان نامه از ۱۹ | |
| نمره مقاله از ۱ | اخذ پذیرش از مجلات علمی ترویجی: ۰/۵ نمره |
| | اخذ پذیرش از مجلات علمی پژوهشی: ۱ نمره |
| نمره نهایی | باعدد: ۱۹۱ - بالحروف: نود و یک |

اعضاء هیات داوران:

| امضاء | نام و نام خانوادگی | سمت |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------|
| | جناب آقای دکتر میرعلی سید نقوی | استاد راهنما |
| | جناب آقای دکتر بهروز رضایی منش | استاد مشاور |
| | جناب آقای دکتر حبیب رودساز | استاد داور و نماینده تحصیلات تکمیلی |

نمره ۱۶/۹۹ تا ۱۴ قابل قبول
 نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

نمره ۲۰ تا ۱۹ عالی
 نمره ۱۸ تا ۱۸/۹۹ بسیار خوب
 نمره ۱۷ تا ۱۷/۹۹ خوب



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

نقش دورکاری در تعارض کار - خانواده

نگارش

صفا علی نوری فر

استاد راهنما

دکتر میرعلی سید نقوی

استاد مشاور

دکتر بهروز رضائی منش

تأبستان

۱۳۹۱

تقدیم بہ ہمسرویدر و مادر عزیزم

کہ از نگاہشان صلابت

از رفتارشان محبت

و از صبرشان ایستادگی را آموختم

بسی شایسته است از استاد فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر میرعلی سید نقوی

که با کرامتی چون خورشید، سرزمین دل را روشنی بخشیدند و گلشن سرای علم و دانش را با راهمایی های کارساز و سازنده بارور ساختند؛ تقدیر و تشکر نمایم.

و با تقدیر و تشکر شایسته از استاد فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر بهروز رضائی منش

که با نکته های دلاویز و نکته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمود و همواره راهبنا و راه گشای نگارنده در اتمام و تکمال پایان نامه بوده است.

و بر خود لازم می دانم که از استاد فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر حبیب رودساز

که با ظرافت طبع و دقت نظر در تکمیل هر چه بهترین تحقیق بنده را یاری ساختند، کمال امتنان و سپاسگزاری را داشته باشم و از خداوند منان توفیق روز افزون را برای ایشان خواهم.

ببخشید از همسر و پدر و مادر عزیز، دلسوز و مهربانم

که آرامش روحی و آسایش فکری فراهم نمودند تا با حمایت های همه جانبه در محیطی مطلوب، مراتب تحصیلی و نیز پایان نامه درسی را به نحو احسن به اتمام برسانم؛ سپاسگزاری نمایم.

چکیده

امروزه فناوری اطلاعات تمام عرصه های زندگی را تحت نفوذ و سیطره خود قرار داده است؛ از جمله کاربردهای این فناوری استفاده از آن در حیطه اشتغال است به طوری که در حال حاضر اشتغال به میزان قابل ملاحظه ای تحت تاثیر کاربرد این فناوری قرار گرفته است. یکی از مصادیق این تحول ایجاد شده در زمینه اشتغال، ایجاد شیوه جدید کارکردن تحت عنوان « دورکاری » است. برای اجرا و پیاده سازی هرچه بهتر برنامه های دورکاری بایستی عواملی که بر آن تاثیر می گذارد را شناسایی و تلاش کرد تا بتوان عوامل مثبت را بهبود بخشید و عوامل منفی را کم یا حذف نمود. یکی از این عوامل تاثیرگذار به خاطر این تغییرات در شیوه های کاری و ترکیب شدن دو حوزه کار و خانواده، تعارض کار- خانواده است.

هدف از این تحقیق بررسی تعارض کار- خانواده در بین دو جامعه دورکار و غیردورکار می باشد. روش این تحقیق از جهت هدف کاربردی و از نوع توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق را واحدهای ستادی وزارت صنعت، معدن و تجارت تشکیل می دهند؛ در این تحقیق، جهت نمونه گیری، از گروه دورکاران به علت تعداد کم و محدود آن ها از روش سرشماری و برای نمونه گیری از گروه غیر دورکاران از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردیده است. با توجه به تعداد محدود ۹۷ نفره نمونه دورکار سعی شد که بین همه ی دورکاران پرسشنامه توزیع شود ولی فقط بین ۹۳ نفر از آن ها پرسشنامه با موفقیت توزیع شد که فقط ۸۴ پرسشنامه معتبر شناخته شد؛ از طرف دیگر با توجه به تعداد ۲۹۰ نفره نمونه غیر دورکار، ۳۳۰ پرسشنامه توزیع که فقط تعداد ۲۶۶ عدد پرسشنامه معتبر شناخته شدند. داده ها با استفاده از آزمون های کولموگروف- اسمیرنوف، آزمون رگرسیون خطی ساده، تحلیل عاملی تأییدی و t با دو نمونه مستقل به کمک نرم افزارهای اس پی اس و لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار، تعارض مبتنی بر رفتار بین دو گروه دورکار و غیردورکار هیچ تفاوتی ندارد؛ همسو با تحقیقی که توسط مک کلوסקی (۱۹۹۸) صورت گرفت نتیجه تحقیق حاضر نیز نشان داد که هیچ تفاوت معناداری در میانگین تعارض کار- خانواده دورکاران و غیردورکاران وجود ندارد. اما نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقی که توسط دی لی (۱۹۹۶) صورت پذیرفته است همسو نیست. از طرف دیگر جنسیت و تعداد فرزندان دورکاران نیز تأثیری بر تعارض کار- خانواده ی آن ها ندارد ولی سن دورکاران بر تعارض کار- خانواده آن ها تأثیر دارد و می توان گفت که با افزایش سن دورکاران تعارض کار- خانواده ی آن ها نیز افزایش می یابد.

واژگان کلیدی: تعارض کار- خانواده^۱، دورکاری^۲، تعارض مبتنی بر زمان^۳، تعارض مبتنی بر رفتار^۴، تعارض مبتنی بر فشار^۵.

^۱ .Work-Family Conflict

^۲ .Teleworking

^۳ .Time-Base Conflict (TBC)

^۴ .Strain-Base Conflict (SBC)

^۵ .Behavior-Base Conflict (BBC)

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

| | | |
|----|--|--|
| ۱۹ | فصل اول - طرح و کلیات تحقیق | |
| ۲۰ | ۱-۱) مقدمه | |
| ۲۲ | ۱-۲) بیان مسئله | |
| ۲۳ | ۱-۳) اهمیت و ضرورت تحقیق | |
| ۲۴ | ۱-۴) اهداف تحقیق | |
| ۲۴ | ۱-۴-۱) هدف اصلی | |
| ۲۴ | ۱-۴-۲) اهداف فرعی | |
| ۲۴ | ۱-۵) سوالات تحقیق | |
| ۲۴ | ۱-۵-۱) سوال اصلی تحقیق | |
| ۲۴ | ۱-۵-۲) سوالات فرعی تحقیق | |
| ۲۵ | ۱-۶) فرضیه‌های تحقیق | |
| ۲۵ | ۱-۶-۱) فرضیه اصلی: | |
| ۲۵ | ۱-۶-۲) فرضیه‌های فرعی: | |
| ۲۵ | ۱-۷) روش شناسی تحقیق | |
| ۲۵ | ۱-۷-۱) روش تحقیق: | |
| ۲۵ | ۱-۷-۲) قلمرو زمانی: | |
| ۲۵ | ۱-۷-۳) قلمرو مکانی: | |
| ۲۶ | ۱-۷-۴) قلمرو موضوعی | |
| ۲۷ | ۱-۷-۵) جامعه و نمونه آماری | |
| ۲۷ | ۱-۸) مدل مفهومی تحقیق | |
| ۲۷ | ۱-۹) شرح واژه‌ها و اصطلاحات بکار رفته در تحقیق | |
| ۲۷ | ۱-۹-۱) تعارض کار- خانواده | |
| ۲۷ | ۱-۹-۲) دورکاری | |
| ۲۷ | ۱-۹-۳) تعارض مبتنی بر زمان | |
| ۲۷ | ۱-۹-۴) تعارض مبتنی بر تنش یا فشار | |
| ۲۸ | ۱-۹-۵) تعارض مبتنی بر رفتار | |

| | |
|----|---|
| ۲۸ | ۱-۹-۶) تداخل خانواده با کار |
| ۲۸ | ۱-۹-۷) تداخل کار با خانواده |
| ۲۹ | ۱-۱۰) خلاصه فصل اول |
| ۱۳ | فصل دوم- مبانی نظری پژوهش و مروری |
| ۱۳ | بر پژوهش های پیشین |
| ۱۴ | ۲-۱) مقدمه |
| ۱۴ | ۲-۲) چارچوب نظری |
| ۱۵ | ۲-۲-۱) نظریه تعارض نقش |
| ۱۵ | ۲-۲-۲) نظریه گسترش |
| ۱۵ | ۲-۲-۳) مدل فشار کاری |
| ۱۶ | ۲-۲-۴) نظریه انگیزش |
| ۱۶ | ۲-۲-۵) نظریه سیستم ها |
| ۱۶ | ۲-۳) تعارض کار- خانواده |
| ۱۷ | ۲-۳-۱) تعریف تعارض کار- خانواده |
| ۱۷ | ۲-۳-۲) دیدگاههای تبیین کننده تعارض کار- خانواده |
| ۱۸ | ۲-۳-۳) عوامل تعیین کننده تعارض کار- خانواده |
| ۱۹ | ۲-۳-۳-۱) فرزندان |
| ۲۰ | ۲-۳-۳-۲) جنسیت |
| ۲۰ | ۲-۳-۳-۳) ابهام، تعارض و سنگینی بار نقش |
| ۲۱ | ۲-۳-۳-۴) ادراکات/انتظارات نقش |
| ۲۱ | ۲-۳-۳-۵) حمایت اجتماعی و سازمانی |
| ۲۱ | ۲-۳-۳-۶) همسر و خانواده |
| ۲۱ | ۲-۳-۳-۷) زمان |
| ۲۲ | ۲-۳-۳-۸) عوامل تعیین کننده ی دیگر |
| ۲۲ | ۲-۳-۴) عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده |
| ۲۲ | ۲-۳-۴-۱) اثر عوامل شخصیتی بر تعارض |
| ۲۳ | ۲-۳-۴-۲) اثر تعهد نسبت به نقش بر تعارض |
| ۲۴ | ۲-۳-۴-۳) اثر فرهنگ بر تعارض |
| ۲۵ | ۲-۳-۴-۴) اثر ارزش های مرتبط با نقش بر تعارض |

| | |
|----|---|
| ۲۶ | ۲-۳-۵) مقایسه ی عوامل محتوایی تعارض کار- خانواده |
| ۲۷ | ۲-۳-۶) اثر حمایت بر تعارض کار- خانواده |
| ۲۸ | ۲-۳-۷) اثرات تعارض |
| ۲۹ | ۲-۳-۷-۱) تاثیر مداخله کار با خانواده و خانواده با کار بر کارکنان خط مقدم سازمان |
| ۲۹ | ۲-۳-۷-۲) اثرات دوسویه تعارض کار- خانواده روی رضایت زناشویی |
| ۳۰ | ۲-۳-۸) زمینه های اجتماعی تعارض کار- خانواده |
| ۳۱ | ۲-۳-۹) مدیریت مداخله کار با خانواده و خانواده با کار |
| ۳۲ | ۲-۳-۱۰) نظریه های تعارض کار- خانواده |
| ۳۲ | ۲-۳-۱۰-۱) نظریه منطقی |
| ۳۲ | ۲-۳-۱۰-۲) نظریه گسترش |
| ۳۳ | ۲-۳-۱۰-۳) نظریه جبران |
| ۳۳ | ۲-۳-۱۰-۴) نظریه ابزاری |
| ۳۴ | ۲-۳-۱۰-۵) نظریه بخش بندی |
| ۳۴ | ۲-۳-۱۰-۶) نظریه تعارض |
| ۳۴ | ۲-۳-۱۱) مدل های تعارض کار- خانواده |
| ۳۵ | ۲-۳-۱۱-۱) مدل کوپلمن |
| ۳۵ | ۲-۳-۱۱-۲) مدل بی دیان |
| ۳۶ | ۲-۴) دورکاری |
| ۳۶ | ۲-۴-۱) مقدمه |
| ۳۶ | ۲-۴-۲) مفهوم و تعاریف دورکاری |
| ۳۸ | ۲-۴-۳) انواع دورکاری |
| ۳۸ | ۲-۴-۳-۱) دورکاری تناوبی |
| ۳۸ | ۲-۴-۳-۲) خانه دفتر |
| ۳۸ | ۲-۴-۳-۳) دورکاری سیار |
| ۳۹ | ۲-۴-۳-۴) دفاتر اقماری (تابعه) |
| ۳۹ | ۲-۴-۳-۵) دور مرکزها |
| ۳۹ | ۲-۴-۳-۶) دفتر مجازی |
| ۳۹ | ۲-۴-۳-۷) دورکاران تمام وقت در خانه |
| ۴۰ | ۲-۴-۴) موانع موجود برای ترویج دورکاری |

| | | |
|----|-------|--|
| ۴۰ | | مزایای دورکاری (۲-۴-۵) |
| ۴۰ | | مزایای فردی (۲-۴-۵-۱) |
| ۴۱ | | مزایای سازمانی (۲-۴-۵-۲) |
| ۴۲ | | مزایای اجتماعی (۲-۴-۵-۳) |
| ۴۳ | | پیش نیازهای دورکاری (۲-۴-۶) |
| ۴۳ | | افراد مناسب دورکاری (۲-۴-۷) |
| ۴۴ | | جنسیت و دورکاری (۲-۴-۸) |
| ۴۴ | | رابطه ی دورکاری و تعارض کار- خانواده (۲-۵) |
| ۴۵ | | تعال و انعطاف پذیری (۲-۵-۱) |
| ۴۵ | | مرزهای نامشخص (۲-۵-۲) |
| ۴۶ | | پیشینه تحقیق (۲-۶) |
| ۴۶ | | تحقیقات داخلی (۲-۶-۱) |
| ۴۶ | | تحقیقات خارجی (۲-۶-۲) |
| ۴۸ | | نتیجه گیری و ارائه مدل مفهومی تحقیق (۲-۷) |
| ۴۹ | | خلاصه فصل دوم (۲-۸) |
| ۵۰ | | فصل سوم- روش تحقیق (۲-۹) |
| ۵۱ | | مقدمه (۳-۱) |
| ۵۱ | | روش تحقیق (۳-۲) |
| ۵۲ | | هدف تحقیق (۳-۲-۱) |
| ۵۲ | | تحقیقات بنیادی (۳-۲-۱-۱) |
| ۵۲ | | تحقیقات کاربردی (۳-۲-۱-۲) |
| ۵۲ | | تحقیقات توسعه ای (۳-۲-۱-۳) |
| ۵۲ | | نحوه گردآوری داده ها (۳-۲-۲) |
| ۵۲ | | تحقیقات توصیفی (۳-۲-۲-۱) |
| ۵۳ | | تحقیقات آزمایشی (۳-۲-۲-۲) |
| ۵۳ | | جامعه آماری تحقیق (۳-۳) |
| ۵۳ | | روش نمونه گیری (۳-۴) |
| ۵۴ | | تعیین حجم نمونه (۳-۵) |
| ۵۵ | | ابزار گردآوری داده ها (۳-۶) |

| | | | |
|----|-------|---------|--|
| ۵۵ | | ۳-۶-۱ | محتوای پرسشنامه |
| ۵۵ | | ۳-۶-۲ | روایی |
| ۵۶ | | ۳-۶-۳ | پایایی |
| ۵۷ | | ۳-۶-۴ | مقیاس مورد استفاده در پرسش نامه |
| ۵۸ | | ۳-۷ | روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۵۸ | | ۳-۷-۱ | تحلیل عاملی تأییدی |
| ۵۹ | | ۳-۸ | منابع گردآوری داده‌ها و اطلاعات |
| ۵۹ | | ۳-۹ | مدل تحلیلی تحقیق |
| ۵۹ | | | |
| ۶۰ | | ۳-۱۰ | خلاصه فصل سوم |
| ۶۲ | | ۴-۱ | مقدمه |
| ۶۲ | | ۴-۲ | تحلیل توصیفی داده‌ها |
| ۶۳ | | ۴-۲-۱ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ سن |
| ۶۵ | | ۴-۲-۲ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ جنسیت |
| ۶۷ | | ۴-۲-۳ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ وضعیت تأهل |
| ۶۹ | | ۴-۲-۴ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تحصیلات |
| ۷۱ | | ۴-۲-۵ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ جایگاه سازمانی |
| ۷۳ | | ۴-۲-۶ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تعداد فرزندان |
| ۷۵ | | ۴-۲-۷ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ سن کوچکترین فرزند |
| ۷۷ | | ۴-۲-۸ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تعداد روزهای دورکاری در هفته |
| ۷۸ | | ۴-۲-۹ | بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ مدت زمان دورکاری |
| ۷۹ | | ۴-۳ | آزمون نرمال بودن داده‌ها |
| ۷۹ | | ۴-۳-۱ | آزمون نرمال بودن متغیر تعارض کار- خانواده |
| ۸۰ | | ۴-۴ | تحلیل داده‌ها |
| ۸۰ | | ۴-۴-۱ | تحلیل عاملی تأییدی مدل‌های اندازه‌گیری |
| ۸۰ | | ۴-۴-۱-۱ | مدل اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی |
| ۸۲ | | ۴-۵ | آزمون فرضیه‌های تحقیق |
| ۸۲ | | ۴-۵-۱ | فرضیه اصلی |
| ۸۲ | | ۴-۵-۱-۱ | بررسی برابری و یا عدم برابری واریانس‌های دو جامعه در مورد متغیر تعارض کار- خانواده |

| | |
|----|---|
| ۸۳ | ۴-۵-۱-۲) بررسی تفاوت میانگین دو جامعه برای متغیر تعارض کار- خانواده |
| ۸۳ | ۴-۵-۲) فرضیه فرعی اول |
| ۸۳ | ۴-۵-۲-۱) بررسی برابری و یا عدم برابری واریانس‌های دو جامعه در مورد متغیر تعارض مبتنی بر زمان |
| ۸۴ | ۴-۵-۲-۲) بررسی تفاوت میانگین دو جامعه برای متغیر تعارض مبتنی بر زمان |
| ۸۵ | ۴-۵-۳) فرضیه فرعی دوم |
| ۸۵ | ۴-۵-۳-۱) بررسی برابری و یا عدم برابری واریانس‌های دو جامعه در مورد متغیر تعارض مبتنی بر فشار |
| ۸۶ | ۴-۵-۴) فرضیه فرعی سوم |
| ۸۶ | ۴-۵-۴-۱) بررسی برابری و یا عدم برابری واریانس‌های دو جامعه در مورد متغیر تعارض مبتنی بر رفتار |
| ۸۷ | ۴-۵-۴-۲) بررسی تفاوت میانگین دو جامعه برای متغیر تعارض مبتنی بر رفتار |
| ۸۷ | ۴-۵-۵) فرضیه فرعی چهارم |
| ۸۸ | ۴-۵-۶) فرضیه فرعی پنجم |
| ۸۸ | ۴-۵-۷) فرضیه فرعی ششم |
| ۸۹ | ۴-۶) خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها |
| ۹۰ | ۴-۷) خلاصه فصل چهارم |
| ۹۲ | ۵-۱) مقدمه |
| ۹۲ | ۵-۲) خلاصه تحقیق |
| ۹۳ | ۵-۳) بحث و نتیجه‌گیری |
| ۹۳ | ۵-۳-۱) نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی |
| ۹۴ | ۵-۳-۲) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی اول |
| ۹۴ | ۵-۳-۳) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی دوم |
| ۹۵ | ۵-۳-۴) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی سوم |
| ۹۵ | ۵-۳-۵) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی چهارم |
| ۹۵ | ۵-۳-۶) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی پنجم |
| ۹۶ | ۵-۳-۷) نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی ششم |
| ۹۶ | ۵-۴) استنتاج کاربردی |
| ۹۶ | ۵-۵) محدودیت‌های تحقیق |
| ۹۷ | ۵-۶) پیشنهادات تحقیق |
| ۹۸ | ۵-۶-۱) پیشنهادات برای محققان آینده |
| ۹۸ | ۵-۷) خلاصه فصل |

منابع و مأخذ ۹۹

پیوست ها ۱۰۷

فهرست شکل‌ها

| صفحه | عنوان |
|---------|--------------------------------|
| ۲۹..... | شکل ۱-۱) مدل مفهومی تحقیق..... |
| ۴۹..... | شکل ۲-۱) مدل مفهومی تحقیق..... |
| ۵۹..... | شکل ۳-۱) مدل تحلیلی تحقیق..... |

فهرست جداول و نمودارها

عنوان

صفحه

| | |
|--|----|
| جدول ۱-۲) عوامل تعیین کننده ی تعارض کار- خانواده، پی آمدها و مداخلات ممکن..... | ۱۹ |
| جدول ۱-۳) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق..... | ۵۷ |
| جدول ۲-۳) مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه تحقیق..... | ۵۷ |
| جدول ۱-۴) توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخ دهندگان(غیردورکاران)..... | ۶۳ |
| نمودار ۱-۴) وضعیت سنی اعضای گروه غیر دور کار..... | ۶۳ |
| جدول ۲-۴) توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخ دهندگان(دورکاران)..... | ۶۴ |
| نمودار ۲-۴) وضعیت سنی اعضای گروه دور کار..... | ۶۴ |
| جدول ۳-۴) توزیع فراوانی وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان(غیردورکاران)..... | ۶۵ |
| نمودار ۳-۴) وضعیت سنی اعضای گروه غیردور کار..... | ۶۵ |
| جدول ۴-۴) توزیع فراوانی وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان(دورکاران)..... | ۶۶ |
| نمودار ۴-۴) وضعیت سنی اعضای گروه دور کار..... | ۶۶ |
| جدول ۵-۴) وضعیت تأهل اعضای گروه نمونه (غیردورکاران)..... | ۶۷ |
| نمودار ۵-۴) وضعیت تاهل اعضای گروه غیردور کار..... | ۶۷ |
| جدول ۶-۴) وضعیت تأهل اعضای گروه نمونه(دورکاران)..... | ۶۸ |
| نمودار ۶-۴) وضعیت تاهل اعضای گروه دور کار..... | ۶۸ |
| جدول ۷-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه نمونه (غیردورکاران)..... | ۶۹ |
| نمودار ۷-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه غیردورکار..... | ۶۹ |
| جدول ۸-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه نمونه(دورکاران)..... | ۷۰ |
| نمودار ۸-۴) وضعیت تحصیلات اعضای گروه دور کار..... | ۷۰ |
| جدول ۹-۴) وضعیت جایگاه سازمانی اعضای گروه نمونه (غیردورکاران)..... | ۷۱ |
| نمودار ۹-۴) وضعیت جایگاه سازمانی اعضای گروه غیردور کار..... | ۷۱ |

- جدول ۴-۱۰) وضعیت جایگاه سازمانی اعضای گروه نمونه (دورکاران) ۷۲
- نمودار ۴-۱۰) وضعیت جایگاه سازمانی اعضای گروه دور کار ۷۲
- جدول ۴-۱۱) وضعیت تعداد فرزندان اعضای گروه نمونه (غیر دورکاران) ۷۳
- نمودار ۴-۱۱) وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تعداد فرزندان گروه غیر دور کار ۷۳
- جدول ۴-۱۲) وضعیت تعداد فرزندان اعضای گروه نمونه (دورکاران) ۷۴
- نمودار ۴-۱۲) وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تعداد فرزندان گروه دور کار ۷۴
- جدول ۴-۱۳) وضعیت سن کوچکترین فرزند اعضای گروه نمونه (غیر دورکاران) ۷۵
- نمودار ۴-۱۳) وضعیت سن کوچکترین فرزند اعضای گروه غیر دور کار ۷۵
- جدول ۴-۱۴) وضعیت سن کوچکترین فرزند اعضای گروه نمونه (دورکاران) ۷۶
- نمودار ۴-۱۴) وضعیت سن کوچکترین فرزند اعضای گروه دور کار ۷۶
- جدول ۴-۱۵) وضعیت تعداد روزهای دور کاری ۷۷
- نمودار ۴-۱۵) وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ تعداد روزهای دور کاری در هفته ۷۷
- جدول ۴-۱۶) وضعیت مدت زمان دور کاری ۷۸
- نمودار ۴-۱۶) وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ مدت زمان دور کاری ۷۸
- جدول ۴-۱۷) بررسی نرمال بودن برای متغیر تعارض کار- خانواده ۷۹
- نمودار ۴-۱۷) ضرایب معنی داری مدل اندازه گیری تعارض کار- خانواده توسط لیزرل ۸۰
- جدول ۴-۱۸) بارهای عاملی و آماره t متغیر تعارض کار- خانواده ۸۱
- جدول ۴-۱۹) نتیجه برابری یا عدم برابری واریانس دو جامعه متغیر تعارض کار- خانواده ۸۲
- جدول ۴-۲۰) نتیجه آزمون t با دو نمونه مستقل برای متغیر تعارض کار- خانواده ۸۳
- جدول ۴-۲۱) نتیجه برابری یا عدم برابری واریانس دو جامعه متغیر تعارض کار- خانواده ۸۴
- جدول ۴-۲۲) نتیجه آزمون t با دو نمونه مستقل برای متغیر تعارض مبتنی بر زمان ۸۴
- جدول ۴-۲۳) نتیجه برابری یا عدم برابری واریانس دو جامعه متغیر تعارض مبتنی بر فشار ۸۵
- جدول ۴-۲۴) نتیجه آزمون t با دو نمونه مستقل برای متغیر تعارض مبتنی بر زمان ۸۶

- جدول (۴-۲۵) نتیجه برابری یا عدم برابری واریانس دو جامعه متغیر تعارض مبتنی بر رفتار ۸۶
- جدول (۴-۲۶) نتیجه آزمون t با دو نمونه مستقل برای متغیر تعارض مبتنی بر رفتار ۸۷
- جدول (۴-۲۷) نتیجه تحلیل رگرسیون برای متغیرهای جنسیت و تعارض کار- خانواده ۸۸
- جدول (۴-۲۸) نتیجه تحلیل رگرسیون برای متغیرهای سن و تعارض کار- خانواده ۸۸
- جدول (۴-۲۹) نتیجه تحلیل رگرسیون برای متغیرهای تعداد فرزندان و تعارض کار- خانواده ۸۹
- جدول (۴-۳۰) خلاصه یافته های حاصل از آزمون فرضیه ها ۸۹

فصل اول - طرح و کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه

امروزه تحقیقات بسیاری در خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده و این نشانه اهمیت و ضرورت این دو جزء مهم زندگی است (عریضی سامانی و ذاکر فرد، ۱۳۸۹: ۲۹). پیدایش و افزایش خانواده های دوشغله که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند، از تحولات اجتماعی کشور است. این سبک از زندگی خانوادگی به رغم بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش، به دلیل نادیده گرفتن تقسیم سنتی کار در خانواده و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر با فشارهایی مواجه است. یکی از این فشارها، تعارض کار- خانواده است که چنانچه مدیریت نشود، می‌تواند پیامدهایی ناخواسته بر انسجام اجتماعی و کارکردهای خانواده و نیز سلامت روانی و اجتماعی اعضای آن داشته باشد (رستگار خالد، ۱۳۸۳: ۶۳).

کار و خانواده هر دو از تغییرات اجتماعی بنیادینی که فرایند توسعه‌ی اجتماعی و گذر از جامعه‌ی قدیم به جامعه‌ی نو فراهم آورده است، به شدت تأثیر پذیرفته‌اند. مهم‌ترین تحول در نهاد کار به صورت عمومی شدن کار آزاد و عقلایی، انضباط و مدیریت حاکم بر محیط کار، غیر شخصی شدن کار و نظام تولید کارخانه ای و سازمان یافته تجلی یافته (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۶) اما مهم‌ترین دگرگونی‌ها، جدایی این دو نهاد از یکدیگر و به تعبیری انتقال تولید از خانه به کارخانه و تبدیل خانواده از یک نهاد تولیدی به یک نهاد مصرفی است (دارندورف، ۱۳۷۷: ۴۶). بحث و بررسی پیرامون موضوع تعارض کار و خانواده و ایجاد تعادل در بین آن‌ها در مطالعات جهانی حائز اهمیت است (Crompton & Lyonettec, 2006:386) و تحقیق در مورد خانواده، تعادل بین خانواده و کار و محیط‌های کاری دوستانه یا اصطلاحاتی مشابه با آن در حال حاضر وسعت یافته و مورد توجه قرار گرفته است (Burgess, Henderson, & Strachan, 2007:417). تعامل میان کار، شخص و زندگی وی ممکن است مثبت یا منفی باشد؛ مثبت به این معناست که کار تأثیر مثبت بر خانه و یا خانه تأثیر مثبت بر کار دارد و منفی یعنی کار تأثیر منفی بر خانه و یا خانه تأثیر منفی بر کار می‌گذارد (Wagena & Geurts, 2000:142).

علیرغم اینکه به طور گسترده ای در مورد ترک شغل کارمندان تحقیقات بسیاری صورت گرفته است اما توجه اندکی به نقش رضایت پرداخت، تعارض نقش، ابهام نقش و تعارض کار- خانواده شده است. امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان های برتر به یکی از مهم ترین نگرانی های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (Brown & Peterson, 1993:69). همچنین چالش های ترک شغل در سطحی بالا می تواند ناشی از کمبود نیرو، کاهش بودجه و دستمزد استخدام شوندگان باشد (King, 2002:47)؛ بنابراین شناخت عواملی که اثری روی ابعاد مختلف تمایل به ترک شغل دارند، می تواند به واحد منابع انسانی سازمان جهت تصمیم گیری بهتر در مورد منابع انسانی کمک کند (Shaw, Duffy, Johnson, & Lockhart, 2005:597). از طرفی، سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند خواهند توانست پیش از اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست ها و روش های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا به کار گیرند؛ به عبارت دیگر می توان گفت تعارض کار- خانواده زمانی رخ می دهد که برخی مسئولیت های کار و خانواده با یکدیگر سازگار نبوده و یا ایجاد اختلال کنند که این چنین تعارضی اثر منفی روی موقعیت کاری کارمند می گذارد و احتمال ترک موقعیت شغلی را برای کارمند به وجود می آورد (Boles & Babin, 1996:46). تعارض بین کار و خانواده مساله اغلب افراد، سازمان ها و جوامع است و شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و بالندگی، ارزش های فرهنگی و اجتماعی، سیاست ها و برنامه های سازمان ها و دولت ها و ویژگی های فردی رابطه دارد. کار و خانواده می توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند. با کارکردن نیازهای خانواده برآورده می شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت آمیز وظایفشان را فراهم می آورد (Tett & Meyer, 1993:263).

وجود تعامل اجتماعی منشا بنیادین بروز تعارض است. تعارض ماحصل وابستگی ها و روابط متقابل میان انسان ها است و به همین دلیل قدمت آن به آغاز تاریخ باز می گردد. تعارض، یک فرایند است و هنگامی شروع می شود که یک فرد یا گروه احساس و تصور می کند که اشخاص یا گروه های دیگری در حال به خطر انداختن منافع یا دغدغه های آنها هستند. به طور کلی تعارض در نقش زمانی اتفاق می افتد که انتظاراتی که از یک فرد وجود دارد، در زمان و انرژی آن فرد ننگند و در این صورت میان نقش های مختلف او تضاد ایجاد می شود. بر اساس تعریف فوق و نتایج حاصل از بررسی های علمی می توان گفت در موارد زیر تعارض کار- خانواده صورت می پذیرد:

تعارض مبتنی بر زمان: فشارهای زمانی یک نقش مانع ایفای نقش دوم می شوند.

تعارض مبتنی بر فشار: استرس ناشی از یک نقش باعث ایجاد تنش و رنجش در فرد گردیده و به دنبال آن ایفای نقش دوم با مشکل مواجه می شود.

تعارض مبتنی بر رفتار: رفتارهای مورد نظر در یک نقش با رفتارهای مورد انتظار در نقش دیگر همخوانی ندارد.