





دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی که با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

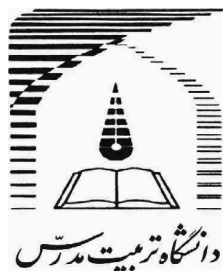
ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان نامهها / رسالههای مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین نامهها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان نامه / رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما مسئول مکاتبات مقاله باشد. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان نامه / رساله نیز منتشر می شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و بر اساس آئین نامه های مصوب انجام می شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره های ملی، منطقه ای و بین المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل، از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.



آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند: «کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد نگارنده در رشته روانشناسی است که در سال ۱۳۸۸ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم دکتر مریم وفایی و مشاوره جناب آقای دکتر محسن ایمانی نائینی از آن دفاع شده است».

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده رابه عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب بی بی آمنه گوهری موسی آباد دانشجوی رشته روانشناسی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: بی بی آمنه گوهری موسی آباد

تاریخ و امضاء: ۸۸/۷/۱۶



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی

رابطه تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی، غنی

سازی نقشهای شغلی و خانوادگی با سلامت روان

بی بی آمنه گوهری موسی آباد

استاد راهنما:

دکتر ماریا آگیلار

استاد مشاور:

دکتر محسن ایمانی نائینی

مهر ۱۳۸۸

به نام حضرت دوست که حمد و سپاس زیبنده اوست

و تقدیم به

پدر و مادر فداکار، همسر مهربان و فرزندان عزیزم

امیرحسین و امیرعباس

و خواهران و برادران بزرگوارم

که همه وجودم متعلق به آنها است. با طلب عفو از کاستیهایی که در طول

دوران تحصیل تحمل کردند و با مساعدتهای بی دریغ و صمیمانه مرا در

پیمودن این راه یاری نمودند.

تقدیر و تشکر

با تقدیر فراوان از کمک های بی دریغ استاد عزیزم سرکار خانم **دکتر ماریا آگیلار (وفایی)** که با رغبت و علاقه فراوان و دقت علمی خاص و خالصانه خود همواره در طول این پژوهش مرا یاری کردند.

و با سپاسگزاری از جناب آقای **دکتر محسن ایمانی نائینی** که به عنوان استاد مشاور کمک شایانی نمودند.

و با تشکر و سپاس از زحمات خالصانه و صمیمانه جناب آقای **دکتر سید کاظم رسول زاده طباطبائی** که در دوره تحصیلی مشوق و راهنمای ارزشمندی بودند.

و با تشکر و قدردانی از حمایت های بی دریغ استاد فرزانه جناب آقای **دکتر فرهاد دانشجو**

و سپاس و قدردانی ویژه از داوران محترم جناب آقای **دکتر عباسعلی اللهیاری** و **دکتر علی فتحی آشتیانی**

همچنین از دوستان و همکاران خوب و ارجمندم که بدون الطاف و مساعدت های ایشان پیمودن این راه میسر نمی شد، قدردانی می کنم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق	
۱-۱	مقدمه
۲-۱	بیان مساله
۳-۱	ضرورت تحقیق
۴-۱	سؤال های تحقیق
۵-۱	هدف تحقیق
۶-۱	فرضیه های تحقیق
۷-۱	ابزارهای جمع آوری داده های تحقیق
۸-۱	خلاصه
فصل دوم : دیدگاه های نظری و ادبیات پژوهشی	
۱-۲	مقدمه ای بر نظریه نقش
۱-۱-۲	نظریه کمیابی نقش
۱-۱-۱-۲	فشارنقش
۱-۱-۱-۱-۲	تعارض کار- خانواده
۱-۱-۱-۱-۱-۲	انواع تعارض کار- خانواده
۱-۱-۱-۱-۱-۱-۲	تعارض مبتنی بر زمان
۱-۱-۱-۱-۱-۱-۲	تعارض مبتنی بر پیامدهای منفی استرس (فشار و پریشانی روانی) ...
۱-۱-۱-۱-۱-۱-۲	تعارض مبتنی بر رفتار
۱-۱-۱-۱-۲	مدلهای تعارض کار- خانواده

- ۲۵مدل ناسازگاری فشارنقشهای کار- خانواده گرین هاوس و بیوتل.....
- ۲۶مدل ۲-۲-۱-۱-۱-۲ قضایای اصلی.....
- ۳۰مدل ۳-۲-۱-۱-۱-۲ ارزیابی.....
- ۳۲نظریه انباشتگی نقش ۲-۱-۲.....
- ۳۲نظریه توازن نقش مارکز..... ۱-۲-۱-۲.....
- ۳۳نتایج مثبت انباشتگی نقش ۲-۲-۱-۲.....
- ۳۴نظریه ابشتاین ۳-۲-۱-۲.....
- ۳۶رویکردهای سه گانه در رابطه متقابل کار- خانواده..... ۳-۱-۲.....
- ۳۶رویکردتفکیک ۱-۳-۱-۲.....
- ۳۷رویکردجبران ۲-۳-۱-۲.....
- ۳۸رویکرد ریزش ۳-۳-۱-۲.....
- ۴۰کار و ارتباط آن با خانواده..... ۴-۱-۱-۲.....
- ۴۱مشخصات خانوادگی ۱-۴-۱-۲.....
- ۴۲مشخصات کاری ۲-۴-۱-۲.....
- ۴۳مکانیسم های رابط بین دو حوزه کار- خانواده و خانواده - کار..... ۳-۴-۱-۲.....
- ۴۴مقدمات خاص حوزه ای مربوط به تداخل کار با خانواده و خانواده - کار..... ۴-۴-۱-۲.....
- ۴۴فشار حوزه کاری ۱-۴-۴-۱-۲.....
- ۴۵فشار حوزه خانوادگی ۲-۴-۴-۱-۲.....
- ۴۵رابطه WFC و استرس ۵-۱-۲.....
- ۵۱فشار نقش و رضایتمندی زناشویی ۱-۵-۱-۲.....
- ۵۵شیوه های تطابق و WFC ۶-۱-۲.....
- ۵۵حمایت اجتماعی ۱-۶-۱-۲.....
- ۵۶حمایت حوزه کاری ۱-۱-۶-۱-۲.....
- ۵۷حمایت حوزه خانوادگی ۲-۱-۶-۱-۲.....
- ۵۸شیوه های تطابقی لازاروس و فولکمن ۲-۶-۱-۲.....

۵۹ ۳-۶-۱-۲ شیوه های تطابقی هال
۶۰ ۲-۲ سلامت روانشناختی
۶۴ ۱-۲-۲ سلامت روانی
۶۵ ۱-۱-۲-۲ برخی از معیارهای سلامت روان
۶۶ ۲-۱-۲-۲ سلامت روان از دیدگاه نظریه های مختلف
۶۷ ۳-۱-۲-۲ دیدگاه کارل راجرز
۶۸ ۳-۲ ضرورت بررسی تعارض نقشهای شغلی - خانوادگی
۷۲ ۴-۲ تداخل مثبت نقشهای شغلی - خانوادگی
۷۳ ۱-۴-۲ نفوذ مثبت نقشهای شغلی - خانوادگی
۷۴ ۱-۱-۴-۲ پیامدهای نفوذ مثبت نقشهای شغلی - خانوادگی
۷۸ ۲-۴-۲ تسهیل سازی نقشهای شغلی - خانوادگی
۸۳ ۱-۲-۴-۲ تئوری مذاکره منابع
۸۴ ۲-۲-۴-۲ تئوری منابع - دستاورد - توسعه (RGD)
۸۶ ۳-۴-۲ غنی سازی نقشهای شغلی - خانوادگی
 ۵-۲ رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با نفوذ مثبت کار - خانواده و خانواده - کار
۸۹ خانواده - کار

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۹۱ ۱-۳ مقدمه
۹۱ ۲-۳ طرح پژوهش
۹۱ ۳-۳ جامعه آماری
۹۲ ۱-۳-۳ نمونه آماری و روش نمونه گیری
۹۲ ۴-۳ ابزارها و مقیاسهای پژوهش
۹۲ ۱-۴-۳ اطلاعات جمعیت شناختی
۹۳ ۲-۴-۳ مقیاس سلامت روان
۹۴ ۳-۴-۳ مقیاس تعارض نقشهای شغلی - خانوادگی

۳-۴-۴ مقیاس غنی سازی نقشهای شغلی - خانوادگی..... ۹۵

۳-۵ روش اجرای تحقیق..... ۹۶

۳-۶ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات..... ۹۶

فصل چهارم: یافته های پژوهشی

۴-۱ بررسی اطلاعات جمعیت شناختی ۹۸

۴-۲ بررسی داده های توصیفی ۱۰۱

۴-۳ تحلیل استنباطی فرضیه های پژوهش ۱۰۴

۴-۴ پاسخ به سؤالهای پژوهش ۱۱۱

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱ مقدمه ۱۱۷

۵-۲ بحث و تفسیر نتایج ۱۱۷

۵-۳ پاسخ به سؤالهای پژوهشی..... ۱۲۷

۵-۴ محدودیت های پژوهش ۱۳۳

۵-۵ پیشنهاد های پژوهش..... ۱۳۴

۵-۶ کاربردهای پژوهش ۱۳۴

فهرست منابع ۱۳۶

الف- منابع فارسی ۱۳۶

ب- منابع لاتین..... ۱۳۸

چکیده انگلیسی ۱۵۶

فهرست جداول

صفحه

- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب مناطق تحصیلی ۹۹
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب سن ۹۹
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب سطح تحصیلات ۹۹
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس تأهل ۱۰۰
- جدول ۴-۵: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس تعداد فرزندان ۱۰۰
- جدول ۴-۶: شاخصهای توصیفی مربوط به متغیر "سلامت روان" و مؤلفه های آن در
گروه نمونه ۱۰۱
- جدول ۴-۷: شاخصهای توصیفی تعارض شغلی - خانوادگی در گروه نمونه ۱۰۱
- جدول ۴-۸: شاخصهای توصیفی غنی سازی شغلی - خانوادگی در گروه نمونه ۱۰۲
- جدول ۴-۹: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ۱۰۳
- جدول ۴-۱۰: تحلیل رگرسیون سلامت روان بر تعارض شغلی - خانوادگی ۱۰۵
- جدول ۴-۱۱: اطلاعات مربوط به ضرائب رگرسیون، ضرائب تعیین ۱۰۶
- جدول ۴-۱۲: تحلیل رگرسیون سلامت روان بر تعارض شغل - خانواده و تعارض
خانواده - شغل ۱۰۷
- جدول ۴-۱۳: اطلاعات مربوط به ضرائب رگرسیون، ضرائب تعیین ۱۰۷
- جدول ۴-۱۴: تحلیل رگرسیون سلامت روان بر غنی سازی نقش های شغلی - خانوادگی .. ۱۰۹
- جدول ۴-۱۵: اطلاعات مربوط به ضرائب رگرسیون، ضرائب تعیین ۱۰۹

جدول ۴-۱۶: تحلیل رگرسیون سلامت روان بر غنی‌سازی نقش‌های شغل - خانواده و خانواده- شغل	۱۱۰
جدول ۴-۱۷: اطلاعات مربوط به ضرایب رگرسیون، ضرایب تعیین	۱۱۰
جدول ۴-۱۸: شاخصهای توصیفی تعارض و غنی‌سازی شغلی - خانوادگی	۱۱۲
جدول ۴-۱۹: همبستگی تعارض، غنی‌سازی و سن	۱۱۳
جدول ۴-۲۰: کایسکویر محاسبه شده برای میزان تحصیلات	۱۱۳
جدول ۴-۲۱: کایسکویر محاسبه شده برای تعارض و غنی‌سازی با وضعیت تأهل	۱۱۴
جدول ۴-۲۲: کایسکویر محاسبه شده برای تعارض و غنی‌سازی با تعداد فرزندان	۱۱۵

صفحه

فهرست شکل‌ها

شکل ۲-۱: مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار - خانواده گرین هاوس و بیوتل	۲۶
---	----

چکیده

تعارض کار- خانواده یعنی ایفای نقش کاری یا خانوادگی به علت حضور در نقش خانوادگی یا کاری دشوار می شود. این تعارض در دو جهت خانواده- کار و کار- خانواده اتفاق می افتد و در سه بعد زمان، پیامدهای منفی استرس و رفتار جلوه پیدا می کند. اخیراً توجه تجربی و نظری بر غنی سازی کار- خانواده، اثر مشارکت افراد در یک محدوده بر عملکردشان و کیفیت زندگی آنان در محدوده دیگر متمرکز شده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه تعارض و غنی سازی نقش های شغلی- خانوادگی با سلامت روان است. نمونه تحقیق شامل ۴۰۰ نفر از فرهنگیان زن شاغل در دوره ابتدائی شهر تهران بود که به شیوه خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از مقیاس تعارض شغلی- خانوادگی و مقیاس غنی سازی نقش های شغلی- خانوادگی و مقیاس سلامت روان (GHQ) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاکی است که تعارض شغلی- خانوادگی با تمام مؤلفه های سلامت روان همبستگی منفی دارد. در مقابل غنی سازی نقش های شغلی- خانوادگی با مؤلفه های سلامت روان به صورت مثبت همبستگی دارد. فرضیه های تحقیق که نشان دهنده رابطه منفی سلامت روان و تعارض کار- خانواده و همچنین ارتباط مثبت غنی سازی نقش های شغلی- خانوادگی با سلامت روان بود، تأیید گردید.

مفاهیم کلیدی: تعارض نقش، تعارض شغلی- خانوادگی (WFC)^۱، غنی سازی نقشهای شغلی-

خانوادگی (WFE)^۲، سلامت روانی.

¹ Work-Family Conflict

² Work- Family Enrichment

فصل اول

مقدمه و کلیات طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در کشور ما سبب حضور گسترده زنان به عنوان بخشی از نیروی کار، در عرصه های مختلف جامعه گردیده است. مشارکت بانوان در امور اجتماعی همزمان با ایفای نقشهای مهم خانوادگی (همسری، مادری) غیرقابل انکار است. ساماندهی امور خانواده و تثبیت هویت شغلی تبعاتی را به دنبال دارد. اثر نامطلوب ترکیب نقشها گاهی به شکل تعارض نقش ظاهر می شود. اما نتیجه خوشایند چندنقشی غنی سازی است که ایفای نقشها را تسهیل می کند. عنایت به پیامدهای ارزشمند نقشهای چندگانه درآموزههای خانواده و آموزش ضمن خدمت سازمانی در جهت کاهش اثرات زیانبار تعارض نقش و ارتقای سلامت روانی کارکنان بسیار ثمربخش خواهد بود.

در این فصل کلیات تحقیق شامل مسئله تحقیق، ضرورت انجام تحقیق و هدف از انجام آن ارائه می شود. همچنین کلیات مفاهیم مورد استفاده در تحقیق تعریف می شوند.

۱-۲ بیان مسئله

یکی از موضوعات تحقیقاتی مهم، بررسی حوزه های شغلی و خانوادگی و رابطه میان آنها است. افزایش مشارکت زنان و زوجهای شاغل سبب بروز تغییرات در نوع نگرش به نقشها و مسئولیتهای کاری و خانوادگی افراد شده است.

تعارض نقش هنگامی رخ می دهد که شخص به ایفای همزمان دو یا چند نقش می پردازد. این نقشها انتظاراتی ناسازگارانه با یکدیگر ایجاد می کنند و فرد دچار تعارض نقش می شود. تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی نوع ویژه ای از تعارض بین نقشها است (گرین هاوس و بیوتل^۱، ۱۹۸۵).

تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی یک نوع تداخل منفی میان نقشی است که ضمن آن فشارهای نقشی حوزه های شغلی و خانوادگی در برخی موارد با یکدیگر ناسازگارند. تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی می تواند ناشی از زندگی خانوادگی یا محیط کاری باشد (فرون و همکاران^۲، ۱۹۹۷) و این اثر متقابل است (آندرسون و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۲-الف؛ کراوتر^۴، ۱۹۸۴). تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی می تواند نتیجه دو نوع مداخله یا تداخل باشد، تداخل از محیط کار به خانه^۵ و تداخل از محیط خانه به محیط کار^۶ (کلووی و همکاران^۷، ۱۹۹۹؛ کارلسون و فرون^۸، ۲۰۰۳).

تداخل از نوع WIF زمانی صورت می گیرد که ، کیفیت زندگی خانوادگی تحت تاثیر فشارهای کاری قرار می گیرد و زمانی تداخل از نوع FIW به وجود می آید که زندگی خانوادگی، شغل و کار فرد را دستخوش تغییر کند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). این تعارض دو سویه و چند بعدی است و در سه

¹ Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.

² Frone, M. R., Russell, M., & Cooper M. L

³ Anderson, E. A.

⁴ Crouter, A. C.

⁵ Work-Family Interference- WIF

⁶ Family-Work Interference- FIW

⁷ Kelloway, E. K.

⁸ Carlson, D. S., Frone, M. R.

مقوله زمان^۱، پیامدهای منفی استرس^۲ و رفتار^۳ جلوه پیدا می کند. به عنوان مثال، در تعارض بر مبنای زمان، مقتضیات زمانی یک نقش، برآوردن نیازهای نقش دیگر را غیر ممکن می سازد. زمانی که ذهن درگیر اشتغالات یک نقش است و فرد مشغول انجام وظایف یک حیطة خاص (خانواده یا کار) است نیازهای حیطة مقابل، ذهن فرد را به خود مشغول می نماید (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵).

تعارض بین نقشهای شغلی و خانوادگی به عنوان عاملی مهم در ادراک فشار روانی کار بر افراد است (کان و همکاران^۴، ۱۹۹۲) و متقابلاً استرس شغلی سبب افزایش تعارض نقشهای شغلی - خانوادگی می گردد. تحقیقات نشان دهنده این است که عوامل مختلف در محیط کار می توانند منجر به ادراک استرس شغلی شوند، از جمله عواملی چون (۱) کار بیش از حد و (۲) داشتن چندین شغل متنوع و گوناگون (سیلی^۵، ۱۹۵۶؛ پاولی^۶، ۱۹۹۷).

همچنین، اضطراب در خانه و محل کار به طور معنادار با یکدیگر ارتباط دارند، بنابر این استرسهای شغلی یا فشارهای کاری که حیثیت کارمند را تهدید می کنند، سبب می شود که آنها در مقابل مسئولین یا رؤسای کاری خود، فشار هیجانی و عاطفی از خود نشان دهند و بنابر این یک نوع ریزش استرس از محیط کار به خانه بسط یافته و مطرح می شود (دابی و کاپلان^۷، ۱۹۹۵). در تبیین این ریزش، پاراسورامان و همکاران^۸ (۱۹۹۶) در مطالعات خود دریافتند که کارمندانی که وقت بیشتری را در محل کار خود می گذرانند:

۱- کار بیش از حد را گزارش می کنند؛

۲- در فعالیتهای خانوادگی کمتر وقت صرف می کنند؛

^۱ . Time

^۲ . Strain

^۳ . Behavior

^۴ . Kahn, R. L.

^۵ Selye, H.

^۶ Paoli, P.

^۷ Doby, V. J., & Caplan, R. D.

^۸ Parasuraman, S.

۳- درگیری کمتری با خانواده دارند و

۴- در مواجهه با تقاضاهای بیشتر از نقش والدینی خود تعارض بیشتر نقشهای شغلی و خانوادگی را

تجربه می کنند.

دوکسبوری و هیگینز^۱ (۱۹۹۱) در تأیید این مطلب نشان دادند که سطوح بالای درگیری شغلی فرد

می تواند منجر به افزایش تعارض از نوع WIF شود.

از طرف دیگر، بیوتل، ویتینگ، برمن^۲ (۱۹۹۹) شواهدی فراهم کردند که انتظارات خیلی بالا از نقش

شغلی (که به عنوان فشارهای وارد بر فرد جهت پذیرش نقش شغلی تحمیل می شود) می تواند به تعارض

شغلی و خانوادگی بیشتر منجر شود. این ارتباط را می توان توسط تداخل نقش حاصل از تقاضاهای زیاد

توجیه نمود (هیگینز و دوکسبوری، ۱۹۹۲).

مشهود است که تعارض نقشهای شغلی و خانوادگی تأثیرات عمیقی روی زندگی افراد دارد و به عنوان

یک مسئله در خور تحقیق و مطالعه که سزاوار توجه بیشتر است، مطرح می گردد (فرون، راسل و کوپر،

۱۹۹۷). اما تا به حال محققین بیشتر بر جنبه های منفی تداخل بین نقشهای شغلی و خانوادگی مطالعه

کرده اند. هرچند که اثر مثبت و متقابل این تداخل کمتر مورد پژوهش قرار گرفته، اما بسیار حائز اهمیت

است و توجه یک طرفه به جنبه های منفی این تداخل مورد انتقاد است (گرزی واکس^۳، ۲۰۰۲). لذا،

محققین تلاش می کنند جنبه های مثبت این مسئله را نیز مورد بررسی قرار دهند. در حال حاضر

پژوهشگران توجه خود را از جنبه های منفی تداخل نقش های شغلی و خانوادگی به کشف جنبه های

مثبت این نوع تداخل که امکان بروز آن در زندگی افراد وجود دارد متمرکز کرده اند. به عنوان مثال

کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی جنبه های مثبت در افرادی که همزمان هم کار می کنند و هم

تشکیل زندگی خانوادگی می دهند تاکید دارند. گرچه این رویکرد تازه و جدید است اما مطالعات نشان

¹ Duxbury, L. E., & Higgins, C. A.

² Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U.

³ Grzywacz, J. G.

دهنده این مطلب است که شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه افراد می توانند پیامد های مثبت و بهبود کیفیت زندگی ناشی از مشارکت در نقش های شغلی و خانوادگی یا به نوعی ترکیب نقش های شغلی و خانوادگی را تجربه کنند که با عنوان "غنی سازی" بین نقش های شغلی و خانوادگی^۱ خانوادگی شغلی^۲ شناخته شده است (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). واژه "غنی سازی"، بدین صورت تعریف شده است:

"میزان تجربیات اکتسابی یک نقش، که منجر به بهبود کیفیت زندگی در نقش دیگر می شود".

غنی سازی مانند تضاد در نقش های شغلی و خانوادگی به صورت دو سویه و چند بعدی مفهوم سازی شده است. خانواده می تواند منشأ اکتساب منابع تجربی باشد که بهبود عملکرد فرد در حیطه ی نقش شغلی را به دنبال دارد یا برعکس اکتساب منابع تجربی شغلی سبب افزایش بهبود کیفیت زندگی خانوادگی باشد.

کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) سه بعد را برای این سازه تبیین کرده اند:

۱- تحول

۲- عاطفه

۳- سرمایه

تحول در فرایند غنی سازی بین نقش های شغلی - خانوادگی به این مفهوم اشاره دارد که درگیری شخص در شغل منجر به بهبود مهارت های شناخت یا دیدگاه فرد می شود، تا او به عنوان عضو خانواده عملکرد بهتری داشته باشد.

در بعد دوم، **عاطفه**، حالات هیجانی مثبت یا نگرش مثبت فرد به زندگی مطرح می شود که ناشی از درگیری شخص در کار و انتقال به حوزه خانوادگی می باشد.

¹. Work-Family Enrichment

². Family- Work Enrichment

و نهایتاً، سرمایه، هنگامی مد نظر است که درگیری شخص در شغل منجر به ترقی سطح روانی اجتماعی او مثل احساس امنیت، اعتماد به نفس، پیشرفت یا شکوفایی فرد می شود و در نتیجه عملکرد شخص به عنوان یک عضو خانواده، بهتر می شود.

سه مؤلفه تعریف شده بین نقش های خانوادگی - شغلی در فرایند غنی سازی، عبارتند از: مولفه ی تحول، عاطفه و خود کارآمدی (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). ابعاد تحول و عاطفه مثل فرایند قبلی هستند و فقط بعد خودکارآمدی جایگزین سرمایه می شود.

خودکارآمدی اشاره دارد به اینکه مشارکت فرد در حوزه خانواده باعث تمرکز او می شود تا در محیط کار عملکرد قوی تری از خود نشان دهد.

در این مطالعه سعی بر این است که شواهد بعد منفی و مثبت چند مؤلفه‌ای و دو سویه در همپوشی میان شغل و خانواده ارائه گردد.

۳-۱ ضرورت تحقیق

پژوهش های زیادی رابطه تعارض بین نقشهای شغلی - خانوادگی را با سلامت روانی تأیید میکند، هر چه میزان تعارض بیشتر باشد سطح سلامت روانی پایینتر می باشد (فرون و همکاران، ۱۹۹۷، ۱۹۹۶)، حالات افسردگی، سلامت جسمی پایین، فشار خون بالا، مصرف شدید الکل را در رابطه با این نوع تعارض گزارش کرده اند (نتمیر و همکاران^۱، ۱۹۹۶؛ توماس و گانستر^۲، ۱۹۹۵). میزان تعارض بیشتر با اضطراب ناشی از استرس، عصبانیت و خصومت ارتباط دارد (کینونن و ما اونو^۳، ۱۹۹۸؛ نتمیر و همکاران، ۱۹۹۶).

¹ Netemeyer R G., et. al.

² Thomas, L. T., & Ganster, D. C.

³ Kinnunen, U., & Mauno, S.