



Received:2020/11/21

Accepted:2021/02/01

## Investigating the Individual and Organizational Factors Related to Work-family Conflict in Working Women in Birjand in 2020

Khadije Ghasemi(M.Sc.)<sup>1</sup>, Mohammadreza Miri(Ph.D.)<sup>2</sup>, Abasali Ramazani(M.Sc.)<sup>3</sup>, Ensiyeh Norozi (Ph.D.)<sup>4</sup>

1.M.Sc.s,of Health Education and Health Promotion ,Student Reasearch Committee, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

2.Corresponding Author : Professor of Health Education and Health Promotion, Social Determinants of Health Research Center, Faculty of Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

Email: miri\_moh2516@yahoo.com Tel:09151615468

3.M.Sc. of Epidemiology, Social Determinants of Health Research Center, Faculty of Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

4.Assistant professor of Health Education and Health Promotion, Social Determinants of Health Research Center, Faculty of Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

### Abstract

**Introduction:** Due to the role of women in society, work-family conflict has had negative consequences on the mental and social health of working women and their families. The aim of this study was to identify the factors affecting the balance of work -family in female employees in Birjand.

**Methods:** In a cross-sectional descriptive correlation study, 205 female employees working in Birjand city offices were selected by cluster sampling. In addition to demographic questions, the data collection tool was a self-administrated standard 18-item questionnaire by Carlson et al. The data were analyzed by SPSS 19 software using independent t-test, analysis of variance, and Pearson correlation coefficient.

**Results:** The mean age of the women was  $38.6 \pm 7.41$  and their mean work experience was  $13.36 \pm 6.85$ . The mean score of the subjects was  $29.37 \pm 6.33$  out of 45 in the work-family conflict dimension and  $35.20 \pm 6.52$  in the family-work conflict dimension. A significant correlation was observed between women's age and work-family conflict variable. A positive and significant correlation was also observed between the two variables of work-family and family-work conflict ( $P = 0.001$ ).

**Conclusion:** Given that the mean score of work-family and family-work conflict in female employees is high, educational interventions to improve the balance of work-family and vice versa in working women are recommended to officials and planners.

**Keywords:** Family Conflict, Individual Factors, Working Women.

**Conflict of interest:** The authors declared that there is no Conflict interest.



**This Paper Should be Cited as:**

Author: Khadije Ghasemi, Mohammadreza Miri, Abasali Ramazani, Ensiyeh Norozi .  
Investigating the Individual and Organizational Factors .....Tolooebehdasht  
Journal.2021;20(3):50-58.[Persian]

**بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با تعارض کار خانواده در زنان شاغل شهرستان****بیرجند در سال ۱۳۹۹**نویسندگان: خدیجه قاسمی<sup>۱</sup>، محمدرضا میری<sup>۲</sup>، عباسعلی رمضانی<sup>۳</sup>، انسیه نوروزی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

تلفن تماس: ۰۹۱۵۵۶۱۶۲۷۸ Email: miri\_moh2516@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

۴. استادیار گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

**چکیده**

**مقدمه:** با توجه به نقش زنان در جامعه تعارض کار خانواده تبعات منفی برای سلامت روانی اجتماعی زنان شاغل و خانواده های آن ها داشته و هم چنین بر عملکرد مطلوب سازمان ها تاثیر می گذارد. مطالعه حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر تعادل کار خانواده در زنان کارمند شهر بیرجند انجام شد.

**روش بررسی:** در یک مطالعه توصیفی همبستگی از نوع مقطعی ۲۰۵ زن کارمند شاغل در ادارات شهر بیرجند به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها علاوه بر سوالات جمعیت شناختی پرسشنامه استاندارد ۱۸ سوالی کارلسون و همکاران بود که به روش خود ایفا تکمیل شد. داده ها در نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ به وسیله آزمون های آماری t مستقل، آنالیز واریانس و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد.

**یافته ها:** میانگین سنی زنان مورد مطالعه ۳۸/۶±۷/۴۱ و میانگین سابقه کار آن ها ۱۳/۳۶±۶/۸۵ بود. میانگین نمره افراد مورد مطالعه از مجموع ۴۵ نمره در بعد تعارض کار خانواده ۲۹/۳۷±۶/۳۳ و بعد تعارض خانواده کار ۳۵/۲۰±۶/۵۲ بود. همبستگی معنی داری بین سن زنان و متغیر تعارض کار خانواده مشاهده شد. همچنین همبستگی مثبت و معنی داری بین دو متغیر تعارض کار خانواده و خانواده کار مشاهده شد (P=۰/۰۰۱).

**نتیجه گیری:** با توجه به اینکه میانگین نمره تعارض کار خانواده و خانواده کار در زنان کارمند در حد بالا می باشد، لذا مداخلات آموزشی جهت ارتقای تعادل کار خانواده و بالعکس در زنان شاغل به مسئولین و برنامه ریزان پیشنهاد می گردد.

**واژه های کلیدی:** تعارض خانوادگی، عوامل فردی، زنان کارمند**طلوع بهداشت****دو ماهنامه علمی پژوهشی****دانشکده بهداشت یزد****سال بیستم****شماره سوم****مرداد و شهریور ۱۴۰۰****شماره مسلسل: ۸۷**

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۹/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳



## مقدمه

از آغاز زندگی بشر پدیده کار و اشتغال مورد توجه بوده است و زنان هم پای مردان، بار مسئولیت های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده اند. امروزه با فراگیر شدن تکنولوژی و بهبود وضعیت کار، اشتغال زنان افزایش یافته است (۱). به دلیل جدایی کار از خانواده، امکان ایفای همزمان وظایف و فعالیت های شغلی و خانوادگی اساساً منتفی است و به همین دلیل تعارض نقش بین کار و خانواده برای زنان شاغل به یک معضل جدی تبدیل شده است. تعارض کار-خانواده، شکلی از تعارض درون نقش است که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و نیز فشار واردآمده از سوی آن، در انجام مسئولیت های خانوادگی بی نظمی پدید می آورد (۲). در صورت بی توجهی به تعارض کار-خانواده، پیامدها و تبعات منفی برای سلامت روانی اجتماعی زنان شاغل، خانواده های آن ها، عملکرد مطلوب سازمان ها و موسسات تولیدی و اداری به وجود خواهد آمد (۳). در همین راستا نتایج پژوهشی در فنلاند نشان داد پرستارانی که شیفت در گردش بودند نداشتن مدیریت کار خانواده و پرستاران شیفت ثابت صبح، کمبود همکاران را دلایل افزایش تعارض کار خانواده می دانستند (۴). تعارض کار خانواده و تعارض خانواده کار و ابعاد آن ها رابطه مثبت و معنی دار با قصد ترک شغل نشان داده است (۵). حبیب پور گتایی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تعارض نقش زنان در خانه و کار نشان داد زنان شاغل تعارض کمی را در اشکال شش گانه تعارض و همچنین در مقیاس کل تعارض نقش تجربه می کنند و توازن نقش ها در آن ها بالاست. به هر روی، تعارض کار-خانواده مبتنی بر کشش، زمان و رفتار به ترتیب شایع ترین شکل تعارض در نقش های زنان

در خانواده و کار هستند (۶). به نقل از داوودی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی و تاثیر آن بر رضایت شغلی نشان داد که حمایت سرپرست، حمایت سازمانی و ارزش شغل بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی زنان شاغل موثر است (۷).

در پژوهش دیگری شجاع نوری، خادمی و سدید پور (۱۳۹۴)، اثر دورکاری زنان شاغل و متاهل را بر تعادل کار-زندگی آن ها بررسی کردند و نشان دادند که دورکاری موجب کاهش تعارض کار و خانواده و بهبود توازن میان زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل می شود (۷).

مطالعات متعددی در زمینه ی تعارض کار و خانواده در ایران انجام گرفته است که بر اساس بررسی محقق در خراسان جنوبی و شهر بیرجند تاکنون مطالعه ای برای شناسایی عوامل موثر بر تعادل کار-خانواده در زنان کارمند انجام نشده است لذا این مطالعه با هدف شناسایی عوامل موثر بر تعادل کار- خانواده در زنان کارمند شهرستان بیرجند انجام شد.

## روش بررسی

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-همبستگی از نوع مقطعی است. جمعیت مورد مطالعه کلیه زنان کارمند شاغل در ادارات شهر بیرجند هستند. معیارهای ورود به مطالعه شامل موارد ذیل بود: رضایت آگاهانه، متاهل بودن، سکونت در شهر بیرجند و معیار خروج تکمیل ناقص پرسشنامه بود. نمونه گیری در این مطالعه با استفاده از فرمول حجم نمونه توصیه شده در مطالعه (۸) با در نظر گرفتن  $\alpha = 0/05$  حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد شد که در نهایت ۲۰۵ نفر مورد بررسی قرار گرفتند.



همبستگی پیرسون استفاده شد. در تمام موارد سطح معنی داری  $\alpha = 0/05$  در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۰۵ نفر زن کارمند مورد مطالعه قرار گرفتند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه  $38/60 \pm 7/41$  و میانگین سابقه کار آن‌ها نیز  $6/85 \pm 13/36$  بود.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میانگین نمره افراد مورد مطالعه در بعد تعارض کار-خانواده  $6/33 \pm 29/37$  و بعد خانواده، کار  $6/52 \pm 35/20$  بود.

ارتباط بین این دو بعد نیز با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد و ارتباط معناداری مشاهده شد ( $R = 0/580$  و  $P = 0/001$ ).

در زیرمجموعه تعارض کار-خانواده مولفه زمان، کشش نقشی و رفتارها به شرح جدول ۱ بود که نشان می‌دهد هر سه مولفه زمان، رفتار و کشش نقشی تقریباً به یک نسبت در بالا بودن تعارض کار-خانواده موثر بوده‌اند.

در زیر مجموعه تعارض خانواده-کار نتایج به شرح جدول ۲ بود و نشان می‌دهد که کشش نقشی تاثیر بیشتری بر تعارض خانواده-کار دارد.

هم چنین بررسی ارتباط تعارض کار-خانواده با مولفه زمان، کشش نقشی و رفتار نیز به شرح جدول ۳ بود که بین هر سه متغیر با تعارض کار-خانواده ارتباط معناداری مشاهده شد.

ارتباط تعارض خانواده، کار با مولفه زمان، کشش نقشی و رفتار ابعاد مختلف پرسشنامه خانواده نیز بررسی شدند که نتایج آن به شرح جدول ۴ بود و حاکی از ارتباط مثبت و معنادار مولفه زمان، کشش نقشی و رفتار با تعارض خانواده، کار است.

روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای و به این صورت بود که ۶ اداره در سطح شهر بیرجند به صورت تصادفی انتخاب و سپس نمونه‌ها نیز به صورت نمونه‌گیری در دسترس در هر کدام از ادارات انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) که دارای ۹ سوال (تعارض کارخانواده) و ۹ سوال (تعارض خانواده کار) و مولفه زمان (۳ سوال)، کشش نقشی (۳ سوال) و رفتار (۳ سوال) بود. نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز نمره ۱، اکثر مواقع نمره ۲، گاهی اوقات نمره ۳، به ندرت نمره ۴ و همیشه نمره ۵ بود.

حداقل نمره در این پرسشنامه ۹ و حداکثر نمره ۴۵ است که نمره بالاتر نشان دهنده تعارض بیشتر است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه احمدی ماژین و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $0/87$  به دست آمده است. (۹) در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ  $0/84$  بدست آمد.

عوامل مورد بررسی در مطالعه حاضر سن، سابقه کار، تعداد اعضای خانواده، میزان تحصیلات، ساعت کاری در ماه، وضعیت استخدامی، پست سازمانی، میزان درآمد خانواده، داشتن بیماری زمینه‌ای، تحصیلات همسر، شغل همسر، وجود فرد نیاز به مراقبت و پیگیری در خانواده، گذراندن دوره‌های آموزشی تعارض کار و خانواده بود.

داده‌ها پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ وارد و ابتدا توزیع نرمال داده‌ها به وسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد و با توجه به برخوردار بودن داده‌ها از توزیع نرمال از آزمون‌های آماری t مستقل، آنالیز واریانس و ضریب



جدول ۱: بررسی وضعیت زیرمجموعه تعارض کار-خانواده مولفه زمان، کشش نقشی و رفتارها در افراد مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار
مولفه زمان	۱۰/۱۹	۲/۵۷
رفتار	۹/۹۶	۲/۶۰
کشش نقشی	۹/۲۱	۲/۵۵

جدول ۲: بررسی وضعیت زیرمجموعه تعارض خانواده-کار مولفه زمان، کشش نقشی و رفتارها در افراد مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار
مولفه زمان	۱۱/۶۹	۳/۶۱
رفتار	۱۰/۸۴	۲/۴۸
کشش نقشی	۱۲/۶۷	۲/۴۸

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین تعارض کار-خانواده با مولفه زمان، کشش نقشی و رفتار در افراد مورد مطالعه

متغیر	تعارض کار- خانواده و مولفه زمان	تعارض کار- خانواده و رفتار	تعارض کار- خانواده و کشش نقش
تعارض کار- خانواده	$r=0/821$ $P<0/001$	$r=0/734$ $P<0/001$	$r=0/855$ $P<0/001$
تعارض کار- خانواده و مولفه زمان	*****	$r=0/340$ $P<0/001$	$r=0/644$ $P<0/001$
تعارض کار- خانواده و رفتار	$r=0/340$ $P<0/001$	*****	$r=0/421$ $P<0/001$
تعارض کار- خانواده و کشش نقش	$r=0/644$ $P<0/001$	$r=0/421$ $P<0/001$	*****

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین تعارض خانواده، کار با مولفه زمان، کشش نقشی و رفتار در افراد مورد مطالعه

متغیر	تعارض خانواده-کار و رفتار	تعارض خانواده-کار و کشش نقشی	تعارض خانواده-کار و کشش نقش
تعارض خانواده-کار	$r=0/647$ $P<0/001$	$r=0/722$ $P<0/001$	$r=0/806$ $P<0/001$
تعارض خانواده-کار و رفتار	*****	$r=0/332$ $P<0/001$	$r=0/220$ $P<0/001$
تعارض خانواده-کار و کشش نقشی	$r=0/332$ $P<0/001$	*****	$r=0/356$ $P<0/001$
تعارض خانواده-کار و مولفه زمان	$r=0/806$ $P<0/001$	$r=0/220$ $P<0/001$	*****



با استفاده از آزمون‌های آماری آنالیز واریانس و تی مستقل مشخص گردید که ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و خانواده- کار با متغیرهای میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، پست سازمانی، داشتن بیماری زمینه ای خاص، تحصیلات همسر، شغل همسر، فرد نیازمند مراقبت در خانواده، گذراندن دوره‌های آموزشی تعارض کار و خانواده وجود ندارد.

بررسی ارتباط متغیرهای مورد مطالعه با تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده به شرح جدول ۵ بود که نتایج آن نشان می دهد که هیچ کدام از متغیرهای مورد مطالعه با تعارض خانواده، کار و تعارض کار، خانواده ارتباط معناداری ندارند و تنها ارتباط نزدیک به معناداری بین سن و تعارض کار، خانواده مشاهده شده است.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده با متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	سن	سابقه کار	تعداد اعضای خانواده	ساعت کاری در ماه	درآمد خانواده
تعارض خانواده- کار	$r = -0/032$ $P = 0/65$	$r = -0/073$ $P = 0/30$	$r = 0/052$ $P = 0/465$	$r = -0/057$ $P = 0/584$	$r = -0/024$ $P = 0/802$
تعارض کار- خانواده	$r = -0/133$ $P = 0/060$	$r = -0/094$ $P = 0/182$	$r = -0/031$ $P = 0/663$	$r = -0/049$ $P = 0/632$	$r = -0/054$ $P = 0/572$

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر بر روی ۲۰۵ زن کارمند انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میانگین نمره تعارض در کار- خانواده و خانواده- کار بالاست.

یافته ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین میانگین نمره تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده بود. یعنی با افزایش تعارض خانواده- کار، تعارض کار- خانواده نیز افزایش می یابد و بالعکس. نتایج مطالعه Peeters و همکاران (۲۰۰۵) مشابه مطالعه حاضر نشان داده است که افزایش تقاضاهای کار و خانه سبب برهم خوردن تعادل زندگی فرد می شود (۱۰).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از بین اشکال شش گانه تعارض خانواده- کار و کار- خانواده کشش نقشی تاثیر بیشتری بر تعارض خانواده- کار دارد و سایر اشکال به یک نسبت بر تعارض اثرگذار بودند. مانند مطالعه حاضر در مطالعه حبیب پور گتایی نیز کشش نقشی شایع ترین شکل تعارض کار- خانواده بود (۶).

در مطالعه حسابی و همکاران نیز، کشش نقشی و پس از آن مولفه زمان بیشترین اشکال تاثیر گذار بر تعارض کار- خانواده بودند (۱۱) که موید یافته‌های مطالعه حاضر است. تعارض مبتنی بر کشش نقشی، ناشی از فشارهای تولید شده از سوی یک نقش



در تضاد با نتایج حاصل از این مطالعه، Vallone و Donaldson بیان داشتند با افزایش سن و سابقه کاری کارکنان، از آنجا که نقش‌های خانوادگی افراد افزایش می‌یابد، تعارضات کار - خانواده نیز شدت یافته و همین امر به افزایش تمایل کارکنان به غیبت از کار، بازنشستگی زودهنگام، کاهش رضایت از زندگی و آسیب دیدن سلامت جسمی و روانی منجر می‌شود (۱۵). از طرفی، Byron در مطالعه خود ارتباط معنی‌داری میان متغیرهای سن و سابقه کاری با تعارض کارخانواده یافت نکرد (۱۴). یکی از دلایل بالقوه برای این ناهمخوانی‌ها را می‌توان اختلاف در رضایت شغلی افراد به سبب قرارگیری در موقعیت‌های شغلی متفاوت دانست که باعث می‌شود به‌عنوان متغیری واسطه‌ای در ادراک کارکنان از تعارض کار - خانواده اثر بگذارد، به گونه‌ای که کارکنان فارغ از سن و سابقه کاری‌شان نسبت به زندگی کاری و خانوادگی خود، احساس استرس و دوگانگی کرده و تعارضات بیشتری نسبت به سایر افراد ادراک نمایند.

نتایج مطالعه نشان داد که ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و خانواده-کار با متغیرهای میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، پست سازمانی، داشتن بیماری زمینه‌ای خاص، تحصیلات همسر، شغل همسر، فرد نیازمند مراقبت در خانواده، گذراندن دوره‌های آموزشی تعارض کار و خانواده وجود ندارد. Lapierre و همکاران نیز در مقایسه‌ای که میان طبقات مختلف شغلی از حیث تعارض کار - خانواده ادراک شده انجام دادند، تفاوت معنی‌داری میان گروه‌های شغلی مختلف که تمایزاتی از حیث سطح دانش و تحصیلات لازم را داشتند به اثبات نرساندند (۱۶). در مطالعه عسکری و همکاران میانگین نمره

است که در اثر محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی شکل گرفته و روی عملکرد زنان در سایر حوزه‌ها گذاشته و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌کند (۶).

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که متغیرهای سابقه کار، تعداد اعضای خانوار، ساعات کاری ماهانه و درآمد با تعارض خانواده-کار و تعارض کار-خانواده ارتباط معناداری ندارند و تنها همبستگی منفی و نزدیک به معناداری بین سن و تعارض کار-خانواده مشاهده شده است به طوری که با افزایش سن تعارض کار-خانواده کاهش می‌یابد. در مطالعه احمدی ماژین مانند مطالعه حاضر همبستگی منفی میان سن و تعارض کار-خانواده وجود داشت اما از نظر آماری ارتباط آن معنادار نشده است (۹). Erdamar و همکاران نیز نتیجه‌ای مشابه مطالعه حاضر بدست آوردند و در مطالعه خود نتوانستند معناداری آن را به اثبات رسانند و به این نتیجه دست یافتند که زنان جوان بیشتر درگیر تعارض کار - خانواده هستند (۱۲). در مطالعه عسکری و همکاران تعارض کار - خانواده با سن و سابقه کار، همبستگی معنی‌دار معکوس وجود داشت، به طوری که افراد با سن و سابقه کار بالاتر، میزان کمتری از تعارض را درک کرده بودند (۱۳). از آنجا که ضریب همبستگی میان درک کارکنان از تعارض کار- خانواده و سن منفی گزارش شده، می‌توان بیان داشت با افزایش سن، درک افراد از وجود تعارض بین شغل و شرایط خانوادگی‌شان کاهش می‌یابد. این در حالی بود که Byron هیچ‌گونه ارتباط آماری معنی‌داری را میان خصوصیات دموگرافیک (سن، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل) و خصوصیات شخصیتی (توانایی‌ها و شیوه کار) کارکنان با تعارض کار و خانواده در میان آنان تأیید نکرد (۱۴).



تعارض کار ، خانواده در افراد با سطح تحصیلات متفاوت، اختلاف آماری معنی‌داری داشت. بدین معنا که کارکنان با سطح تحصیلات کارشناسی و دکتری، بیشترین تعارض کار - خانواده را اعلام کردند. این در حالی بود که نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل انجام‌شده، تفاوت آماری معنی‌داری در میانگین نمره تعارض کار-خانواده در افراد گروه مورد بررسی در وضعیت‌های استخدامی رسمی و غیررسمی نشان نداد (۱۳). دلیل این اختلاف در نتایج را نیز می‌توان به اهمیت تأثیرگذاری عواملی چون علاقه، رضایت و انگیزش شغلی کارکنان نسبت داد که سبب می‌شود عواملی چون تحصیلات یا طبقه شغلی افراد، نقش چندانی بر ادراک افراد از تعارض کار- خانواده نداشته باشد.

با توجه به نتایج این مطالعه، کلیه افراد مورد مطالعه تعارض در محیط کار و خانواده را احساس می‌کنند؛ بنابراین اعمال شرایطی که بتواند از این پیامدها و آثار مخرب روانی آن بکاهد و در نتیجه از فاصله گرفتن عملکرد کارکنان از استانداردها و ضوابط

تعیین شده جلوگیری کند، سودمند خواهد بود. بدین منظور اتخاذ رویکردهایی مبتنی بر کشف علل مرتبط با این ادراکات منفی که بتواند نتایج اثربخشی برای کارکنان به ارمغان آورد با تأکید بر زنان شاغل و با هدف کاهش تعارض پیشنهاد می‌گردد همچنین اعمال شیوه‌هایی از قبیل ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان ، غنی‌سازی شغل و پرهیز از قوانین خشک و غیرقابل انعطاف در محیط کار تا حد امکان و ایجاد محیط فیزیکی مناسب برای کارکنان به‌عنوان توصیه‌هایی کاربردی در حل این قبیل تعارضات ارائه می‌شود.

### تضاد منافع

نویسندگان مقاله تعهد می‌نمایند هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### تشکر و قدر دانی

نویسندگان مقاله وظیفه خود می‌دانند از زحمات مسولین ادارات مربوطه و هم‌چنین کارمندان زن شاغل در اجرای مراحل تحقیق صمیمانه قدردانی و تشکر نمایند .

### References

- 1-Maleklha M, Baqban I, Fatehl-zada M. the Effect of Work-Family Conflict Management Training on Decreasing Work-Family and Family-Work Conflicts in Female Workers. *Women's Studies Sociological and Psychological*.2009;7(1):133-52.
- 2-Thomas LT, Ganster DC. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*.1995;80(1):6.
- 3-Zade H, Mahmood A, Robabe B. Study of the extent of work-family conflict and its related factors among employed women in Tabriz. *Woman and family studies*.2010;3(7):133-51.[Persian]
- 4-Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U. Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied ergonomics*. 2015;48:86-94.





- 5-Sharma J, Dhar RL, Tyagi A. Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*.2016;30:268-75.
- 6-Habibpour Gatabi K. Role Conflict of Women in Family and at Work: Nature and Consequences. *Women's Studies Sociological and Psychological*.2018;16(2):125-66.
- 7-Davoodi M, Shamsi M. Identifying The Factors Affecting The Balance Between Work And Life In Employed Women. *Scientific Research Quarterly of Woman and Culture*. 2018;10(38):43-60. [Persian]
- 8-Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*.1970;30(3):607-10.
- 9-Ahmadyanmazhin N AP, Akhond M , Rahimi A. The Work-Family Conflict Association with Quality of Life among Midwives in Hospitals and Health Care Centers in Ahvaz City. *journal of ilam university of medical sciences*.2016;23(7):173-80.[Persian]
- 10-Peeters MC, Montgomery AJ, Bakker AB, Schaufeli WB .Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*. 2005;12(1):43.
- 11-Hesabi M, Maghsoudi S, Emami Sigaroudi A, Leili E K, Monfared A. Work-Family Conflict among Nurses Working in Gilan University of Medical Sciences. *Women's Studies Sociological and Psychological*.2015;13(4):123-52.[Persian]
- 12-Erdamar G, Demirel H. Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.2014;116:4919-24.[Persian]
- 13-Askari R, Zare R, Tayef E, Baghian N, Rafiei S. Evaluation of Perceived Work-Family Conflict among the Employees of Shahid Sadoughi Yazd Hospital, (Iran). *Qom Univ Med Sci J*. 2018;12(2):54-61.
- 14-Byron K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*. 2005;67(2):169-98.
- 15-Grant-Vallone EJ, Donaldson SI. Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & stress*.2001;15(3):214-26.
- 16-Lapierre LM, Spector PE, Allen TD, et al. Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*. 2008;73(1): 92-106