تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱

بررسی تأثیر تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران

حجت طاهری گودرزی [۱]

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین تاثیر تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی- پیمایشی انتخاب شد. جامعه آماری پژوهش را ۵۸۱۷ نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران تشکیل داده بودند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۳۶۱ نفر به دو روش ترکیبی نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از ابزار پرسش‌نامه های استاندارد تضاد کار- خانواده بولز و همکاران(۲۰۰۱)، عملکرد شغلی بابین و همکاران(۱۹۹۸)، رضایت شغلی هارت لاین و فرل(۱۹۹۶) و حمایت کار- خانواده گراوژ و مارکس(۲۰۰۰) به ترتیب با ضرایب پایایی ۰/۸۴، ۰/۸۱ ، ۰/۸۳ و ۰/۷۹ بر حسب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج تحلیل داده ها از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Spss و با بهره گیری از تکنیک Amos نشان داد که تضاد کار- خانواده و تضاد خانواده- کار بر رضایت شغلی اثر منفی و حمایت کار- خانواده و حمایت خانواده - کار بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارند. همچنین رضایت شغلی بر عملکرد شغلی موثر می‌باشد.

واژگان کلیدی: تضاد کار – خانواده و حمایت کار- خانواده، رضایت شغلی، عملکرد شغلی.

۱. دکترای مدیریت دولتی، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد. نویسنده مسئول:
(h_taheri47@iaub.ac.ir)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

مقدمه

عملکرد شغلی یکی از مباحث گسترده‌ای است که دامنه وسیعی از ادبیات علوم مدیریت را در بر می گیرد (Marr & Schiuma, 2003). به عبارت دیگر، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد شغلی[1] کارکنان آن سازمان بستگی دارد (محمدی و دیگران، ۱۳۹۵). بنابراین، عملکرد شغلی، پیآمد اعمال، رفتار و نتایجی است که توسطه کارکنان منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌شود (Otto & Mamatoglu, 2015). از جمله نکات عمده‌ای که در رابطه با عملکرد افراد مطرح می شود، رضایت شغلی است که تحقیقات بیشماری نیز درباره آن صورت گرفته است (نویدی و خاتمی، ۱۳۹۲). فای و مونت[2] (۲۰۰۷) رضایت شغلی را به عنوان حالت عاطفی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا کار خود تعریف نموده‌اند (Aouadni & Rebai,2016). در حال حاضر تحقیقات اخیر بر این نکته تاکید دارند که گستره آثار رضایت شغلی تنها به سازمان و عملکرد شغلی محدود نمی‌شود و می‌تواند حوزه‌های دیگری از فعالیت‌ها و نهادهای اجتماعی از جمله خانواده را هم شامل شود (Hooper,2010). لذا در سازمان‌های جدید مدیران دریافته‌اند که برای بهبود عملکرد سازمان و جلب رضایت شغلی کارکنان باید وضعیت خانوادگی آن‌ها را بیش از پیش مورد توجه قرار دهند (Choi & kim, 2012). مطالعات انجام شده نشان می دهد که تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده- کار به طور منفی بر خروجی های سازمان از جمله عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت خانوادگی تأثیر گذارند (Beutell,2010; Grandey etal, 2005; Judge et al, 2006; Kinnunen et al, 2010).

با اینکه بیشتر صاحب نظران به رابطه کار- خانواده به صورت منفی نگاه می‌کنند، اما اخیرا نقطه نظرات مثبتی بین کار- خانواده در محافل دانشگاهی مطرح شده است (karatepe & Yavas,2008). به گونه ای که بر مبنای تحقیقات انجام شده به نظر می‌رسد که همانند تضاد کار- خانواده، مفهوم حمایت نیز می‌بایست به صورت دو طرفه درک گردد (Wayne et al,2004; Frone,2003). کوک و روسو[3] (۱۹۸۴) در مدلی از فشار انتظارات نقش‌های خانوادگی و کاری، اینگونه مطرح می‌کنند که حمایت اجتماعی همسران از یکدیگر، رضایت ناشی از نقش والدینی، وجود انگیزه شغلی قوی و در نظر

1. Job Performance
2. Fye & Mount
3. koC & Rousseau

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

گرفتن کار به عنوان بخشی از زندگی (نه صرفا یک شغل) می‌تواند فشار ناشی از تضاد بین نقشی و اضافه بار نقش شغلی را جبران کند و با محدود ساختن تقاضاهای ساختاری خانواده، باعث کاهش فشار روانی و جسمی در فرد شود (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۱). لذا تداخل دو بخش کار و خانواده و تعامل این دو حوزه دارای تاثیر متقابل بر کارکنان و سازمان ها می‌باشد (Boyar & Mosley, 2007).

از آنجایی که صنعت حفاری به عنوان یکی از شرکت‌های فرعی وزارت نفت با اتکاء به توان داخلی و بکارگیری نیروها، امکانات و تجهیزات به طور تمام وقت به ارائه خدمات فنی و حفاری مبادرت ورزیده و نقش ارزنده‌ای در خودکفایی و استقلال اقتصادی در صنعت نفت ایفا می‌نمایند. لذا توجه به ساختار عملیاتی کارکنان و نگهداشت و حفظ سرمایه های انسانی متخصص در این صنعت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین توجه به این مطلب مهم است که وجود هر گونه مشکل در محیط زندگی خانواده‌های کارکنان این شرکت، آسیب‌های جدی را برای محیط داخل سازمان به دنبال خواهد داشت؛ بنابراین توجه به هر دو موقعیت تضاد و حمایت خانواده به منظور جلب رضایتمندی و عملکرد شغلی بهتر کارکنان در این سازمان بیش از سایر سازمان‌های مدرن اهمیت می‌یابد؛ به گونه ای که مسائل و مشکلات پدید آمده، سیاستگذاران و مدیران این قبیل سازمان ها و به دنبال آن پژوهشگران را وامی دارد تا به مسائل مربوط به فصل مشترک کار و خانواده توجه بیشتری نمایند. بنابراین، در مطالعه حاضر پژوهشگر به دنبال بررسی این موضوع است که تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده تا چه اندازه بر رضایت شغلی و در نهایت عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران تاثیرخواهد داشت؟

چارچوب نظری پژوهش

با توجه به اینکه انجام هر پژوهش علمی جز در سایه ادبیات و پیشینه آن میسر نیست، در این قسمت به مبانی نظری مرتبط با پژوهش پرداخته می‌شود.

ماهیت تضاد کار - خانواده و خانواده- کار

در گذشته این باور وجود داشت که هرکدام از حیطه های کار و خانواده بر اساس قوانین مخصوص به خود عمل می کنند و باید به طور جداگانه مطالعه گردند. این استدلال امروزه با دیدگاهی که رابطهٔ بین کار و خانواده را پویا و متقابل می داند جایگزین شده است؛ بدین معنا که نه تنها عوامل محیط کاری بر زندگی خانوادگی تأثیر دارند بلکه

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

مسائل خانوادگی هم تأثیری قوی بر زندگی کاری می گذارند و تضاد بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می نماید (عریضی سامانی و دیگران، ۱۳۹۰). تضاد کار- خانواده[1] نوعی تعارض درون نقشی است که در آن فشارهای حاصل از نقش های کاری و خانوادگی از هر دو طرف و از برخی جهات ناسازگار باشند. بدین معنی که، مشارکت در نقش کار، به دلیل حسن مشارکت در نقش خانواده، بسیار سخت و دشوار می شود. این مفهوم به تعامل منفی بین کار و خانواده اشاره می کند (Greenhaus and Beutell, 1985). تضاد کار- خانواده زمانی اتفاق می افتد که اختلافی بین موقعیت واقعی و انتظارات افراد وجود دارد و موجب اختلال و کاهش عملکرد نقش آن ها در کار یا خانواده می شود(Greenhaus et al, 2006). علاوه بر این، ترشتنبرگ و همکاران (۲۰۰۹) بیان کردند که تضاد کار- خانواده واژه ای است که برای تشریح "رقابت بین نقش حرفه ای یک فرد و زندگی شخصی و خانوادگی او" مورد استفاده قرار می گیرد(Trachtenberg et al, 2009). پژوهشگران تعارض نقش های شغلی و خانوادگی را نتیجهٔ دو نوع تداخل می دانند: تداخل از محیط کار به خانه[2] و تداخل از محیط خانه به کار[3] (Frone et al, 1992). برای تضاد کار- خانواده سه بعد شناسایی شده است:۱- تضاد مبتنی بر زمان: زمانی که روی فعالیت های یک نقش صرف می شود، مانع از انجام وظیفه در نقش دیگر است.۲- تضاد مبتنی بر رفتار: هنگامی رخ می دهد که رفتار در یک نقش نمی تواند سازگار با الگوهای رفتاری نقش دیگر تنظیم شود. و ۳- تضاد مبتنی بر فشار: فشارهای ناشی از یک نقش موجب اختلال در نقش دیگر می شود (Carly et al, 2002).

به لحاظ مفهومی، یک ارتباط معکوس بین تضاد کار-خانواده و تضاد خانواده - کار[4] وجود دارد، در حالی که از نظر تضاد درون نقشی کاملا به هم مرتبط هستند. تضاد خانواده- کار به شکلی از تضاد درون نقشی اشاره دارد که در آن، کل مسئولیت هایی که بر دوش فرد در محیط کار قرار دارد و فشارهای ناشی از کار با انجام مسئولیت های مربوط به خانواده تداخل می یابد. در حالی که تضاد خانواده- کار به شکلی از تضاد بین نقشی اشاره دارد که در آن، کل مسئولیت های مربوط به خانواده با انجام وظایف و مسئولیت های شغلی فرد تداخل پیدا می کند (Netemeyer et al., 1996).

1. Work- Family conflict (WFC)
2. Work – Family interference
3. Family – Work interference
4. Family- Work Conflict (FWC)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

ماهیت حمایت کار - خانواده و خانواده- کار

پس از انجام تحقیقات فراوان درمورد جنبه های منفی تضاد کار- خانواده، محققان روی جنبه های مثبت ارتباط بین محیط کار و خانواده تمرکز کرده و بیان می کنند که حمایت اعضای خانواده می تواند باعث عملکرد شغلی و حالات روحی بهتر کارکنان شود و به دلیل درگیری در ایفای نقش های چندگانه (در خانواده و محل کار) فرصت های یادگیری فراوانی از جمله قدرت تصمیم گیری و حل مسئله، رهبری و... را برای آنان فراهم می نماید(Powell & Greenhaus, 2010). مفهوم حمایت کار-خانواده که به بهبود نقش بین کار و خانواده اشاره دارد، توسط فرون[1] در سال۲۰۰۳ بیان شد؛ و مفهومی است که در آن یک نقش (کار یا خانواده) موجب می شود تا نقش دیگر راحت تر و ساده تر ایفا شود؛ و به عنوان تعامل مثبت بین کار و خانواده تعریف می شود (Frone, 2003). همانند مفهوم تضاد کار-خانواده، این مفهوم نیز به عنوان پدیده ی دو طرفه درک می شود: حمایت کار-خانواده و حمایت خانواده- کار. حمایت کار- خانواده[2] زمانی به وجود می‌آید که به واسطه مشارکت در یک نقش همانند کار، عملکرد در نقش‌های دیگر همانند خانواده افزایش پیدا کند. به این معنی که کار می تواند مزایایی را برای بهبود عملکرد یک فرد شاغل در زندگی خانوادگی او فراهم نماید. حمایت خانواده- کار[3] به این معنی است که خانواده می تواند مزایایی را برای افزایش عملکرد کارمند در زندگی کاری او فراهم نماید. اگر فردی در نقش های خانوادگی حضور مثبت و حمایت شده داشته باشد سبب ایجاد حس بهتر برای همکاری در حوزه‌های کاری، داشتن اعتماد به نفس در انجام کارهای دشوارتر و تشخیص توانمندی‌های دیگر در نقش‌های شغلی برای وی خواهد شد (Wayne et al,2004).

رضایت شغلی

رضایت شغلی موضوع مهمی در مبحث حفظ ونگهداری منابع انسانی به شمار می رود و بی توجهی به آن در بلندمدت، موجب اختلال در سیستم اجتماعی سازمان می شود. کارکنان با رضایت شغلی بالاتر دارای عملکرد بهتر، تعهد سازمانی بیشتر، و در نهایت اختلافات خانوادگی و تمایل به ترک خدمت کمتر می باشند (اسماعیلی و صید زاده،

1. Frone
2. Work- Family Facilitation (WFF)
3. Family- Work Facilitaion (FWF)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

۱۳۹۵). رضایت شغلی احساس مثبت و لذت بخشی است که از ارزیابی کار و تجربه کاری حاصل می‌شود و زمانی که فرد به اهدافی که برایش مهم باشند؛ دست پیدا کند، رضایت شغلی او افزایش می یابد (Kelley & hoffman, 1997). عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده این متغیر متنوع و متعددند که می توان آنها را به جنبه های درونی، شامل ویژگی های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت های هیجانی و جنبه های بیرونی شامل شرایط و ویژگی های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد. نکته مهم این است که رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است. سرشت پیرامون بیرون از کار انسان بر احساس های وی در کار اثر می گذارد. بر همین روال، چون شغل یک بخش عمده از زندگی است، پس رضایت شغلی بر رضایت کلی انسان از زندگی تاثیر دارد (Tett & Meyer,1993).

عملکرد شغلی

مفهوم عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره وری، دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر، کسب مزیت رقابتی و ارائه خدمات کیفی مورد توجه بسیاری از سازمانها قرار گرفته است. عملکرد شغلی را می توان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود (محمدی و دیگران، ۱۳۹۵). این متغیر به معنای درجه ای است که کارکنان مشاغلی را که در شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده است انجام می دهند. عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مولفه است، مولفه اول عملکرد وظیفه ای است که نیازمندی ها و الزامات شغلی را منعکس می کند و مولفه دوم عملکرد زمینه ای است که فعالیت های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می گیرد. در واقع، عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی شوند (زارعی متین و جندقی، ۱۳۸۵). از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی می توان به اضافه کاری و تضاد کار- خانواده اشاره کرد. اضافه کاری به سطح بالایی از انرژی و توانایی نیاز دارد که اگر با درخواست سازمان مبنی بر سخت و سریع کار کردن همراه باشد منجر به واکنش های نامطلوب مانند استرس، خستگی، نارضایتی شغلی برای فرد و به دنبال آن نارضایتی خانواده و پایین آمدن کیفیت زندگی شود. از سوی دیگر، پژوهش های پیشین نشان می دهند که حمایت کار- خانواده و خانواده -

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

کار روی پیامدهای شغلی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خشنودی خانواده و به طور کلی رضایت از زندگی تأثیر مثبت داشته است (Boyar & Mosley, 2007).

رابطه تضاد کار- خانواده و خانواده-کار با رضایت شغلی

در تحقیقات مربوط به تضاد کار- خانواده، بسیاری از توجهات به سوی رضایت شغلی گرایش پیدا کرده‌است (Choi & kim, 2012). به گونه ای که بسیاری از این تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین تضاد کار- خانواده با رضایت شغلی وجود دارد (HSU,2011). در یک مطالعه‌ای که بر روی کارکنان صنایع مختلف در مالزی صورت پذیرفت، نتایج نشان داد که تضاد خانواده- کار، رضایت شغلی را کاهش می‌دهد در حالی که تضاد کار- خانواده هیچ ارتباطی با رضایت شغلی ندارد (Hassan et al,2010). در صنعت هتلداری در ترکیه، محققان همچنین اقدام به آزمایش رابطه بین تضاد کار- خانواده و رضایت شغلی نمودند. یافته های این مطالعه نشان داد که تضاد خانواده – کار تاثیر منفی قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد، در حالی که رابطه بین تضاد کار- خانواده با رضایت شغلی معنادار نبود (Karatepe & Sokmen,2006).

رابطه حمایت کار-خانواده و خانواده-کار با رضایت شغلی

برخلاف مطالعات قبلی در رابطه با تضاد کار- خانواده، مطالعات اخیر رابطه بین حمایت کار- خانواده و پیامدهای واقعی آن را گزارش نموده‌اند (Lu,2011).کاراتپ و کلیک[1](۲۰۰۷) دریافته‌اندکه همبستگی قوی و مشهودی بین حمایت کار- خانواده و حمایت خانواده- کار با رضایت شغلی وجود دارد. مطالعات انجام شده بین حمایت کار- خانواده و حمایت خانواده– کار با رضایت شغلی بیشتر بر سه مفهوم بازدهی، غیبت و جابه‌جایی کارکنان متمرکز شده‌اند. به عبارت دیگر، بازدهی، میزان غیبت و جابجایی کارکنان قویاً تابع حمایت کار- خانواده و حمایت خانواده- کار می باشد. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که حمایت کار- خانواده اثرات مثبت و مستقیمی بر نتایج کار، از جمله تعهد سازمانی، (Karatepe & Magaji,2008;)، عملکرد کارکنان و رضایت از زندگی دارد (Karatepe & Bekteshi, 2008).

1 . Karatepe and Kilic

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی

تا به امروز مطالعات گسترده‌ای فاش کرده اند که رضایت شغلی به طور قابل توجهی با پیامدهای رفتاری کارکنان مانند عملکرد شغلی، تمایل به ترک خدمت و رضایت از زندگی ارتباط دارد. کارملی[1](۲۰۰۳) دریافت که بین رضایتمندی شغلی و عملکرد شغلی مدیران ارشد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بابین و بولز[2](۱۹۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که در میان ارائه دهندگان خدمات، بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر نتایج برخی پژوهش های پیشین نشان می‌دهند که با وجود تأثیر مثبت رضایت شغلی بر عملکرد شغلی ارتباط معناداری بین آن ها وجود ندارد. همان طور که پژوهش های پیشین نشان می دهند یافته ها در رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی واضح و کافی نیست و نیاز به انجام تحقیقات گسترده تری در این زمینه وجود دارد (Ahmad, 2008).

پیشینه پژوهش

نظر به اهمیت متغیرهای مورد مطالعه، تحقیقات و مقالات متنوعی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته که دراین بین می توان ذیلا اشاراتی به آنها داشت.

نتایج مطالعه اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) بیانگر آن است که رضایت شغلی چه به صورت مستقیم و چه از طریق متغیر میانجی وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد. در پژوهش دیگری مشخص شد که تضاد کار- خانواده زمان محور، تنش محور و رفتار محور ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. همچنین، حمایت اجتماعی، رابطه بین تضاد کار- خانواده با رضایت شغلی را تعدیل می‌کند (افخمی و دیگران، ۱۳۹۵).

الاعظم[3] و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان بخش درمان بیمارستان ها در معرض هر دو تضاد کار- خانواده و خانواده- کار قرار دارند؛ اما تضاد کار- خانواده که رابطه منفی با رضایت شغلی دارد را بیشتر تجربه می کنند. همچنین تضاد کار-خانواده و خانواده-کار با سن همبستگی منفی اما با تعداد فرزندان همبستگی مثبت دارد و مادرانی که به دلیل حضور در محل کار به فرزندان خود رسیدگی نمی‌کنند تأثیر مثبتی در ایجاد تضاد کار- خانواده خواهند داشت.

1. Carmeli
2. Babin and Boles
3. Manar Alazzam

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

استویکو[1] و همکارانش (۲۰۱۶) پژوهشی انجام دادند برای یافتن پاسخ این مسئله که آیا تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده پیش بینی کننده های آماری متفاوتی دارند؟ و آیا این روابط پیش گویانه به واسطه جنسیت تعدیل می شوند یا خیر. نتایج نشان داد که تقاضاهای کاری از افراد با تضاد کار- خانواده ارتباط مستقیم دارد ولی با حمایت کار- خانواده بی ارتباط است. همچنین بین قدرت اختیار و مهارت در کار و تأهل افراد با حمایت کار- خانواده رابطه مستقیم وجود دارد، اما بین عوامل مذکور با تضاد کار- خانواده رابطه وجود ندارد. از دیگر نتایج بدست آمده این بود که هرچه قدرت تصمیم گیری و حمایت اجتماعی در محیط کار و تعداد فرزندان بیشتر باشد؛ حمایت کار- خانواده بیشتر و تضاد کار- خانواده کمتر می شود. لازم بذکر است که اکثر پیش بینی کننده های آماری در این مطالعه در مورد مردان قوی تر از زنان بود.

وانگ و تسای[2] (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تضاد کار- خانواده و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در بین پرستاران پنج بیمارستان در کشور تایوان پرداختند. نتایج نشان داد که تضاد خانواده- کار روی عملکرد شغلی پرستاران تأثیر منفی دارد و بین تضاد کار- خانواده و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین حمایت دوستان تأثیر منفی تضاد خانواده-کار روی عملکرد شغلی را تقویت می کند، اما حمایت همکاران رابطه تضاد کار- خانواده و عملکرد شغلی را تضعیف می نماید.

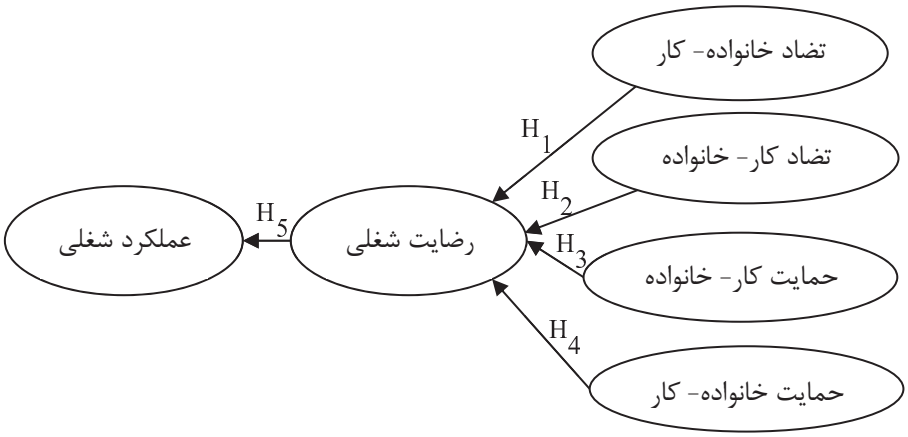
از دیدگاه چویی و کیم[3] (۲۰۱۲) رضایت شغلی را می‌توان با محدود کردن انتقال «تضادها از کار به خانواده» و ارزیابی ماهیت «حمایت از خانواده به کار» بهبود بخشید. بویر و موسلی[4] (۲۰۰۷) در بخشی از مطالعه خود نشان دادند که حمایت کار- خانواده رابطه معنی داری با رضایت شغلی و حمایت خانواده - کار رابطه مثبتی با رضایت خانواده دارد. همچنین آریی[5] و دیگران (۲۰۰۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که وجود تضاد و احساس خستگی مفرط در کار- خانواده سبب کاهش رضایت شغلی و تعهد و التزام به سازمان می‌شود.

1. Stoiko
2. Wang & Tsai
3. Choi & Kim
4. Boyar & Mosley
5 .Aryee

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب مطرح شده در بالا، مدل مفهومی پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی به صورت شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

با اقتباس از بولز و همکاران(۲۰۰۱)، بابین و همکاران(۱۹۹۸)، هارت لاین و فرل(۱۹۹۶) و گراوژ و مارکس(۲۰۰۰)

با توجه به مدل مفهومی پژوهش می‌توان پنج فرضیه به صورت زیر مطرح کرد:

۱. تضاد کار- خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۲. تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۳. حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۴. حمایت خانوده - کار بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۵. رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

روش شناسی پژوهش

روش‌های تحقیق به عنوان هدایتگر جستجوهای علمی در جهت دستیابی به حقیقت به اشکال مختلف دسته‌بندی می‌شوند؛ و مهمترین دسته‌بندی آن ها مبتنی بر هدف، ماهیت و روش و نحوه جمع‌آوری داده‌ها است. پژوهش حاضر از نظر دسته‌بندی مبتنی بر هدف، جزء تحقیقات کاربردی، همچنین از نظر دسته‌بندی مبتنی بر ماهیت و روش، جزء تحقیقات توصیفی - پیمایشی و نهایتا از نظر دسته‌بندی مبتنی بر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، جزء تحقیقات میدانی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۵۸۱۷ نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری تشکیل می دهند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد ۳۶۱ نفر به دو روش نمونه گیری ترکیبی شامل روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این روش نمونه گیری، تلفیق و انعطاف پذیری باعث به دست آمدن علایق و نیازهای چندگانه می شود(Teddlie C, Yu F. 2007). بدین منظور و در مرحله اول با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، جامعه آماری، مبتنی بر حوزه های وظیفه‌ای شرکت، به چهار طبقه تقسیم و تعداد اعضای جامعه، نمونه و نسبت آن در هر طبقه مشخص گردید. متعاقبا و در مرحله دوم، با توجه به نوع کار و به دلیل عدم حضور دائمی اعضای نمونه در محل کار، پرسشنامه های مربوط به اعضای نمونه در هر طبقه با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس توزیع گردید. نتیجه مربوط به روش اول نمونه‌گیری و تعداد اعضای هر طبقه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- تعداد نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی

طبقات / حوزه های وظیفه ای	تعداد جامعه	نسبت در جامعه	تعداد اعضای نمونه
معاونت عملیات حفاری	۲۷۱۰	۴۶/۵۴	۱۶۸
معاونت امور فنی و مهندسی	۱۳۵۲	۲۳/۲۶	۸۴
معاونت پروژه های حفاری	۱۹۸	۳/۳۳	۱۲
معاونت عملیات تخصصی	۱۵۵۷	۲۶/۸۶	۹۷
جمع	۵۸۱۷	٪۱۰۰	۳۶۱

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

برای گردآوری داده ها از ابزار پرسش‌نامه های استاندارد سنجش تضاد کار- خانواده بولز و همکاران (۲۰۰۱)، عملکرد شغلی بابین و همکاران (۱۹۹۸)، رضایت شغلی هارت لاین و فرل (۱۹۹۶) و حمایت کار- خانواده گراوژ و مارکس (۲۰۰۰) استفاده شده است. پرسش‌نامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و نظرات آنان در خصوص روایی سؤال ها اعمال گردید و درنهایت پرسش‌نامه به لحاظ روایی صوری و محتوایی از دیدگاه خبرگان معتبر شناخته شد. همچنین برای تعیین پایایی پرسش نامه با اجرای یک پیش آزمون ۳۰ نمونه ای از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. از آنجا که ضریب پایایی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد؛ بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان ادعا کرد که ابزار پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جدول شماره ۲ مقدار آلفای محاسبه شده برای هر یک متغیرها را به تفکیک نشان می دهد.

جدول ۲- آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
تضاد کار- خانواده	۰/۸۴
تضاد خانواده- کار	۰/۸۷
حمایت کار- خانواده	۰/۷۹
حمایت خانواده- کار	۰/۸۸
رضایت شغلی	۰/۸۳
عملکرد شغلی	۰/۸۱

بیان یافته‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های پژوهش ضمن بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با بهره‌گیری از نرم افزار آماری اس پی اس اس[1] ، از روش های توصیفی و استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها (آزمون رگرسیون خطی ساده) و نیز با بهره‌گیری از نرم افزار آموس[2] و روش مدلسازی معادلات ساختاری برای اعتباردهی بیشتر به نتایج آماری استفاده گردیده است. که در ادامه به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناسی پرداخته شده است.

1 .Spss
2 .Amos

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

براساس نتایج آمار توصیفی ۷۵/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۴/۷ درصد آن ها زن هستند. از منظر وضعیت تاهل، ۸۳/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان متاهل و ۱۶/۶درصد آن ها مجرد می‌باشند. ۳ درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۲۵ سال، ۲۵/۲ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۳ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۵درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال،۸/۳ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۵/۳درصد بالای ۴۶ سال سن دارند. بدین ترتیب از لحاظ سنی، کارکنان شرکت ملی حفاری در طبقه سنی بین ۳۱ تا ۳۵ سال قرار دارند. ۱۵/۸درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۲۰/۵ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۶/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۶/۹درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. لذا اکثر کارکنان شرکت ملی حفاری از تحصیلات دانشگاهی برخوردار هستند، همچنین از نظر سابقه‌کاری، ۱۸/۸درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال، ۳۹/۹ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۶/۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵/۸ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۷/۵ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۱/۶ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه کار دارند. این نتیجه بیانگر این است که از نظر سابقه کاری بیشتر کارکنان شرکت ملی حفاری بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه‌کار دارند.

از آن جایی که لازم است قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل، نرمال بودن آن ها کنترل شود. نتیجه مربوط به آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتیجه آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرها	مقدار آماره محاسبه شده	سطح معناداری
تضاد کار- خانواده	۱/۶۱۰	۰/۰۹۱
تضاد خانواده- کار	۱/۱۹۷	۰/۴۱۱
حمایت کار- خانواده	۱/۰۶۰	۰/۵۱۳
حمایت خانواده- کار	۱/۲۰۶	۰/۳۲۰
رضایت شغلی	۰/۹۴۱	۰/۶۰۱
عملکرد شغلی	۱/۴۴۷	۰/۲۱۹

همان گونه که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است تمام سطوح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ است بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود؛ و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای مورد مطالعه، آزمون فرضیه‌ها مبتنی بر روش‌های آمار پارامتریک مورد پذیرش است در ادامه به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

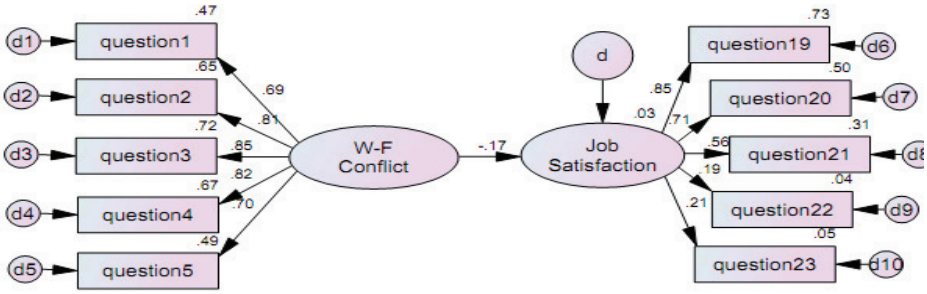
در تحلیل فرضیه ها در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که خلاصه‌ای از نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- آزمون رگرسیون خطی برای سنجش فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب		ضریب تعیین	آماره محاسبه شده (F)	سطح معناداری	نتیجه رگرسیون		نتیجه
	همبستگی					مقدار a_1	مقدار a_0	
اول	-۰/۰۸۹		۰/۰۰۸	۱۲/۸۷۵	۰/۰۰۱	-۰/۰۴۰	۱/۶۰۷	تأیید
دوم	-۰/۱۹۶		۰/۰۳۸	۱۶/۳۷۸	۰/۰۰۰	-۰/۱۸۴	۰/۹۶۷	تأیید
سوم	۰/۵۱۱		۰/۲۶۱	۲۹/۳۷	۰/۰۰۰	۰/۵۲۹	۱/۳۹۴	تأیید
چهارم	۰/۷۴۳		۰/۵۵۲	۳۹/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۶۹	۱/۹۲۷	تأیید
پنجم	۰/۷۷۲		۰/۵۹۶	۱۹/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۷۹۲	۱/۳۲۲	تأیید

در جدول شماره ۴ مقادیر ضریب رگرسیون که نشان دهنده شدت تأثیر متغیر مستقل بر وابسته است نشان داده شده است. علامت مثبت ضرایب رگرسیون نشان دهنده رابطه مستقیم و علامت منفی نشان دهنده رابطه غیر مستقیم میان متغیرها است. از آنجا که مقدار سطح معناداری آزمون برای تمام فرضیه‌ها کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) می‌باشد، لذا تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. در ادامه نتیجه تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری ارائه شده است.

فرضیه اول: «تضاد کار - خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد».

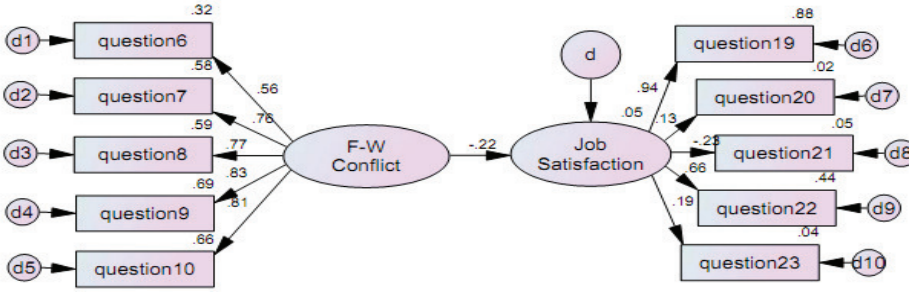


شکل۲- شدت تاثیر تضاد کار - خانواده بر رضایت شغلی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

همان طور که در شکل مشخص است تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری شدت تاثیر تضاد کار- خانواده بر رضایت شغلی را برابر ۰/۱۷- نشان می‌دهد. و چون مقدار کای – دو مدل برابر با ۱۶/۵۷ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

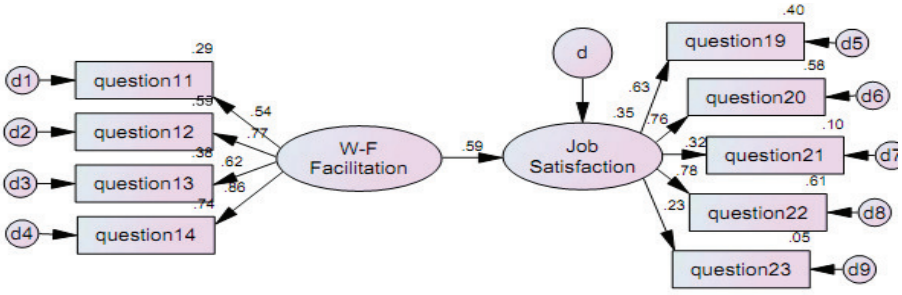
فرضیه دوم: «تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی تاثیر دارد».



شکل۳- شدت تاثیر تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی

تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری شدت تاثیر تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی را برابر ۰/۲۲- نشان می‌دهد. و چون مقدار کای – دو مدل برابر با ۲۴/۹۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

فرضیه سوم: «حمایت کار - خانواده بر رضایت شغلی تاثیر دارد».

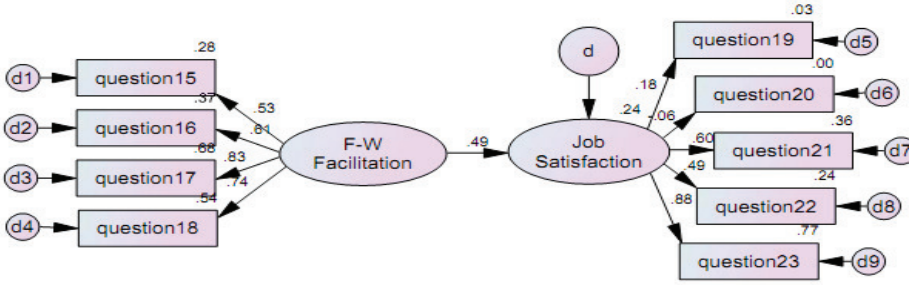


شکل ۴- شدت تاثیر حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی

تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری شدت تاثیر حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی را برابر ۰/۵۹ نشان می‌دهد. و چون مقدار کای – دو مدل برابر با ۵۴/۹۳ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

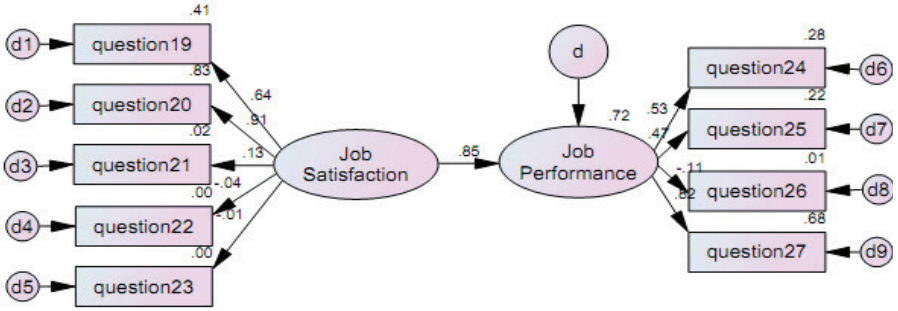
فرضیه چهارم: «حمایت خانواده - کار بر رضایت شغلی تاثیر دارد».



شکل ۵- شدت تاثیر حمایت خانواده - کار بر رضایت شغلی

همان طور که در شکل مشخص است تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری شدت تاثیر حمایت خانواده - کار بر رضایت شغلی را برابر ۰/۴۹ نشان می‌دهد. و چون مقدار کای – دو مدل برابر با ۴۸/۶۶ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

فرضیه پنجم: «رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر دارد».

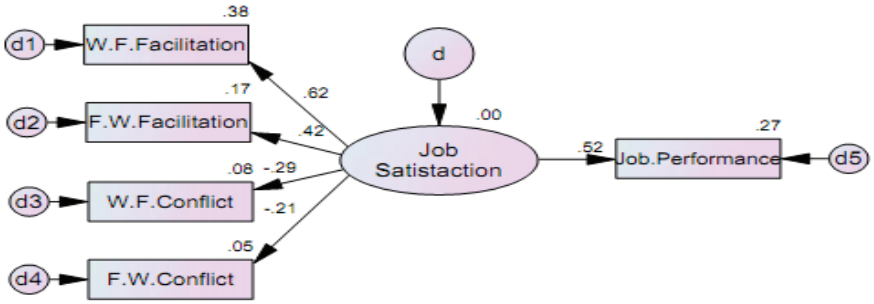


شکل ۶- شدت تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی

همان طور که در شکل مشخص است تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری شدت تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی را برابر ۰/۸۵ نشان می‌دهد. و چون مقدار کای – دو مدل برابر با ۱۱۲/۲۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

شکل ۷ مربوط به کلیت تحلیل های انجام شده در این پژوهش می باشد که متغیرها به صورت هم زمان مورد بررسی قرار گرفته‌اند.



شکل ۷- مدل تحلیلی پژوهش

همان طور که در شکل مشخص است مدل برای دو بعد تضاد کار - خانواده و تضاد خانواده - کار تاثیر منفی و ابعاد حمایت کار- خانواده و حمایت خانواده - کار تاثیر مثبت نشان می‌دهد و چون مقدار کای - دو مدل برابر با ۱۶۲/۲۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است، لذا مدل ارائه شده مورد تایید است.

نتیجه گیری، بحث و طرح پیشنهادها

با توجه به هدف پژوهش - بررسی تاثیر تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی در شرکت ملی حفاری ایران - و چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش، پنج فرضیه در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آماری آن تشریح گردید؛ اما در این قسمت از پژوهش به نتیجه‌گیری، تفسیر و بحث در مورد نتایج پرداخته می‌شود. بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری در ارتباط با تاثیر تضاد کار- خانواده بر رضایت شغلی مورد تایید قرار گرفت. البته جهت تاثیر تضاد کار- خانواده بر رضایت شغلی منفی می باشد که نشان می‌دهد با افزایش تضاد کار- خانواده انتظار می‌رود که رضایت شغلی کاهش یابد و برعکس. در تبیین این فرضیه باید گفت که چنانچه کارکنان آنقدر درگیر کار و مسئولیت‌های شغلی خود شوند که مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی خود را فراموش کنند، به جای آنکه در خانه به وظایف خانوادگی فکر کنند به فکر کار و وظایف محوله

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

در محیط کاری باشند و به خاطر کار، در برنامه‌های تفریحی، تغییرات ایجاد کنند؛ باعث می‌شود که فرد از کار کردن لذت نبرده و رضایت شغلی وی کاهش پیدا کند. بنابراین، به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود که با غنی‌سازی شغل، آموزش وظایف پیچیده و چالشی نمودن شغل تا جایی که با توانایی و مهارت کارکنان متناسب باشد می‌توانند سختی کار را کاهش داده و از این طریق باعث کاهش تنش ها و مشکلات کاری و تضاد زندگی کاری و خانوادگی کارکنان گردند.

در ارتباط با فرضیه دوم بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی تاثیر منفی دارد. در واقع، این پژوهش از این مساله حمایت می‌کند که اگر تضاد خانواده و کار در بین کارکنان افزایش یابد؛ باعث کاهش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. در تبیین این نتیجه باید اشاره شود که در بین کارکنان، آن‌هایی که انتظارات اعضای خانواده شان با فعالیت‌های کاریشان سازگار نیست، و گاهی به دلیل انتظارات اعضای خانواده ناگزیرند وظایف کاری خود را به تعویق اندازند؛ در انجام وظایف خود از رضایت شغلی بالاتری برخوردار نیستند و تضاد موجود در بین خانواده و کار باعث کاهش علاقه و تمایل فرد برای حضور بیشتر در محیط کاری می‌شود. در این راستا، به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود که با برگزاری دوره های آموزشی متوالی و جهت دار برای خانواده‌ها می توانند به افزایش حمایت اجتماعی از کارکنان در محیط خانه از طریق رها سازی فرد از مسئولیت‌های غیرضروری خانوادگی و کاری کمک نمایند.

در ارتباط با فرضیه سوم، بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. در واقع، با افزایش حمایت کار - خانواده، رضایت شغلی فرد افزایش پیدا می‌کند. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اشاره کرد؛ در سازمان‌هایی که کارکنان از طریق انجام وظایف شغلی خود به راحتی از عهده مشکلات شخصی و خانوادگی برمی‌آیند و با اعضای خانواده خود تعامل بهتری دارند، محیط کاری برای اینگونه افراد لذت بخش بوده و لذا رضایت شغلی آن‌ها افزایش می یابد. در این راستا، به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود که با اعطای به موقع مرخصی، ارائه مزایای پزشکی، توجه به شرایط خاص کارکنان از جمله شرایط بیماری، بارداری، و غیره و همچنین شفاف‌سازی سیاست های ارتقاء کارکنان می‌توانند کار را برای کارکنان تبدیل به تفریح نمایند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

در ارتباط با فرضیه چهارم، بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که حمایت خانواده - کار نیز به عنوان یک عامل مهم بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد. در واقع، تحلیل های انجام شده نشان داد که با افزایش حمایت خانواده -کار، رضایت شغلی افراد در محیط سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در جهت تبیین نتیجه فوق باید اشاره کرد که مشورت کردن با اعضای خانواده برای حل بهتر مشکلات محیط کاری، تامین مایحتاج خانواده در راستای فعالیت‌های کاری و در نهایت آمادگی بیشتر برای انجام وظایف محوله در اثر زندگی خانوادگی مطلوب باعث می‌شود تا فرد نسبت به وظایف محوله به دید تفریح بنگرد و در نتیجه رضایت شغلی وی افزایش یابد. در این راستا، به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود که با فراهم کردن زمینه مشورت کارکنان با خانواده (با برگزاری سمینارهای آموزشی) در راستای حل مشکلات کاری در تقویت روحیه کارکنان و شناسایی بسترهای ارتقاء فکری آن‌ها موثر باشند.

در ارتباط با فرضیه پنجم، بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد. در راستای تبیین این فرضیه قابل توجه است که اگر کارکنان از فعالیت‌های کاری خود راضی بوده و از حضور در محیط سازمان لذت برده و پرداخت‌ها را عادلانه بدانند، باعث می‌شود که جهت انجام وظایف محوله بیشتر تلاش نمایند و این مهم خود باعث افزایش عملکرد شغلی افراد می‌شود. در این راستا، به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود که برای آنکه افراد از نظر فکری و روحی خسته نشوند از عوامل روحیه ساز و افزایش دهنده رضایت شغلی از قبیل سیستم پاداش‌دهی و احساس برابری در پرداخت ها، توجه به رشد و بالندگی کارکنان، و غیره در درون سازمان استفاده کنند.

در نهایت قابل توجه است که نتیجه این پژوهش، با یافته های تحقیقات اسماعیلی و صید زاده (۱۳۹۶)، افخمی و دیگران (۱۳۹۵)، عریضی سامانی و دیگران (۱۳۹۱)، آریی و دیگران (۲۰۰۵)، الاعظم و دیگران (۲۰۱۷)، استویکو و دیگران (۲۰۱۶)، چویی و کیم (۲۰۱۲)، وانگ وتسای (۲۰۱۴) و بویر و موسلی جی آر (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

منابع:

۱. اسماعیلی، محمودرضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶)، تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۸۳، صص ۵۱-۶۸.

۲. افخمی اردکانی، مهدی؛ رادمرد، قادر؛ رجب پور، ابراهیم (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه تضاد کار- خانواده و رضایت شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱، صص۱۱۶-۹۷.

۳. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا (۱۳۸۵)، شناخت عوامل شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد، مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۳۱، صص۳۶-۱۲.

۴. عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباچی، سیدمیثم؛ صادقی، میثم (۱۳۹۱)، بررسی رابطه تضاد کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط‌یابی در کارکنان اقماری، پژوهش های روانشناسی بالینی و مشاوره، شماره ۲، صص ۱۷۰-۱۵۱.

۵. محمدی، جیران؛ باقری، مژگان؛ صفریان، صفریان، سارا؛ علوی برازجانی، آزاده (۱۳۹۵)، تبیینن نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، شماره۱، صص۲۴۹-۲۲۹.

۶. نبوی، عبدالحسین؛ شهریاری، مرضیه (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر محرک های تنش زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تضاد خانواده با کار (مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز) ، مجله جامعه شناسی ایران، شماره۲-۱، صص۵۷-۳۱.

۷. نویدی, امیر؛ خاتمی، فروغ السادات (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان حوزه ستادی و عملیاتی شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها، شیراز.

8. Ahmad, A. (2008), "Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance". The Journal of International Management Studies, No.2, 176-180.
9. AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). "The Relationship Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses". In Nursing Forum,No.0, 1-10.
10. Aouadni, I; Rebai, A (2016), "Decision support system based on genetic algorithm and multi-criteria satisfaction analysis (MUSA) method for measuring job satisfaction", Annals of Operations Research, 1-18.
11. Aryee, S; Srinivas, E. S; Tan, H. H (2005), "Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents", Journal of applied psychology, No.1, 132-146.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

12. Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996).” The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction”. Journal of Retailing, No.72, 67-76.
13. Beutell, N. J (2010), “Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction”, Career Development International, No.5, 501-518.
14. Boyar, S. L; Mosley, D. C (2007), “The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation”, Journal of Vocational Behavior, No.2, 265-281.
15. Bruck, C. S., Allen, T. D., Spector, P. E. (2002), “The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis”, Journal of vocational behavior, No.3, 336-353.
16. Carmeli, A. (2003).”The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. An examination among senior managers”. Journal of Managerial Psychology No.8, 788-813.
17. Choi, H. J; Kim, Y. T (2012), “Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, No.7, 1011-1028.
18. Frone, M (2003),“Work-family balances”. In: Quick, J. Tetrick, L (Eds.) Handbook of occupational Health Psychology. American Psychological Association, Washington, DC, 143 - 162.
19. Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L (1992). “Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface”, Journal of applied psychology, No.1, 65.
20. Grandey, A; Cordeiro, B; Crouter, A (2005), “A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship”, Journal of occupational and Organizational Psychology, No.3, 305-323.
21. Greenhaus, H.J., Tammy, D.A., Spector, P.E (2006), “Health Consequences of Work-Family: The Dark Side of The Work-Family Interface”, Research in Occupational Stress and Well-Being, No.5, 61-98.
22. Greenhaus, J. H., Beutell, N. J (1985), “Sources of conflict between work and family roles”, Academy of management review, No.1, 76-88.
23. Hassan, Z., Dollard; Winefield, A.H (2010), “Work-family conflict in East vs Western countries”, Cross Cultural Management: An International Journal, No. 1, 30-49.
24. Hooper, C;Craig, J; Janvrin, D. R;Wetsel, M. A; Reimels, E (2010), “Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties”, Journal of emergency nursing, No.5, 420-427.
25. Hsu, Y.R (2011), “Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments”, International Journal of Manpower, No. 2, 233-48
26. Judge, T. A; Ilies, R; Scott, B. A (2006), “Work–family conflict and emotions: Effects at work and at home”, Personnel Psychology, No.4, 779-814.
27. Karatepe, M. O; Yavas, U. B (2008), “Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: does gender matter?”, International Journal of Service Industry Management, No.1, 7-31.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

28. Karatepe, O.M; Bekteshi, L (2008), "Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees", International Journal of Hospitality Management, No. 4, 517-28.
29. Karatepe, O.M; Magaji, A.B (2008), "Work-family conflict and facilitation in the hotel industry: a study in Nigeria", Cornell Hospitality Quarterly, No. 4, 395-412.
30. Karatepe, O.M; Sokmen, A (2006), "The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees", Tourism Management, No. 2, 255-68.
31. Kelley, S.W. and Hoffman, K.D. (1997), "An investigation of positive effect, prosocial behaviors and service quality", Journal of Retailing, No. 3, 407-427.
32. Kinnunen, U; Feldt, T; Mauno, S; Rantanen, J (2010), "Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective", Journal of Occupational and Organizational Psychology, No.1, 119-137.
33. Lu, L (2011), "A Chinese longitudinal study on work/family enrichment", Career Development International, No. 4, 385-400.
34. Marr, B; Schiuma, G (2003), "Business performance measurement-past, present and future", Management decision, No.8, 680-687.
35. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R (1996), "Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales", Journal of applied psychology, No.4, 400.
36. Otto, K; Mamatoglu, N (2015), "Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors", The Journal of psychology, No.2, 193-218.
37. Powell, G.N. and J.H. Greenhaus (2010), "Sex, gender and the work-to-family interface:Exploring negative and positive interdependencies", Academy of Management Journal, No.3, 513-534.
38. Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2016). "Understanding "His and Her" Work-Family Conflict and Facilitation". Current Psychology, 1-15.
39. Teddlie C, Yu F.(2007). Mixed methods sampling a typology with examples. Journal of Mixed Methods Research; 1(1): 77-100
40. Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993), "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings". Personnel Psychology, No.46, 259-293.
41. Trachtenberg, J. V., Anderson, S. A., Sabatelli, R. M (2009). "Work-home conflict and domestic violence: A test of a conceptual Model", Journal of Family Violence, No.7, 471-483.
42. Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work–Family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. Journal of Nursing Research, No.3, 200-207.
43. Wayne, J.H., Musisca, N. and Fleeson, W. (2004), "Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation", Journal of Vocational Behavior, No. 6, 108-30.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]