اثربخشی مدیریت تعارض کار– خانواده بر افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان مرد

سلمان زارعی*[۱]، معصومه اسمعیلی[۲]، حسین سلیمی[۳]، کیومرث فرحبخش[۴]

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۹/۰۶ تاریخ ویرایش: ۹۵/۰۵/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر اثربخشی مدیریت تعارض کار– خانواده بر افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان مرد بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر به‌صورت نیمه آزمایشی و با طرح پیش آزمون– پس آزمون با گروه کنترل اجرا شد. جامعه پژوهش کلیه کارمندان مرد اداری بانک پارسیان شهر تهران بودند. ازجامعه مذکور تعداد ۲۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۲ نفر) و گروه کنترل (۱۲ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش به مدت ۶ جلسه در معرض متغیر آزمایشی (آموزش مدیریت تعارض کار– خانواده) قرار گرفت و در طول این دوره گروه کنترل آموزشی دریافت نکرد. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه رضایت از زندگی (SWLS) و مقیاس اشتیاق شغلی اترچ (UWES) استفاده شد که در پیش آزمون و پس آزمون توسط افراد تکمیل شد. داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل کواریانس نشان داد که، تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار– خانواده بر رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان پس از تعدیل نمره های پیش آزمون معنی‌دار بوده است ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: با توجه با یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت هنگامی‌که فرد کارمند بتواند تعارض کار –خانواده را مدیریت کند، استرس ناشی از ابهام نقش و تعارض نقش به میزان قابل‌توجهی کاهش خواهد یافت و در نقطه مقابل سطح رضایت از زندگی اشتیاق شغلی افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت تعارض کار، خانواده، رضایت از زندگی، اشتیاق شغلی، کارمندان مرد.

مقدمه

در جوامع امروزی کارمندان به‌طور مداوم با چالش‌های مرتبط با تعارض بین نقش‌های کاری و خانوادگی روبرو هستند [۱]. اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می‌کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند [۲] اما مطالعات تجربی و مقالات مروری بی‌شماری که رابطه بین کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده‌اند، نشان می‌دهند که این دو حوزه نه‌تنها با هم در ارتباط هستند بلکه از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند [۳–۶] و هر شخصی صرف‌نظر از ویژگی‌های جمعیت شناختی، وضعیت اجتماعی– اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تأثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده قرار دارد [۷]. امروزه تعارض کار– خانواده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در دنیای شغلی در نظر گرفته می‌شود [۸] که به‌شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی‌شود [۹] و تمام سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه‌ای داشته باشند [۱۰].

گرینهوس (Greenhaus & Beutell) و بیوتل (۱۹۸۵) "تعارض کار – خانواده (Work-family conflict)" را به‌عنوان یک نوع تعارض بین نقشی تعریف کرده‌اند که در آن فشارها و تقاضاهای ناشی از حوزه‌های کار و خانواده با هم ناسازگار هستند به‌صورتی که برآوردن تقاضاهای هر دو حوزه بسیار مشکل است و این مسئله منجر به ایجاد استرس و احساسات ناخوشایند می‌شود [۱۱]؛ بنابراین می‌توان گفت که تعارض بین حوزه‌های کار و خانواده ریشه در تعارض بین نقش‌ها دارد [۱۲]. اگرچه از کارمندان انتظار می‌رود میان انتظارات نقش شغلی و خانوادگی تعادل برقرار کنند، اما

۱– (نویسنده مسئول) استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه لرستان، مرکز آموزش عالی نورآباد، نورآباد، ایران. salman_zarei@yahoo.com
۲– دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
۳– استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
۴– استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر همخوان نیستند و علاوه بر آن کارمندان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را از دست می‌دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کار سالم جلوگیری می‌نماید [۱۳]. در همین راستا، بسیاری از پژوهشگران برجسته تعارض کار- خانواده را با مشکلات بسیاری در زمینه‌های فردی، خانوادگی و سازمانی مرتبط دانسته‌اند، مشکلاتی از قبیل خشونت خانگی [۱۴]، فعالیت جسمانی ضعیف و سوءمصرف مواد [۱۵ و ۱۶]، عادات غذایی نامناسب [۱۷]، سلامت هیجانی ضعیف [۱۸]، نارضایتی زناشویی [۱۹]، کاهش بهزیستی روان‌شناختی [۲۰]، روان رنجوری [۲۱]، کاهش بهره‌وری [۲۲]، کاهش رضایت شغلی [۲۳]، افزایش تأخیر و غیبت کارمندان از کار [۹]، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی [۲۴]، افزایش خطرهای برای سلامتی والدین شاغل [۲۵]، افزایش خطر طلاق [۱۳] و انجام ناکارآمد وظایف والدینی و همسری [۲۶]. از حوزه‌های که تعارض کار و خانواده ممکن است بر آن تأثیرگذار باشد، رضایت از زندگی کارمندان به‌عنوان یک پیامد مرتبط با خانواده [۲۷] و اشتیاق شغلی کارمندان به‌عنوان یک پیامد مرتبط با کار [۲۸] است.

رضایت از زندگی بر اساس یک فرایند قضاوتی شکل می‌گیرد که در آن افراد کیفیت زندگی خودشان را بر پایه مجموعه منحصربه‌فردی از معیارهای شخصی‌شان ارزیابی می‌کنند [۲۹]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بین تعارض کار- خانواده با رضایت از زندگی رابطه منفی وجود دارد و سطح رضایت از زندگی می‌تواند از طریق کاهش تعارض کار- خانواده بهبود یابد [۳۰ و ۳۱]. بااین‌وجود، کوسک و اوزکی[1] (۱۹۹۸) اشاره می‌کنند که ماهیت و قدرت این رابطه بسیار متغیر است [۳۲] و بر اساس یافته‌های پژوهش آلن، هرست، بروک و سویتون[2] (۲۰۰۰) در این رابطه ممکن است متغیرهای میانجی‌ای نقش داشته باشند که با توجه به بافت زمانی و فرهنگی متفاوت هستند [۳۳]. در همین راستا، پرو، هوچوارتر و کیویتز[3] (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که اگرچه پژوهش‌ها به رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی اشاره کرده‌اند اما پژوهش‌های خیلی محدودی در دسترس است که نشان داده باشند چرا تعارض کار- خانواده با رضایت از زندگی در ارتباط است [۳۴]؛ بنابراین، ازآنجایی‌که رضایت از زندگی یکی از پیامدهای بهزیستی مرتبط به فرد و خانواده است، مطالعه تأثیر تجربه تعارض کار – خانواده بر آن اهمیت دارد.

اشتیاق شغلی دیگر متغیر موردبحث پژوهش به‌عنوان یک پیامد مرتبط به کار به‌صورت تعهد فکری و عاطفی نسبت به سازمان تعریف می‌شود [۳۵]. اشتیاق شغلی با بسیاری از پیامدهای مثبت سازمانی از قبیل تعهد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، کاهش ترک خدمت و بهره‌وری در ارتباط است [۳۶-۳۸]. در همین راستا، روثمان و روثمان[4] (۲۰۱۰) عنوان می‌کنند که سازمان‌های مدرن برای موفقیت در دنیای شغلی معاصر نیاز دارند که کارمندانشان نسبت به شغل خود مشتاق باشند و به استانداردهای بالایی عملکرد متعهد باشند [۳۹]؛ بنابراین، مطابق با پژوهش‌ها [۴۰-۴۲] اگر کارمندان در نتیجه ناسازگار بودن تقاضاها و فشارهای شغلی و خانوادگی، تعارض کار- خانواده را تجربه کنند ممکن است نسبت به شغلشان مشتاق نباشند و به تبع آن فرسودگی شغلی [۴۳]، افسردگی و استرس نقش [۴۴] بالایی را تجربه کنند؛ بنابراین، ازآنجایی‌که اشتیاق شغلی شکلی از بهزیستی مربوط به کار است و با بسیاری از پیامدهای مثبت و منفی سازمانی و سلامت فردی مرتبط است، مطالعه تأثیر تجربه تعارض کار- خانواده بر آن ضرورت دارد. از سوی دیگر، جوشی و سونیل[5] (۲۰۰۲) پیش بینی کرده‌اند که در ۳۰ تا ۴۰ سال آینده، مدیریت تعارض بین کار و زندگی به مهم‌ترین موضوع محیط‌های کاری تبدیل خواهد شد و

[1]. Kusse & Ozaki
[2]. Allen, Herst, Bruck & Sutton
[3]. Perrewe, Hochwarter & Kiewitz
[4]. Rothmann & Rothman
[5]. Joshi & Sounil

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

لازم است سازمان‌ها در این زمینه برنامه‌های راهبردی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در امان بمانند [۴۵]. امروزه شاید برای هر کسی تعادل در کار و خانواده معنی خاصی داشته باشد و شاید فردا برای دیگران مفهومی، ولی مهم این است که همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیاندیشند و پاسخ‌ها و راهکارهای مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند، چراکه بی‌توجهی به این امر نتایج زیان باری در پی خواهد داشت. در مجموع با بررسی پیشینه پژوهشی می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار- خانواده هم برای افراد و هم برای سازمان دارای اثرات منفی فراوانی است. لذا با توجه به پیامدهای زیانبار تعارض کار- خانواده بر ابعاد مختلف زندگی فردی، خانوادگی و شغلی افراد مانند رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی هدف از پژوهش حاضر با درنظر گرفتن اهمیت موضوع، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت تعارض کار -خانواده بر افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان مرد است.

روش بررسی

پژوهش حاضر روش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارمندانی بود که با فراخوان مدیریت آموزش بانک پارسیان برای شرکت در دوره‌ی آموزشی اعلام آمادگی کرده بودند. شیوه نمونه‌گیری در این بخش، تصادفی ساده بود. به این صورت که از بین کارمندانی که برای شرکت در دوره ثبت‌نام کرده بودند بر اساس دیدگاه بورگ و گال[1] (۲۰۰۴) که عنوان می‌کنند برای کارهای آزمایش حداقل ۱۰ نفر در هر گروه مورد نیاز است تعداد ۲۴ نفر به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. درنهایت، به‌صورت تصادفی افراد انتخاب شده در دو گروه آزمایش (۱۲ نفر) و کنترل (۱۲ نفر) جایگزین شدند. هر دو گروه آزمایش و کنترل در مراحل پیش آزمون و پس آزمون به‌وسیله ابزار زیر موردسنجش قرار گرفتند.

الف) مقیاس رضایت از زندگی[2] (SWLS): این مقیاس توسط داینر، امونس، لارسون و گریفین[3] (۱۹۸۵) جهت سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه شده است [۲۹]. این مقیاس در ابتدای طراحی آن شامل ۴۸ گویه بوده که بعد از تحلیل عاملی به ۱۰ گویه کاهش یافته است و به خاطر شباهت معنایی بین ۱۰ گویه نسخه نهایی در ۵ سؤال تدوین شده است. برای پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۷) به کار گرفته می‌شود که حداقل نمره آن ۵ و حداکثر نمره آن ۳۵ است (۱۵-۵ کم، ۲۶-۱۶ خوب، ۳۵-۲۷ زیاد). بر اساس گزارش داینر و همکاران (۱۹۸۵) پرسشنامه از روایی و همسانی درونی بالایی برخوردار است، به ترتیبی که آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۷۸ و پایایی بازآزمایی با فاصله دو ماه ۰/۸۲ گزارش شده است [۲۹]. خسروی (۱۳۷۶) که نسخه‌ای از این پرسشنامه را در ایران ترجمه و آماده اجرا کرده، روایی آن را در جامعه ایرانی تأیید کرده و آلفای کرونباخ آن را برابر با ۰/۸۴ گزارش کرده است [۴۶]. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: اگر امکان زندگی دوباره‌ای را داشته باشم، هیچ‌چیز را تغییر نخواهم داد.

ب) مقیاس اشتیاق شغلی اتـرخ[4] (UWES-17): این مقیاس توسط اسکاوفلی، سالانوا، گنزالزروما و بیکر[5] (۲۰۰۲) طراحی شده است [۴۷]. این مقیاس ۱۷ سؤال دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای است که از ۱ تا ۵(۱= کاملاً مخالفم و ۷= کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره بالاتر در هر مقیاس نشان‌دهنده عملکرد بهتر در آن مقیاس است. در این پرسش‌نامه حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ خواهد بود. نمره بین ۱۷ تا ۳۴: اشتیاق شغلی پایین است، نمره بین ۳۴ تا ۵۱: اشتیاق شغلی متوسط است و نمره بالاتر

[1]. Burg & Gal

[2]. Satisfaction with life scale
[3]. Diener, Emmons, Larsen & Griffin
[4]. Utrech work engagement scale
[5]. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

از ۵۱: اشتیاق شغلی بالا است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط سازندگان آن در جمعیت‌های مختلف (اسپانیا، هلند، ژاپن و فنلاند) مورد تأیید قرار گرفته است و آلفای کرونباخ آن برای کل مقیاس و خرده مقیاس‌های خرده مقیاس شوق داشتن به کار، خرده مقیاس وقف کار شدن و خرده مقیاس جذب شدن در کار به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۷۹، ۰/۵۸ و ۰/۸۵ گزارش شده است. در جامعه ایرانی خسروی (۱۳۸۹) به‌منظور محاسبه روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی، همبستگی آن را با پرسش‌نامه شادی شغلی موردبررسی قرار داد که نتایج حاکی از همبستگی مثبت ($p< ۰/۰۰۱$ ؛ $r = ۰/۹۵$) بین دو پرسش‌نامه بود [۴۸]. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است: ۱- در محل کارم احساس می‌کنم سرشار از انرژی هستم. ۲- از انجام دادن کاری که دارد احساس غرور و اختیار می‌کنم.

محتوای آموزشی مدیریت تعارض کار- خانواده

کلیات جلسات آموزشی: این الگو توسط زارعی، در سال ۱۳۹۵ پس از انجام یک مطالعه کیفی در قالب رساله دوره دکتری در خصوص عوامل زمینه‌ساز تعارض کار خانواده در بین کارمندان تدوین شده است [۴۹]. در این الگوی آموزشی در هر جلسه مفاهیم اساسی و پایه‌ای تعارض کار – خانواده موردبحث قرار گرفت. جلسات به‌صورت گروهی اداره شدند. تعداد کل جلسات شامل یک جلسه مقدماتی و ۶ جلسه آموزشی بود. جلسات به میزان ۹۰ تا ۱۲۰ دقیقه با فراوانی دو بار در هفته اجرا شد. رئوس جلسات آموزشی به شرح ذیل است:

جلسه مقدماتی: اجرای پیش آزمون، تعیین چهارچوب کلی جلسات آموزشی و آشنایی اعضا با قوانین شرکت در گروه آموزشی. جلسه اول: شفاف‌سازی اهداف، ارزش‌ها، توقعات و رسیدن به خودآگاهی: توقعات نقشی افراد در رابطه با شغل، ازدواج، فرزند پروری و زندگی شخصی موردبررسی قرار می‌گیرد. به فرد کمک می‌شود که تفاوت بین توقعات و واقعیت را شناسایی کند تا اهداف به‌طور متقابل و رضایت‌بخش تعیین شوند. همچنین به افراد کمک می‌شود تا در مورد نقاط مثبت و منفی خود شناخت پیدا کنند. جلسه دوم: آموزش مهارت‌های ارتباطی: به خاطر اینکه الگوهای ارتباطی مؤثر در محل کار ممکن نیست به‌طور کامل در روابط والدینی و زناشویی تعمیم پیدا کند، اشکالات مربوط به مهارت‌های ارتباطی موردبررسی قرار می‌گیرد. به کارمندان کمک می‌شد که مهارت‌های از قبیل گوش دادن، شفاف‌سازی، بازخورد، درخواست کردن، ابراز کردن خود و جنبه‌های مثبت ارتباط غیرکلامی را تمرین کنند. جلسه سوم: آموزش مهارت‌های مذاکره و بستن قرارداد: زمانی که فرد بتواند به‌طور مستقیم و مثبت نیازهای خود را عنوان کند، قادر خواهد بود که برای مذاکره در مورد حوزه‌های مختلف تعارض قرارداد های را متعهد شود. بستن قرارداد به افراد کمک می‌کند تا بر رنجش‌های ایجاد شده حاصل از عدم ارضای نیازها و یا تقسیم نابرابر و ناعادلانه وظایف خانوادگی غلبه کنند. جلسه چهارم: آموزش مهارت حل مسئله و انعطاف‌پذیری: با آموزش حل مسئله به فرد کمک می‌شود که به‌طور آگاهانه و هدفمند با مسائل خود برخورد کند. همچنین، در کنار حل مسئله، انعطاف‌پذیری در انجام نقش‌های مختلف نیز موردتوجه قرار می‌گیرد. جلسه پنجم: آموزش تکنیک‌های مدیریت زمان: مدیریت زمان شامل اولویت‌بندی کردن و برنامه‌ریزی وظایف در زمینه شغلی و خانوادگی می‌شود. به فرد کمک می‌شود که اولویت‌های کاری، خانوادگی و فردی خود را تعیین کند تا بتواند به‌طور واقع‌بینانه‌ای برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهد. جلسه ششم: آموزش تکنیک‌های مدیریت استرس: حتی اگر تعیین اهداف واقع‌بینانه، اولویت‌بندی کردن و مدیریت مؤثر زمان، بتوانند به‌طور قبل توجهی میزان استرس را کاهش دهند، باز هم نیاز به مهارت‌های برای کاهش میزان استرس وجود دارد. به افراد کمک می‌شود که با استفاده از مهارت‌های از قبیل ایجاد تفریحات سالم، تقویت زندگی معنوی خود، محافظت از آزادی‌های شخصی خودشان بتواند یک زندگی کم استرس را داشته باشند.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

یافته‌ها

داده‌های گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (تحلیل کوواریانس) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش قابل‌ذکر است که میانگین سن کارمندان شرکت‌کننده در پژوهش برابر با ۳۴/۸۸ بود. میانگین سابقه کار کارمندان برابر با ۹/۰۵ و میانگین طول ازدواج کارمندان برابر با ۹/۱۴ بود.

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت از زندگی آزمودنی‌ها گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر با ۱۴/۹۱ و ۴/۱۷ می‌باشد و میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌های گروه کنترل در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر با ۱۵/۴۷ و ۴/۷۱ می‌باشد. همچنین، نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت از زندگی آزمودنی‌ها گروه آزمایش در مرحله پس آزمون به ترتیب برابر با ۲۳/۶۷ و ۴/۹۳ می‌باشد و میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌های گروه کنترل در مرحله پس آزمون به ترتیب برابر با ۱۵/۲۰ و ۴/۴۰ می‌باشد.

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات اشتیاق شغلی آزمودنی‌ها گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر با ۳۴/۵۷ و ۸/۵۰ می‌باشد و میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌های گروه کنترل در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر با ۳۶/۶۱ و ۸/۹۳ می‌باشد. همچنین، نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف استاندارد نمرات اشتیاق شغلی آزمودنی‌ها گروه آزمایش در مرحله پس آزمون به ترتیب برابر با ۵۳/۴۲ و ۹/۱۸ می‌باشد و میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌های گروه کنترل در مرحله پس آزمون به ترتیب برابر با ۳۷/۱۴ و ۸/۲۳ می‌باشد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش و از بین بردن اثر پیش آزمون بر پس آزمون از تحلیل کواریانس استفاده گردید. البته ابتدا مفروضه‌های آن موردبررسی قرار گرفت. این مفروضه‌ها عبارت بودند از عدم تأثیر متقابل متغیر وابسته و متغیر همراه، پایا بودن متغیر تصادفی کمکی، نرمال بودن، همگنی ضرایب رگرسیون، همگنی واریانس‌ها، خطی بودن رابطه بین متغیر پیش آزمون و پس آزمون و استقلال داده‌ها. بررسی انجام شده نشان داد که به دلیل برقراری

جدول ۱- آماره های توصیفی نمرات پرسش نامه رضایت از زندگی در پیش آزمون و پس آزمون

	پیش آزمون			پس آزمون		
گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
آزمایش	۱۳	۱۴/۹۱	۴/۱۷	۱۲	۲۳/۶۷	۴/۹۳
کنترل	۱۳	۱۵/۴۷	۴/۷۱	۱۲	۱۵/۲۰	۴/۴۰

جدول ۲- آماره های توصیفی نمرات پرسش نامه اشتیاق شغلی در پیش آزمون و پس آزمون

	پیش آزمون			پس آزمون		
گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
آزمایش	۱۲	۳۴/۵۷	۸/۵۰	۱۲	۵۳/۴۲	۹/۱۸
کنترل	۱۲	۳۶/۶۱	۸/۹۳	۱۲	۳۷/۱۴	۸/۲۳

جدول ۳- آزمون کالموگراف اسمرینوف برای نرمال بودن متغیرهای وابسته

متغیر	آماره Z	P
رضایت از زندگی	۰/۸۱	۰/۵۲
اشتیاق شغلی	۱/۰۰	۰/۲۶

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۴- آزمون لوین جهت بررسی مفروضه همگنی واریانس های خطا

متغیر	F	Df_1	Df_2	سطح معناداری
رضایت از زندگی	۲/۵۱	۱	۱۰	۰/۲۲
اشتیاق شغلی	۰/۱۲	۱	۱۰	۰/۷۲

جدول ۵- نتایج تحلیل کواریانس اثربخشی الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده برافزایش رضایت از زندگی کارمندان مرد

شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آمارهF	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۱۲۴/۶۸	۱	۱۲۴/۶۸	۶/۱۳	۰/۰۰۰	۰/۲۰۱	۰/۶۸۲
گروه	۷۸۴/۲۶۹	۱	۷۸۴/۲۶۹	۳۸/۳۲	۰/۰۰۰	۰/۸۶۲	۱
خطا	۴۲۶/۸۳۲	۲۱	۲۰/۳۲۰				
کل	۱۸۴۸۵	۲۴					

جدول۶- نتایج تحلیل کواریانس اثربخشی الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده برافزایش اشتیاق شغلی کارمندان مرد

شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آمارهF	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۹۴/۵۶۱	۱	۹۴/۵۶۱	۶/۰۷۷	۰/۰۰۰	۰/۲۶۳	۰/۵۹۲
گروه	۵۸۴/۱۸۳	۱	۵۸۴/۱۸۳	۳۷/۵۴۳	۰/۰۰۰	۰/۷۲۱	۱
خطا	۳۲۶/۷۶۷	۲۱	۱۵/۵۶۰				
کل	۱۴۲۳۱	۲۴					

مفروضه‌ها استفاده از این روش آماری بلامانع است. نتایج حاصل از مفروض‌های مهم و این آزمون آماری در جداول شماره ۳-۶ ارائه شده است.

با توجه به جدول ۳ مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته برقرار می‌باشد ($p>0/05$). چنانچه سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته برقرار است

با توجه به جدول ۳ مفروضه برابری واریانس‌ها برقرار می‌باشد ($p>0/05$). بدین معنا که اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد نشان‌دهنده این است که مفروضه تساوی واریانس‌ها برقرار است.

بر اساس نتایج آزمون تحلیل کواریانس، تأثیر الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش رضایت از زندگی کارمندان پس از تعدیل نمره‌های پیش آزمون معنی‌دار بوده است: ($F=38/32$ و $p<0/01$). میزان این تفاوت؛ یعنی مجذور ایتا برابر ۰/۸۶ شده است و توان آزمون مساوی ۱ شده است. نتایج فوق نشان‌دهنده آن است که الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش رضایت از زندگی کارمندان مؤثر است و از نظر آماری نیز معنادار است ($p<0/01$).

بر اساس نتایج آزمون تحلیل کواریانس، تأثیر الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش اشتیاق شغلی کارمندان پس از تعدیل نمره‌های پیش آزمون معنی‌دار بوده است: ($F=37/54$ و $p<0/01$). میزان این تفاوت؛ یعنی مجذور ایتا برابر ۰/۷۲ شده است و توان آزمون مساوی ۱ شده است. نتایج فوق نشان‌دهنده آن است که الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش اشتیاق شغلی کارمندان مؤثر است و از نظر آماری نیز معنادار است ($p<0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تعیین اثربخشی الگوی مدیریت تعارض کار –خانواده بر افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان مرد انجام شد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش رضایت از زندگی کارمندان مؤثر است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های تراشتنبرگ (۲۰۰۸)، مایونو و کینیونن (۲۰۰۹)، پرو، هوچوارتر و کیویتز (۲۰۰۹)، کارلسون، گرزایواچ و کاکمار (۲۰۱۰)، میشل، کوتربا، میشلسون، کلارک و بالتس (۲۰۱۰)، پاناتیک، بدری، راجب و یوسف (۲۰۱۲)، نواب و اقبال (۲۰۱۳) همخوان است [۱۴، ۱۹، ۳۴، ۲۳، ۱۳، ۲۷ و ۳۱]. در همسویی با پژوهش حاضر بهسون[1] (۲۰۰۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مداخلات تسهیل تعارض کار – خانواده بر رضایت از زندگی کارمندان پرداخت. وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رضایت از زندگی کارمندان از تعارض کار –خانواده اثر می‌پذیرد و مداخلات آموزش داده شده به کارمندان کمک می‌کند سطح رضایت از زندگی خود را ارتقا دهند [۵۰]. همچنین، بندر و هیوود[2] (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که از طریق کاهش و تعدیل انتظارات خانوادگی و افزایش میزان حضور همسر در خانواده، تعدیل حجم وظایف خانوادگی و تجدیدنظر و بازنگری در الگوی توزیع وظایف خانوادگی می‌توان از میزان تعارض کار – خانواده کم کرد و بر میزان رضایت از زندگی افراد افزود [۵۱].

در همسویی با محتوای الگوی آموزشی پژوهش حاضر قابل‌ذکر است که مگانیوز و واران[3] (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت تعارش کار – خانواده پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود عواملی از قبیل حمایت اجتماعی، حمایت ابزاری و عاطفی همسر، مدیریت زمان، تقسیم وظایف، اولویت‌بندی کردن و افزایش باورهای خودکارآمدی را موردبررسی قرار دادند که در کاهش تعارض کار – خانواده مؤثر بودند [۵۲] و همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد کاهش تعارض کار – خانواده به دنبال خود کاهش خشونت خانوادگی، افزایش سلامت هیجانی [۱۸]، افزایش رضایت زناشویی، افزایش بهزیستی روان‌شناختی [۲۰] و انجام کارمد وظایف والدینی و همسری [۲۶] را به دنبال دارد و در نتیجه می‌توان استنباط کرد که سطح رضایت از زندگی به میزان قابل‌توجهی افزایش یابد. علاوه بر موارد ذکر شده، در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که الگوی مدیریت تعارض کار- خانواده در این پژوهش به‌عنوان تلاش‌های شناختی و رفتاری برای مدیریت استرس‌های در حال افزایش ناشی از درخواست‌های متعارض حوزه‌های کاری و خانوادگی به کارمندان کمک می‌کند که با اعمال سازگاری روابط متقابل شخص- محیط را به‌سوی بهتر شدن تغییر بدهند و بتوانند برای از میان برداشتن یا کاهش علل محیطی تعارض توانمندی خود را ارتقا دهند. در مجموع، هنگامی‌که کارمندان تعارض بین نقش‌ها و مسئولیت‌ها را در قلمروهای کاری و خانوادگی تجربه نکنند، سطح رضایت از زندگی در آن‌ها افزایش می‌یابد.

همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که آموزش الگوی مدیریت تعارض کار – خانواده بر افزایش اشتیاق شغلی کارمندان نیز مؤثر است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های رینادی (۲۰۰۷)، استریچ، کاسپر و سالواگیو (۲۰۰۸)، کارلسون، گرزایواچ و کاکمار (۲۰۱۰)، احمد (۲۰۱۰)، برومليس باکر و ایوومـا (۲۰۱۲)، السام، ایمران، انوار، هامید و کافایت (۲۰۱۳)، ناذیر، کاظمی، خالید، کیانی و شهزاد (۲۰۱۴) همسو است [۴۰، ۴۱، ۲۳، ۲۲، ۲۴ و ۹]. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که مدیریت تعارض کار – خانواده به کارمندان کمک می‌کند که تنش‌های مرتبط با شغل (به‌عنوان‌مثال: احساس خستگی هیجانی) را وارد محیط خانواده نکنند و به همچنین در بافت خانواده رفتارهای مؤثر شغلی (به‌عنوان‌مثال، رفتارهای حل مسئله) را به شکل مناسبی بکار می‌گیرند. در نتیجه بنابر پژوهش باکر، اسکاوفلی، لیتر و تاریس (۲۰۰۸) در این حالت کارمند کار خود را به‌عنوان یک ابزار یا منبعی جهت حل تعارض خانوادگی خود ادراک می‌کند و ازاین‌رو کارشان به‌عنوان یک منبع رضایت‌بخش مطرح می‌شود که

[1]. Behson
[2]. Bender & Heywood
[3]. Maganus & Varan

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

اشتیاق آن‌ها را در جهت توجه بیشتر به این منبع ارتقا می‌دهد [۲۸]. همچنین، در همسو با پژوهش حاضر گیبونز[1] (۲۰۰۶) معتقد است که عامل حیاتی دیگر در افزایش اشتیاق شغلی کارکنان بسترسازی مناسب برای برقراری ارتباط شفاف از طرف رهبران به‌وسیله‌ی نشر اطلاعات صحیح از چشم‌انداز، اهداف و انتظارات می‌باشد. زمانی که رهبران فرصت‌های مداوم برای گفتگو و مباحثه را در سازمان گسترش دهند، این امر منجر به ایجاد اعتماد، بهبود درک کارکنان از کلیت سازمان و ساخت فضای حمایتی از کار تیمی می‌شود. ارتباطات شفاف در سازمان، جریان آزاد دریافت بازخورد و ارائه‌ی گزارش را در میان کارکنان و مدیران تشویق می‌کند [۵۳]. علاوه بر این، گراندی و کراپانزانو[2] (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی پیامدهای استرس ناشی از نقش و تعارض کار -خانواده پرداخته‌اند، آنان در پژوهش خود با ارائه الگویی نشان می‌دهند، همان‌طور که ابهام نقش و تعارض نقش افزایش می‌یابد و تقاضاهای مربوط به کار با تقاضاهای خانه تداخل مین ماید (تعارض کار -خانواده) فرد در مورد شغل خود فشار روانی بیشتری را تجربه می‌کند. این حالت منفی، با فشار منفی زندگی، سلامت پایین و تمایل به ترک کردن کار ارتباط دارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تنها، رابطه‌ی واسطه‌ای تعارض کار -خانواده به اشتیاق شغلی از طریق استرس شغلی معنی‌دار به‌دست‌آمده تا حدی که استرس شغلی به‌عنوان میانجی گر کامل توانسته است این رابطه را متأثر نماید [۵۴]. بنابراین، قابل استنباط است که هنگامی‌که فرد کارمند بتواند تعارض کار –خانواده را مدیریت کند، استرس ناشی از ابهام نقش و تعارض نقش به میزان قابل‌توجهی کاهش خواهد یافت و اشتیاق فرد در زمینه شغلی در نقطه مقابل افزایش می‌یابد.

در نهایت اینکه، پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که از یک الگوی بومی مدیریت تعارض کار – خانواده برای مداخله در رضایت از زندگی و اشتیاق شغل کارمندان استفاده کرده است. طبیعی است که علیرغم نقاط قوتی که این روش در عمل نشان داد نمی‌توان تنها با استناد به نتایج این پژوهش درباره کارآیی و اثربخشی آن بر متغیرهای مذکور به‌طور قطعی قضاوت کرد. به‌ویژه اینکه آزمودنی‌های پژوهش حاضر به کارمندان مرد محدود بود. در مجموع با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد آموزش مدیریت تعارض کار – خانواده دارای نقش اساسی در افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان است، پیشنهاد می‌شود مسئولان در قالب برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی ضمن خدمت، سعی در آشناسازی کارمندان با این مفهوم و آموزش شیوه‌های پیشگیری و کاهش این تعارض را نمایند. همچنین، توصیه می‌شود ضمن توجه ویژه به وضع معیشتی کارمندان، درصدد تقویت مراکز مشاوره شغلی و مشاوره خانوادگی برای کارمندان برآیند و از محتوای الگوی آموزشی پژوهش حاضر استفاده کارآمدی داشته باشند.

منابع

1. Ong HLC, Jeyaraj S. Work-Life Interventions: Differences between Work-Life Balance and Work-Life Harmony and Its Impact on Creativity at Work. SAGE Open. 2014; 4: 2-12.
2. Brotheridge C, Lee, R. Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. Int J Stress Manag. 2005; 12: 203-221
3. Byron D. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. J Vocational Behav. 2005; 67: 169-198.
4. Voydanoff P. Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. J Family Iss. 2005; 26: 840-865.
5. Grandey A, Cordeiro B, Crouter A. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. J OccupOrganiz. Psycho. 2005;78: 305-323.
6. Ford MT, Heinen A, Langkamer KL. Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. J Applied Psycho. 2007; 92: 57-80.
7. McMillan HS, Morris ML, Atchley EK. Constructs of the work/ life Interface: A synthesis

[1]. Gibons
[2]. Grandey & Cropanzano

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

20. Lambert E, Hogan N, Camp S, Ventura L. The impact of work family conflict on correctional staff: A preliminary study. Criminology & Criminal Justice. An International J. 2006; 6(4): 371-387.

21. Boyar S, Mosley DJ. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. J Vocat Behav. 2007; 71(2): 265-281.

22. Brummelhuis LL, Bakker AB, Euwema MC. Is work to family interference related to co workers work outcomes? J Vocat Behave. 2012; 77: 461-469.

23. Carlson DS, Grzywacz JG, Kacmar KM. The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. J Managl Psycho. 2010; 25(4): 330-355.

24. Alsam N, Imran R, Anwar M, Hameed Z, Atif Kafayat A. The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: AnEmpirical Evidence from Pakistan. World Applied Sc J. 2013; 24 (5): 628-633.

25. Westring AF, Ryan AM. Anticipated work-family conflict: A construct investigation. J Vocat Behav. 2011;79: 596- 610.

26. Day AL, Chamberlain TC. Committing to your work, spouse and children: Implication for work- family conflict. J Vocat Behav. 2006; 68: 116- 130.

27. Panatik A, Badri K, Rajab B, Yusof B. Work-family conflict and work-related attitude: the mediating effects of stress reactions. Int J Soc Sci Human Stud. 2012; 4(1); 377-387.

28. Bakker AB, Schaufelib WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work Stress. 2008; 22(3): 187-200.

29. Kapteyn A, Smith JP, Soest AV. Life satisfaction. Iza discussion papper no. 4015. Bonn, Germany. 2009.

30. Staines GL, Pottick KJ, Fudge DA. Wives' employment and husbands; attitudes toward work and life. J Applied Psycho. 2006; 7:118-128.

31. Nawab S, Iqbal S. Impact of work-family conflict on job satisfaction and life satisfaction. J Basic Applied Sci Res. 2013; 3(7): 101-110.

32. Kossek EE, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behavior-human resources research. J Applied Psycho. 1998; 83: 139-149.

33. Allen TD, Herst DEL, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. Human Resourc Develop Revi. 2011;10: 6-25.

8. Burke RJ, El-Kot EG. Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. Int J Islam Mid Eastern Finance Manag. 2010; 3(2): 113-131.

9. Nazir N, Kazmi S, Khalid T, Kiyani M, Shahzad SH. Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress. Int J Human Soc Sci. 2014; 5(1): 82- 93.

10. Boxall P, Ang HS, Bartram T. Analysing the Black box of HRM: uncovering HR goals, mediators and outcomes in a standardized service environment. J Manag Stud. 2011;21: 1504 – 1532.

11. Willis AT, O'Conner BD, Smith L. Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. Work Stress. 2008; 22(2): 125-137.

12. Trachtenberg VJ, Anderson AS, Sabatelli MR. Work-home conflict and domestic violence: A test of a conceptual Model. J Family Violence. 2009; 24: 471-483.

13. Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of workfamily conflict: A meta-analytic review. J Organizl Behav. 2011; 32(5): 689-725.

14. Trachtenberg J. Work-home conflict and domestic violence. Dissertation Abstracts International: Section A. Human Soc Sci. 2008; 68(8-A): 215- 240.

15. Frone M, Barnes G, Farrell M. Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. J Marriage Family. 2004; 56(4): 1019-1030.

16. Roos E, Lahelma E, Rahkonen O. Work-family conflicts and drinking behaviors among employed women and men. Drug Alcohol Depende. 2006; 83(1): 49-56.

17. Eva R, Sirpa S, Tea L, Eero L. Associations of work? Family conflicts with food habits and physical activity. PubHealth Nutrition. 2007; 10(3): 222-229.

18. Grice M, Feda D, McGovern P, Alexander B, McCaffrey D, Ukestad L. Giving birth and returning to work: The impact of work-family conflict on women's health after childbirth. Ann Epidemio. 2007; 17(10): 791-798.

19. Mauno S, Kinnunen U. The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. J Organiza Behav. 2009; 20(6): 879-896.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

relationshib between satisfaction ol life and maladaptive schames among university students. Kwoledg Res Applied Psycho. 2011; 12(44): 55-65. [Persian]

47. Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory analytic approach. J Happiness Stud. 2002; 3: 71-92.

48. Khosravi V. The study of relationship of organization identity with work engagement among employees. M.A Thesis. Chamran University, 2010. [Persian]

49. Zarei S. Develop and evaluate model of work –family management based on male employees' experience on increasing satisfaction of life and work engagement of them. Ph. D desretation, Allameh Tabataba'i University, 2016. [Persian]

50. Behson SJ. The relative contribution of formal and informal organizational work – family confict support. J Vocat Behav. 2005;66: 487-500.

51. Bender L, Heywood G. Work –family culture and climate. J Vocat Behav. 2005; 67: 215- 232.

52. Magnus JM, Varan C. The role the coworker in reducing work – family conflict: A review and directions for future research. Pratiques Psycho. 2009; 5: 213- 224.

53. Gibbons J. "Employee Engagement" A Review of Current Research and Its Implications". New York: The Conference Board; 2006.

54. Grandey AA, Cropanzano R. The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. J Vocat Behavior 2009; 54: 350–370.

conflict: A review and agenda for future research. J Occup Health Psycho. 2000;5(2): 278-308.

34. Perrewe PL, Hochwarter WA, Kiewitz C. Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. J Occup Health Psycho. 2006; 4: 318-326.

35. Richman A. Everyone wants an engaged workforce how can you create it? Workspan 2006; 49, 36-9.

36. Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands- resources model. Europ J Work Organiz Psycho. 2003; 12: 393-417.

37. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. J School Psychol. 2006; 43: 495- 513.

38. Rothmann S, Rothman S. Factors associated with employee engagement in South Africa. South African J Indust Psycho. 2010; 36(2): 1- 12.

39. Bakker AB, Boyd CM, Dollard M. The role of personality in the job demands- resources model: A study of Australian academic staff. Career Develop Int. 2010; 15(7): 622- 636.

40. Reinardy S. Beyond the games: A study of the effects of life issues and burnout on newspaper sport editors. Dissertation abstracts international: Section A: Humans Soc Sci. 2007; 67(11- A): 4021.

41. Strech M, Casper WJ, Salvaggio AN. Examining couple agreement about work- family conflict. Managerial Psycho. 2008; 23(3): 252-272.

42. Ahmad A. Work family conflict among junior physicians: its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustion. J School Sci. 2010; 6(2): 265- 271.

43. Ballout IH. Work-family conflict and career success: The effects of domain specific determinants. J Manag Develop. 2008;27(5): 437-466.

44. Lambert EG, Hogan NL. Work-family conflict and job burnout among correctional staff. Psychol Rep. 2010; 106(1): 19-26.

45. Anafarta N. The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) Approach. International J Business Manag. 2011; 6(4): 18- 32.

46. Yosefnejhad M, Payvastegar M. The

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Effectiveness of work- life conflict management on life satisfaction and work engagement of male employees

Salman Zarei[1], Masomeh Esmaeili[2], Hossein Salimi[3], Kuomars Farahbakhsh[4]

Received: 2015/11/27 Revised: 2016/08/05 Accepted: 2016/12/11

Abstract

Background and aims: The aim of the present study was to examine the effectiveness of work- life conflict management on life satisfaction and work engagement of male employees.

Methods: Population of this study was male employees of Parsian Bank in Tehran. In a pretest- posttest experimental research design with control group, a total of 24 male employees selected via simple sampling and accidently divided into experimental group (n=12) and control group (n=12). The experimental group was undergone six-session format of work- life conflict management program and the control group didn't receive any training program. Data was collected using Satisfaction with Life Scale (SWLS) and work engagement scale (UWES) and then data were analyzed using descriptive statistics and covariance analysis (ANCOVA).

Results: Findings showed significance difference between both experimental and control groups in satisfaction of life and work engagement score ($p<0.01$).

Conclusion: Accordings to the finding of this study it can be concluded that when employees can manage work- life conflict, stress caused by role ambiguity and role conflict significantly reduced and at the level of life satisfaction and work engagement is increased.

Keywords: Work- life conflict management, Satisfaction of life, Work engagement, Male employees.

1. (**Corresponding author**) Assistant Professor, Department of Counseling, Lorestan University, Branch of Noorabad, Noorabad, Iran. salman_zarei@yahoo.com
2. Associate Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]