فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی-فرهنگی، دوره‌ی دوازدهم، شماره‌ی ٤، بهار ١٤٠٣، صفحات١٢٧-١٠٢

مقاله پژوهشی

رابطهٔ عوامل سازمانی با تعارض کار-خانواده درکارکنان آتش‌نشانی شهر کرمان

الهام علی هادیزاده اندوهجردی[1]؛ سوده مقصودی[2]

تاریخ دریافت: ١٤٠٢/٠٨/١٣ تاریخ پذیرش:١٤٠٣/٠١/١٥

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده در کارکنان آتش‌نشانی شهر کرمان انجام گرفت. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی و روش همبستگی می‌باشد. جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیهٔ آتش‌نشانان سازمان آتش‌نشانی شهر کرمان در سال ١٤٠٢ تشکیل می‌دهند که ١٤١ نفر به صورت تصادفی و در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامهٔ عوامل سازمانی و تعارض نقش شغلی و خانوادگی بود. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردیدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین احساس گرانباری نقش با تعارض کار-خانواده، رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی و تعارض کار-خانوادهٔ کارکنان آتش‌نشانی، رابطهٔ معکوس و معناداری مشاهده شد. در نهایت مشخص شد که مهم‌ترین پیش‌بینی‌کنندهٔ تعارض کار-خانوادهٔ کارکنان آتش‌نشانی، احساس گرانباری نقش کارکنان بود. نتایج این تحقیق می‌تواند به عنوان الگویی در اختیار مسؤولین سازمان‌ها و نهادهای شهر کرمان قرار گیرد تا با استفاده از آن، شرایط مطلوب سازمانی را برای کارکنان‌شان فراهم آورند و از این طریق باعث کاهش بخشی از تعارضات کار-خانواده شوند.

واژه‌های کلیدی: آتش‌نشانان؛ ایران؛ تعارض کار-خانواده؛ عوامل سازمانی.

---

[1] .کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنرکرمان، کرمان، ایران.

hadizadehelham6@gmail.com

[2] دانشیار جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنرکرمان، کرمان، ایران (نویسندهٔ مسؤول). smaghsoodi@uk.ac.ir

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

مقدمه و بیان مسأله

امروزه یکی از مسائل مهمی که سازمان‌ها و خانواده‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث ایجاد تداخل در انجام وظایف کاری و خانوادگی می‌شود، تعارض کار–خانواده است. در این نوع از تعارض، تنش ناشی از انجام وظایف یک نقش، مانع از انجام صحیح وظایف نقش دیگر می شود (پاغوش و همکاران، ۱۳۹۵: ٦٠). گرین هاوس و بیتل[1] (۱۹۸۵) معتقدند کار و خانواده مهم‌ترین بخش زندگی بزرگسالان است. تعارض کار و خانواده به ناهماهنگی بین کار و زندگی خانوادگی و نقش تعارض و استرس ناشی از آن اشاره دارد (وانگ[2] و همکاران، ۲۰۲۰: ۲). تعارض کار- خانواده، شکل خاصی از تعارض بین نقش‌ها می‌باشد که شخص را به طور هم زمان با خواسته‌های گوناگون ناشی از وظیفه‌های شغلی و خانوادگی گرفتار می‌سازد. یعنی هرموقع افراد توانایی انجام وظایف شغلی و خانوادگی خود را نداشته باشند، درگیر تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی شده‌اند (رستگارخالد و محمدی، ۱۳۹۲: ٦٦). رایج‌ترین عوامل استرس‌زا که منجر به بروز تعارض کار و خانواده می‌شوند عبارتند از: فرسودگی شغلی، نارضایتی، استرس کاری، ساعات کاری طولانی و تعارض نقش (ابرنویک[3] و همکاران، ۲۰۲۰: ٤٧٥). از آنجا که تعارض کار–خانواده به عنوان یکی از عوامل اصلی استرس شناخته می‌شود، این تعارض می‌تواند واکنش‌های منفی فردی همچون کاهش عملکرد در نقش‌های والدینی و زناشویی، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و افت سلامت روانی را به دنبال داشته باشد. همچنین، برای سازمان‌ها، این تعارض منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان و افزایش میزان استعفا می شود، که در نهایت تعهد کاری و سازمانی را تضعیف می‌کند (افشانی و هاتفی راد، ١٣٩٦: ٢).

یکی از مشاغلی که افراد در آن استرس زیادی دارند، شغل آتش نشانی است که جزء مشاغل سخت و زیان آور است. در واقع آتش نشانان به دلیل ویژگی‌های شغلی خود در معرض آسیب‌های جسمی و حتی روحی هستند. آتش نشان‌ها در هر مأموریت معمولاً در برابر چندین عامل خطیر از جمله عوارض ناشی از استرس رانندگی و ترافیک، پیامد و اثرات برآمده از دود و گازهای سمی در مناطق عملیاتی، عوارض ناشی از صدای آژیر بلندگو و نور چراغ قرار می‌گیرند (عظیم پور و همکاران، ١٤٠٠: ١٧٠). رضایت از شغل در آتش‌نشانان بسیار کمتر از افراد عادی است و به علاوه آتش‌نشانان در هنگام انجام عملیات در معرض عوارضی نظیر رؤیت صحنه‌های دلخراش، عوارض ناشی از کارکردن در محیط‌های آلوده یا محیط‌های مرطوب نیز

1. Greenhaus & Beutell
2. Wang
3. Obrenovic

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

قرار می‌گیرند و ممکن است این عوامل بر عملکرد شغلی آنان تاثیرگذار باشند (وزیری، ۱۳۹۹: ۲۰۱). نتایج تحقیق یوان[1] (۲۰۱۲) نشان داد که حداقل ٤ در صد از آتش نشانان دارای مشکلات روانی نظیر اضطراب، افسردگی و عزت نفس پایین هستند (زراعت حرفه و همکاران، ۱٤۰۰: ۷۸). نتایج مطالعهٔ جهانگیری و همکاران (۱۳۹٦) در رابطه با وضعیت سلامت روان کارکنان سازمان آتش نشانی شهر شیراز بیانگر این بود که ۲۳/۸در صد افراد بدون هیچ‌گونه اختلالات روانی، ۵۸ درصد دارای اختلالات روانی خفیف، ۱٦/۸درصد افراد دارای اختلالات روانی متوسط و ۱/٤ درصد افراد دارای اختلالات روانی شدید بودند. نتایج این مطالعه نشان داد اغلب آتش نشانان به درجه‌ای از ابتلا به اختلالات روانی مبتلا هستند (جهانگیری و همکاران، ۱۳۹٦).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین ٤۰ تا ۷۸ درصد از افراد شاغل، تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند (یلا و همکاران، ۱٤۰۱: ٤۸). بررسی‌های انجام شده در سال‌های گذشته در کشور ما نشان از توجه به موضوع تعادل بین کار و زندگی کارکنان دارد. به عنوان بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری که در تاریخ ۸۹/۱/۳۱ توسط رهبر انقلاب به سران قوای سه گانه، رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیرو های مسلح، ابلاغ شد، استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی در نظام اداری را یکی از ضروریات می‌دانستند (ساروی و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۲). با عنایت به اینکه سازمان‌ها در زندگی ما نقش با اهمیت و ضروری دارند و نیروی انسانی بزرگترین سرمایهٔ هر سازمانی می‌باشد، بررسی عوامل کاری و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری یا ممانعت از تعارض بین نقش‌های شغلی و نقش‌های خانوادگی حائز اهمیت است چرا که وقوع تعارض بین وظایف شغلی و خانوادگی پرسنل یک سازمان، علاوه بر ایجاد تداخل و تعارض در زندگی فردی و شخصی افراد و ایجاد تاثیرات منفی در مناسبات خانوادگی و شغلی آن‌ها، می‌تواند به کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی پرسنل نیز منتهی شود و مسائل و مشکلاتی برای سازمان مربوطه در جهت تحقق اهداف سازمانی به وجود آورد. این پژوهش‌ها به کنترل استانداردسازی عوامل سازمانی به طرح ریزان و سیاست گذاران کمک می‌کند تا فضاهای کاری فیزیکی و حمایتی مطلوب ایجاد کنند. به همین دلیل بررسی علل و عوامل تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی در دوران حاضر از اهمیت بالایی برخوردار است و این پژوهش نیز به دنبال بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار و خانواده در سازمان آتش نشانی‌های شهر کرمان پرداخت.

1. Yuan

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

پیشینهٔ تحقیق

اسفندیارپورمهنی و مقصودی (۱٤۰۲) در مطالعه‌ای جامع با عنوان «بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن در دوران بیماری کرونا» به نتایج قابل‌توجهی دست یافتند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعارض نقش شغلی و خانوادگی با متغیرهای متعددی، رابطهٔ منفی و معنی‌داری دارد. این متغیرها شامل عدالت سازمانی، امکان ارتقای نقش، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، احساس گرانباری نقش، حمایت اجتماعی مافوق و همکاران و همچنین رضایت شغلی بودند. بر اساس نتایج این مطالعه، هرچه سطح عدالت سازمانی بالاتر باشد و پرستاران از امکان ارتقای نقش و حمایت‌های اجتماعی بیشتر بهره‌مند باشند، تعارض نقش شغلی و خانوادگی کاهش می‌یابد و سطح رضایت شغلی به طور قابل‌توجهی افزایش می‌یابد. این نتایج بر اهمیت عوامل سازمانی در مدیریت تعارض‌های نقش و بهبود شرایط کاری، به‌ویژه در دوران بحران‌های بهداشتی، تأکید دارد.

ارغوان و همکاران (۱٤۰۱) در پژوهشی با عنوان «مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری جامع فازی» به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده را می‌توان در چهار حوزهٔ اصلی تقسیم‌بندی کرد: عوامل شغلی، خانوادگی، فردی و محیطی. علاوه بر این، شاخص‌های تعارض کار-خانواده نیز در شش دسته شامل شک و تردید، احتیاط، اضطراب و پریشان‌حالی، تهی‌شدگی شخصیتی، مشکلات جسمی و مشکلات شغلی و خانوادگی قرار می‌گیرند. این دسته‌بندی، نمایی جامع از پیچیدگی‌های تعارض کار-خانواده را ارائه می‌دهد و تأثیرات متقابل این عوامل را بر یکدیگر نشان می‌دهد.

جعفری و همکاران (۱٤۰۰) در تحقیق خود با عنوان «بررسی تأثیر عوامل شغلی بر تعارض کار و خانواده در سازمان‌های دولتی» نشان دادند که تعارض کار و خانواده در محیط‌های کاری پرتنش بیشتر به چشم می‌خورد. با این حال، حمایت سازمانی می‌تواند این تعارضات را به شکل قابل توجهی کاهش دهد و محیط کار را برای کارکنان سازگارتر کند.

کریستین ویرادندی ولور[1] و همکاران (۱٤۰۲) درمطالعه‌ای با عنوان «رابطهٔ تعارض کار و خانواده، عدم تعادل کار-زندگی و استرس ناشی از کار با عملکرد کارکنان زنان متأهل در اندونزی: یک مطالعهٔ مقطعی» نشان دادند که تعارض کار و خانواده تأثیر معناداری بر استرس دارد و عدم تعادل بین کار و زندگی نیز تأثیر قابل توجهی بر استرس کاری دارد. این مطالعه به اهمیت

1.Kristin Wiradendi Wolor

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

حمایت‌های سازمانی و مدیریتی برای کمک به کارکنان در دستیابی به تعادل مؤثر بین اولویت‌های کاری و زندگی خانوادگی اشاره می‌کند.

نتایج مطالعهٔ مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) با عنوان «رابطهٔ تعارض کار-خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده» نشان داد افراد در شرایطی که تعارض کار و خانواده‌شان کم است، عدالت سازمانی را به‌طور بالایی درک می‌کنند و دارای تعهد بیشتری به سازمان هستند. این یافته‌ها حاکی از این است که ادراک عدالت سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی عمل کند. تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان شاغل، رابطهٔ منفی و معنی‌داری وجود دارد، در حالی که احساس گرانباری نقش شغلی و ساعت کاری، رابطهٔ مثبت و معنی‌دار با این متغیر دارند.

افشانی و هاتفی راد (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین حمایت اجتماعی در محیط کار و رضایت شغلی با تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. این در حالی است که احساس گرانباری نقش شغلی و ساعت‌های کاری طولانی، رابطه‌ای مثبت و معنادار با این متغیر دارند. یافته‌ها نشان می‌دهند که عوامل شغلی و سازمانی می‌توانند به طور قابل توجهی بر تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان تأثیرگذار باشند.

صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده» به بررسی تأثیر متغیرهای مختلف بر تعارض کار-خانواده پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی به‌طور معناداری می‌توانند متغیر تعارض کار-خانواده را پیش‌بینی کنند. همچنین، نتایج مطالعات انجام‌شده در سایر کشورها نیز حاکی از وجود رابطه‌ای بین شرایط و عوامل سازمانی با تعارض کار-خانواده است، که تأکید می‌کند عوامل سازمانی می‌توانند به‌طور قابل توجهی بر تعادل کار و خانواده تأثیر بگذارند.

سو و جیانگ[1] (۲۰۲۳) با بررسی «رابطهٔ بین تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی معلمان زن دانشگاه در چین» نشان دادند که تعارض کار-خانواده تأثیر پیش‌بینی‌کنندهٔ منفی معناداری بر رضایت شغلی دارد. با استفاده از حمایت سازمانی درک شده، می توان اثر منفی تعارضات کار-خانواده بر رضایت شغلی را کاهش داد.

1. Su and Jiang

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

دودانوالا و شرستا[1] (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «تعارض کار و خانواده و رضایت شغلی در بین متخصصان ساخت و ساز: نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی» به این نتیجه رسیدند که سطح بالای تعارض کار و خانواده به طور مستقیم باعث افزایش خستگی عاطفی می‌شود، که به نوبهٔ خود رضایت شغلی کارکنان پروژه را کاهش می‌دهد.

لمبرت[2] و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین تعارض کار و خانواده و نگرش‌های کاری رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان اصلاح و تربیت چینی» نشان دادند که تعارض مبتنی بر فشار، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده در محل کار تأثیرات منفی بر رضایت شغلی کارکنان زندان چین دارد. همچنین، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار تأثیرات منفی بر تعهد سازمانی داشتند.

پوروانتو[3] (۲۰۲۰) با مطالعه «تأثیر تعارض کار و خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد کارمندان زن اندونزیایی» به این نتیجه رسید که تعارض کار و خانواده بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.

نتایج پژوهش زینر و شارونی[4] (۲۰۱٤) با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، استرس شغلی و تعارض کار- خانواده» بیانگر این بود که ارتباط مثبت به ترتیب بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و بین تعارض کار- خانواده و استرس وجود دارد.

رحمان و واحد[5] (۲۰۱۲) با مطالعهٔ «تعارض کار و خانواده و تعهد سازمانی: مطالعهٔ اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های پاکستان» نشان دادند که تعارض کار و خانواده با تعهد سازمانی رابطهٔ منفی دارد. اعضای هیأت علمی متأهل دارای درجهٔ بالایی از تعارض کار-خانواده در مقایسه با اعضای هیأت علمی مجرد هستند، با این حال تفاوت معنی‌داری در تعارض کار-خانواده یافت نشد.

با بررسی پژوهش‌های پیشین مشخص شد که تحقیقات بسیاری دربارهٔ پدیدهٔ تعارض کار-خانواده در مشاغل مختلف در داخل و کشورهای دیگر انجام شده است، اما تحقیقات کمی در مورد تعارض کار و خانواده در میان آتش نشانان صورت گرفته است. بنابراین با توجه به اهمیت

1. Dodanwala & Shrestha
۲. Lambert
3. Purwanto
۴. Tziner & Sharoni
۵. Rehman & Waheed

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

سلامت آتش نشانان و وظیفهٔ خطیری که بر عهدهٔ آنان است، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل سازمانی مؤثر برتعارض کار–خانواده درکارکنان آتش‌نشانی شهر کرمان انجام شد.

چارچوب نظری

خانواده و کار دو نظام اجتماعی مهم و به هم پیوسته‌اند که هر دو برای رفاه فردی حیاتی هستند. با وجود تغییرات عمیق در جهان، خانواده هنوز کاردکردهای مهمی مانند تولیدمثل، جامعه‌پذیری و تربیت اعضا، حمایت اجتماعی، حمایت مالی و... را بر عهده دارد. از سوی دیگر، کار، در یک اقتصاد مبتنی بر بازار مهم است زیرا به افراد این فرصت را می دهد تا از ظرفیت کاری‌شان به عنوان وسیله‌ای برای بقا استفاده کنند (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵: ١٦). هامر[۱] و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند زمانی که دو حوزهٔ کار و خانواده با یکدیگر همسو نباشند، این امر باعث تعارض کار–خانواده می شود (کلنی و عریضی، ۱۳۹۷: ۲). تعارض کار و خانواده، به عنوان شکل مهمی از تعارض میان نقشی، به این واقعیت اشاره دارد که فرد در محل کار یا در خانه برای انجام نقش خود با چالش مواجهه می‌شود (سو و جیانگ[۲]، ۲۰۲۳: ٢٢٦).

از نظر بایرون[۳] (۲۰۰۵) نظریهٔ مبنایی تعارض کار–خانواده، نظریهٔ تعارض است که نشان می‌دهد حوزه‌های کار و خانواده به دلیل هنجارها و وظایف متفاوت و متعدد با یکدیگر ناسازگارند (یزدان شناس و رشتیانی، ۱۳۹۷: ٦٣). فرون و کارلسون[٤] تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی را پیامد دو نوع تداخل در نظر می‌گیرند؛ تداخل از خانه به محیط کار[٥] (مسؤولیت‌های خانوادگی مانع از انجام وظایف شغلی می‌شود) و تداخل از محیط کار به خانه[٦] (هم زمانی وظایف شغلی مانع رسیدگی در وظایف خانوادگی می‌شود) (رستمی و مختاری نوری، ۱۳۹۷: ١٤). گرین هاوس و پاول[۷] (۲۰۰۳) تعارض کار–خانواده ممکن است به علت فقدان حمایت سازمانی از طرف همکاران و یا سرپرست، خودمختاری شغلی محدود شده، زمان کار طولانی، گرانباری نقش و استرس در محیط کار ایجاد شود (پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۸).

---

۱. Hammer
2. Su & Jiang
۳. Byron
۴. Carlson & Frone
۵. work- Family conflict
۶. Work- family conflict
۷. Powell
8. Greenhouse and Biotel

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

گرین هاوس و بیوتل[1] (۱۹۸۵) در زمینهٔ مطالعات خود در حوزهٔ جامعه‌شناسی خانواده از سه نوع تعارض در محیط خانواده نام می‌برند: الف) تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض، نتیجهٔ رقابت‌های چندگانه برای به دست آوردن زمان در اختیار فرد است. در حالی که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مرتبط با نقش دیگر به کار گرفت (شمسی و همکاران، ١٤٠١: ٧٠). ب) تعارض مبتنی بر فشار: زمانی رخ می‌دهد که فشار ناشی از انجام یک نقش با الزامات مورد نیاز برای انجام نقش دیگر تداخل داشته باشد که منبع این فشار می‌تواند از هر دو نقش کار یا خانواده باشد (رضایی جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳: ٢٤). پ) تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد خواسته شود که با انتظارات رفتاری در حوزهٔ نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد (شمسی و همکاران، ١٤٠١: ٧٠).

بر اساس نتایج مطالعات پیشین عوامل سازمانی می‌توانند در ایجاد تعارض کار- خانواده نقش مؤثری داشته باشند (اسفندیارپورمهنی و مقصودی، ١٤٠٢؛ سو و جیانگ، ۲۰۲۳). یکی از این عوامل، رضایت شغلی است. رضایت شغلی مقوله‌ای است که امروزه در همهٔ کشورهای پیشرفته، مورد توجه کارفرمایان و صاحبان صنایع و مشاغل و نهادها قرار گرفته است (ملکیها و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۳).

رضایت شغلی حالت عاطفی خوشایند یا مثبتی است که کارکنان نسبت به شغل خود دارند (هونگ[2] و همکاران، ۲۰۲۱: ۳). فرون[3] و همکاران (۱۹۹۲) با توجه به نظریهٔ نقش بیان می‌کنند که رابطهٔ تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی به شکلی است که با افزایش تعارض کار - خانواده سطح رضایت شغلی کاهش می‌یابد (افخمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۰). تحقیقی که توسط افتخارصعادی و باوی (۱۳۹۲) انجام شد، نشان داد که تعارض کار- خانواده ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. از دیگر عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی است (مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹؛ عریضی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین عواملی مانند ساعت‌های کار، نوع کار، رابطه با مدیر و همکاران، محیط کاری، دستمزد و امکانات رفاهی سازمان می‌توانند بر میزان رضایت شغلی تأثیرگذار باشند. این رضایت شغلی به نوبهٔ خود، با میزان مشکلات و فشارهای ناشی از ایفای همزمان نقش‌های شغلی و خانوادگی ارتباط دارد.در همین راستا، رویکرد ریزش نشان می‌دهد که احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای تجربه شده در محیط کار

2. Hong
3. Frone

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

به زندگی خانوادگی منتقل می شود و برعکس. به این ترتیب، خوشحالی در محیط کار می‌تواند به خوشحالی در زندگی خانوادگی منجر شود و تأثیرات متقابل این دو محیط به‌طور هم‌زمان تجربه شود (افشانی و همکاران ،۱۳۹٦: ۵).

تعهد سازمانی باعث می‌شود تا کارکنان نهادها و سازمان ها وظایف خود را با انگیزه و اشتیاق بیشتری انجام دهند و موجب ارتباط و تعامل آن‌ها با ارباب رجوع می‌شود. در رابطه با تعهد سازمانی، به شاخص‌هایی مانند دقت در انجام کار، پشتکار، وظیفه شناسی، رعایت نظم، احساس مسؤولیت و وقت شناسی تأکید شده است (شیرانی و محمدی یوسف نژاد، ۱۳۹۷: ۲٤). عدالت سازمانی شامل ادراک کارکنان ازعادلانه بودن تخصیص منابع در یک سازمان است (پورحبیبی و همکاران، ۱٤۰۲: ۱۷). همچنین مری و آلن[1] (۱۹۹۱) یک مدل سه مؤلفه‌ای را برای تعهد سازمانی مفهوم سازی کردند که عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند (دهستانی و همکاران ،۱٤۰۲: ۸٤). امروزه نقش عدالت در سازمان‌ها بیشتر از قبل آشکار شده است (علیزاده ثانی و همکاران، ۱٤۰۰: ۱٤۸). از نظر فانی و همکاران (۱۳۹۲) رفتار عادلانهٔ سازمان با کارکنان خود معمولاً باعث تعهد بیشتر آن‌ها به سازمان می‌شود. کارکنانی که بی عدالتی زیادی را احساس کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که سازمان را رها کنند و یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود بروز می‌دهند (منوچهری و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۸). به علاوه تعهد سازمانی به معنای خاص، یکی از مؤلفه‌های مهم سرمایهٔ اجتماعی سازمان می‌باشد و به نوعی کارکنان متعهد سرمایهٔ اجتماعی سازمان به شمار می‌روند در بحث اهمیت و تأثیر ابعاد سرمایهٔ اجتماعی بر تعهد سازمانی باید گفت که بررسی تعهد سازمانی از منظر اجتماعی می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای پنهان را در زمینهٔ عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری آشکار سازد (دهستانی و همکاران ،۱٤۰۲ :۸۵).

بر اساس پژوهش‌های پیشین یکی دیگر از عوامل سازمانی تأثیرگذار بر تعارض کار- خانواده احساس گرانباری نقش بود (اسفندیارپورمهنی و مقصودی، ۱٤۰۲). گرانباری نقش شامل سه جزء خستگی، ازخود بیگانگی و فقدان موفقیت فردی است. این پدیده سندرمی است که شامل فرسودگی فیزیکی، عاطفی و روانی می شود و با احساس پایین بودن پیشرفت شخصی در فرد همراه است، به این معنی که افراد درگیر با این مسأله احساس می‌کنند هیچ‌گونه پیشرفت و ترقی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود ندارند (پولادی خراشا و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۷: ۳۲۱). اویانگ[2] (۲۰۰۹) گرانباری نقش را به عنوان تراکم و انباشتگی نق های کاری در حدی فراتر از

1. Meyer & Allen
2. Ouyang

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

منابع در دسترس فرد تعریف می‌کند که باعث تحمیل فرسودگی تدریجی به فرد می‌شود (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ٨٤). احساس گرانباری یکی از عوامل کلیدی در بروز تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی محسوب می شود. هیگینز و دوکسبری[1] به عنوان یکی از سازوکارهای اصلی این فشار، به "فشار زمانی نقش" اشاره می‌کنند. انتظارات افزوده در حوزه‌های کاری یا خانوادگی منجر به اضافه بار نقش می شود و این انتظارات به طور مستقیم بر زمان فرد تأثیر می‌گذارد، فشار آن به نقش دیگر منتقل می‌شود و تداخل بین این دو نقش به وجود می‌آید.

رابطهٔ مثبتی که بین احساس گرانباری نقش خانوادگی و تعارض نقش‌های کار و خانواده وجود دارد، بر این مبنا است که میزان زمانی که به هر یک از این نقش‌ها اختصاص داده می شود، زمان موجود برای ایفای نقش دیگر را محدود می‌کند. در نتیجه، تعهد زمانی زیاد به یک نقش، باعث کاهش زمان و توجه به نقش دیگر خواهد شد و این خود به تشدید تعارض نقش‌ها منجر می‌شود (افشانی و همکاران ،١٣٩٦: ٥).

با توجه به ذکر نظریه‌ها و پژوهش‌های پیشین، چارچوب نظری تحقیق حاضر تلفیقی از همهٔ این موارد است. در حقیقت هر متغیر در مدل مفهومی این پژوهش از یک نظریه یا پژوهش پیشین استخراج شده است .

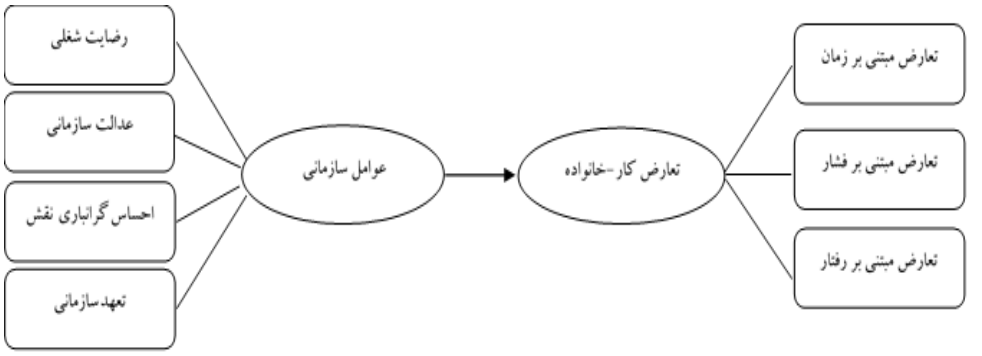
مدل مفهومی تحقیق

مدل تحقیق، بیانگر روابط بین متغیرها است. در این تحقیق چهار بعد عوامل سازمانی یعنی رضایت شغلی، عدالت سازمانی، احساس گرانباری نقش و تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل و تعارض کار- خانواده به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مدل تحقیق در نمودار شمارهٔ ۱ رسم شده است.

4. Higgins & duxbury

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]



نمودار شمارهٔ یک- مدل تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

(۱) بین تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی، رابطهٔ معناداری وجود دارد.

(۲) بین تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی، رابطهٔ معناداری وجود دارد.

(۳) بین تعارض کار- خانواده و احساس گرانباری نقش، رابطهٔ معناداری وجود دارد.

(٤) بین تعارض کار- خانواده و عدالت سازمانی، رابطهٔ معناداری وجود دارد.

(۵) بین تعارض کار- خانواده و متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنسیت و سابقهٔ کار) رابطهٔ معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حا ضر به روش پیمایش انجام گرفت. جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیهٔ آتش ن شانان سازمان آتش نشانی شهر کرمان در سال ۱٤۰۲ تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۱٦۲ نفر بود و در ۱۰ ای ستگاه آتش ن شانی این شهر م شغول به فعالیت بودند. برا ساس فرمول کوکران ۱۱٤ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شد. از نظر پژوهشگران این حجم از نمونه قابلیت تعمیم را نداشت بنابراین برای افزایش اعتبار کار ۱٤۱پرسشنامه به صورت اتفاقی و در دسترس تکمیل کردند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه، پرسشنامهٔ تعارض کار-خانواده کارلسون[1] و همکاران (۲۰۰۰) و پر سشنامهٔ عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی مقصودی و ا سفندیاری مهنی (۱٤۰۲) استفاده شد که در اینجا به ذکر مشخصات آن دو اشاره می‌شود:

الف) پرسشنامهٔ تعارض کار- خانواده:

برای سنجش تعارض کار و خانواده (متغیر وابسته) از پرسشنامهٔ تعارض کار- خانواده استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ سؤال و سه خرده مقیاس (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار) بود. دامنهٔ پاسخ‌ها از

1. Carlson

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

گزینهٔ یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرت می‌باشد و نمرهٔ بالاتر در این آزمون، نشان دهندهٔ تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. روایی پرسشنامهٔ تعارض کار و خانواده توسط دهقان نسب (۱۳۹۲) ۰/۸٦ به دست آمد. در این پژوهش، پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامهٔ تعارض کار-خانواده ۰/۸۲ بود.

ب) پرسشنامهٔ عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی:

برای سنجش عوامل سازمانی (متغیر مستقل) از پرسشنامهٔ ٥٤ سؤالی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی که شامل چهار خرده مقیاس (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، احساس گرانباری نقش شغلی، عدالت سازمانی) بود، استفاده شد. دامنهٔ پاسخ‌ها از گزینهٔ یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت بود. محقق، روایی پرسشنامهٔ عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده را بر اساس روایی سازه محاسبه کرد و مشخص شد که مؤلفه‌های پرسشنامه به خوبی با متغیر مورد نظر تناسب دارند. پایایی خرده مقیاس رضایت شغلی، تعهد سازمانی، احساس گرانباری نقش شغلی، عدالت سازمانی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۰ و ۰/۷٦ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش نرم افزار spss استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نمرهٔ متغیر عوامل سازمانی پاسخگویان از طریق محاسبهٔ جمع نمره‌های سؤال‌های پرسشنامهٔ عوامل سازمانی پاسخگویان به دست آمده است و برای توضیح این متغیر، نمرات آن به چهار عامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، احساس گرانباری نقش شغلی و عدالت سازمانی تقسیم گردید. از بین ۱٤۱ نفر پاسخگو مورد بررسی، ٤٤ نفر(۳۱/۲ درصد) بیشترین عامل را در تعارض کار-خانواده، تعهد سازمانی ذکر کرده‌اند (جدول ۱).

نمرهٔ متغیر تعارض کار- خانواده پاسخگویان از طریق محاسبهٔ جمع نمره‌های همهٔ سؤال‌های پرسشنامهٔ تعارض کار- خانواده حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج ردهٔ خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم گردید. از بین۱٤۱ پاسخگو مورد بررسی، ۲٤ نفر (۱۷ درصد) تعارض کار-خانواده خیلی کم، ٥۸ نفر (٤۱/۲ درصد) کم، ۱۷ نفر (۱۲/۱ درصد) متوسط، ۳۷ نفر (۲٦/۲ درصد) زیاد و ٥ نفر (۳/٥ درصد) تعارض کار-خانواده خیلی زیاد داشته‌اند (جدول ۱).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

جدول شمارهٔ یک- توزیع فراوانی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۳	۹/۲
	۳۰ تا ٤۰ سال	۷۲	۵۱/۱
	بیشتر از ٤۰ سال	۵٦	۳۹/۷
جنسیت	مرد	۱۳۸	۹۷
	زن	۳	۳
سابقهٔ کار	۵ سال و کمتر	۲۸	۱۹/۹
	٦ تا ۱۰ سال	٤۵	۳۱/۹
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲٤	۱۷
	بیشتر از ۱۵ سال	٤٤	۳۱/۲
عوامل سازمانی	رضایت شغلی	٤۱	۲۹/۱
	تعهد سازمانی	٤٤	۳۱/۲
	احساس گرانباری نقش شغلی	۲۵	۱۷/۷
	عدالت سازمانی	۳۱	۲۲
تعارض کار- خانواده	خیلی کم	۲٤	۱۷
	کم	۵۸	٤۱/۲
	متوسط	۱۷	۱۲/۱
	زیاد	۳۷	۲٦/۲
	خیلی زیاد	۵	۳/۵

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماره‌های توصیفی متغیر مستقل و وابسته نشان داد که از بین ابعاد عوامل سازمانی بیشترین میانگین (٤/۰٦) و میانه (٤) مربوط به تعهد سازمانی و بیشترین مد (۳/۷۸) متعلق به رضایت شغلی بود. از بین ابعاد تعارض کار- خانواده بیشترین میانگین (۲/۷۵)، میانه (۲/٦٦) و مد (۲/۵۰) مربوط به تعارض مبتنی بر رفتار بود (جدول ۲).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

جدول شمارهٔ دو-آماره‌های توصیفی عوامل سازمانی و تعارض کار-خانواده و مؤلفه‌های آن

متغیر آماره	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	احساس گرانباری نقش	عدالت سازمانی	تعارض کار-خانواده	تعارض مبتنی بر زمان	تعارض مبتنی بر فشار	تعارض مبتنی بر رفتار
میانگین	۳/٤۲	٤/۰٦	۲/٤۹	۳/۰٥	۲/٥۸	۲/۳۸	۲/٥۹	۲/۷٥
میانه	۳/٤٤	٤	۲/٤۲	۳/۱٤	۲/٦۱	۲/۳۳	۲/٥۰	۲/٦٦
مد	۳/۷۸	۳/۷۱	۲/۱٤	۳/۱٤	۲/۳۳	۲/۰	۲/۰	۲/٥۰
انحراف معیار	۰/٦۲۸	۰/٤٤۷	۰/٥٥۸	۰/٦۹۳	۰/٥۳٥	۰/۷٦٦	۰/۷۹۱	۰/٦۰۱

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشـان می‌دهد که ضـریب همبسـتگی آزمون پیرسـون بین متغیرهای رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با تعارض کار-خانواده آتش نشان‌ها رابطهٔ منفی و معنی‌داری وجود داشـت (p<۰/۰٥). این روند نشـان‌دهندهٔ وجود یک رابطهٔ معکوس بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته بود. همچنین بین متغیر احساس گرانباری نقش با تعارض کار-خانوادهٔ آتش نشان‌ها، رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود داشت (p<۰/۰٥). به این معنا که با افزایش احساس گرانباری نقش، میزان تعارض کار-خانواده افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول شمارهٔ سه- آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطهٔ بین عوامل سازمانی با تعارض کار-خانواده

متغیر	تعارض کار-خانواده				
	ضریب پیرسون	همبستگی	معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
رضایت شغلی	-۰/۲۱۳		۰/۰۱۱	۱٤۱	دارد	معکوس
عدالت سازمانی	-۰/۳۷۷		۰/۰۰۰	۱٤۱	دارد	معکوس
احساس گرانباری نقش	۰/٥۹٥		۰/۰۰۰	۱٤۱	دارد	مستقیم
تعهد سازمانی	-۰/۲٤۸		۰/۰۰۳	۱٤۱	دارد	معکوس

رابطهٔ تعارض کار-خانوادهٔ آتش‌نشـان‌ها بر اسـاس جنسـیت آن‌ها بررسـی شـد. بر اسـاس محاسبات از طریق آزمون تی مستقل، نتایج نشان داد که میانگین تعارض کار-خانواده در زنان و مردان متفاوت است و مردان نسبت به زنان در متغیر تعارض کار-خانواده دارای میانگین بالاتری بودند (M= ٤٦/٤۸). با این حال، این تفاوت میانگین از نظر آماری معنادار نبود. بنابراین می‌توان

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

گفت که تعارض کار–خانوادهٔ آتش‌نشان‌ها بر اساس جنسیت آن‌ها یکسان است و بین جنسیت و تعارض کار–خانواده، رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد (جدول ٤).

رابطهٔ تعارض کار–خانواده آتش‌نشان‌ها بر اساس سن و سابقهٔ کاری آن‌ها با استفاده از آزمون آنووا[1] بررسی شد. نتایج نشان داد که از لحاظ سنی، بیشترین میانگین تعارض کار–خانواده مربوط به گروه سنی کمتر از ۳۰ سال (M= ٤٦/٦٩) و از لحاظ سابقهٔ کاری، بیشترین میانگین مربوط به گروه با سابقهٔ کاری بیشتر از ۱۵ سال (M=٤٧,٥٦) بود. این نتایج می‌تواند نشان‌دهندهٔ تأثیر سن و سابقهٔ کاری بر تعارض کار–خانواده آتش‌نشان‌ها باشد. با این حال، اگر سن و سابقهٔ کاری پا سخگویان در سطح فا صله‌ای سنجیده شده با شد، ا ستفاده از آزمون‌های همب ستگی می‌تواند دقیق‌تر باشد و اطلاعات بیشتری در اختیار قرار دهد. در نهایت می‌توان گفت که تعارض کار–خانوادهٔ آتش‌نشان‌ها بر اساس سن و سابقهٔ کاری آن‌ها یکسان است؛ یعنی بین سن و سابقهٔ کاری با تعارض کار–خانواده، رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد (جدول ٤).

جدول شمارهٔ چهار– مقایسهٔ تعارض کار–خانواده برحسب جنسیت

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره F/T	معناداری
جنسیت	زن	۳	٤٥/۳۳	۲/۳۰	۰/۲۰٤	۰/۰۷۷
	مرد	۱۳۸	٤٦/٤٨	۹/۷٤		
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۳	٤٦/٦۹	۹/٦۹	۰/٤۸۹	۰/٦۱٤
	۳۰ تا ٤۰ سال	۷۲	٤٥/٦۹	۹/٤۱		
	بیشتر از ٤۰ سال	٥٦	٤۷/۳۹	۱۰/۰۱		
سابقه کار	۵ سال و کمتر	۲۸	٤۲/٥	۱۰/۰٥	۲/۰۲۲	۰/۱۱٤
	٦ تا ۱۰ سال	٤٥	٤۷/٥۱	۹/٥٦		
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲٤	٤۷/۰۸	۸/٥٥		
	بیشتر از ۱۵ سال	٤٤	٤۷/٥٦	۹/٦۸		

در این بخش، برای مطالعهٔ تأثیر متغیرهای مستقل بر تعارض کار–خانواده از تحلیل رگر سیون به روش گام به گام استفاده شد. بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار–خانواده در کارکنان آتش نشانهای شهر کرمان، رابطهٔ خطی معنی‌داری وجود دارد. ضریب همب ستگی چندگانه r=۰/٦۲٦ می باشد که نشان دهندهٔ همزمان رابطه بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار–خانواده در کارکنان آتش نشانهای شهر کرمان می‌با شد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح α =۰/۰٥ است. بنابراین این رابطه، معنی‌دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار

1. Analysis of Variance (ANOVA)

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

R^2_{adj} (تعدیل شـــده R^2)، برابر با ۰/۳۷٤ می باشـــد، پس کلیهٔ متغیرهای وارد شـــده در این مدل، ۰/۳۷٤ واریانس تعارض کار-خانواده در کارکنان آتش نشـــان‌های شـــهر کرمان را تبیین می‌کنند (جدول ۵).

جدول شمارهٔ پنج- تحلیل واریانس بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R	R^2_{adj}	مقدار F	مقدار p
رگرسیون	٥۱۰۲/٤۰٦	٤	۱۲۷٥/٦۰۲				
باقی مانده	۷۹۱۸/٦۲۹	۱۳٦	٥۸/۲۲٥	۰/٦۲٦	۰/۳۷٤	۲۱/۹۰۸	۰/۰۰۰
جمع	۱۳۰۲۱/۰۳٥	۱٤۰	-				

همچنین با توجه به مقدار p محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون، (رضایت شغلی و تعهد سازمانی)، در سطح ۰/۰٥ رد می‌شود، با توجه به مقدار آمارهٔ t برای احساس گرانباری نقش شغلی برابر ۷/۳٥۰ و عدالت سازمانی ۲/۸۳۳- با معنی داری کمتر از ۰/۰٥ می با شند، پس میزان تعارض کار-خانواده با عنایت به میزان احســـاس گرانباری نقش و عدالت ســـازمانی متفاوت می‌با شد، بنابراین، اح ساس گرانباری نقش و عدالت سازمانی به شکل همزمان پیش بینی کنندهٔ تعارض کار-خانواده هســـتند و براســـاس مقدار β به دســـت آمده می‌توان گفت که با اهمیت‌ترین پیش بینی کنندهٔ تعارض کار-خانواده در کارکنان آتش نشـــان‌های شـــهر کرمان، احســـاس گرانباری نقش شغلی می‌باشد (جدول ٦).

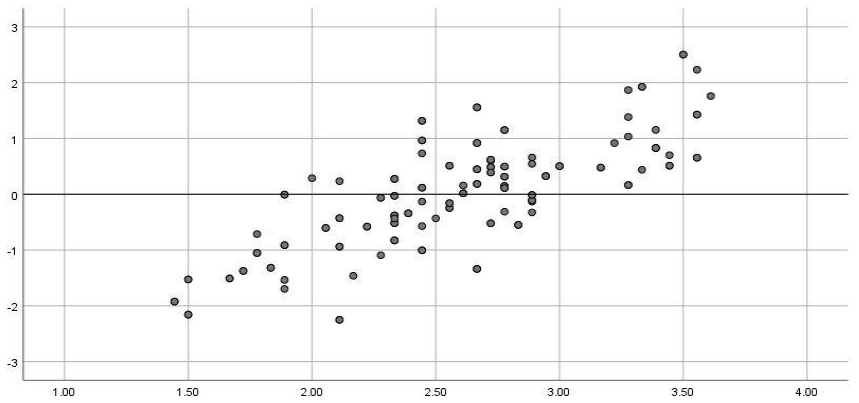
جدول شمارهٔ شش- ضرایب مدل رگرسیون روابط بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد اســـتاندارد β	مقدار t	مقدار p
ثابت	۲٦/۰۰	۸/٤۰۸	-	۳/۰۹۲	۰/۰۰۲
رضایت شغلی	۰/۱۲٤	۰/۱٤۳	۰/۰۷۳	۰/۸٦٦	۰/۳۸۸
تعهد سازمانی	۰/۱۳۱	۰/۲٤۲	۰/۰٤۳	۰/٥٤۳	۰/٥۸۸
احساس گرانباری نقش	۱/۳٤٤	۰/۱۸۳	۰/٥٤٥	۷/۳٥۰	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی	-۰/٤۹۳	۰/۱۷٤	-۰/۲٤۸	-۲/۸۳۳	۰/۰۰٥

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

اعتبار مدل با توجه به اینکه مقدار آمارهٔ دوربین ـ واتسون[1] (D = ۲/۲٤٤) در دامنهٔ ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین با توجه به عدم روند خاص در نمودار باقیمانده‌های استاندارد شده در برابر مقادیر برازش شده استاندارد، دلیلی بر ناثابت بودن واریانس خطاها پیدا نشده است (نمودار ۲).



نمودار شمارهٔ دو- پراکندگی بین مقادیر برازندگی شده استاندارد و باقیمانده‌های استاندارد شده در الگو رگرسیون

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل سازمانی مؤثر برتعارض کار-خانواده درکارکنان آتش‌نشانی‌های شهر کرمان انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماره‌های توصیفی متغیر مستقل و وابسته نشان داد که از بین ابعاد عوامل سازمانی، بیشترین میانگین به تعهد سازمانی و کمترین میانگین متعلق به احساس گرانباری نقش بود. از بین ابعاد تعارض کار- خانواده، بیشترین میانگین مربوط به تعارض مبتنی بر رفتار و کمترین میانگین مربوط به تعارض مبتنی بر زمان بود.

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها بین رضایت شغلی و تعارض کار-خانواده در آتش‌نشان‌ها، رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش رضایت شغلی، تعارض کار-خانواده کاهش می‌یابد که نشان‌دهندهٔ رابطهٔ معکوس بین این دو متغیر است. در مورد آتش‌نشان‌ها، باید توجه داشت که شرایط استرس‌زای شغلی آن‌ها گاهی اوقات به زندگی خانوادگی‌شان نیز کشیده می‌شود. تداخل نقش‌های خانوادگی با نقش‌های شغلی، تنها زمانی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود که

1- Durbin-Watson Test

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

فعالیت‌های خانوادگی به بهترین نحو انجام شوند و فرد حداکثر رضایت را از وضعیت خانوادگی خود داشته باشد. بنابراین، در مواردی که تعارض کار و خانواده افزایش یابد، رضایت شغلی کاهش می‌یابد، نشان‌دهندهٔ رابطهٔ معکوس بین این دو متغیر است. این یافته‌ها با تحقیقات علی آبادی آزاد و فکری (۱۳۹۹)، فیلی و پویا (۱۳۹۵)، رستگار خالد و محمدی (۱۳۹۲)، سیمونک[1] (۲۰۱۲) ، افشانی و همکاران (۱۳۹٦) مطابقت دارد.

نتایج به دست آمده نشان داد که رابطهٔ منفی و معناداری بین عدالت سازمانی و تعارض کار-خانواده در آتش‌نشان‌ها وجود دارد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که با افزایش عدالت سازمانی، کارکنان احساس بهتری خواهند داشت و در نتیجه، تعارض کار-خانواده کمتر احساس خواهد شد. این یافته با یافته‌های مطالعه اسفندیاری مهنی و مقصودی (١٤٠٢) نتایج مطالعه مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) که نشان می‌دهد تعارض کار-خانواده در افراد پایین باشد، موجب افزایش تعهد آن‌ها به سازمان می‌شود و با یافته‌های اسفندیاری مهنی و مقصودی (١٤٠٢) همخوانی دارد.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که رابطهٔ مثبت و معناداری بین احساس گرانباری و تعارض کار-خانواده در آتش‌نشان‌ها وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق افشانی و همکاران (۱۳۹٦) مطابقت دارد، که نشان داد بین تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل با احساس گرانباری نقش شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (افشانی و همکاران،۱۳۹٦). از آنجایی که آتش نشان ها با دشواری‌های خاصی در محیط کاری روبه رو هستند و همچنین با نجات جان انسان‌ها درگیرند، این باعث سنگینی بار وظایف و مسؤولیت‌های آن‌ها می‌شود. همچنین وظایف و انتظارات خانوادگی نیز بر آن‌ها فشار زیادی وارد می‌کند که مجموع این عوامل سبب ایجاد و افزایش تعارض کار-خانواده می‌شود. لازم به ذکر است که احساس گرانباری نقش به شکل همزمان، پیش بینی کنندهٔ تعارض کار-خانواده بود.

یافته‌ها نشان داد که رابطهٔ منفی و معناداری بین تعهد سازمانی و تعارض کار-خانواده در آتش‌نشان‌ها وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق اسفندیاری مهنی و مقصودی (١٤٠٢) که نشان دادند بین تعهدسازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن رابطهٔ معنادار وجود دارد، هماهنگ بود (اسفندیاری مهنی و مقصودی، ١٤٠٢). همچنین نتایج مطالعهٔ مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) بیانگر این بود که افرادی که عدالت سازمانی بالایی را ادراک می‌کنند، در شرایطی که تعارض کار-خانواده‌شان پایین است، تعهد خود به سازمان را افزایش می‌دهند. بنابراین می‌توان

1. Simunic

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

نتیجه گرفت در صورتی که تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد، میزان تعارضات کار- خانواده کم می‌شود (مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹). یافته‌ها نشان داد که بین جنسیت، سن و سابقهٔ کار با تعارض کار-خانواده آتش نشان‌ها، رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. این یافته از جهاتی با نتایج مطالعهٔ بیگی و همکاران (۱۳۸۹) هماهنگ بود. نتایج مطالعهٔ وی نشان داد که بین سن و سابقهٔ کاری با تعارض کار-خانواده کارمندان رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. امّا جنسیت با تداخل خانواده با کار در رابطه است، به طوری که مردان تداخل خانواده با کار را بیش از زنان تجربه می‌کنند (بیگی و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین نتایج مطالعه فتحی پور و رسول زاده اقدم (۱۳۹٦) بیانگر این بود که همبستگی تعارض کار- خانواده با سابقهٔ شغلی افراد معنادار نمی‌باشد (فتحی پور و رسول زاده اقدم، ۱۳۹٦).

در مجموع سازمان‌های اجرایی با اقداماتی نظیر ایجاد محیط کاری حمایتی، فراهم‌سازی محیط فیزیکی مناسب برای کارکنان، تأسیس مراکز مشاوره برای حل مشکلات خانوادگی و شخصی کارکنان، اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان، تشویق مشارکت و همکاری در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کارکنان، فراهم سازی فضای کاری دوستانه، ارائهٔ برنامه‌های کاری منعطف، پیاده سازی نظام‌های کاری شناور و غنی‌سازی شغلی با ویژگی‌های مطلوب مانند تنوع، آزادی عمل، بازخورد و معناداری وظایف را به اجرا درآورند، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های حمایتی مانند مرخصی والدین یا مرخصی‌های بدون حقوق برای مراقبت از اعضای خانواده را توسعه دهند که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا در مواقع ضروری به وظایف خانوادگی خود رسیدگی کنند بدون اینکه نگران از دست دادن شغل یا درآمد خود باشند.

توصیه می‌شود که مدیران به حفظ و تقویت ابعاد و انواع مختلف عدالت سازمانی شامل عدالت رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند. این امر به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد جو کاری مبتنی بر عدالت، نقش مهمی در افزایش سطح اعتماد متقابل بین آتش‌نشان‌ها دارد. همچنین، مدیران می‌توانند از طریق برنامه‌های شفاف سازی عملکرد و ارزیابی منصفانهٔ کارکنان، زمینه‌ای را برای احساس رضایت بیشتر و عدالت در میان اعضای تیم فراهم کنند که می‌تواند به کاهش تعارض‌های ناشی از استرس و نارضایتی کمک کند.

علاوه بر این، تمرکز بر عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش اثرات منفی استرس‌های کاری بر تعارض کار-خانواده آتش‌نشان‌ها کمک کند. این اقدامات نه تنها به بهبود رضایت شغلی و کاهش تعارض‌های کار-خانواده کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش کارایی و بهره‌وری کلی سازمان نیز منجر شود. استفاده از ابزارهای دیجیتال برای بهینه‌سازی زمان و کاهش وظایف غیرضروری در محیط کار نیز می‌تواند به کاهش فشارهای کاری و بهبود تعادل کار-زندگی کمک کند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

همچنین مسؤولین کشوری اقداماتی را در راستای کاهش فشارکاری و ساعات کاری آتش‌نشان‌ها اتخاذ کنند. ایجاد امکانات و فضاهای تفریحی مناسب برای آن‌ها می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی‌شان کمک کند. این اقدامات می‌توانند به کاهش احساس گرانباری و در نتیجه کاهش تعارض کار-خانواده کمک کنند که نه تنها به بهبود شرایط شخصی و خانوادگی آتش‌نشان‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند تأثیر مثبتی بر روحیه و بهره‌وری آن‌ها در محل کار داشته باشد. از سوی دیگر، مدیران به دنبال راه‌هایی باشند که می‌تواند موجب تقویت دلبستگی کارکنان به محیط کاری شود. این امر می‌تواند از طریق ارتقای شرایط کاری، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی، ایجاد فضای کاری مشارکتی و حمایتی و تشویق به تعاملات مثبت در محیط کار انجام شود. این اقدامات به تقویت احساس عوامل سازمانی کارکنان کمک می‌کند و می‌تواند به کاهش تعارض کار-خانواده در آن‌ها منجر شود، که نه تنها به بهبود رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش کارایی و عملکرد کلی سازمان نیز منجر شود. در نهایت، بر اساس نظریهٔ "ریزش"، احساسات و نگرش‌های تجربه شده در محیط کار و خانواده می‌توانند به یکدیگر منتقل شوند. برای آتش‌نشانان، ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و فراهم‌سازی زمان‌های استراحت و بازگشت به خانواده می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و کاهش تعارض‌های کار-خانواده منجر شود (افشانی و همکاران ، ١٣٩٦ : ٥).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

منابع

۱. اسفندیاری مهنی، افسانه و سوده مقصودی (۱۴۰۲) «بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی وخانوادگی پرستاران زن در دوران بیماری کرونا»، **مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان**، دورهٔ ۲۱، شمارهٔ ۱: ۷-۳۶.

۲. افتخار صعادی، زهرا و ساسان باوی (۱۳۹۲) «رابطهٔ تعرض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان». **کنفرانس ملی مدیریت و علوم انسانی.**

۳. افشانی، سیدعلیرضا و لیدا هاتفی راد (۱۳۹۶) «بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، دورهٔ ۲۸، شمارهٔ ٤: ۱-۱۸.

٤. ارغوان، محمدرضا؛ امینی، علیرضا و مسلم علیمحمدلو (۱۴۰۱) «مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی»، **مدیریت دولتی**، دورهٔ ۱٤، شمارهٔ ۳: ٤۲٤-٤۷۸.

۵. افخمی اردکانی، مهدی؛ رادمرد، سید قادر و ابراهیم رجب پور (۱۳۹۵) «بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطهٔ تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی»، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، دورهٔ ۱٤، شمارهٔ ۱: ۹۷-۱۱٦.

٦. بیگی، مینا؛ ارشادی، شیوا و ملیکا شیرمحمدی (۱۳۸۹) «بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران»، **علوم مدیریت ایران**، دورهٔ ۵، شمارهٔ ۲۰: ۱-۲۵.

۷. پاغوش، عطاالله؛ زارعی، اقبال؛ زینلی پور، حسن و حسن دمی زاده (۱۳۹۵) «تأثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگیِ شغلی با میانجیگری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم»، **دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، دورهٔ ۱۷، شمارهٔ ۳: ۵۹-۷۲.

۸. پورحبیبی، زهرا؛ برادران، مجید؛ میرزائی ملاطی، مائده؛ شکرگزار، سمیه و لیلا مکوندی (۱٤۰۲) «عوامل مؤثر بر استرس شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان: عدالت سازمانی و تعارض کار ـــ خانواده»، **پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، دورهٔ ۱۵، شمارهٔ ۲: ۱۵-۲۵.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

۹. پیرحیاتی، سهیلا؛ نیسی، عبدالکاظم و عبدالزهرا نعامی (۱۳۹۱) «رابطهٔ تعارض کار-خانواده و خانواده- کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر»، **یافته‌های نو در روان شناسی**، دورهٔ ۷، شمارهٔ ۲۳: ۹۵-۱۱٤.

۱۰. پولادی خراشا، طاهره و بهرنگ اسماعیلی شاد (۱۳۹۷) «رابطهٔ گرانباری نقش و رفتارهای انحرافی سازمانی با آزمون نقش میانجی فرسودگی هیجانی در بین کارکنان بیمارستان»، **بهداشت کار و ارتقاء سلامت**، دورهٔ ۲، شمارهٔ ٤: ۳۲۰-۳۳۳.

۱۱. جهانگیری، مهدی؛ صفائیان، آزاده؛ دشت بش پودونک، سودابه؛ طائفی رحیمیان، جواد؛ عبدالمجید کریمیان (۱۳۹٦) «بررسی وضعیت سلامت روان کارکنان سازمان آتش نشانی شهر شیراز در سال ۱۳۹۵»، **بهداشت کار و ارتقاء سلامت**، دورهٔ ۱، شمارهٔ ۳: ۲۰٦-۲۱٦.

۱۲. جعفری، ناهید؛ حیدری، علیرضا؛ ژیانی اصغرزاده، علی و زهرا خطیر نامنی (۱٤۰۱) «بررسی رابطهٔ تعارض کار-خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان»، **پرستاری، مامایی و پیراپزشکی**، دورهٔ۷، شمارهٔ ٤: ۱-۱۰.

۱۳. حیدری، آرمان و حمیده دهقانی (۱۳۹۵) «بررسی کیفی پدیدهٔ تعارض خانواده – کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلوار»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، دورهٔ ۲۷، شمارهٔ ۳: ۱۵-٤۰.

۱٤. رستگار خالد، امیر و میثم محمّدی (۱۳۹۲) «بررسی تعارض کار- خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطهٔآن با رضایت کاری، **مطالعات راهبردی زنان**، دورهٔ ۱٦، شمارهٔ ٦۱: ۹٦-۵۹.

۱۵. رضایی جمالویی، حسن؛ حسنی، جعفر؛ آقایی، الهام و مهدی طاهری (۱۳۹۳) «رابطهٔ مدل پنج عاملی شخصیت و عاطفهٔ منفی با تعارض کار- خانواده در معلمان»، **خانواده و پژوهش**، دروهٔ ۲۰: ۲۳-۳۹.

۱٦. دهستانی، مهدی و عاطفه سادات مهدوی (۱٤۰۲) «نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطهٔ بین سرمایه‌های اجتماعی و تعارض کار-خانواده»، **مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**، دورهٔ ۱۱ ، شمارهٔ ۱: ۸۱-۹٤.

۱۷. رستمی، فاطمه و جمیله مختاری نوری (۱۳۹۷) «مفهوم تعارض کار– خانواده و اهمیت آن در حرفهٔ پرستاری»، **فصل‌نامهٔ دانشکدهٔ پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)**، دورهٔ ۱۹، شمارهٔ ۷٤: ۱۳-۱۸.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

۱۸. زراعت حرفه، فهیمه، شمسی نژاد، محبوبه و عباس رحمتی (۱٤۰۰) «پیامدهای روان‌شناختی شرایط شغلی آتش‌نشانان: یک مطالعهٔ کیفی»، **تخصصی طب کار**، دورهٔ ۱۳، شمارهٔ ۳: ۹۱-۷۷.

۱۹. ساروی، محسن و شادان وهابزاده (۱۳۹۷) «**بررسی نقش تعارض در کار و زندگی شخصی افراد با شیفت کاری در گردش مورد مطالعه بیمارستان‌های خاتم‌الانبیا، شاهرود و حضرت فاطمه میاندوآب**»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران.

۲۰. شمسی، ولی اله؛ همتی، محمد و حلیمه عنایت (۱٤۰۱) «مرور نظام‌مند مطالعات تعارض کار- خانواده در ایران»، **جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی**، دورهٔ ۹، شمارهٔ ۱۹: ۹۵-۸٤.

۲۱. شیرانی، شهلا و یونس محمدی یوسف نژاد (۱۳۹۷) «اثربخشی آموزش مدیریت شناختی-رفتاری استرس بر تعارض کار-خانواده، تعهد سازمانی و استرس ادراک شدهٔ کارکنان»، **مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**، دورهٔ ۱، شمارهٔ ۵: ۲۱-۳٦.

۲۲. صلاحیان، افشین؛ کجباف، محمدباقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین مجید حسن زاده (۱۳۸۹) «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار –خانواده»، **روانشناسی بالینی و شخصیت**، دورهٔ ۸، شمارهٔ ۲: ۲۱-۳۰.

۲۳. علی آبادی آزاد، شیلا و کاترین فکری (۱۳۹۹) رابطهٔ تعارض کار خانواده و خانواده کار با رضایت شغلی کارکنان خطوط لوله و مخابرات نفت ایران»، **دومین کنگره ملی انجمن روانشناسی خانواده ایران: خانواده در عصر ما**، اهواز.

۲٤. علیزاده ثانی، محسن؛ طالبی، حامد و علیرضا زمانیان (۱٤۰۰) «رابطهٔ عدالت ادراک شده کارکنان و صداقت رفتاری مدیران: مطالعه‌ای در شعب بانک کشاورزی استان مازندران»، **فصل‌نامهٔ انجمن علوم مدیریت ایران**، دروهٔ ۱٦، شمارهٔ ٦۲: ۱٤۷-۱٦٦.

۲۵. عریضی، حمیدرضا؛ جوانمرد، شبنم و ابوالقاسم نوری (۱۳۹۳) رابطهٔ تعارض کار خانواده با عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و سرزندگی، با توجه به نقش برنامهٔ کاری اقماری و غیراقماری»، **دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، دورهٔ ۱۵، شمارهٔ ۲: ۱۰۵-۱۱۵.

۲٦. عظیم پور، عباس؛ کریمی، ابراهیم و فربد اسماعیلی (۱٤۰۰) «بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی براسترس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آتش نشانی»، **مطالعات مدیریت و حسابداری**، دورهٔ ۷، شمارهٔ ۲: ۱٦۷-۱۷۳.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

۲۷. فتحی پور، پری و صمد رسول زاده اقدم (۱۳۹٦) «بررسی تعارض کار، خانواده-کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز»، **مطالعات جامعه شنا سی**، دورۀ ۹، شمارۀ ۳٦: ۳۱-٤۸.

۲۸. فیلی، اردلان علیرضا پویا (۱۳۹۵) «بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پر ستاران و بهیاران (نقش وا سطه‌ای تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی)»، **پژوهش پر ستاری**، دورۀ ۱۱، شمارۀ ٤: ۱۱-۱۹.

۲۹. کلنی، سیمین دخت و حمیدرضا عریضی (۱۳۹۷) «الگوهای رفتار کاری و تعارض کار-خانواده»، **پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری**، دورۀ ۸، شمارۀ ۲، ۱-۱٦.

۳۰. ویرادندی ولور ،کریستین ؛ داتو ارانزاک، داتو رزالی؛ محمود علی، ربابه و احمد نورخین (۱٤۰۲) «رابطۀ تعارض کار و خانواده، عدم تعادل کار-زندگی و استرس ناشی از کار با عملکرد کارکنان زنان متأهل در اندونزی: یک مطالعۀ مقطعی»، **روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران**، دورۀ ۲۹، شمارۀ ۳ ، ۳٦۹-۳۵۰.

۳۱. گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ واثقی، زهرا و محمدرضا مصاحبی (۱۳۹۰) « مدلی در باب اثرات تعارض کار- خانواده، خطرات شغلی و گرانباری نقش بر عملکرد پرستاران زن»، **زن و مطالعات خانواده**، دورۀ ٤، شمارۀ ۱۳: ۸۳-۹۸.

۳۲. مرتضوی، نرگس السادات و حمیدر ضا عریضی (۱۳۹۹) «رابطۀ تعارض کار-خانواده با عوامل سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده»، **دانش و پژوهش در روان شنا سی کاربردی**، دورۀ ۲۱، شمارۀ ۱: ٤۲-۵۰.

۳۳. ملکیها، مرضـــیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، مریم و عذرا اعتمادی (۱۳۹۳) «بررســـی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر ر ضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه ا صفهان»، **مشاوره شغلی و سازمانی**، دورۀ ٦، شمارۀ ۱۹: ۱۱۰-۱۲۸.

۳٤. منوچهری، جاســم؛ ســهیلی، بهزاد و ســهیل ســمیعی (۱۳۹۹) «عدالت ســازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، ا سترس شغلی و تعارض کار- خانواده در وزارت ورزش و جوانان و کمیتۀ ملی المپیک ایران»، **مطالعات فرهنگی - اجتماعی المپیک**، دورۀ ۱، شمارۀ ٤: ۷۷-۹۸.

۳۵. وزیری، نادر (۱۳۹۹) «بررسی رابطۀ بین ویژگی‌های فردی و جو سازمانی بـــا عملکرد شغلی با تـــوجه بـــه نقش میانجی رضایت شغلی، مطالعۀ موردی در سازمان آتش نشانی کرمان»، **مطالعات مدیریت و کار آفرینی**، دورۀ ٦، شمارۀ ٤: ۲۱۵-۲۰۱.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

۳۶. یزدان شناس، مهدی و محمد ر شتیانی (۱۳۹۷) «اثر تعدیل‌کنندهٔ تعارض نقش، تعارض کار- خانواده،اعتماد و عدالت سازمانی ادراک‌شده در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی بر بدبینی سازمانی»، **مطالعات رفتار سازمانی**، دورهٔ ۷، شمارهٔ ۱، ۵۷-۸۰.

۳۷. یلا، فرزانه؛ روحی، قنبر و زهرا سبزی (۱۴۰۱) «برر سی ارتباط تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی حرفه‌ای پر ستاران شاغل در بخش ICU بیمار ستان‌های واب سته به دان شگاه علوم پزشکی گلستان سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱»، **توسعهٔ پرستاری در سلامت**، دورهٔ ۱۳، شمارهٔ ۳: ۴۷-۵۹.

۳۸. Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021) «Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion». On the Horizon: **The International Journal of Learning Futures**, 29(2), 62-75.

۳۹. Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021) «Dual stressors and female pre-school teachers' job satisfaction during the COVID-19: the mediation of work-family conflict». **Frontiers in psychology**, 12, 691498.

۴۰. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020) «Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model». **Frontiers in psychology**, 11, 475. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475.

۴۱. Purwanto, A. (2020) «The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees». **International Journal of Advanced Science and Technology**, 29(03), 6724-6748.

۴۲. Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012) «Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani universities». **Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology**, 10(1), 23-26.

۴۳. Lambert, E. G., Liu, J., Jiang, S., Kelley, T. M., & Zhang, J. (2020) «Examining the association between work–family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff. Psychiatry», **Psychology and Law**, 27(4), 558-577.

۴۴. Su, Q., & Jiang, M. (2023) «The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Female University Teachers in China: A Moderated Mediating Model». **Educational Research and Reviews**, 18(9), 225-233.

۴۵. Simunic, A., & Gregov, L. (2012) «Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey». **Arhiv za higijenu rada i toksikologiju**, 63(2), 189-196.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]

٤٦. Tziner, A., & Sharoni, G. (2014) «Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture». **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 30(1), 35-42.

٤٧. Wang, H. M., Ma, A. L., & Guo, T. T. (2020) «Gender concept, work pressure, and work–family conflict», **American journal of men's health**, 14(5), 1-12.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-10-12]

[DOI: 10.61186/scds.12.4.102]