

فریده السادات حسینی، لیلا انبارکی، آزاده کریمی^۱ ۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۴/۱۲

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس زن براساس تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی بود. جامعه پژوهش شامل همه کارکنان زن متأهل فرماندهی انتظامی استان بوشهر است که در سال ۹۵ مشغول کار بودند. تعداد ۱۲۸ نفر کارکنان زن متأهل به روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای در پژوهش شرکت داده شدند.

روش: نوع پژوهش توصیفی - همبستگی و ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳)، تعارض کار خانواده (رستگارخالد، ۱۳۸۵) و تعهد سازمانی (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰) بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تحلیل نشان داد که بین مؤلفه‌های تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی با ابعاد کیفیت زندگی کاری، رابطه معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های تعارض کار خانواده (تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی، خرده مقیاس تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری، اضافه‌بار نقش خانوادگی و اضافه‌بار نقش کاری) با ابعاد کیفیت زندگی کاری، همبستگی منفی و معنی‌دار نشان دادند ($P \leq 0/05$). بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) و ابعاد کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($P \leq 0/05$). علاوه بر این، تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» به همراه «تعهد هنجاری» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری» قادر به پیش‌بینی نمره کلی کیفیت زندگی کاری بودند ($P \leq 0/05$). بنابراین پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی، پیش‌بینی‌کننده ابعاد کیفیت زندگی کاری هستند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری؛ تعارض کار با خانواده؛ تعارض خانواده با کار؛ تعهد سازمانی

کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا تبدیل شده است. کیفیت زندگی کاری که از اوایل دهه ۱۹۷۰ مطرح شد، در طول چند دهه گذشته با توجه به زوایای متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است (مصطفوی راد، ۱۳۸۸). والتون (۱۹۷۳) اولین و مشهورترین فردی است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را طبقه‌بندی کرد. او هشت متغیر اصلی را به‌عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار داد: پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری ایمن و بهداشتی؛ فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی؛ فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم؛ اهمیت کار در جامعه؛ قانونمندی کار و تناسب اجتماعی. جانسون (۲۰۱۱) کیفیت زندگی کاری را استراتژی‌های محیط کارمی داند که باعث افزایش و حفظ رضایت شغلی کارکنان می‌شود و هدفش بهبود شرایط کاری برای کارکنان و اثربخشی فردی و سازمانی است. کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند (بزاز جزایری، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌واسطه آن همه اعضای سازمان در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به‌خصوص و بر محیط کاری‌شان به‌طور کلی اثر می‌گذارد به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کاربرایشان کاهش می‌یابد (سلمانی، ۱۳۸۴).

در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی فردی (غیرکاری) تأکید می‌شد، در حالی که طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌ها و برنامه‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی، اثرات متقابل و تشدیدکننده‌ای بر یکدیگر دارند. فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات زیادی دارد، به‌طور قطع این مشکلات، بر روی تمرکز، رضایت از کار، بهره‌وری و شادابی وی در محیط کار اثر می‌گذارد و برعکس مشکلات ناشی از شرایط کاری نیز بر کیفیت زندگی خانوادگی تأثیرگذار است. کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروزه از مرز سازمان‌ها و شرکت‌ها فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی افراد و خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود (یاوری، امیرتاش و تندنویس، ۱۳۸۸).

بر اساس پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۲) زنان شاغل در انجام وظایف هم‌زمان نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی خصوصاً در زمینه امور مربوط به بچه‌داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید دچار نوعی تعارض به نام تعارض کار- خانواده می‌شود (آیکان ، ۲۰۰۵). تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض درون نقشی است که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش، مانع از انجام وظایف به‌صورت اثربخش در نقشی دیگر می‌گردد. در این صورت مشارکت در کار (و یا خانواده) باوجود مشارکت در خانواده (و یا کار) دشوارتر می‌شود (گرین‌هاوس و بیوتل ، ۱۹۸۵).

هیون جانگ (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که تعارض کار- خانواده تأثیر منفی بر روی رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. تعارض کار- خانواده بر کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی تأثیر منفی گذاشته و با کاهش رضایت شغلی و رضایت خانوادگی در نهایت سطح رضایت فرد از زندگی را

4- Quality of work life

5- Walton

6- Jonson

7- Work-family conflict

8- Aycan

9- Greenhaus & Beutell

1 - Hyun-Jung

کاهش می‌دهد (توانگر، الحانی و وناکی، ۲۰۱۱). فرون، راسل و کوپر (۱۹۹۷) در تحقیقاتی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی به این نتیجه رسیدند که تعارض کار خانواده تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی را پایین می‌آورد.

تعهد سازمانی مقوله‌ای مهم و حیاتی در سازمان‌ها بوده که عمر نسبتاً کوتاهی از آن در مدیریت رفتار سازمانی سپری شده است. تعهد سازمانی بیانگر نوعی وفاداری به سازمان است به طوری که فرد به شدت به سازمان متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت و ماندن در سازمان لذت می‌برد (آلن و می‌یر ۱۹۹۹). به نظر می‌رسد که تعهد سازمانی حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان. در الگوی می‌یر و آلن (۱۹۹۹) هریک از این موارد به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری نامیده شده‌اند. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان، تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر مبتنی بر هزینه‌های ناشی از ترک خدمت است. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (مقیم، ۱۳۸۵).

هاولویچ (۱۹۹۹) نشان داد که کارفرمایان می‌توانند با استقرار و نهادینه ساختن فرآیند کیفیت زندگی کاری، موجبات کاهش غیبت از کار و ترک کار کارکنان خود را فراهم سازند. جان سورد (۲۰۰۲) نشان داد که ادراکات اعضای هیئت‌علمی از کیفیت زندگی کاری‌شان، تأثیر مستقیمی روی روحیه آن‌ها دارد و تعهد اعضای نسبت به سازمان را افزایش داده و میزان ترک خدمت را کاهش می‌دهد. چانگ و لی (۲۰۰۶) نشان دادند که اکثر کارکنان احساس می‌کنند که روابط خوب کاری، جذابیت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین مسائل برای کیفیت زندگی کاری است. تحقیقات حسام و همکاران (۱۳۹۱) رابطه کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک حرفه در بین پرستاران؛ هونگ، تاک و بوجانگ (۲۰۱۰) روابط بین کیفیت زندگی کاری، تعهد کاری، استرس شغلی و رضایت شغلی؛ مهداد، مهدوی راد و گل‌پرور (۱۳۹۰)؛ حسینی، نادریان، همایی و موسوی (۱۳۸۸) رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و پروجیت (۲۰۰۰) رابطه بین کیفیت زندگی کاری با شاخص‌هایی نظیر غیبت، خشنودی شغلی، جابجایی پرسنلی، ترک خدمت، تعهد و تعلق را تأیید کردند.

با توجه به نقش خطیر زنان در نیروی پلیس و هدایت نسل جوان و لزوم توجه ویژه به شرایط کاری کارکنان زن که فشار و تعارض نقش بیشتری را تجربه می‌کنند، در این پژوهش به نقش متغیرهای تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی در کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در پلیس می‌پردازیم. هدف پژوهش حاضر، پاسخ به این سؤالات مهم است که آیا میان مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری زنان پلیس، رابطه‌ای وجود دارد؟ و همچنین کدامیک از مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی، پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای کیفیت زندگی کاری زنان پلیس است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن متأهل شاغل در فرماندهی انتظامی استان بوشهر است. تعداد ۱۲۸ نفر (زن) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب و در پژوهش

| | |
|------------------------------|---|
| 1 - Frone, Russell & cooper | 1 |
| 1 - organizational commitmen | 2 |
| 1 - Allen & Meyer | 3 |
| 1 - Havlovich | 4 |
| 1 - Johnsrud | 5 |
| 1 - Channg & Lee | 6 |
| 1 - Hong, TaK & Bujang | 7 |
| 1 - Prujit | 8 |

شرکت داده شدند، برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، تعارض کار-خانواده رستگارخالد (۱۳۸۵) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون^۱ (۱۹۷۳) تهیه شده و دارای ۲۹ سؤال و هشت خرده‌مقیاس است که عبارت‌اند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۸۸٫۰ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه برحسب ضریب آلفای کرونباخ توسط، یآوری و همکاران (۱۳۸۸) ۹۵٫۰، رحیمی (۱۳۸۵) ۸۵٫۰، جمشیدی (۱۳۷۹) ۸۳٫۰ و حسینی و همکاران (۱۳۸۵) ۸۵٫۰ گزارش شده است.

پرسشنامه تعارض کار خانواده (WFC): این پرسشنامه توسط رستگار خالد (۱۳۸۵) ساخته و هنجاریابی شده است. مقیاس تعارض کار خانواده مشتمل بر ۱۷ گویه است؛ که ۸ گویه آن تعارض کار با خانواده و ۹ گویه دیگر تعارض خانواده با کار را می‌سنجد. اعتبار این مقیاس در پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۵) ۸۹٫۰ گزارش شد که پایایی مطلوبی است. در پژوهش نعیمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز ضریب پایایی این آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۸۹٫۰ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۸۷٫۰ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تهیه شده و دارای ۲۱ سؤال با طیف چهار گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است. این پرسشنامه میزان تعهد سازمانی کلی و سه مؤلفه آن، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی آزمون مذکور برحسب آلفای کرونباخ توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی (۱۳۸۲) به ترتیب ۸۷٫۰ و ۸۷٫۰ گزارش شده است (نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش مهداد و همکاران (۱۳۹۰) ۹۱٫۰ و در این پژوهش نیز ۹۳٫۰ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS16 استفاده گردید. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تحلیل قرار گرفتند. رگرسیون گام‌به‌گام به این دلیل انتخاب شد که از طریق این روش به خوبی می‌توان سهم انحصاری هر یک از متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی) را در پیش‌بینی متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) تعیین نمود.

یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش حاضر در دو بخش یافته‌های توصیفی شامل مشخصات میانگین، انحراف معیار و یافته‌های مربوط به فرضیه و سؤالات پژوهش ارائه می‌شوند.

1 - Questionnaire Quality of work life

2 - Work-family conflict questionnaire

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| انحراف معیار Standard | میانگین Mean | خرده مقیاس‌ها Subscales |
|--------------------------|-----------------|--|
| ۱۶,۵ | ۸۲,۷ | کیفیت زندگی کاری Quality of Work life |
| ۶ | ۱۹,۵ | تعارض کار-خانواده Work- Family Conflict |
| ۶,۷ | ۲۲,۶ | تعارض خانواده-کار Family-Work Conflict |
| ۳,۵ | ۱۷,۱ | تعهد عاطفی Affective Commitment |
| ۳,۱ | ۱۷,۲ | تعهد مستمر Continuance Commitment |
| ۲,۷ | ۱۸,۷ | تعهد هنجاری Normative Commitment |

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های تعارض کار خانواده

| | تداخل خانواده با کار F.W.I | تداخل کار با خانواده W.F.I | اضافه بار نقش خانوادگی Family Overload | اضافه بار نقش کاری Work Overload | تعارض ک-خ W.F.C | تعارض خ-ک F.W.C |
|--|-------------------------------|----------------------------------|---|---|-----------------------|-----------------------|
| پرداخت منصفانه و کافی Fair and adequate pay | - 0.3** | - 0.2* | - 0.1 | - 0.12 | - 0.27** | - 0.19* |
| محیط ایمن و بهداشتی Work safety and health | - 0.16* | - 0.13 | - 0.1 | - 0.07 | - 0.16* | - 0.12 |
| رشد مداوم و امنیت continued growth and Security | - 0.3** | - 0.2* | - 0.15* | - 0.17* | - 0.25** | - 0.16* |
| قانون‌گرایی در سازمان Constitutionalism in the work | - 0.3** | - 0.3** | - 0.2* | - 0.12 | - 0.3** | - 0.27** |
| وابستگی اجتماعی Social integration | - 0.26** | - 0.3** | - 0.2* | - 0.15** | - 0.26** | - 0.3** |
| فضای کلی زندگی Total life space | - 0.3** | - 0.2* | - 0.6** | - 0.4** | - 0.4** | - 0.37** |
| انسجام اجتماعی | - 0.24** | - 0.32** | - 0.14* | - 0.16* | - 0.25** | - 0.26** |

| | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Social relevance | | | | | | |
| توسعه قابلیت‌های انسانی Human progress capabilities | - 0.27** | - 0.3** | - 0.3** | - 0.26** | - 0.3** | - 0.33** |
| کیفیت زندگی کاری کلی General Quality of Work Life | - 0.36** | - 0.35** | - 0.26** | - 0.24** | - 0.36** | - 0.34** |

** $(P \geq (0,01)$ و * $(P \geq (0,05)$

همان‌گونه که در جدول ۲ مشخص است خرده مقیاس‌های "تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی" و "تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری" با همه ابعاد کیفیت زندگی کاری به جز محیط ایمن و بهداشتی، همبستگی منفی و معنی‌دار داشتند. خرده مقیاس "اضافه‌بار نقش خانوادگی" با خرده مقیاس‌های قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی، تأمین فرصت رشد و امنیت، انسجام اجتماعی زندگی کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. خرده مقیاس "اضافه‌بار نقش کاری" نیز با ابعاد تأمین فرصت رشد و امنیت، رابطه اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. تعارض کلی کار- خانواده با همه ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. تعارض کلی خانواده- کار با همه ابعاد کیفیت زندگی کاری به جز محیط ایمن و بهداشتی، همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. کیفیت زندگی کاری کلی با همه مؤلفه‌های تعارض کار خانواده همبستگی منفی و معنی‌دار داشت.

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های تعهد سازمانی

| | تعهد عاطفی Emotional | تعهد مستمر continum | تعهد هنجاری normative | تعهد کلی Total |
|--|-------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|
| پرداخت منصفانه و کافی Fair and adequate pay | - 0.07 | 0.07 | 0.14 | 0.04 |
| محیط ایمن و بهداشتی Work safety and health | 0.1 | 0.15* | 0.22 | 0.17* |
| رشد مداوم و امنیت continued growth and Security | 0.06 | 0.14 | 0.14 | 0.13 |
| قانون‌گرایی در سازمان Constitutionalism in the work | 0.002 | 0.16* | 0.12 | 0.01 |
| وابستگی اجتماعی Social integration | 0.11 | 0.18* | 0.17* | 0.17* |
| فضای کلی زندگی Total life space | 0.22** | 0.25** | 0.28** | 0.28** |
| انسجام اجتماعی Social relevance | 0.07 | 0.15* | 0.24** | 0.16* |
| توسعه قابلیت‌های انسانی | 0.06 | 0.14 | 0.24** | 0.16* |

| | | | | |
|--|-----|-------|--------|-------|
| Human progress capabilities | | | | |
| کیفیت زندگی کاری کلی General Quality of Work Life | 0.1 | 0.21* | 0.26** | 0.21* |

** $(P \geq (0,01)$ * $(P \geq (0,05)$

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که فضای کلی زندگی با هر سه بعد تعهد سازمانی-عاطفی، مستمر و هنجاری و تعهد سازمانی کلی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. رابطه اجتماعی زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی زندگی کاری، محیط ایمن و بهداشتی و نمره کلی کیفیت زندگی کاری با تعهد مستمر رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. تعهد هنجاری هم با ابعاد توسعه قابلیت‌های انسانی، رابطه اجتماعی زندگی کاری، محیط ایمن و بهداشتی و نمره کلی کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. تعهد سازمانی کلی هم با کیفیت زندگی کاری کلی و خرده مقیاس‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد.

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیون کیفیت زندگی کاری بر اساس تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی

| معنی‌داری P | F | خطای استاندارد برآورد S.Error | ضریب تعیین R square | ضریب همبستگی چندگانه Multiple regression | پیش‌بین Predictor | گام‌ها Steps |
|-------------|------|-------------------------------|---------------------|--|---|--------------|
| ... | ۱۷,۵ | ۱۵,۹ | ۰,۱۳ | ۰,۳۶ | تداخل کار با خانواده Work- Family Interruption | ۱ |
| ... | ۱۳ | ۱۵,۵ | ۰,۱۸ | ۰,۴۲ | تعهد هنجاری Normative Commitment | ۲ |
| ... | ۱۲ | ۱۵,۱ | ۱,۲۳ | ۰,۴۸ | تداخل خانواده با کار Family-Work Interruption | ۳ |

جدول ۵: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کلی از طریق مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی

| گام‌ها Steps | پارامتر Parameter | ضریب بتای غیراستاندارد b | خطای استاندارد S. Error | ضریب بتای استاندارد beta | t | معنی‌داری P |
|-----------------|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------|----------------|
| ۱ | ثابت Constant | ۹۷,۱ | ۴,۳ | - | ۲۲,۷ | ۰۰۰ |
| ۲ | تداخل کارباخانواده Work-Family Interruption | ۱,۳ - | ۰,۳ | ۰,۳۶ - | ۴,۲ - | ۰۰۰ |
| ۳ | ثابت Constant | ۶۹,۳ | ۱۱ | - | ۶,۳ | ۰۰۰ |
| ۴ | تداخل کارباخانواده Work-Family Interruption | ۱,۲ - | ۰,۳ | ۰,۳۳ - | ۰,۴ - | ۰۰۰ |
| ۵ | تعهد هنجاری Normative Commitment | ۱,۵ | ۰,۶ | ۰,۲۳ | ۲,۸ | ۰۰۰ |
| ۶ | ثابت Constant | ۷۵,۴ | ۱۱ | - | ۷ | ۰۰۰ |
| ۷ | تداخل خانواده باکار Family-Work Interruption | ۰,۷۷ - | ۰,۳۲ | ۰,۲۲ - | ۲,۴ - | ۰,۰۰۲ |
| ۸ | تعهد هنجاری Normative Commitment | ۱,۶ | ۰,۵۳ | ۰,۲۴ | ۰,۳ | ۰,۰۰۴ |
| ۹ | تداخل خانواده باکار Family-Work Interruption | ۱,۱ - | ۰,۴ | ۰,۲۶ - | ۲,۸ - | ۰,۰۰۵ |

چنانکه نتایج ارائه‌شده در جدول‌های ۴ و ۵ نشان می‌دهد، از بین مؤلفه‌های تضاد کار خانواده، بعدتداخل نقش کاری با نقش خانوادگی در گام اول با توان تبیین واریانس ۱۳ درصد و از میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی هم تعهد هنجاری با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنی‌دار ۵ درصد در گام دوم و تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری نیز با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنی‌دار ۵ درصد در گام سوم، قادر به پیش‌بینی نمره کلی کیفیت زندگی کاری هستند. براین اساس، سؤال پژوهش حاضر به این شکل پاسخ داده می‌شود که در گام اول، تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی با ضریب بتای استاندارد ۰,۳۶-، در گام دوم تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی به همراه تعهد هنجاری با ضرایب بتای استاندارد ۰,۳۳-، ۰,۳۶- و در گام سوم نیز تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی به همراه تعهد هنجاری و تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری با ضرایب بتای استاندارد ۰,۲۳، ۰,۲۴ و ۰,۲۶-، ۰,۲۳، ۰ و ۲۴,۰ و ۲۲,۰- قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کلی هستند. بر اساس نتایج ارائه‌شده، معادله رگرسیون پیش‌بینی گام‌به‌گام در گام سوم برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کلی به شرح زیر است:

۴,۷۵+ (تداخل نقش کار با نقش خانوادگی) (۷۷,۰-) (تعهد هنجاری) ۶,۱+ (تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری) (۱,۱-) = کیفیت زندگی کاری کلی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها بدین معناست که هرچه کیفیت زندگی کاری کارکنان زن بالاتر باشد، تعهد سازمانی آنان هم بالاتر می‌رود. نتایج این پژوهش با بخش از یافته‌های قبلی بناب (۱۳۸۷)، جان سورد (۲۰۰۲)، چانگ و لی (۲۰۰۶)، هاولویچ (۱۹۹۹)، هانگ، تاک و بوجانگ (۲۰۱۰) و پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) همخوان است. این پژوهش‌ها نشان داده که کیفیت زندگی کاری کارکنان در تعهد سازمانی آنان مؤثر است و افزایش آن باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌شود. سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد، از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهد شد (ساعتچی، ۱۳۸۶).

از یافته‌های جالب توجه این پژوهش آن است که بین خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی با تعهد عاطفی همبستگی منفی به دست آمده که البته معنی‌دار نبود. این یافته با فرضیه پژوهشگر و نتایج تحقیقات پیشین از جمله مهداد و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. شاید بتوان دلیل این ناهماهنگی را به این مسئله نسبت داد که شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر را کارکنان زن تشکیل دادند که اکثراً دارای همسران شاغل بوده و بنابراین از لحاظ مالی چندان مشکلی نداشته‌اند. البته می‌توان این ایده را هم مطرح کرد که جنبه‌های غیرمادی شغل پلیسی (مثل روابط انسانی در محیط کار) بر وابستگی عاطفی به آن شغل تأثیر بیشتری دارند. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده به صورت جامع‌تری به تأثیر عوامل مادی و غیرمادی بر روی تعهد عاطفی کارکنان زن در نیروی پلیس پرداخته شود.

هدف دیگر پژوهش حاضر شناخت رابطه تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در نیروی پلیس بود. نتایج تحلیل نشان داد که خرده مقیاس‌های تعارض کار خانواده شامل «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری»، «خرده مقیاس اضافه‌بار نقش خانوادگی» و «اضافه‌بار نقش کاری» با بیشتر ابعاد کیفیت زندگی کاری، همبستگی منفی و معنی‌دار داشتند. تعارض کلی کار- خانواده با همه ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. تعارض کلی خانواده- کار نیز با همه ابعاد کیفیت زندگی کاری به جز محیط ایمن و بهداشتی، همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. کیفیت زندگی کاری کلی با همه مؤلفه‌های تعارض کار خانواده همبستگی منفی و معنی‌دار داشت. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹)، هیوا جنگ (۲۰۰۹)، نصیری پور و پور مطهری (۱۳۹۳) هماهنگ است. پژوهش‌های دیگر مثل احمد (۲۰۰۸) و ونسل، بریف و شور (۱۹۸۱) نیز از این نتایج حمایت می‌کنند. با توجه به تأیید رابطه معنی‌دار بین متغیرهای تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی کاری می‌توان گفت زمانی که کارکنان زن از کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردار باشند، زندگی خانوادگی آن‌ها در بیرون از محیط کار نیز بهبود می‌یابد و برعکس یک پلیس زن ناراضی نگرش منفی خود را به خانه می‌برد و در نهایت مزایای حاصل از بهبود کیفیت زندگی کاری نه تنها به نیروی پلیس بلکه به جامعه هم خواهد رسید.

نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» به همراه «تعهد هنجاری» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری» قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بودند. این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که هرچه فرد بتواند بین خانواده و کار توازن برقرار کند به گونه‌ای که انجام وظایف کاری و ایفای نقش‌ها و مسؤولیت‌های خانوادگی تداخل

نداشته باشند، آثار روانی و آرامش ناشی از توازن بین کار و خانواده بر شرایط شغلی‌اش نیز تأثیر مثبت می‌گذارد و در نتیجه فرد شاغل از کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تری بهره‌مند خواهد شد. تعهد هنجاری هم که نوعی نگرش و احساسات فرد در قبال ماندن در سازمان است، مقوله‌ای ذهنی است و می‌توان گفت که هرچه فرد نسبت به شغل پلیسی دارای نگرش و احساسات مثبت و خوشایندتری باشد از کیفیت زندگی کاری بالاتری نیز برخوردار خواهد بود. این یافته با اغلب پژوهش‌هایی که رابطه کیفیت زندگی کاری با نگرش‌های شغلی مثل علاقه شغلی، تعهد و رضایت شغلی را تأیید کرده‌اند، همسوست. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به هونگ و تاک و بوجانگ (۲۰۱۰)، داود (۲۰۱۰)، حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، بابا و جمال (۱۹۹۱) و فاتحی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره کرد. زمانی که تعارض کار-خانواده پدید می‌آید فشار ناشی از یک نقش بر کارکرد شخص در ایفای نقش دیگر اثر منفی می‌گذارد. تداخل نقش‌ها (مانند نقش کارمند، همسر یا والد) وقت و انرژی زیادی از فرد می‌گیرد و فرد شاغل را به سمت استرس، افسردگی، درماندگی، کاهش عزت‌نفس و افت بهره‌وری و کارآمدی می‌کشاند و کیفیت زندگی کاری و خانوادگی او را کاهش می‌دهد.

با توجه به نتایج این مطالعه، به منظور کاهش اثرات منفی تعارض کار-خانواده و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در نیروی پلیس، پیشنهاد می‌شود که در هدف‌گذاری برای ناجا علاوه بر اهداف مدیریتی و سازمانی و ارتقاء تعهد سازمانی افراد، به زندگی خانوادگی کارکنان زن در نیروی پلیس هم توجه ویژه‌ای شود. کارگاه‌های آموزشی حل تعارض کار-خانواده برگزار گردد و در دروس آموزشی هم مسائل مربوط به مدیریت خانواده و رابطه کار با خانواده مطرح شود. مسئولین می‌توانند با ایجاد شرایط کاری مناسب‌تر برای کارکنان زن مثل کاهش ساعات کاری، افزایش مرخصی زایمان و سرویس‌های رفت‌وآمد، موجب شوند که تعارض کار-خانواده کمتری را تجربه نمایند. همچنین با تأکید بر حمایت اعضای خانواده به‌ویژه همسر (مثل همکاری در امور منزل)، حمایت مادی و معنوی مدیران و سرپرستان، آموزش فرهنگ تعادل میان کار و خانواده و ایجاد توازن بین انتظارات کاری و نیازهای خانواده، اجرای برنامه آموزش‌های خانواده و مشاوره به کارکنان زن در نیروی پلیس می‌توان موجبات کاهش تعارض کار-خانواده را فراهم کرد و در نهایت کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان زن در نیروی پلیس را ارتقاء داد.

چنانچه کارکنان زن در نیروی پلیس از کیفیت زندگی کاری نامطلوبی برخوردار باشند، اولین تأثیرات نامطلوب آن بر وضعیت امنیت برجای می‌ماند. کیفیت زندگی کاری پایین کارکنان زن در نیروی پلیس می‌تواند بر چالش‌های فعلی ناجا مثل افت امنیت مؤثر باشد و موجب اتلاف سرمایه‌های انسانی و هدر رفتن بودجه کشور شود. پیشنهاد می‌شود که مسئولان و سیاست‌گذاران ناجا جهت افزایش تعهد سازمانی و کاهش رفتارهای کناره‌گیرانه نظیر تأخیر، ترک خدمت و غیبت، توجه ملموس‌تر و جدی‌تری نسبت به اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در نیروی پلیس داشته باشند.

استفاده از روش همبستگی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بوده است. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های بیشتری روی متغیرهای شغلی و سازمانی کارکنان زن در نیروی پلیس انجام شود و متغیرهای جمعیت‌شناختی هم در تحلیل‌ها لحاظ شوند. همچنین در پژوهش‌های آینده از طرح‌های ترکیبی (کیفی و کمی)، حجم نمونه بالاتر و روش‌های پیچیده‌تر آماری که امکان تحلیل عمیق‌تر و نتیجه‌گیری بهتر را فراهم می‌کنند، استفاده شود.

منابع

- بزاز جزایری، سیداحمد (۱۳۸۶). **تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری**، رساله دکترای رشته مدیریت آموزشی، منتشر نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- توانگر، امیر حسین (۱۳۹۰). تبیین تجارب پرستاران از تعارض کار-خانواده و ایفای حقوق کودکان: یک مطالعه کیفی. **دوماهنامه طلوع بهداشت یزد**، ۱۰(۳)، ۱۰۶-۱۲۶
- جمشیدی، عالیه (۱۳۷۹). **بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توان بخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر نشده، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران.
- حسام، مسلم؛ آسایش، حمید؛ روحی، قنبر؛ شریعتی، علیرضا؛ نصیری، حسین و شعوری بیگدلی، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری پرستاران و تمایل به ترک حرفه پرستاری، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال اول، دوره اول، شماره سوم، صص ۲۸-۳۶
- حسینی، محمدسلطان؛ نادریان، مسعود؛ همایی، رضا و موسوی، زهره (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان، **مجله مدیریت ورزشی**، ۲(۲)، ۱۸-۱۶۷
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). **خانواده، کار، جنسیت**، چاپ اول، تهران، روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۲). **سنجش تعارض نقش های شغلی و خانوادگی زنان شاغل**، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تربیت مدرس.
- رحیمی، رضا (۱۳۸۵). **بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، منتشر نشده، دانشگاه اصفهان.
- ساعتچی، محمد (۱۳۸۶). **روانشناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی سازمانی)**، تهران، نشر ویرایش، چاپ ششم.
- سلمانی، داوود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها، **مجله دانش مدیریت**، ۶۰، ۹۷-۷۳
- صلاحیان، افشین؛ کج‌باف، محمدباقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین و حسن‌زاده، مجید (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده، **دانشور رفتار، روانشناسی بالینی و شخصیت**، ۱۷(۴۳)، ۲۱-۳۰.
- قنبری‌بناب، هادی (۱۳۸۷). **رابطه متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی**. پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز تحقیقات راه‌آهن.
- مصطفوی‌راد، فرشته (۱۳۸۸). **بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران متوسطه نظری شیراز**، رساله دکترای مدیریت، منتشر نشده، دانشگاه خوارزمی تهران.
- مقیم، محمد (۱۳۸۵). **سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی**، چاپ چهارم، تهران: انتشارات ترمه.

مهداد، علی؛ مهدوی‌راد، ندا و گلپور، محسن (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، ۵(۲۰)، ۴۱-۵۳.

نصیری‌پور، امیراشکان و پورمطهری، مهرک (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با میزان تعارض کار- خانواده پرستاران، فصلنامه بیمارستان، ۱۳(۴)، ۵۱، ۱۴۵-۱۵۱.

نویدیان، علی؛ سامان، صابر؛ رضوانی‌امین، مهدی و قربانیان، تکتتم (۱۳۹۳)، همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله ارتقای سلامت، ۳(۲)، ۷-۱۵.

یاوری، یوسف؛ امیرتاش، علی‌محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۸۸)، مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی، نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۷(۱۲)، ۹۹-۱۰۹.

Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects on work-family conflict on job performance. *Journal of International Management Studies*, 3, 176-179.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey". *Sex Roles: a Journal of Research*.

Allen, P., & Meyer, J. (1999). A three components conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-88.

Baba, V., & Jamal, M. (1991) Routinisation of job context and job content as related to employees quality of working life: a study of psychiatric nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 379-386.

Bazaz Jazayeri, S. A. (2007). *Designing a model of investigating the Quality of Work Life*. (Unpublished doctoral dissertation). Shahid Beheshti University, Tehran [In Persian].

Chang, S. U., & Lee, M. (2006). Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment: An empirical study. *The Business Review, Cambridge*, 6 (1), 122-130.

Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. Faculty of Business Management in University of Technology, *International Journal of Business and Management*, 5(10).

Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction. *Research Journal of Sport Sciences*, 3(1), 15-22.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 250-227.

Ghanbaribonab, H. (2008). The relationship between the quality of work life variables and organizational commitment. (Unpublished master's thesis). *Railroad Researches Center* [In Persian].

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.

Havlovich, D. F. (1999). *An experiential Approach to organizational development*, (3rd ed.). Prentice – Hall international Editions.

Hessam, M., Asayesh, H., Ruhi, G., Shariati, A., Nasiri, H., & Shooribigdeli, A. (2012). Investigating the relationship between nurses' quality of life and their intention to leave their profession. *Journal of Nurse Management*, 3, 28-36 [In Persian].

Hong, K. S., TaK, W., & Bujang S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal of Technology*, 10, 1–15 [In Persian].

Hosseini, M., Naderian, M., Homaie, R., & Mousavi, Z. (2008). The relationship between quality of work life and organizational commitment among the employees of Isfahan general administration of physical education. *Journal of Sport Management*, 2, 167-182.

Hyun-Jung, C. (2009). An exploratory study on the effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference. *Korean Journal of Hospitality Administration*, 18, 203-219.

Jamshidi, A. (2000). *Investigating the work life quality of rehabilitation centers employees of Tehran province*. (Unpublished master's thesis). University of rehabilitation and welfare sciences, Tehran [In Persian].

Johnsrud, P. K. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave, *Journal of Sociological Studies*, 10, 136- 149

Jonson, D. W. (2011). *Professional culture fit and work-related quality of work life in academic departments: A phenomenographic approach*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota.

Mahdad, A., Mahdavi, N., & Golparvar, M. (2011). The relationship between dimensions of quality of work life and organizational commitment and its components. *Journal of New Findings in Psychology*, 20, 41-53.

Moghimi, M. (2006). *Organization and management, research approach*, fourth publication, Tehran, Termeh publication.

- Mostafivirad, F. (2009). *The relationship between organizational culture, Quality of Work Life and organizational commitment with high school principals' incompetency*. (Unpublished doctoral dissertation). Kharazmi University. Tehran [In Persian].
- Nasiripur, A., & Purmotahari, M. (2014). The relationship between quality of work life and work-family conflict in nurses. *Journal of Hospital*, 4, 145-151.
- Navidiyan, A., Saman, S., Rezvaniamin, M., & Ghorbanian, T. (2014). The correlation between quality of work life and job satisfaction in nurses. *Journal of Health Promotion*, 2, 7-15
- Pardakhtchi, M., Ahmadi, G., & Arezoomandi, F. (2009). *Investigating the relationship between quality of work life and job burnout among teachers and managers of Takestan*. (Unpublished master's thesis). Teacher training university of Shahid Rajaie, Tehran [In Persian].
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life. *Journal of Organizational Change Management*, 63, 129-138.
- Rahimi, R. (2006). Investigating work life quality of faculty members of Isfahan University. (Unpublished master's thesis). Isfahan University. Isfahan [In Persian].
- Rastgar Khaled, A. (2006). *Family, Work, Sex, (1st ed.)*. Tehran, Socio-cultural council of women.
- Rastgar Khaled, A. (2003). *Assessment of conflict between job and family roles among employed women*, Social Sciences College of Tarbiat Modares University.
- Saatchi, M. (2007). *Psychology of Productivity* (6th ed.). Tehran: Virayesh Publication.
- Salahian, A., Kajbaf, M., Nouri, A., Moulavi, H., & Hasanzadeh, M. (2010). Some of the organizational factors affecting work- family conflict. *Journal of Clinical Psychology and Personality*, 43(17), 21-30 [In Persian].
- Salmani, D. (2006). Quality of work life and its relationship with organizations function. *Journal of Science Management*, 60, 73-97 [In Persian].
- Tavangar, A. H. (2011). Nurses' Experience of work-family conflict and performance of children's rights: a qualitative study. *Journal of Yazd Health School, Tlooe Behdasht*, 10(3), 106-126 [In Persian].
- Vansell, M., Brief, A., & Schuler. R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71.
- Walton, R. F. (1973). *Quality of work life: what is it?* Sloan Management Review, fall.
- Yavari, Y., Amirtash, A., & Tondnevis, F. (2009). A comparison of work life quality and its subscales among faculty members of colleges and physical education groups of colleges in state universities, *Journal of Sport Sciences*, 12, 99-109 [In Persian]