[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]

[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

ارزیابی روایی و پایایی نسخه فارسی مقیاس تعارض کار– خانواده

غلامرضا رجبی[1*]، عنایت مکی[1]، خالد اصلانی[1]

۱. دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

نشریه پایش
سال نوزدهم، شماره چهارم، مرداد ـ شهریور ۱۳۹۹ صص ۴۴۴- ۴۳۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۴/۱۶
[نشر الکترونیک پیش از انتشار- ۵ مرداد ۹۹]

چکیده

مقدمه: تعارض کار- خانواده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی- اش ناهمخوانی احساس می‌کند. هدف پژوهش حاضر ارزیابی روایی و پایایی نسخه‌ی فارسی مقیاس تعارض کار-خانواده روی کارمندان دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بود.

مواد و روش کار: پژوهش حاضر روان‌سنجی از نوع روش شناختی بود. ۱۴۶ کارمند از دانشگاه شهید چمران اهواز و ۱۳۲ کارمند از دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز (جمعاً ۲۷۸ نفر) به روش نمونه گیری داوطلبانه و مبتنی بر هدف و بر اساس تعداد ماده‌های مقیاس انتخاب شدند و مقیاس تعارض کار- خانواده کارلسون که بر اساس نسخه‌ی فارسی از ترجمه- باز ترجمه وارون تهیه شده بود، تکمیل نمودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و نرم افزار SPSS-۲۱ تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفّه‌های اصلی (چرخش واریماکس) سه عامل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار مبتنی بر زمان، تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر فشار و تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر رفتار را شناسایی کرد. ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۶ و در عامل‌های اوّل تا سوم به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۸۸ بدست آمد. ضرایب هم‌بستگی بین هر یک از ماده‌های مقیاس و نمره‌ی کل مقیاس بین ۰/۴۰ تا ۰/۶۵ ($p < ۰/۰۰۱$) و ضرایب روایی واگرا این مقیاس با مقیاس‌های حمایت اجتماعی درک شده چند بُعدی ۰/۷۲ - و رضایت زناشویی ۰/۶۲ - ($p < ۰/۰۰۱$) معنادار بودند.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این ابزار پژوهش‌گران می‌توانند از آن در محیط‌های پژوهشی، خانوادگی، صنعتی و پرسنلی استفاده نمایند.

کلیدواژه: تعارض کار- خانواده، پایایی، روایی، کارمندان

کُد اخلاق: EE/980240302611/scu.ac.ir

* نویسنده پاسخگو: اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
E-mail: rajabireza@scu.ac.ir

مقدمه

تعارض کار- خانواده منبعی از استرس است که ممکن است افراد تجربه کنند. تعارض کار- خانواده به عنوان "شکلی از تعارض بین نقش تعریف شده است که فشارهای نقش از حیطه‌های کار و خانواده متقابلاً در بعضی از جنبه‌ها ناهمخوان هستند [۱]. پژوهش بر روی تعارض کار– خانواده نشان داده است که این تغییر بر تعدادی از پیامدها ازجمله پریشانی روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد [۳، ۲]. پژوهشگران تعارض کار- خانواده به روش‌های مختلفی اندازه‌گیری کرده‌اند. به‌طور سنتی، پژوهش‌گران تعارض کار- خانواده را به صورت تک‌بعدی اندازه‌گیری کرده‌اند؛ یعنی، وقتی کار با خانواده تداخل دارد، رخ می‌دهد [۱]. پژوهش‌گران تعارض دوگانه کار- خانواده با بررسی هر دو جهت مطالعه کردند. کار با خانواده تداخل می‌کند و خانواده با کار [۲،۴].

همچنین پژوهش‌گران کاربرگ‌های متفاوت تعارض کار- خانواده بررسی کرده‌اند [۶، ۵]، همسو با تعریف کرین هاوس و بیوتل، سه شکل از تعارض کار-خانواده در ادبیات پژوهشی شناسایی کردند: الف) تعارض مبتنی بر زمان، ب) تعارض مبتنی بر فشار و ج) تعارض مبتنی بر رفتار. تعارض مبتنی بر زمان هنگامی رخ می‌دهد که زمان صرف شده برای یک نقش موجب دشواری در انجام سایر نقش‌های فرد شود؛ تعارض مبتنی بر فشار زمانی رخ می‌دهد که نشانه‌های فرسودگی ناشی از انجام یک نقش موجب دشواری در انجام سایر نقش‌های فرد شود؛ و تعارض مبتنی بر رفتار زمانی رخ می‌دهد که الگوهای معین مرتبط با رفتار یک نقش با رفتارهای مورد انتظار نقش دیگر ناسازگار باشند [۱]. در سال ۱۹۹۱، گاتک، سرلی و سلپا بیان کردند که هر یک از این سه شکل از تعارض کار- خانواده دو جهت دارند: الف) تعارض حاصل از تداخل کار با خانواده [WIF] و ب) تعارض حاصل از تداخل خانواده با کار [FIW]. دو جهتی بودن تعارض به این معنا است که فشارهای مرتبط با نقش‌ها می‌توانند به‌طور هم‌زمان از دو جهت رخ دهند، برای مثال، اضافه بار تقاضاهای نقش کار [مانند ساعات کار طولانی، برنامه‌کاری انعطاف-ناپذیر و غیره] می‌تواند موجب اختلال در تقاضاهای خانواده شود. به همین ترتیب، اضافه بار تقاضاهای نقش خانواده [مانند مراقبت از فرزندان، مراقبت و انجام کارخانه و غیره] می‌تواند موجب تداخل در کار شود. وقتی این سه کاربرگ و دو جهت ترکیبی شوند. شش بعد از تعارض کار- خانواده به دست می‌آید: ۱) تداخل کار- خانواده مبتنی بر زمان، ۲) تداخل خانواده-کار مبتنی بر زمان، ۳) تداخل خانواده-کار مبتنی بر فشار، ۴) تداخل خانواده – کار مبتنی بر فشار، ۵) تداخل کار- خانواده مبتنی بر رفتار و ۶) تداخل خانواده-کار مبتنی بر رفتار. پژوهش‌گران تنوع گسترده‌ای از مقیاس‌ها را برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده استفاده می‌کنند [۷]. نت مایر و همکاران یک شاخص دَه ماده‌ای را تدوین و اعتباریابی کردند که ماده‌ها شامل هر دو جهت تعارض کار- خانواده [تداخل کار-خانواده و تداخل خانواده-کار] بودند. آن‌ها سه شکل از تعارض کار-خانواده را بررسی نکرده‌اند [۵]. مقیاس دیگر شامل ماده‌هایی از هر یک از سه شکل تعارض کار- خانواده بود [۶]. در یک فرا-تحلیل از تعارض کار-خانواده کوسیک و ازیک معتقدند که تفاوت‌ها در نتایج پژوهش اغلب به دلیل تفاوت در شاخص‌ها است [۸].

پژوهش‌گران تمایز ماده‌ها را با جهت بین WIF و FIW در مقیاس‌های خود در کمتر از نیمی از ۲۵ مطالعه بررسی کردند، خصوصاً، هفده مقیاس از بیست و پنج مقیاس نوعی از تمایز از طریق شکل یا جهت [مثلاً، زمان، فشار و رفتار] در اندازه‌گیری تعارض کار-خانواده را ایجاد کردند. به علاوه، فقط یکی از مقیاس‌های بررسی‌شده توسط کرین هاوس و بیوتل معرفی گردید، که تعارض مبتنی بر رفتار به مقیاس اضافه نمود [۱]. در نهایت، از همه‌ی مقیاس‌های بررسی‌شده، هیچ‌کدام ماده‌هایی که همه‌ی شش بعد از تعارض کار-خانواده را شامل شود، بررسی نکردند.

کارلسون، کاکمار و ویلیامز ضرایب پایایی آلفای کرونباخ شش خرده مقیاس تعارض کار- خانواده در سه جهت[مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار و مبتنی بر رفتار] از ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ [۹]؛ واتای، نیشیکیدو و موراشیما از ۰/۸۰ تا ۰/۹۲ [۱۰]؛ بروک، آلن و اسپکتور از ۰/۷۹ تا ۰/۹۰ [۱۱]؛ لیم، موریس و مک‌میلان از ۰/۸۹ تا ۰/۹۴ [۱۲]؛ تمنت، کورونکا و پفیفر از ۰/۸۳ تا ۰/۹۱ [۱۳]؛ محمدی، پورکیانی و بهشتی فر ۰/۸۶ [۱۴]؛ پیرحیاطی، نیسی و نعامی ۰/۸۷ [۱۵]؛ و هاشمی شیخ شبان، ارشدی و بذرافکن برای عوامل تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار از ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ [۱۶] گزارش داده‌اند. مطالعات واتای و همکاران، بروک و همکاران، لیم و همکاران، تمنت و همکاران، کارلسون و همکاران و هاشمی شیخ شبان و همکاران همگی حاکی از تأیید الگوی شش عاملی و روایی هم‌گرا و واگرا این مقیاس هستند [۱۶].

حفظ و برقراری رضایتمندی محیط خانواده و رضایت شغلی در محیط‌های شغلی و سازمانی برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

دارای اهمّیّت است. برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری، کاهش رضایت شغلی کارکنان، غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهای منفی، مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری، همسری به‌گونه‌ای ناکارآمد، کاهش رضایت زناشویی، بهداشت روانی را بیشتر می‌کند. امروزه تحقیقات بسیاری درباره‌ی تأثیر این دو حوزه از زندگی بر یکدیگر صورت گرفته است، و با توجه به اینکه این تعارض‌ها مانع از رشد افراد در خانواده‌ها و سازمان‌ها می‌شود این ابزار می‌تواند تمام جهات و ابعاد تعارض کار-خانواده و خانواده-کار را پوشش دهد و در این زمینه می‌تواند راهگشای متخصصان خانواده و مشاوران سازمانی و شغلی در سطح جامعه باشد. بنابراین مطالعه‌ی حاضر به دنبال بررسی ارزیابی روایی (تحلیل عامل اکتشافی) و پایایی نسخه‌ی فارسی مقیاس تعارض کار- خانواده در دو نمونه از کارکنان بود.

مواد و روش کار

مطالعه‌ی حاضر روان‌سنجی و از نوع مطالعات روش‌شناسی بود. ۲۳۷ نفر از ۷۶۴ کارکنان سازمان مرکزی و دانشکده‌های مختلف دانشگاه شهید چمران اهواز و ۲۰۲ نفر از ۵۱۲ کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بر اساس ملاک‌های ورود: ۱) داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی، ۲) متأهل بودن، ۳) داشتن حداقل یک فرزند، ۴) سابقه‌ی خدمت چهار سال به بالا، ۵) تمایل به شرکت در مطالعه و) نداشتن مشکلات عاطفی و خلقی و براساس دیدگاه کلاین و تعداد ماده‌های مقیاس با استفاده از کاربرگ نمونه‌گیری کوکران برای جامعه‌ی اوّل ۱۴۶ نفر و برای جامعه‌ی دوم ۱۳۲ نفر [جمعاً ۲۷۸ نفر] به روش نمونه‌گیری داوطلبانه و مبتنی بر هدف و با اطلاع از این‌که این پژوهش برای چیست و باید به چه چیزهایی پاسخ بدهند با رضایت کامل و شفاهی انتخاب شدند. بعد از هماهنگی‌های لازم و صدور مجوز توسط مدیریت‌های محترم امور اداری دو دانشگاه اجازه‌ی مطالعه و پیگیری اسامی صادر گردید. کارمندانی که با معیارهای ورود ذکرشده شناسایی‌شده بودند پس از ارائه‌ی توضیحات لازم، شرکت‌کننده‌هایی که مایل به همکاری بودند وارد مطالعه گردیدند. قبل از ارائه‌ی پرسش‌نامه‌ها به شرکت‌کننده‌ها در مورد هدف پژوهش و کاربرد آن در این گروه خاص، اطّلاعات لازم به صورت فردی ارائه گردید. همچنین به آن‌ها گوشزد شد که آزادانه و با اختیار و رضایت کامل می‌توانند در این پژوهش شرکت کنند. در مورد شیوه‌ی پاسخ‌دهی به هر یک از ابزارها نیز اطّلاعاتی به آن‌ها ارائه و به آن‌ها اطلاع داده می‌شد که اطّلاعات شخصی و پرسش‌نامه‌ای آن‌ها محرمانه خواهند بود و داده‌ها به صورت جمعی تحلیل خواهند شد. برای رعایت موازین اخلاقی، پس از اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان، پرسش‌نامه‌ها بدون نام و نام خانوادگی تکمیل شدند تا محرمانه بودن اطّلاعات تأمین گردد.

ابزار جمع آوری داده ها مقیاس تعارض کار-خانواده کارلسون بود. این مقیاس در سال ۲۰۰۰ توسط کارلسون و همکاران برای به دست آوردن یک مقیاس جامع، در مورد تمامی اَبعاد تعارض کار-خانواده تهیه شده و در سه پژوهش مختلف در نهایت یک مقیاس هجده ماده‌ای تدوین گردید. ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج گزینه‌ای [۱ = کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = نه موافقم و نه مخالفم، ۴ = موافقم و ۵ = کاملاً موافقم] مرتب شده است، که نمره‌ی بالاتر نشان‌دهنده‌ی تعارض کار-خانواده‌ی شرکت‌کننده‌ها است. این ابزار دارای شش عامل و هر عامل شامل سه ماده است، که سه ماده‌ی اوّل، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان [یعنی، مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد]، سه ماده‌ی دوم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان [یعنی، مدت زمانی که صرف انجام فعّالیّت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای شغل می‌کاهد]، سه ماده‌ی سوم، تعارض کار-خانواده‌ی مبتنی بر فشار [یعنی، میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعّالیّت‌های خانوادگی می‌کاهد]، سه ماده‌ی چهارم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار [یعنی، میزان انرژی که صرف انجام فعّالیّت‌های خانوادگی می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد]، سه ماده‌ی پنجم، تعارض کار- خانواده‌ی مبتنی بر رفتار [یعنی، تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی] و سه ماده‌ی ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار [یعنی، تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری] را می‌سنجند. برای مثال ماده‌ی هشت «اغلب اوقات وقتی‌که از سر کار به خانه برمی‌گردم، به لحاظ هیجانی آن‌قدر بی‌رمق هستم که این بی‌حالی مرا از مشارکت در امور خانواده بازمی‌دارد» جهت اندازه‌گیری تداخل کار در خانواده مبتنی بر فشار، ماده پنج «آن مدت زمانی را که در کنار خانواده‌ی خود سپری می‌کنم، اغلب اوقات باعث می‌شود که نتوانم زمان لازم را به فعالیت‌هایی اختصاص

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

دهم که برای مسیر پیشرفت شغلی (کار راهه) من مفید هستند» جهت اندازه‌گیری تداخل خانواده در کار بر مبنای زمان و ماده‌ی پانزده «آن رفتارهایی که در محل کار انجام آن‌ها من را فردی مؤثری در شغل می‌سازد، در خانه به من کمکی نمی‌کند که همسر یا والد بهتری باشم» جهت اندازه‌گیری تداخل کار در خانواده بر مبنای رفتار مورد استفاده قرار می‌گیرند [۹]. برای به دست آوردن نسخه‌ی فارسی از ترجمه- باز ترجمه وارون استفاده شد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های زیر انجام گردید: ۱) هم-بستگی تک‌تک ماده‌ها با نمره کل [ضریب کمتر از ۰/۳۰ و بالاتر از ۰/۸۰]، ۲) تحلیل عامل اکتشافی با روش چرخش واریماکس برای شناسایی اَبعاد زیربنایی مقیاس تعارض کار- خانواده. ۳) هم‌سانی درونی مقیاس از طریق ضرایب پایایی آلفای کرونباخ [برای فعّالیّت‌های پژوهشی ۰/۸۰ و بالاتر و برای کارهای تشخیصی ۰/۹۰ و بالاتر] برآورد شد. و ۴) برای بررسی ضرایب روایی واگرا تعارض کار-خانواده از مقیاس‌های چندبُعدی حمایت اجتماعی تصوری [۱۷] و رضایت زناشویی [۱۸] استفاده گردید، که تحلیل آماری آن‌ها با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون انجام شدند.

یافته‌ها

بیشتر شرکت‌کننده‌ها در این پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی و دارای ۱ و ۲ فرزند بودند. سایر اطّلاعات جمعّیت‌شناختی شرکت‌کننده‌ها در جدول ۲ درج شده است.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، از میان ماده‌های مقیاس تعارض کار- خانواده، به ترتیب ماده‌های ۱ «کار من، مرا از فعالیت‌های خانوادگی بیشتر از آنچه خودم می‌خواهم دور نگه می-دارد» (۳/۱۰) و ۹ «گاهی اوقات وقتی به خانه می‌آیم به دلیل فشار کاری در محل کار، بیش‌ازحد استرس دارم و نمی‌توانم از کارهایی که انجام می‌دهم لذت ببرم» (۲/۹۳) بالاترین میانگین‌ها و ماده‌های ۱۱ «از آنجا که اغلب تحت فشار مسؤولیت‌های خانوادگی هستم، به سختی می‌توانم بر کارم تمرکز داشته باشم» (۲/۴۱) و ۱۲ (۲/۳۴) کمترین میانگین‌ها را در میان ماده‌های مقیاس دارند. همچنین میانگین و انحراف معیار کل مقیاس (۱۸ ماده) به ترتیب ۴۸/۳۵ و ۱۰/۷۵ و هم‌بستگی تک‌تک ماده‌ها با نمره‌ی کل مقیاس دامنه‌ای از ۰/۴۰ تا ۰/۶۵ ($p < ۰/۰۰۱$) به‌دست‌آمد.

تحلیل عاملی مقیاس تعارض کار- خانواده در آغاز با استفاده از روش تحلیل مؤلفّه‌های اصلی و سپس برای تعیین عوامل زیربنایی آزمون از چرخش واریماکس که یک روش چرخش متعامد است، انجام گردید. درواقع، این روش به شیوه‌ای است که عوامل زیربنایی را به صورت مستقل نشان می‌دهد [۱۹]. شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر- میر- اُلکین و آزمون کرویت بارتلت به ترتیب ۰/۸۷ و ۲۳۰۳/۶۸ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد و نشان می‌دهد که مفروضه‌های آماری نرمال بودن چندمتغیری رعایت شده و اندازه‌ی نمونه برای تحلیل عاملی کافی با بارهای عاملی ۰/۴۰ به بالا مناسب است، و بین ماده‌ها هم‌بستگی درونی وجود ندارد و ماتریس هم-بستگی یک ماتریس اتحاد است. تحلیل عاملی اوّلیه با مقادیر ویژه بالاتر از ۱ و بار عاملی ۰/۴۰ به بالا ۳ عامل را شناسایی نمود.

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، تحلیل عامل اکتشافی مقیاس تعارض کار– خانواده با استفاده از چرخش متعامد به روش واریماکس و بر اساس مقادیر ویژه بالاتر از یک و آزمون اسکری (صخره، نمودار ۱) سه عامل به دست آمد، که روی‌هم ۶۰/۱۳ درصد واریانس ماده‌های مقیاس را تبیین می‌کند. عامل اوّل با عنوان «تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر رفتار» ۲۹/۸۷درصد واریانس و با بارهای عاملی ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ (ماده‌های ۱۳ تا ۱۸)، این عامل بر اساس ماده‌ها به دو مؤلفّه‌ی تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار (ماده‌های ۱۳ تا ۱۵) و تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (ماده‌های ۱۶ تا ۱۸) تفکیک می‌شوند؛ عامل دوم با عنوان «تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر زمان» ۱۸/۰۱درصد واریانس و بارهای عاملی ۰/۶۴ تا ۰/۸۲ (ماده‌های ۱ تا ۶) است، این عامل بر اساس ماده‌ها به دو مؤلفّه‌ی تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان (ماده‌های ۱ تا ۳) و تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (ماده‌های ۴ تا ۶) تفکیک می‌شوند و عامل سوم با عنوان «تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر فشار» ۱۲/۲۶درصد واریانس و بارهای عاملی ۰/۶۸ تا ۰/۷۸ (ماده‌های ۷ تا ۱۲) است؛ این عامل بر اساس ماده‌ها به دو مؤلفّه‌ی تعارض کار- خانواده مبتنی بر فشار (ماده‌های ۱ تا ۳) و تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار (ماده‌های ۴ تا ۶) تفکیک می-شوند. ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس تعارض کار- خانواده ۰/۸۶، و در عامل‌های اوّل ۰/۸۵، دوم ۰/۸۴ و عامل سوم ۰/۸۸ به‌دست‌آمده است.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

جدول ۱: آبعاد تعارض کار- خانواده

	تداخل خانواده با کار	تداخل کار با خانواده
زمان	تداخل خانواده با کار مبتنی بر زبان	تداخل کار با خانواده مبتنی بر زبان
فشار	تداخل خانواده با کار مبتنی بر فشار	تداخل کار با خانواده مبتنی بر فشار
رفتار	تداخل خانواده با کار مبتنی بر رفتار	تداخل کار با خانواده مبتنی بر رفتار

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیتی گروه نمونه

		میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
سن		۳۹/۴۸	۷/۰۷	۲۵	۵۸
مدت ازدواج		۱۳/۲۴	۷/۲۳	۴	۳۷
مدت استخدام		۱۴/۲۴	۷/۱۵	۳	۳۳
			فراوانی	درصد فراوانی	
دانشگاه شهید چمران اهواز	مرد		۶۳	٪۴۳/۲	
	زن		۸۳	٪۵۶/۸	
	جمع		۱۴۶	٪۱۰۰	
دانشگاه جندی‌شاپور اهواز	مرد		۵۸	٪۴۳/۹	
	زن		۸۴	٪۵۶/۱	
	جمع		۱۳۲	٪۱۰۰	
میزان تحصیلات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز	کارشناسی		۱۰۱	٪۷۶/۵	
	کارشناسی ارشد		۲۹	٪۲۲	
	دکتری		۲	٪۱/۵	
	جمع		۱۳۲	٪۱۰۰	
میزان تحصیلات کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز	کارشناسی		۱۰۷	٪۷۳/۳	
	کارشناسی ارشد		۳۶	٪۲۴/۷	
	دکتری		۳	٪۲/۱	
	جمع		۱۴۶	٪۱۰۰	
تعداد فرزندان کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز	۱		۶۸	٪۴۶/۶	
	۲		۵۷	٪۳۹	
	۳		۱۷	٪۱۱/۶	
	۴		۴	٪۴	
	جمع		۱۴۶	٪۱۰۰	
تعداد فرزندان کارکنان دانشگاه جندی‌شاپور اهواز	۱		۵۶	٪۴۲/۴	
	۲		۶۱	٪۴۶/۲	
	۳		۱۴	٪۱۰/۶	
	۵		۱	٪۰/۸	
	جمع		۱۳۲	٪۱۰۰	

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و ضرایب هم‌بستگی بین ماده‌ها و نمره‌ی کل مقیاس تعارض کار-خانواده (n = ۲۷۸)

ماده‌ها	میانگین	انحراف معیار	r_{tt}	ماده‌ها	میانگین	انحراف معیار	r_{tt}
۱	۳/۱۰	۱/۱۱	۰/۵۸*	۱۰	۲/۶۹	۱/۱۳	۰/۴۹*
۲	۲/۸۶	۱/۰۱	۰/۶۵*	۱۱	۲/۴۱	۱/۱۱	۰/۴۸*
۳	۲/۸۹	۱/۰۵	۰/۶۱*	۱۲	۲/۳۴	۱/۱۱	۰/۴۷*
۴	۲/۴۲	۰/۹۶	۰/۵۷*	۱۳	۲/۷۸	۱/۲۲	۰/۵۳*
۵	۲/۴۷	۱/۰۳	۰/۴۰*	۱۴	۲/۵۴	۱/۱۲	۰/۵۸*
۶	۲/۵۱	۱/۰۳	۰/۵۱*	۱۵	۲/۶۶	۱/۱۲	۰/۵۹*
۷	۲/۷۳	۱/۱۸	۰/۶۴*	۱۶	۲/۸۲	۱/۱۸	۰/۴۹*
۸	۲/۶۵	۱/۱۵	۰/۵۴*	۱۷	۲/۷۳	۱/۲۱	۰/۵۱*
۹	۲/۹۳	۱/۱۶	۰/۵۸*	۱۸	۲/۸۱	۰/۹۶	۰/۵۲*

میانگین کل ۴۸/۳۵؛ انحراف معیار کل ۱۰/۷۵

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

جدول ۴: بارهای عاملی اکتشافی مقیاس تعارض کار– خانواده

	مادهها	عامل اوّل	عاملها عامل دوم	عامل سوم
۱	کار من، مرا از فعالیّت‌های خانوادگی بیشتر از آنچه خودم می‌خواهم دور نگه می‌دارد.	۰/۰۸۱	**۰/۷۲**	۰/۲۱
۲	زمانی که من باید به کارم اختصاص دهم مرا از شرکت مساوی در مسؤولیت‌ها و فعالیّت‌های خانوادگی دور نگه می‌دارد.	۰/۱۵	**۰/۸۲**	۰/۱۷
۳	من مجبورم فعالیّت‌های خانوادگی را به دلیل مقدار زمانی که باید صرف مسؤولیت‌های کاری نمایم از دست بدهم.	۰/۱۵	**۰/۷۸**	۰/۱۴
۴	مدت زمانی که صرف مسؤولیت‌های خانوادگی می‌کنم اغلب با مسؤولیت‌های کاری‌ام تداخل دارد.	۰/۲۴	**۰/۷۱**	۰/۰۵
۵	مدت زمانی که با خانواده‌ام می‌گذرانم اغلب باعث می‌شود زمان را صرف فعالیّت‌های کاری که می‌تواند برای شغلم مفید باشد، نکنم.	-۰/۰۸	**۰/۷۲**	۰/۰۲
۶	من مجبورم فعالیّت‌های کاری‌ام را به دلیل مقدار زمانی که باید صرف مسؤولیت‌های خانوادگی نمایم از دست بدهم.	۰/۰۱	**۰/۶۴**	۰/۲۱
۷	وقتی از محل کار به خانه برمی‌گردم اغلب بیش‌ازحد برای شرکت در فعالیّت‌ها و مسؤولیت‌های خانوادگی آشفته هستم.	۰/۲۰	۰/۲۷	**۰/۶۷**
۸	من اغلب وقتی‌که از محل کار به خانه برمی‌گردم آن‌قدر از نظر عاطفی تخلیه هستم که باعث می‌شود نتوانم به خانواده‌ام کمک نمایم.	۰/۰۸	۰/۰۷	**۰/۷۸**
۹	گاهی اوقات وقتی به خانه می‌آیم به دلیل فشار کاری در محل کار، بیش‌ازحد استرس دارم و نمی‌توانم از کارهایی که انجام می‌دهم لذت ببرم.	۰/۱۶	۰/۱۱	**۰/۷۴**
۱۰	به دلیل استرس‌ها در خانه، ذهن من اغلب با مسائل خانوادگی در محل کار مشغول است.	-۰/۰۷	۰/۰۸	**۰/۷۵**
۱۱	از آنجا که اغلب تحت فشار مسؤولیت‌های خانوادگی هستم، به سختی می‌توانم بر کارم تمرکز داشته باشم.	-۰/۰۶	۰/۱۶	**۰/۷۱**
۱۲	تنش و اضطراب ناشی از زندگی خانوادگی، اغلب توانایی‌ام را برای انجام کارم (شغلم) تضعیف می‌کند.	-۰/۰۴	۰/۱۱	**۰/۷۲**
۱۳	رفتارهای حل مشکلی که من در محل کارم استفاده می‌کنم در حل مشکلات در خانه مؤثر نیستند.	**۰/۷۵**	۰/۱۹	-۰/۰۵
۱۴	رفتارهایی که برای من در محل کار لازم و مؤثر هستند در خانه معکوس خواهد بود.	**۰/۸۲**	۰/۰۹	۰/۰۸
۱۵	رفتارهایی که من در محل کار انجام می‌دهم و مرا در محل کار مؤثر نشان می‌دهد به من کمکی نمی‌کند که والد یا همسر بهتری باشم.	**۰/۷۹**	۰/۰۹	۰/۱۲
۱۶	رفتارهایی که در خانه برای من مؤثر می‌باشند به نظر نمی‌رسد در محل کار مؤثر باشند.	**۰/۷۷**	۰/۰۷	۰/۰۲
۱۷	رفتاری که برای من در خانه مؤثر و لازم است در محل کار ممکن است نتیجه معکوس داشته باشد.	**۰/۸۰**	-۰/۰۳	۰/۰۸
۱۸	رفتارهای حل مشکل که برای من در خانه مؤثر هستند به نظر نمی‌رسد در محل کار مفید باشند.	**۰/۷۶**	۰/۰۷	۰/۰۶

بحث و نتیجه‌گیری

تغییر شرایط جمعّیتی نیروی کار مثل تأهل، تولد فرزندان، اشتغال هر دو همسر باهم و مسائلی از این قبیل باعث تبدیل شدن تعارض کار– خانواده به یک مشکل رایج در میان کارکنان سازمان‌ها و خانواده‌ها شده است [۲۰]. به طوری که نتایج برخی از تحقیقات مثل سیمون، کامرلینگ و هوسل هورن؛ و ابی، کوسپر، لوک وود، بوردکس و برینل نشان داده‌اند کارمندانی که موفق به کسب مسئولیت‌های بالا شده‌اند، ساعت‌های بیشتری را به کار مشغول هستند و از نتایج این وضعیت ایجاد تعارض بیشتر بین کار و خانواده در این افراد و به دنبال آن ایجاد نارضایتی شغلی و نیز عدم رضایت خانوادگی خواهد بود [۲۲، ۲۱]. با توجه به تأثیر این تعارض بر سلامت افراد و خانواده‌های آن‌ها، پژوهش حاضر باهدف بررسی ارزیابی روایی و پایایی مقیاس تعارض کار-خانواده در میان کارکنان دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود. نتایج نشان داد که مقیاس تعارض کار- خانواده از سه عامل تشکیل‌شده است که در یک سطح دوم هر عامل شامل دو مؤلّفه است. سطح اوّل از سه عامل تعارض مبتنی بر رفتار، تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر فشار تشکیل یافته است. سطح دوم، امّا عامل‌ها را در دو جهت تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده-کار مورد ارزیابی قرار داده است. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی کارلسون و همکاران که مقیاس تعارض کار- خانواده را طراحی کردند و سه عامل و دو سطح را برای این مقیاس گزارش کردند [۹]، و لیم و همکاران که همگی به ساختار عاملی مشابهی رسیدند، همسو است. در سطح اوّل، تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می‌دهد که الگوهای معین مرتبط با رفتار یک نقش [خانواده یا کار] با رفتارهای مورد انتظار نقش دیگر [کار یا خانواده] تداخل داشته باشند. به‌عنوان‌مثال، رفتارهای یک نقش مانند جدی بودن در محل کار، می‌تواند با انتظارهای رفتاری نقش فرد در خانه که نیازمند به مهربان بودن است، در تضاد است. تعارض مبتنی بر زمان هنگامی رخ می‌دهد که زمان اختصاص‌یافته به یک نقش [خانواده یا کار]، پرداختن به نقش دیگر [کار یا خانواده] را با دشواری مواجه سازد. برای مثال، پدری که باید در دو نوبت صبح و عصر در دانشگاه مشغول به کار باشد، زمان کمی برای سپری کردن با همسر و/یا فرزندان خود دارد. تعارض مبتنی بر فشار به این امر اشاره دارد که فشارهایی که از یک‌طرف [خانواده یا کار] به فرد وارد می‌شود، مشارکت در طرف دیگر [کار یا خانواده] را با مشکل روبه‌رو می‌کند.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

به‌عنوان‌مثال، کارمندی که در بخش آموزش دانشگاه مشغول به فعّالیّت است در فصل ورود دانش‌جویان جدید به دانشگاه با سیل عظیمی از فشار کاری مواجه می‌شود که می‌تواند موجب خستگی و فرسودگی او شود و درنتیجه نقش او را در خانه کم رنگ‌تر کند [۱۲]. در سطح دوم، این تعارض‌ها در دو جهت تداخل کار بر خانواده و تداخل خانواده بر کار رخ می‌دهند؛ یعنی، هر یک از تعارض‌های مبتنی بر زمان، فشار و رفتار مرتبط با نقش کار مانند ساعات کار طولانی، برنامه‌ی کاری انعطاف‌ناپذیر و غیره می‌توانند موجب اخلال در وظایف و کارکردهای فرد در خانواده شوند که در این صورت تعارض کار- خانواده نامیده می‌شود. به‌عنوان‌مثال، مقدار زمانی که یک کارمند باید در محل کار خود صرف کند، از مقدار زمان آزاد او در خانه می‌کاهد. در مقابل، تعارض‌ها و مشکلاتی که بر حسب زمان، فشار و رفتار در خانواده به وجود می‌آیند، مانند مراقبت از فرزندان، فعالیت‌های سرگرمی و تفریحی با خانواده، انجام امور خانه و غیره، می‌توانند موجب تداخل در وظایف و انتظارها از نقش کاری فرد شوند که تعارض خانواده-کار نامیده می‌شود. به‌عنوان‌مثال، مادری که در حین مشغول بودن به کار باید از فرزند کوچک یا بیمار خود نیز مراقبت کند و به امور منزل نیز بپردازد، ممکن است در ایفای وظایف شغلی خود دچار مشکلاتی شود. آنچه که در تعیین جهت این تعارض حائز اهمّیّت است، منشأ سرریزی است که از یک نقش وارد نقش دیگر و تداخل با آن می‌شود.

کارلسون و همکاران در پژوهش خود، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار- خانواده را با چهار الگو مختلف اما مرتبط مورد بررسی قرار دادند. در الگوی اوّل، هر شش عامل به صورت مجزا مورد سنجش قرار گرفتند. در الگوی دوم، یک ساختار سه عاملی مبنی بر تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، فشار و رفتار بدون در نظر گرفتن جهت آزمون شد. در الگوی سوم، ساختار دو عاملی تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده-کار بدون در نظر گرفتن اَبعاد زمان، فشار و رفتار بررسی شد. درنهایت، یک الگوی تک عاملی که تعارض کار- خانواده را به صورت کلی اندازه‌گیری می‌کرد، مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج آن‌ها نشان داد که الگوی شش عاملی دارای بهترین شاخص‌های برازش است [۹].

نانلی و برنشتاین، حداقل مقدار ۰/۶۰ برای آلفای کرونباخ به عنوان قابل‌قبول در نظر گرفته‌اند [۲۳]. ضرایب آلفای کرونباخ عامل‌های سه‌گانه‌ی تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار از مقدار ۰/۶۰ فراتر رفته و بالاتر از ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ۰/۸۶ بود. همچنین، ضرایب هم‌بستگی بین ماده‌ها و نمره‌ی کل مقیاس تعارض کار- خانواده بین ۰/۴۰ و ۰/۶۵ بود، بیانگر هم‌سانی درونی این مقیاس است. یافته‌های ضرایب پایایی به‌دست‌آمده با نتایج یافته‌های کارلسون و همکاران؛ واتای و همکاران؛ لیم و همکاران؛ بروک و همکاران؛ تمنت و همکاران؛ پیرحیاطی و همکاران؛ و هاشمی شیخ شبانی و همکاران همسو است [۱۶، ۱۵]. به‌طورکلی، ضرایب هم-سانی درونی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر، با پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه هماهنگ هستند.

همان‌گونه که مشاهده گردید، ضرایب هم‌بستگی بین عامل‌های تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر زمان، فشار و رفتار با نمره‌ی کل مقیاس معنادار بودند. این نشان‌دهنده‌ی این است که عامل‌ها همسو با محتوای و ماهیت مقیاس هستند و کلیت آن‌ها سازه‌ی مشابهی را مورد سنجش قرار می‌دهند. این نتیجه با یافته-های کارلسون و همکاران که نشان دادند تعارض، ابهام و اشتغال نقش به تعارض مبتنی بر فشار مرتبط بودند، ابهام و اشتغال به تعارض مبتنی بر رفتار مرتبط هستند و اشتغال به تعارض مبتنی بر زمان مربوط است [۹]؛ و بروک و همکاران که نشان دادند بین خرده مقیاس‌های شش‌گانه‌ی این مقیاس با پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی اسپکتور در سال ۱۹۸۵رابطه وجود دارد [۱۱]، همسو است.

روایی واگرای مقیاس تعارض کار-خانواده به دو روش مورد ارزیابی قرار گرفت. در روش اوّل، هم‌بستگی بین هر سه عامل اندازه‌گیری شد، و هم‌بستگی بین عامل‌ها در سطح ضعیفی بودند که تأییدکننده‌ی روایی سازه‌ی واگرای مقیاس فوق‌الذکر است. در روش دوم، هم‌بستگی بین نمره‌ی کل مقیاس با نمره‌ی کل مقیاس‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده و رضایت زناشویی اندازه‌گیری شد. ضرایب هم‌بستگی بین نمره‌ی کل مقیاس تعارض کار- خانواده، عامل‌های تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر زمان و تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر فشار و تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر رفتار با خرده مقیاس‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده و مقیاس رضایت زناشویی به صورت منفی معنادار بودند که نشان‌دهنده‌ی این است که سازه‌ی تعارض کار- خانواده با دو سازه‌ی دیگر مغایرت دارد. این نتایج با یافته‌های واتای و همکاران؛ بروک و همکاران؛ لیم و همکاران؛ تمنت و همکاران؛ کارلسون و همکاران؛ و هاشمی شیخ شبان و همکاران [۱۶] همسو است.

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

در مجموع، پژوهش حاضر که با هدف بررسی ارزیابی پایایی و روایی مقیاس تعارض کار- خانواده صورت گرفت، نشان داد که کلیه‌ی یافته‌های به‌دست‌آمده تأیید کننده‌ی نتایج دیگر پژوهش‌های انجام‌شده است. همچنین به لحاظ کاربردی، مقیاس تعارض کار- خانواده ابزاری مناسب و مورد تأیید برای اندازه‌گیری تعارض‌هایی است که از تداخل بین دو نقش کاری و خانوادگی فرد رخ می‌دهند، است. نتایج روایی‌های سازه واگرای عامل‌های این مقیاس به خوبی نشان دادند که قادر به تشخیص نوع تعارض بین نقشی هستند که فرد تجربه می‌کند. این مقیاس، با توانایی تشخیص نوع تعارض که مبتنی بر فشار، زمان یا رفتار است، و همچنین جهت بروز آن؛ یعنی، آیا تعارضی که فرد تجربه می‌کند نتیجه‌ی سرریزهای وظایف خانه است که با انتظارها و وظایف نقشی او در محل کار تداخل دارد یا تعارض‌های ناشی از محیط کاری است که وارد محیط خانه می‌شود، و دقت بالای آن در تعریف این سازه، نسبت به سایر ابزارهای موجود دارای برتری است.

جامعه‌ی مورد بررسی در این پژوهش، صرفاً به کارمندان دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز محدود بودند، با توجه به محیط دانشگاهی، تعمیم نتایج به سایر جامعه‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس تعارض کار- خانواده در نمونه‌های گسترده‌تر و متنوع‌تر نیز مورد ارزیابی قرار گیرد تا نتایج جامع‌تری به‌دست آید. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، از سازه‌های بیشتری که گمان می‌رود جزو پیشایندها و پس‌آیندهای تعارض کار-خانواده باشند، برای تعیین جامعیت و فراگیری این مقیاس استفاده شود.

سهم نویسندگان

غلامرضا رجبی: طرح ایده، جستجوی اطّلاعات، ترجمه‌ی منابع استخراج شده، تحلیل داده‌ها و نوشتن گزارش مقاله
عنایت مکی: پرسش‌گری و ورود داده‌ها
خالد اصلانی: خواندن و غلط گیری مقاله

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مدیران امور اداری دانشگاه‌های شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و کلیه کارکنان که باحوصله امکان اجرای این پژوهش را در مدت چهار ماه پیگیری مداوم به ما دادند کمال تشکر را داریم.

[بنا به اظهار نویسنده‌ی مسؤول مقاله، حمایت مالی از پژوهش و تعارض منابع وجود نداشته است]

منابع

1.Greenhaus JH, Beutell, NJ. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review 1985; 10: 76-88

2.Frone MR, Rusell M, Cooper ML. Relation of work-family conflict health outcomes: A four-year longituditional study of employed parents. Journal of Occupational and Organizational Psychology 1992; 70, 325-335

3.Frone MR, Russell M, Cooper ML. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? Journal of Organizational Behavior 1992; 13: 723-729

4.Higgins CA, Duxbury LE, Irving RH. Work-family conflict in the dual-career family. Organizational Behavior and Human Decision Processes 1992; 51: 51–75

5.Duxbury LE, Higgins CA, Mills S. After-hours telecommuting and work-family conflict: a comparative analysis. Information Systems Research 1992; 3: 173-190

6.Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology 1996; 81: 400-410

7.Stephens GK, Sommers SM.Work-family conflict job attitudes, and workplace social support: Investigations of measurement and moderation. Presented at the meeting of Academy of Management. Atlanta, Georgia. 1993.
https://www.researchgate.net/publication/276182217

8.Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanation for work-family conflict. Journal of Applied Psychology 1991; 76: 561-568

9.Kossek EE, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and job-life satisfaction relationship: A review and directions of organizational behavior human resources research. Journal of Applied Psychology 1998; 83: 139-149

10. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work–family conflict. Journal of Vocational Behavior 2000; 56: 249-276

11. Watai I, Nishikido N, Murashima S. Development of a Japanese version of the work-family conflict scale (WFCS), and examination of its validity and

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

reliability. Sangyo Eiseigaku Zasshi 2006: 48: 71-81
12. Bruck CS, Allen TD, Spector PA. The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. Journal of Vocational Behavior, 2002; 60: 336–353
13. Lim DH, Morris, LM, McMillan H. Construct validation of a Korean version of the work-family conflict scale. Work-Family Conflict in Korea 2011; 36: 519-543
14. Tement S, Korunka C, Pfifer A. Toward the assessment of the work−family interface: Validation of the Slovenian versions of work−family conflict and work−family enrichment scales. Psihološka obzorja / Horizons of Psychology 2011; 19: 53-74
15. Mohammadi M, Porkiani M, Beheshtifar, M. The study of the relation between work-family conflict with organizational commitment among the staffs of Tejarat bank branches of Kerman. Applied Mathematics in Engineering. Management and Technology 2014; 2: 88-99
16. Pirhyati S, Nisea AK, Naiami, AZ. Relationship between work-family and family-work with job enthusiasm and desire to remain in jobs at the employees of a petrochemical company in Mahshahr. Journal of Social Psychology 2012; 7: 114-95 [Persian]
17. Hashemi Sheikh Shabani, SI, Arshadi N, Bazrafkan. Structural analysis of work-family conflict with job satisfaction and mental health. Quarterly Journal of Counseling and Psychotherapy 2011; 1: 349-365 [Persian]
18. Rajabi Gh, Hashemi Sheikh Shabani SE. Feasibility study of Persian version of multidimensional perceived Social Support Scale among employees of Khuzestan Water and Power Organization. Journal of Behavioral Sciences 2011; 5: 357-364 [Persian]
19. Rajabi Gh. Factor structure of the Marital Satisfaction Scale in married staffs Shahid Chamran University of Ahvaz 2008; 15: 351-358 [Persian]
20. Byrne BM. Structure equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ. 2001; p. 81.
21. Shockley KM, Allen TD. When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. Journal of Vocational Behavior 2007; 71: 93-479
22. Simon M Kummerling A, Hosselhorn HM. Work home conflict in the European nursing profession. Journal of Occupational Environmental Health 2004; 10: 384-391
23. Eby LT, Cosper, WJ, Lockwood A, Bordeaux Brinle A. (2003). Monograph work & family research in IO/ content analysis & review of the literature (1980-2002). Journal of Vocational Behavior 2003; 66: 124-197
24. Nunnally J, Bernstein L. Psychometric Theory. 1st Edition, McGraw-Hill Higher, INC: New York, 1994

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1399.19.4.10.4]
[DOI: 10.29252/payesh.19.4.435]

ABSTRACT

Reliability and validity of the Persian version of Work-Family Conflict Scale

Gholamreza Rajabi [1*], Enayat Makki [1], Khald Aslani [1]

1. Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Payesh 2020; 19 (4): 435 – 444
Accepted for publication: 6 July 2020
[EPub a head of print-26 July 2020]

Objective (s): The work-family conflict is a form of conflict that a person feels inconsistency between the demands of his or her role and the demands of the family role. The aim of the current research was to translate and assess reliability and validity of the Persian version of Work-Family Conflict Scale.
Methods: Forward-backward procedure was applied to translate the Carlson's Work-Family Conflict Scale from eglish into Persian. 146 participants from Shahid Chamran University and 132 participants from Jondi Shapour Medical Sciences University of Ahvaz (278 in total) were selected and completed the questionnaire. The data were analyzed using the exploratory factor analysis.
Results: The results obtained from exploratory factor analysis using principal components (varimax rotation) identified three factors: work-family and family-work conflict based on time, work-family and family-work conflict based on strain, and work-family and family-work conflict based on behavior. The Cronbach's α coefficients for the entire scale and the factors obtained 0.86, 0.85, 0.84, and 0.88, respectively. The correlation coefficients between each item and the entire scale ranged from 0.40 to 0.65 ($p < 0.001$) and the divergent validity coefficients of the scale with the Multidimensional Perceived Social Support and the Marital Satisfaction Scales were negatively significant - 0.72 and - 0.62, respectively.
Conclusion: The findings suggest that the Persian Work-Family Conflict Scale is valid and can be used in future studies.

Key Words: Family-Work Conflict, Work-Family Conflict, Reliability, Validity, Staff

[*] Corresponding author: Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
E-mail: rajabireza@scu.ac.ir