

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۸/۲۲

تاریخ تصویب مقاله: ۹۶/۳/۲۷

بررسی پایایی و روایی مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل در دانشجویان

دکتر غلامرضا رجیبی*، ندا طرف سیاح طرف زاده**، منوچهر تقی پور***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی روایی و پایایی مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل در میان دانشجویان شاغل و متأهل دانشگاه‌های شهر اهواز بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه دانشجویان زن شاغل و متأهل دانشگاه‌های شهید چمران و آزاد اسلامی شهر اهواز بود که از میان آنها ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری داوطلب شده و با توجه به ملاک‌های ورود و خروج انتخاب شدند و به مقیاس‌های تعارض کار- خانواده- تحصیل (اولسون) و تعارض کار- خانواده- تحصیل (زو و سونگ) پاسخ دادند. داده‌ها با روش‌های آماری ضریب پایایی آلفای کرونباخ و ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۱ تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که ضرایب پایایی آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۹۶ و برای عامل‌های ۱۲ گانه از ۰/۸۳ تا ۰/۹۶ و ضرایب روایی همگرا بین عامل‌های ۱۲ گانه این مقیاس و مقیاس کار- خانواده- تحصیل (زو و سونگ) در سطح آماری $p < 0/001$ معنادار بود؛ بنابراین، از مقیاس

rajabireza@scu.ac.ir

* استاد گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز

** دانش آموخته کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شهید چمران اهواز

*** عضو هیات علمی گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز

تعارض کار- خانواده- تحصیل می‌توان به‌عنوان یک ابزار پایا و روا در محیط‌های پژوهشی و مشاوره‌ای استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: تعارض، کار- خانواده- تحصیل، پایایی، روایی.

مقدمه

در اواخر قرن ۲۰ میلادی در سراسر جهان، الگوی «دو نان‌آوری» در خانواده شروع و به‌عنوان الگوی خانوادگی غالب جایگزین الگوی سنتی شد؛ در نتیجه تغییرات زیادی در الگوهای خانوادگی آشکار شد (براک، آلن و اسپکتور^۱، ۲۰۰۲). در قرن ۲۱ میلادی، یادگیری مهارت‌ها و کسب دانش بیشتر برای بهبود زندگی افراد در محیط رقابتی- اقتصادی کنونی بسیار حائز اهمیت شد (کیربی، بیور، مارتینز و گومز^۲، ۲۰۰۴). در این میان، زنان نیز با دنبال کردن تحصیلات دانشگاهی، علاوه بر نقش‌های کار و خانه، نقش تحصیلی را هم برعهده گرفتند و خانواده، کار و تحصیل تبدیل به سه مسئله مهم شدند که نیازمند صرف زمان و انرژی زیادی در افراد می‌شوند. از سوی دیگر، زنان شاغل دارای مسئولیت‌های خانوادگی سریع‌ترین گروه در حال رشد هستند و با این حال به‌علت تقاضاهای متضاد و فشار کاری مداوم در مقابل عوامل فشارزا، آسیب‌پذیرند (هیرش و راپکین^۳، ۱۹۸۶)؛ در نتیجه، این فشارها (والد، دانشجو و شاغل بودن همزمان) می‌تواند منجر به ناهماهنگی در ایفای هر یک از نقش‌ها شود. ناهماهنگی در ایفای نقش‌ها نیز به نوبه خود منجر به مشکلات و پیامدهایی می‌شود (هنسی^۴، ۲۰۰۷). متخصصان و پژوهشگران به‌دلیل اهمیت تعارض‌های بین‌نقشی در زندگی افراد و اثرات منفی که در ابعاد گوناگون زندگی بر جای می‌گذارند، ابزارهایی در جهت اندازه‌گیری و سنجش آنها تدوین کرده‌اند.

^۱. Bruck, Allen, & Spector

^۲. Kirby, Biever, Martinez, & Gomez

^۳. Hirsch & Rapkin

^۴. Hennesy

یکی از محدود ابزارهایی که در جهت اندازه‌گیری این تعارض بین نقشی ساخته شده است، مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل اولسون^۱ (۲۰۱۴) است. این مقیاس با دو مدل مختلف به سنجش تعارض بین کار- خانواده- تحصیل می‌پردازد. در مدل اول سه نوع تعارض شناسایی شدند که از دو جهت قابل اندازه‌گیری است: ۱- تعارض کار- تحصیل مبتنی بر فشار^۲ (WSC-)؛ ۲- تعارض تحصیل- کار مبتنی بر فشار^۳ (SWC-strain)؛ ۳- تعارض خانواده- تحصیل مبتنی بر فشار^۴ (FSC-strain)؛ ۴- تعارض تحصیل- خانواده مبتنی بر فشار^۵ (SFC-)؛ ۵- تعارض کار- تحصیل مبتنی بر زمان^۶ (WSC-time)؛ ۶- تعارض تحصیل- کار مبتنی بر زمان^۷ (SWC-time)؛ ۷- تعارض خانواده- تحصیل مبتنی بر زمان^۸ (FSC-time)؛ ۸- تعارض تحصیل- خانواده مبتنی بر زمان^۹ (SFC-time)؛ ۹- تعارض کار- تحصیل مبتنی بر رفتار^{۱۰} (WSC-behavior)؛ ۱۰- تعارض تحصیل- کار مبتنی بر رفتار^{۱۱} (SWC-behavior)؛ ۱۱- تعارض خانواده- تحصیل مبتنی بر رفتار^{۱۲} (FSC-behavior)؛ ۱۲- تعارض تحصیل- خانواده مبتنی بر رفتار^{۱۳} (SFC-behavior). تعارض مبتنی بر زمان هنگامی رخ می‌دهد که زمان صرف‌شده 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

1. Olson's work-family-school conflict scale
2. strain based work-school conflict
3. strain based school-work conflict
4. strain based family-school conflict
5. strain based school-family conflict
6. time based work-school conflict
7. time based school-work conflict
8. time based family-school conflict
9. time based school-family conflict
10. behavior based work-school conflict
11. behavior based school-work conflict
12. behavior based family-school conflict
13. behavior based school-family conflict

الگوهای معین مرتبط با رفتار یک نقش با رفتارهای مورد انتظار نقش دیگر ناسازگار باشند (گرین‌هاوس و بیوتل^۱، ۱۹۸۵). دو جهتی بودن تعارض به این معناست که فشارهای مرتبط با نقش‌ها می‌توانند به‌طور همزمان از دو جهت رخ دهند؛ برای مثال، اضافه‌بار تقاضاهای نقش کار (مانند ساعات کار طولانی، برنامه‌کافی انعطاف‌ناپذیر و غیره) می‌تواند موجب اختلال در تقاضاهای خانواده شود. به همین ترتیب، اضافه‌بار تقاضاهای نقش خانواده (مانند مراقبت از فرزندان، مراقبت و انجام کار خانه و غیره) می‌تواند موجب تداخل در کار شود. در مدل دوم که یک مدل سطح بالاتر تعارض کار-خانواده-تحصیل است، هر کدام از این ۱۲ عامل در ۴ عامل سطح بالاتر گنجانده شده‌اند: ۱- تعارض کار-تحصیل؛ ۲- تعارض تحصیل-کار؛ ۳- تعارض خانواده-تحصیل؛ ۴- تعارض تحصیل-خانواده (اُلسون، ۲۰۱۴).

با توجه به اینکه اکثر مقیاس‌های موجود در زمینه تعارض‌های بین‌نقشی، تعارض‌های بین کار-تحصیل (باتلر^۲، ۲۰۰۷؛ مارکل و فرون^۳، ۱۹۹۸؛ ویرتز^۴، ۱۹۸۸)، خانواده-تحصیل (بیگز و بروف^۵، ۲۰۰۵) یا کار-خانواده (هسلام، فیلس، موراوسکا، سندرز و فلچر^۶، ۲۰۱۵) را اندازه‌گیری می‌کنند و یا چون مقیاس‌ها شامل سه بُعد کار، خانواده و تحصیل با هم به‌صورت بدون جهت هستند (هامر، گریگزبی و وودز^۷، ۱۹۹۸)؛ مقیاس تعارض کار-خانواده-تحصیل اُلسون به‌دلیل اندازه‌گیری همزمان این موقعیت و در هر دو جهت، از اهمیت خاصی برخوردار است. به‌ویژه، کوتاه بودن نسبی این مقیاس و تشکیل شدن دو سطح از عامل‌ها به‌صورت ۱۲‌گانه و ۴‌گانه از جمله مزیت‌های این مقیاس است.

1. Greenhaus & Beutell

2. Butler

3. Markel & Frone

4. Wirtz

5. Biggs & Brough

6. Haslam, Filus, Morawska, Sanders, & Fletcher

7. Hammer, Grigsby, & Woods

ضرایب پایایی و روایی این مقیاس در مطالعات مختلف به صورت مناسب گزارش شده است. اولسون (۲۰۱۴) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های این ابزار را از ۰/۸۶ تا ۰/۹۵؛ زو و سونگ^۱ (۲۰۱۳) ۰/۸۴ و برای خرده‌مقیاس‌های آن ۰/۷۰ تا ۰/۸۳؛ جیانکولا، گراویچ و بورچرت^۲ (۲۰۰۹) برای مقیاس تعارض تحصیل- خانواده ۰/۸۱ و تعارض تحصیل- کار ۰/۸۳ و هوم^۳ (۱۹۹۵، ۱۹۹۸) برای مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل بدون جهت را ۰/۸۰ گزارش کردند. همچنین، ضرایب روایی همگرایی این مقیاس با عامل‌های مقیاس تعارض کار، خانواده و تحصیل (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و عامل‌های مقیاس تعارض کار- تحصیل و خانواده- تحصیل (کیربی و همکاران، ۲۰۰۴) از ۰/۴۹ تا ۰/۳۵ متغیر است (اولسون، ۲۰۱۴). اولسون (۲۰۱۴) ضرایب روایی همگرایی این مقیاس با عامل‌های مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل (کارلسون، کچمر و ویلیامز^۴، ۲۰۰۰) و عامل‌های مقیاس تعارض کار- تحصیل و خانواده- تحصیل (کیربی و همکاران، ۲۰۰۴) را از ۰/۴۹ تا ۰/۳۵؛ زو و سونگ (۲۰۱۳) ضرایب همبستگی مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل، خرده‌مقیاس‌های تعارض کار- تحصیل با خانواده، خانواده- تحصیل با کار و خانواده- کار با تحصیل را با مقیاس ۲۰ ماده‌ای افسردگی مرکز مطالعات همه‌گیرشناسی^۵ به ترتیب ۰/۳۶، ۰/۱۹، ۰/۳۷ و ۰/۳۰ و هوم (۱۹۹۵، ۱۹۹۸) یک همبستگی مثبت و معنادار بین تقاضاهای کار، خانواده و تحصیل با تعارض کار، خانواده و تحصیل گزارش کردند.

با توجه به فقدان یک مقیاس مناسب در کشور ما که تعارض همزمان بین نقش کار، خانواده و تحصیل را اندازه‌گیری کند و همچنین برتری این مقیاس که قادر به ترکیب هر دو مدل اندازه‌گیری تعارض نسبت به مقیاس‌های مشابه در سایر حوزه‌هاست؛ نیاز به وجود چنین ابزاری

1. Xu & Song

2. Giancola, Grawitch, & Borchert

3. Home

4. Carlson, Kacmar, & Williams

5. 20-item center for epidemiological studies depression scale

در جامعه ایرانی احساس می‌شود؛ بنابراین، هدف از این مطالعه پاسخ دادن به دو سؤال زیر است: ۱- آیا مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل از پایایی مناسب برخوردار است؟ ۲- آیا مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل از روایی همگرای مناسب برخوردار است؟

روش

این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان زن شاغل و متأهل دانشگاه‌های شهید چمران و آزاد اسلامی واحد اهواز بود که از میان آنها ۲۰۰ دانشجو (۱۰۵ نفر (۵۲/۵٪) از دانشگاه شهید چمران اهواز و ۹۵ نفر (۴۷/۵٪) از دانشگاه آزاد اسلامی) با استفاده از روش نمونه‌گیری داوطلب و براساس ملاک‌های ورود مدت ازدواج بین ۱ تا ۱۰ سال، نداشتن مشکلات خانوادگی و زناشویی، داشتن شغل ثابت و تمایل به شرکت در پژوهش انتخاب شدند. مجوزهای لازم برای انجام پژوهش در دانشگاه از مراجع ذی‌صلاح دو دانشگاه گرفته شد. بعد از مراجعه به آموزش هر دانشکده و تهیه فهرست دانشجویان زن متأهل و شاغل، به هر یک از آنها مراجعه کرده و مقیاس‌های تعارض کار- خانواده- تحصیل به آنها ارائه شد. همچنین، مسائل اخلاقی (توضیح هدف پژوهش برای شرکت‌کنندگان، دادن زمان کافی به هر شرکت‌کننده برای تکمیل پرسشنامه، توضیح‌های اضافه در مورد سؤال‌های مقیاس‌ها در صورت نیاز، اجازه خروج از مطالعه و اطمینان از بی‌نام بودن مقیاس‌ها) رعایت شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

۱- مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل. این مقیاس توسط کریستین اولسون در سال ۲۰۱۴ برای سنجش تعارض بین کار- خانواده- تحصیل ساخته شده و شامل ۳۶ ماده و ۱۲ عامل است. این ابزار تعارض میان کار- خانواده، کار- تحصیل، خانواده- تحصیل در دو جهت (برای مثال: کار- تحصیل، تحصیل- کار) ارزیابی می‌کند. ماده‌های این مقیاس براساس یک طیف لیکرت ۷ رتبه‌ای (کاملاً مخالف = ۱؛ مخالف = ۲؛ تا حدودی مخالف = ۳؛ نظری ندارم = ۴؛ تا

حدودی موافق = ۵؛ موافق = ۶ و کاملاً موافق = ۷) مرتب شده است که نمره‌های بالاتر نشان‌دهنده تعارض بیشتر بین کار- خانواده- تحصیل است. در ابتدا، نسخه کامل مقیاس‌ها از طریق مکاتبه با نویسندگان اصلی به دست آمد و سپس از زبان انگلیسی به فارسی برگردانده شد و مورد بازبینی قرار گرفت و سپس ترجمه معکوس^۱ شد و دوباره با متن اصلی مطابقت داده شد. چون شباهت هر دو نسخه اصلی و ترجمه معکوس شده بسیار زیاد بود؛ نسخه ترجمه شده مورد استفاده قرار گرفت.

۲- مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل: این مقیاس توسط زو و سونگ (۲۰۱۳) برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده- تحصیل طراحی شد و شامل ۱۰ ماده و ۳ خرده‌مقیاس (تعارض کار- تحصیل با خانواده، خانواده- تحصیل با کار و کار- خانواده با تحصیل) است که ماده‌های آن براساس یک طیف لیکرت ۵ رتبه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱؛ مخالفم = ۲؛ نظری ندارم = ۳؛ موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری می‌شوند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی سؤال اول پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و برای بررسی سؤال دوم پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل زو و سونگ (۲۰۱۳) و بسته آماری برای علوم اجتماعی^۲ (SPSS-۲۱) استفاده شد.

^۱ . back translation

^۲ . Statistical Package for Social Sciences

یافته‌ها

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

میانگین (انحراف معیار) سن ۳۳/۹۷ (۷/۰۱)	تحصیلات همسران فراوانی (درصد)
مدت ازدواج ۱۰/۱۳ و ۶/۹۷	دیپلم ۴۸ (۲۴٪)
بومی ۱۵۳ نفر (۷۶/۵٪)	فوق دیپلم ۲۲ (۱۱٪)
غیربومی ۴۵ نفر (۲۲/۵٪)	کارشناسی ۷۴ (۳۷٪)
عدم مشخصات ۲ نفر (۱٪)	کارشناسی ارشد ۴۸ (۲۴٪)
	دکتری ۸ (۴٪)
ازدواج سنتی ۱۲۰ زوج (۶۰٪)	تحصیلات زنان فراوانی (درصد)
ازدواج آزاد ۳۵ زوج (۱۷/۵٪)	فوق دیپلم ۱ (۰/۵٪)
ازدواج ترکیبی ۴۳ زوج (۲۱/۵٪)	کارشناسی ۸۱ (۴۰/۵٪)
۲ زوج (۱٪) ازدواج خود را مشخص نکرده‌اند	کارشناسی ارشد ۱۰۶ (۵۳٪)
	دکتری ۱۲ (۶٪)

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین ماده‌ها و نمره کلّ مقیاس تعارض

کار- خانواده-تحصیل

ماده‌ها	میانگین (انحراف معیار)	r_{tt}	ماده‌ها	میانگین (انحراف معیار)	r_{tt}
۱	۳/۸۳ (۱/۸۷)	۰/۶۲*	۱۹	۳/۴۱ (۱/۸۵)	۰/۷۱*
۲	۳/۹۲ (۱/۸۶)	۰/۶۶*	۲۰	۳/۶۹ (۱/۹۸)	۰/۷۰*
۳	۳/۸۷ (۱/۸۲)	۰/۶۲*	۲۱	۳/۴۰ (۱/۸۳)	۰/۶۹*

۰/۶۳*	(۱/۸۰) ۳/۵۸	۲۲	۰/۶۱*	(۱/۸۸) ۴/۱۳	۴
۰/۶۹*	۱/۷۸ ۳/۸۱	۲۳	۰/۶۱*	(۱/۸۳) ۴/۱۱	۵
۰/۶۶*	(۱/۸۳) ۴/۰۲	۲۴	۰/۵۹*	(۱/۷۷) ۴/۵۴	۶
۰/۶۱*	(۱/۶۸) ۳/۶۳	۲۵	۰/۵۳*	(۱/۷۵) ۳/۲۴	۷
۰/۵۷*	(۱/۶۵) ۳/۸۴	۲۶	۰/۵۱*	(۱/۶۸) ۳/۱۸	۸
۰/۷۲*	(۱/۶۰) ۳/۳۷	۲۷	۰/۵۸*	(۱/۸۳) ۳/۲۹	۹
۰/۶۸*	(۱/۸۴) ۳/۹۵	۲۸	۰/۶۶*	(۱/۷۶) ۳/۳۴	۱۰
۰/۷۲*	(۱/۸۹) ۳/۷۲	۲۹	۰/۶۴*	(۱/۸۴) ۳/۷۳	۱۱
۰/۶۹*	(۱/۸۵) ۳/۷۵	۳۰	۰/۶۹*	(۱/۸۹) ۳/۳۴	۱۲
۰/۶۸*	(۱/۷۶) ۴/۲۰	۳۱	۰/۵۹*	(۱/۷۹) ۳/۹۱	۱۳
۰/۶۲*	(۱/۷۹) ۴/۲۲	۳۲	۰/۶۹*	(۱/۸۳) ۳/۹۱	۱۴
۰/۶۸*	(۱/۸۵) ۴/۰۹	۳۳	۰/۶۷*	(۱/۸۷) ۳/۷۸	۱۵
۰/۵۴*	(۱/۶۰) ۳/۵۲	۳۴	۰/۶۴*	(۱/۷۲) ۲/۹۸	۱۶
۰/۵۸*	(۱/۶۷) ۳/۶۸	۳۵	۰/۶۲*	(۱/۶۷) ۲/۹۴	۱۷
۰/۵۴*	(۱/۶۲) ۲/۹۹	۳۶	۰/۵۸*	(۱/۷۲) ۲/۸۹	۱۸
(۴۱/۱۴) ۱۳۱/۳۵					جمع

* ($p < 0/01$)

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، شرکت‌کننده‌ها بالاترین میانگین‌ها را در ماده‌های ۶ و ۳۲ و کمترین را در ماده‌های ۱۸ و ۱۷ کسب نموده‌اند. به‌علاوه، همبستگی تک‌تک ماده‌ها با نمره کل مقیاس همگی در سطح آماری $p < 0/01$ معنا دارند.

جدول ۳. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ عامل‌های ۱۲ گانه و ۴ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل

میانگین انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ	شاخص‌ها	۳ و ۳
(۴۱/۱۴) ۱۳۱/۳۵	۰/۹۶	کل مقیاس	
(۴/۸۱) ۱۱/۶۲	۰/۹۳	کار- تحصیل (مبتنی بر فشار)	
(۴/۸۱) ۱۲/۷۷	۰/۸۵	کار- تحصیل (مبتنی بر زمان)	

کار- تحصیل (مبتنی بر رفتار)	۰/۸۶	۹/۷۱ (۴/۶۶)	
تحصیل- کار (مبتنی بر فشار)	۰/۸۴	۱۰/۴۱ (۴/۷۹)	
تحصیل- کار (مبتنی بر زمان)	۰/۸۳	۱۱/۶۰ (۴/۷۵)	
تحصیل- کار (مبتنی بر رفتار)	۰/۹۱	۸/۸۰ (۴/۷۰)	
کار- خانواده (مبتنی بر فشار)	۰/۹۱	۱۰/۴۹ (۵/۲۵)	
کار- خانواده (مبتنی بر زمان)	۰/۸۴	۱۱/۴۰ (۴/۷۲)	
کار- خانواده (مبتنی بر رفتار)	۰/۸۸	۱۰/۴۷ (۴/۴۴)	
خانواده- کار (مبتنی بر فشار)	۰/۹۰	۱۱/۴۲ (۵/۱۲)	۰
خانواده- کار (مبتنی بر زمان)	۰/۹۱	۱۲/۵۰ (۵/۰۱)	۱
خانواده- کار (مبتنی بر رفتار)	۰/۸۴	۱۰/۱۹ (۴/۲۷)	۲
تعارض کار- تحصیل	۰/۸۸	۳۴/۱۰ (۱۱/۸۴)	۳
تعارض تحصیل- کار	۰/۸۹	۳۰/۸۰ (۱۱/۷۴)	۴
تعارض خانواده- تحصیل	۰/۹۱	۳۲/۳۵ (۱۲/۱۹)	۵
تعارض تحصیل- خانواده	۰/۹۱	۳۴/۱۱ (۱۲/۱۲)	۶

همان‌طور که در جدول ۳ می‌توان مشاهده کرد، ضرایب پایایی آلفای کرونباخ کلّ مقیاس ۰/۹۶ و در کلیهٔ عامل‌های ۱۲ گانه و ۴ گانه بالاتر از مقدار ۰/۸۰ بود. همچنین، بالاترین ضرایب در عامل کار- تحصیل (مبتنی بر فشار) و کمترین در عامل تحصیل- کار (مبتنی بر زمان) به‌دست آمده‌اند. این ضرایب همگی نشان‌دهندهٔ این هستند که ماده‌های مقیاس تعارض کار-

خانواده- تحصیل از همسانی رضایت بخش و مناسبی در جامعه برخوردارند. این یافته‌ها به سؤال اول پژوهش پاسخ دادند.

جدول ۴. ضرایب روایی همگرایی عامل‌های ۱۲ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل اولسون با مقیاس

تعارض کار- خانواده- تحصیل زو و سونگ

عاملها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸	عامل ۹	عامل ۱۰	عامل ۱۱	عامل ۱۲
تعارض کار- خانواده- تحصیل	۰/۵۴	۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۶۴	۰/۶۳	۰/۴۴	۰/۶۰	۰/۶۵	۰/۵۴	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۵۵

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین مقیاس کار- خانواده- تحصیل زو و سونگ (۲۰۱۳) و عامل‌های ۱۲ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل (اولسون، ۲۰۱۴) همبستگی معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۰۱$)، که بالاترین همبستگی مربوط به عامل تعارض خانواده- کار و کمترین مربوط به عامل تعارض کار- تحصیل (مبتنی بر رفتار) است. همچنین، بین تعارض‌های ۴ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل با مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل زو و سونگ همبستگی معنادار نیز مشاهده می‌شود ($p < ۰/۰۰۱$). این یافته‌ها به سؤال دوم تحقیق پاسخ دادند.

جدول ۵. ضرایب روایی همگرا و واگرایی عامل‌های ۴ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل

عاملها	تعارض تحصیل- کار	تعارض خانواده- تحصیل	تعارض تحصیل- خانواده
تعارض کار- تحصیل	۰/۷۲	۰/۵۸	۰/۵۲
تعارض تحصیل- کار	-	۰/۶۹	۰/۶۴
تعارض خانواده- تحصیل	-	-	۰/۷۳
تعارض تحصیل- خانواده	-	-	-

همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، بین خرده‌مقیاس‌های تعارض کار- تحصیل و تحصیل- کار و بین تعارض خانواده- تحصیل و تحصیل- خانواده روایی همگرا و بین

خرده‌مقیاس‌های تعارض کار- تحصیل و خانواده- تحصیل، بین تعارض کار- تحصیل و تحصیل- خانواده، بین تعارض تحصیل- کار و خانواده- تحصیل و بین تعارض تحصیل- کار و تحصیل- خانواده روایی واگرا وجود دارد ($p < 0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیتی که تعارض‌های بین‌نقشی در عملکرد زنان دارای نقش‌های کاری، خانوادگی و تحصیلی دارد؛ این پژوهش با هدف تعیین بررسی پایایی و روایی مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل انجام شد. در پاسخ به سؤال اول پژوهش، نتایج نشان داد که این مقیاس، برای محیط‌های پژوهشی از پایایی رضایت‌بخشی برخوردار است (جدول ۳). ضرایب پایایی آلفای کرونباخ کل مقیاس و در کلیه‌های ۱۲ گانه مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل همگی برای محیط‌های پژوهشی و مشاوره‌ای مناسب هستند و همگی نشان‌دهنده این هستند که ماده‌های این مقیاس از همسانی و همگونی مناسبی در جامعه دانشجویی برخوردارند. این نتایج با پژوهش‌های اولسون (۲۰۱۴) برای خرده‌مقیاس‌های تعارض‌های کار- تحصیل، تحصیل- کار، خانواده- تحصیل، تحصیل- خانواده مبتنی بر فشار، زمان و رفتار؛ جیانگولا و همکاران (۲۰۰۹) برای مقیاس تعارض تحصیل- خانواده و تعارض تحصیل- کار؛ راتل و همکاران (۲۰۰۵) برای مقیاس تعارض تحصیل- فراغت؛ مارکل و فرون (۱۹۹۸) برای مقیاس تعارض کار- تحصیل بدون جهت و هوم (۱۹۹۵، ۱۹۹۸) برای مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل بدون جهت همسو است و ضرایب پایایی نزدیکی را نشان می‌دهند که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است. به عبارت دیگر، این نتایج حاکی از دقت بالا و خطای تصادفی پایین به دلایل عوامل مربوط به آزمون‌شونده، عوامل مربوط به آزمون و شرایط برگزاری و همچنین عوامل مرتبط با امتیازدهی این ابزار در اندازه‌گیری است.

در خصوص پاسخ به سؤال دوم پژوهش، مشاهده شد که بین مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل (زو و سونگ، ۲۰۱۳) و عامل‌های این مقیاس (اولسون، ۲۰۱۴)، همبستگی معناداری

مشاهده شد. این یافته‌ها نشان‌دهنده توانایی این مقیاس در اندازه‌گیری سازه مورد نظر و روایی همگرایی مناسب آن است. بیشترین سهم تبیین واریانس را عامل‌های دهم (تعارض خانواده- کار مبتنی بر فشار) و یازدهم (تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان) و کمترین سهم در تبیین این مقیاس را عامل‌های دوم (تعارض کار- تحصیل مبتنی بر زمان) و سوم (تعارض کار- تحصیل مبتنی بر رفتار) دارند (۴). این یافته‌ها با نتایج پژوهش اولسون (۲۰۱۴) که ضرایب روایی همگرایی این مقیاس با عامل‌های مقیاس تعارض کار، خانواده و تحصیل (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و عامل‌های مقیاس تعارض کار- تحصیل و خانواده- تحصیل (کیربی و همکاران، ۲۰۰۴) را از ۰/۴۹ تا ۰/۳۵؛ زو و سونگ (۲۰۱۳) که همبستگی مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل را با مقیاس افسردگی ۰/۳۶ و بین مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل با خرده‌مقیاس‌های آن همبستگی منفی گزارش کردند؛ کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) که با محاسبه همبستگی بین عامل‌ها نشان دادند که تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان با تعارض خانواده- کار مبتنی بر فشار همبستگی بسیار بالا و تعارض خانواده- کار مبتنی بر فشار همبستگی کمتری با تعارض کار- خانواده دارد و همچنین با یافته‌های پژوهش هوم (۱۹۹۵، ۱۹۹۸) که تقاضاهای کار، خانواده و تحصیل با تعارض کار، خانواده و تحصیل رابطه مثبت و معنادار دارد؛ همسو است.

براساس نتایج به دست آمده می‌توان از این مقیاس به عنوان ابزار مناسبی در جهت اندازه‌گیری تعارض‌های بین نقشی میان نقش‌های کار، خانواده و تحصیل بهره برد و از آن در تبیین و شناسایی پیشایندها و پیامدهای ناشی از بروز این نوع تعارض‌ها استفاده کرد. همچنین، با بررسی ارتباط بین هر عامل با سایر عامل‌های مجزا، روایی واگرایی کلیه عامل‌های این مقیاس محاسبه و به صورت معنادار گزارش شدند. در همین راستا، مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل با فراهم کردن ویژگی‌های روانسنجی و روش‌شناختی مناسب نشان داد که این ابزار از کفایت مورد نیاز برای استفاده در تحقیق و کاربری آموزشی برخوردار است.

در تبیین نتایج بالا می‌توان به این موضوع اشاره کرد که با توجه به رشد روزافزون تعداد زنان شاغل و بروز چنین مشکلاتی در میان آنان، نیاز به وجود ابزاری برای سنجش و شناسایی این تعارض‌ها در جامعه، لازم و ضروری بود؛ به همین دلیل، پژوهشگران درصدد اندازه‌گیری و سنجش آنان شدند تا درک و آگاهی بهتری از پیشایندها (باپرون، ۲۰۰۵) و پیامدهای مرتبط با تعارض نقشی به‌دست بیاورند (آلن، هرست، براک و ساتون^۱، ۲۰۰۰). در همین راستا، در پژوهش حاضر مقیاس تعارض کار- خانواده- تحصیل مورد بررسی قرار گرفت و با دارا بودن پایایی مناسب در ماده‌ها و عامل‌های چندگانه نشان داد که از کفایت مورد نیاز برای استفاده در پژوهش برخوردار است؛ بنابراین، مقیاس حاضر با دربرگرفتن نقش تحصیل در کنار خانواده و کار و شناسایی سه نوع تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار در سه جهت (برای مثال، تداخل کار- خانواده و خانواده- کار، تداخل خانواده- تحصیل، تحصیل- خانواده، تداخل کار- تحصیل، تحصیل- کار)، به منظور شناخت و شناسایی این پدیده، فرصت مناسبی را در اختیار محققان و متخصصان قرار می‌دهد (کوپور، ۲۰۱۱؛ هنسی، ۲۰۰۷؛ کارلسون و همکاران، ۱۹۹۹؛ گرین‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). مشاوران و روانشناسان حوزه‌های خانواده، تحصیل و شغلی نیز می‌توانند پس از شناخت و شناسایی، متناسب با این تعارض‌ها راهبردهای درمانی را در جهت کاهش و یا مدیریت آنها در اختیار افراد قرار دهند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به تصادفی نبودن نمونه حاضر اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را دشوار می‌کند. محدودیت دیگر، استفاده نکردن از زنان شاغل کم‌سوادتر در این نمونه بود. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده این مقیاس در میان نمونه‌های دانشجویان مرد و غیردانشجویی نیز مورد بررسی قرار گیرد. سرانجام، برای بررسی روایی سازه این مقیاس از روش‌های دیگر آماری مانند تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و ضریب پایایی باز-آزمایی در طول زمان استفاده شود.

¹ . Allen, Herst, Bruck, & Sutton

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی شرکت‌کننده‌های گرامی دانشگاه‌های شهید چمران و آزاد اسلامی واحد اهواز که با صرف وقت خود به انجام این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع و مأخذ

1. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
2. Biggs, A., & Brough, P. (2005). *Investigating the moderating influences of sex upon salience and work-family conflict. Equal Opportunities International, 24*, 30-41.
3. Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). *The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis, Journal of Vocational Behavior, 60*, 336-353.
4. Butler, A. B. (2007). *Job characteristics and college performance and attitudes: A model of work-school conflict and facilitation. Journal of Applied Psychology, 92*, 500-510.
5. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276.
6. Chopur, Z. (2011). *Work-family conflict: University Employees in Ankara. Master of Science thesis. Department of family and consumer sciences. Hacettepe University. Turkey.*
7. Giancola, J. K., Grawitch, M. J., & Borchert, D. (2009). *Dealing with the stress of college. Adult Education Quarterly, 59*, 246-263.
8. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 19*, 76-88.
9. Hammer, L. B., Grigsby, T. D., & Woods, S. (1998). *The conflicting demands of work, family and school among students at an urban University. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 132*, 220-226.

10. Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). *The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. Child Psychiatry and Human Development, 46(3), 346-57.*
11. Hennessy, K. D. (2007). *Work-family balance: An exploration conflict and enrichment for women in a traditional occupation. Dissertation submitted to the faculty of the graduate school of the University of Maryland, College Park.*
12. Hirsch, B., & Rapkin, B. (1986). *Multiple roles, social networks and women's well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1237-1247.*
13. Home, A. (1995). *Do universities support multiple role women students? Proceedings of the 36th Annual Adult Education Research Conference. Edmonton: University of Alberta, 183-186.*
14. Home, A. (1998). *Predicting role conflict, overload, and contagion in adult women university students with families and jobs. Adult Education Quarterly, 48, 85-97.*
15. Kirby, P. G; Biever, J. L; Martinez, I. G; Gomez, S. (2004). *Returning to school: The impact on family and work. The Journal of Psychology, 38, 65-76.*
16. Markel, K. S; & Frone, M. R. (1998). *Job characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model. Journal of Applied Psychology, 83, 277-287.*
17. Olson, K. J. (2014). *Development and initial validation of a measure of work, family, and school conflict. Journal of Occupational Health Psychology, 19(1), 46-59.*
18. Wirtz, P. W. (1988). *Employment of adolescents while in high school: Employment intensity, Interference with schoolwork, and normative approval. Journal of Adolescent Research, 3, 97-105.*

19. Xu, L., & Song, R. (2013). *Development and validation of the work-family-school role conflicts and role-related social support scales among registered nurses with multiple roles. International Journal of Nursing Studies, 50, 1391–1398.*