

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره سی‌وهشتم - زمستان ۱۳۸۷
صص ۱۱۸ - ۱۰۵

رابطه هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن مثبت و منفی کار - خانواده و خانواده - کار در کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین

منوچهر کامکار^۱ - آمنه کاشفیان محمدی^۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن کار - خانواده و خانواده - کار در کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین می‌باشد. سرریز شدن از کار به خانواده و خانواده به کار به این موضوع اشاره دارد که عوامل مربوط به کار تا چه اندازه بر محیط خانواده و نیز عوامل مربوط به محیط خانواده تا چه اندازه بر محیط کار تأثیر می‌گذارند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از مجموع ۱۵۶۸ نفر، ۳۱۰ نفر براساس جدول کوهن به نقل از حسن‌زاده (۱۳۸۷)، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق دو پرسشنامه است. پرسشنامه سرریز شدن کار - خانواده و خانواده - کار گریواکز و همچنین مارکز (۲۰۰۰) و پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون (۱۹۹۷). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه روش ضریب همبستگی پیرسون،

Email: Mkamkar@khuisf.ac.ir

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی

ضریب رگرسیون همزمان و ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که بین هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن منفی کار-خانواده و خانواده-کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). یعنی هر چه هوش هیجانی بالاتر باشد، سرریز شدن (تعارض) منفی کار-خانواده و خانواده-کار کمتر و تعارض مثبت کار-خانواده ($P < 0/05$) و خانواده-کار ($P < 0/01$) بیشتر خواهد بود.

کلید واژه‌ها: هوش هیجانی، پدیده سرریز شدن، سرریز شدن منفی کار-خانواده، سرریز شدن مثبت کار-خانواده، سرریز شدن منفی خانواده-کار، سرریز شدن مثبت خانواده-کار.

مقدمه

با توجه به اهمیت کار و خانواده و روابط متقابلی که این دو حیطه بر یکدیگر دارند، شناخت ویژگیها و عوامل مثبت و منفی مؤثر بر آنها باعث تسهیل روابط و کاهش تعارض بین این دو حیطه می‌شود. کار و خانواده از حیطه‌های مهم برای آن دسته از (وایتلی و انگلند^۱، ۱۹۷۷) پژوهشگران سازمانی به شمار می‌آیند که به نقش‌های اجتماعی هر دوی آنها توجه کرده‌اند (گرین‌هاوس و بیوتل^۲، ۱۹۸۵؛ مارکز^۳، ۱۹۷۷؛ سبیر^۴، ۱۹۷۴). همچنین تحقیقاتی درباره وجه اشتراک بین آنها (فران^۵، ۲۰۰۳) و اهداف و پیامدهای این دو حیطه و اثر متقابلی که هم بر کارکنان و هم بر سازمانها دارند، صورت گرفته است (اشفورت^۶ و همکاران، ۲۰۰۰؛ ادواردز و روت بارد^۷، ۲۰۰۰؛ فران، ۲۰۰۳).

طبق نظریه تنش و فشار نقش‌ها (کان^۸ و همکاران، ۱۹۶۴)، گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، کاربردی‌ترین تعریف از تعارض میان نقش‌های خانواده و کار را ارائه کرده‌اند. طبق این تعریف، تعارض کار-خانواده شکلی از تعارض درون نقشی است که

1. Whitely & Dngland

2. Greenhouse & Beutell

3. Marks

4. Sieber

5. Frone

6. Ashforth

7. Edwards & Rorhvard

8. Kahn

رابطه هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن مثبت و منفی کار - خانواده... / ۱۰۷

در آن فشارهای نقش کار و زمینه‌های خانوادگی در برخی ابعاد به‌طور متقابل مغایر با یکدیگر و در تضاد با هم هستند.

از اینکه سازمانها و گروهها به‌طور روزافزون کارکنان را مبنا و سرمایه تلقی می‌کنند، می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان برای حفظ ارزش خود در سازمان و هماهنگی در کار به مهارت نیاز دارند که عامل ارزشمندی است. اینکه گروه در رسیدن به اهدافش موفق شود بستگی به هوش جمعی گروه دارد که محصول استعدادها و مهارتهایی است که افراد در گروهها به‌کار می‌گیرند. مهمترین عامل در هوش گروهی، هوش هیجانی گروههاست که آنها را از سایر گروهها با شرایط مشابه، متمایز و موفق‌تر می‌سازد (آقایار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۵).

پیترسالووی و جان مایر^۱ (۱۹۹۷)، هوش هیجانی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: هوش هیجانی توانایی درک هیجانات و عواطف به‌منظور دستیابی و ایجاد هیجاناتی است تا ضمن کمک به تفکر بهتر بتواند به شناخت هیجانات و عواطف پردازد (نقل از آقایار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۵). هوش هیجانی یعنی داشتن مهارتهایی تا بدانید چه کسی هستید، چه افکار، عواطف، احساسات و پیوستگی رفتاری دارید.

صاحب‌نظران و پژوهشگران که به بررسی و مطالعه علمی هوش هیجانی می‌پردازند، معتقدند که هوش هیجانی می‌تواند کاربردها و تأثیرات مهمی بر فعالیت‌های گوناگون آدمی چون رهبری و هدایت دیگران، توسعه حرفه‌ای یا شغلی، زندگی شغلی، زندگی خانوادگی و زناشویی، تعلیم و تربیت و سلامت و بهزیستی روانی و ... داشته باشد. در اکثر سازمانها همواره این سؤال مطرح بوده است که چرا بعضی از کارکنان دارای عملکرد بهتری نسبت به سایر همکارانشان هستند؟ چگونه می‌توان عملکرد نیروی انسانی را افزایش داد؟ عملکرد مطلوب چیست؟ عملکرد یک سازمان نتیجه روابط تعاملی و متقابل میان چهار عامل تواناییهای انسانی، سازمان و مدیریت، اطلاعات و دانش فنی و در نهایت ماشین‌آلات و تجهیزات می‌باشد. در میان عوامل مؤثر در نحوه عملکرد، نقش نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است و عملکرد شغلی از جمله

1. Salovey, P & Mayer, Y

بحث‌هایی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است (خاکسار، ۱۳۸۴).

در زمینه هوش و تأثیر آن بر تعارض کار- خانواده و خانواده- کار تحقیقاتی صورت گرفته که در ذیل به چند نمونه اشاره شده است.

پژوهش کریمی (۱۳۸۱) در مورد بررسی رابطه متقابل پدیده سرایت در حیطه‌های کار- خانواده بر روی سرپرستان و مسئولان شرکت فولاد مبارکه نشان داد که پدیده سرریز شدن در حیطه‌های کار- خانواده در چهار بعد متفاوت وجود دارد که اشکال متفاوتی از ارتباط کار- خانواده می‌باشند. تجزیه و تحلیل نشان داد که منابع مربوط به کار و خانواده (حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، حمایت همسر، حمایت سایر افراد خانواده) با سرریز شدن منفی کمتر و سرریز شدن مثبت بیشتر همراه است در مقابل موانع سازمانی و خانوادگی (فشار شغل، ساعات صرف شده در کار، فشار همسر، فشار سایر افراد خانواده) با سرریز شدن منفی بیشتر و سرریز شدن مثبت کمتر همراه است ($P < 0.01$).

رضوانی (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر سلامت روان مادران دارای کودکان فلج مغزی نشان داد که آموزش این مؤلفه‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش سلامت روان، سازگاری اجتماعی و کاهش استرس و افسردگی به دنبال دارد.

کارلسون^۱ (۱۹۹۹) دریافت که متغیرهای شخصیتی از قبیل هیجان‌پذیری منفی نسبت به متغیرهای موقعیتی نقش همچون تعارض نقش و ابهام آن، عامل مهمی در پیشگیری تعارض کار- خانواده محسوب می‌شوند.

کینونن و مائونو^۲ (۲۰۰۱) دریافتند که خستگی کاری، یک تجربه منفی در ارتباط با عملکرد خانواده و نیز تجربه تعارض کار- خانواده به‌ویژه برای مردان بوده است.

استوا^۳ و همکاران (۲۰۰۲) هیجان‌پذیری منفی را بررسی کردند و نشان دادند زمانی که این عامل به ترتیب با فشار شغلی و خانوادگی تغییر می‌یابد، تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما هیچ‌گونه تأثیر مستقیمی مشاهده نشد.

1. Carlson

2. Kinnunen & Mauno

3. Stoeva

سیاروچی، چان، بایگار^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی نشان دادند که بزرگسالان و افرادی که به‌ویژه در اداره عواطف و هیجانات دیگران عملکرد خوبی دارند، از حمایت اجتماعی خوبی برخوردارند و با این حمایت احساس رضایتمندی بیشتری می‌کنند و افزایش این حمایت ممکن است آنان را از افسردگی و افکار خودکشی محافظت کند. نتایج نشان داد که بگو مگو و جر و بحث روزانه به‌عنوان یکی از ابعاد استرس در افرادی که از هوش هیجانی پایینی برخوردارند، به شدت با افسردگی مرتبط است.

پیرن^۲ (۲۰۰۳) بر روی ۴۲ نفر از کارکنان بخش خدمات اجتماعی در هلند به اضافه چهار نفر از سرپرستان آنها پرسشنامه‌های عملکرد شغلی (ارزیابی سرپرست) و گرایش‌های هیجانی منفی و مثبت را همزمان اجرا نمود. این پژوهشگر براساس بررسی‌های به عمل آمده متوجه شد که گرایش‌های هیجانی مثبت نظیر شادمانی، خوش‌بینی و مثبت‌نگری با عملکرد شغلی افراد رابطه مثبت دارد و برعکس.

پژوهشگران اخیراً اثر شخصیت را بر تسهیل کار- خانواده مورد بررسی قرار داده‌اند. واین^۳ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که روان‌رنجوری با تعارض کار- خانواده (WFC)^۴ بیشتر از تسهیل کار- خانواده (WFF)^۵ رابطه دارد. آنها نشان دادند افرادی که روان‌رنجوری بالایی دارند مستعد تحریک منفی هستند و «در کاربرد زمان کارایی کمتری دارند، مشغله ذهنی بیشتر و تجربه استرس زیاد دارند...» (واین و همکاران، ص ۱۱۲).

مطالعات بکندام^۶ (۲۰۰۷) نشان داد که افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، وقایع را مثبت‌تر تعبیر می‌کنند و در نتیجه رفتار سازگارانه بیشتری از خود نشان می‌دهند.

گوم، کورس و دالسکی^۷ (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان دادند که هوش هیجانی در بعضی افراد به کاهش استرس و اضطراب کمک می‌کند، ولی برای عده‌ای دیگر چنین کارکردی ندارد. گوم و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند علت عدم رابطه میان هوش

1. Ciarrchi, J&Chan, A.Y.C & Bajor, J

2. Yperen

3. Wayne

4. Work-Family Conflict

5. Work-Family Facilitation

6. Bekenda, S

7. Gohm, C. L & Corse, C.C & Dalsky, D.J

هیجانی و کاهش استرس در عده‌ای از افراد به این علت است که آنها به هیجانهای خود اعتماد ندارند. این‌گونه افراد اطمینان ندارند که دانش آنها دقیق است یا اینکه تمایل دارند واکنش‌های هیجانی خود را حفظ کنند و بروز ندهند (گوم و همکاران، ۲۰۰۵). کاراته‌په و اولداگ^۱ (۲۰۰۷) دریافتند که مسؤولان و مدیران هتل‌ها به علت ساعات کاری نامنظم و بی‌ثباتی و کیفیت پایین زندگی شخصی بیش از سایرین دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند.

با توجه به آنچه گفته شد، هدف تحقیق تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار می‌باشد.

فرضیه‌هایی که در این تحقیق بررسی می‌شوند عبارت‌اند از:

- ۱- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن منفی کار- خانواده کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.
- ۲- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن مثبت کار- خانواده کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.
- ۳- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن منفی خانواده- کار کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.
- ۴- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن مثبت خانواده- کار کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. این تحقیق به منظور کشف واقعیت‌های موجود یا آنچه که هست، انجام می‌شود. به‌طور کلی در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. بنابراین پژوهش از نوع زمینه‌یابی می‌باشد.

جامعه آماری کلیه کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین است که تعداد آنها طبق آمار سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۸۶) معادل ۱۵۶۸ نفر بود. روش نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای است که از تعداد ۱۰ سازمان مختلف به

1. Karatepe & Uludage

نسبت کارکنانی که در سازمانها وجود دارند به صورت تصادفی ساده سه سازمان صنعتی انتخاب شدند. طبق جدول نمونه گیری کوهن (به نقل از حسن زاده، ۱۳۸۷)، ۳۱۰ نفر به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از سه ابزار استفاده شده است. این ابزارها عبارت‌اند از: پرسشنامه سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار گزریواکز و مارکز (۲۰۰۰) که این پرسشنامه را با ۵۵ سؤال گزریواکز و مارکز در سال ۲۰۰۰ ساختند و روایی و پایایی آن را مناسب گزارش کردند. ضریب پایایی پرسشنامه سرریز شدن منفی کار- خانواده، سرریز شدن مثبت کار- خانواده، سرریز شدن منفی خانواده- کار و سرریز شدن مثبت خانواده- کار را گزریواکز و مارکز به ترتیب معادل ۰/۸۳، ۰/۷۳، ۰/۸۰ و ۰/۷۰ گزارش کردند. کریمی نیز آن را در سال ۲۰۰۰ دوباره هنجاریابی کرد و پایایی آن را معادل ۰/۷۴، ۰/۵۴، ۰/۸۰ و ۰/۵۹ گزارش کرد. هوش هیجانی بار- اون (۱۹۹۷) دارای ۹۰ سؤال است و میانگین کلی ضرایب همسانی درونی آن را خاکسار (۱۳۸۴) برابر ۰/۷۶ محاسبه کرده است و روایی و پایایی آن در ایران را سموعی و همکاران (۱۳۸۰) مورد بررسی قرار دادند. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه ۱- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن منفی کار- خانواده کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.

جدول ۱- نتایج تحلیل همبستگی ضریب پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی کار- خانواده

| متغیرها | تعداد | ضریب پیرسون | معناداری |
|--------------------------------------|-------|-------------|----------|
| هوش هیجانی و تعارض منفی کار- خانواده | ۳۱۰ | -۰/۳۰ | ۰/۰۱*** |

معناداری $P < 0/01$ ***

در جدول ۱ ملاحظه می‌شود که ضریب پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و

تعارض منفی کار- خانواده معادل $0/30$ و از لحاظ آماری معنادار بوده است ($P < 0/001$). یعنی هرچه هوش هیجانی بالاتر باشد، تعارض منفی کار- خانواده کمتر است، زیرا نمره گذاری پرسشنامه به گونه‌ای است که هرچه تعارض بیشتر باشد نمره کمتری به فرد تعلق می‌گیرد، بنابراین فرضیه اول تأیید شده است. فرضیه ۲- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سرریز شدن مثبت کار- خانواده کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.

جدول ۲- نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن مثبت کار- خانواده

| متغیرها | تعداد | ضریب پیرسون | معناداری |
|--------------------------------------|-------|-------------|----------|
| هوش هیجانی و تعارض مثبت کار- خانواده | ۳۱۰ | ۰/۱۱ | ۰/۰۵*** |

معناداری $P < 0/05$ ***

در جدول ۲ ملاحظه می‌شود که ضریب پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و تعارض مثبت کار- خانواده معادل $0/11$ و از نظر آماری معنادار بوده است ($P < 0/005$). یعنی هر چه نمره آزمودنی در بعد تعارض مثبت کار- خانواده بیشتر باشد نشان‌دهنده بالا بودن تعارض در او می‌باشد، بنابراین فرضیه دوم این‌طور مورد تأیید قرار می‌گیرد که هر چه هوش هیجانی کارگران بیشتر بوده، به همان میزان تعارض مثبت کار- خانواده در آنها بیشتر است. فرضیه ۳- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی خانواده- کار کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.

جدول ۳- نتایج تحلیل همبستگی پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی خانواده- کار

| متغیرها | تعداد | ضریب پیرسون | معناداری |
|--|-------|-------------|----------|
| هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی خانواده- کار | ۳۱۰ | -۰/۳۳ | ۰/۰۱*** |

معناداری $P < 0/01$ ***

داده‌ها در جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و تعارض منفی خانواده- کار معادل ۰/۳۳ و از نظر آماری معنادار بوده است ($P < 0/01$). بنابراین هرچه هوش هیجانی بالاتر، تعارض منفی خانواده- کار کمتر است چون نمره‌گذاری به گونه‌ای است که هرچه تعارض بیشتر باشد نمره کمتری به فرد تعلق می‌گیرد در نتیجه فرضیه سوم تأیید می‌شود.

فرضیه ۴- رابطه معناداری بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن مثبت خانواده- کار کارکنان کارخانجات و صنایع کوچک شهرستان نائین وجود دارد.

جدول ۴- نتایج تحلیل همبستگی پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن مثبت خانواده- کار

| متغیرها | تعداد | ضریب پیرسون | معناداری |
|--|-------|-------------|----------|
| هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن مثبت خانواده- کار | ۳۱۰ | ۰/۲۵ | ۰/۰۱*** |

معناداری $P < 0/01$ ***

در جدول ۴ ملاحظه می‌شود که ضریب پیرسون رابطه بین هوش هیجانی و تعارض مثبت خانواده- کار معادل ۰/۲۵ و از نظر آماری معنادار بوده است ($P < 0/01$). می‌توان گفت معنی این یافته آن است که هر چه هوش هیجانی کارگران بیشتر باشد تعارض مثبت خانواده- کار در آنها بیشتر است، بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار می‌باشد. فرضیه‌های حاضر نشان می‌دهند که بین هوش هیجانی با پدیده سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار در چهار بعد رابطه منفی وجود دارد.

بررسی فرضیه اول که بیان می‌کند بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی کار- خانواده رابطه معناداری وجود دارد، نشان داد که بین دو مؤلفه از لحاظ آماری رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P > 0/01$). یعنی هرچه هوش هیجانی بالاتر باشد تعارض منفی کار- خانواده کمتر است، زیرا نمره‌گذاری به گونه‌ای است که هرچه عارضه بیشتر باشد نمره کمتری به فرد تعلق می‌گیرد.

یافته‌ها با تحقیقات کارلسون (۱۹۹۹) که بیان می‌دارد متغیرهای شخصیتی از قبیل هیجان‌پذیری منفی نسبت به متغیرهای موقعیتی عامل مهمتری در پیش‌بینی تعارض کار- خانواده محسوب می‌شود و یافته‌های براک و آلن (۲۰۰۳) که نشان دادند هیجان‌پذیری منفی با تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در ارتباط است و همچنین با یافته‌های استوا و همکاران (۲۰۰۲) که بیان کرده‌اند، هیجان‌پذیری منفی با فشار شغلی و خانوادگی تغییر می‌کند و تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تحقیق کینونن و مائونو (۲۰۰۱) که نشان دادند، خستگی کاری یک تجربه منفی در ارتباط با عملکرد خانواده و تجربه تعارض کار- خانواده است، همخوانی دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های دی و کارول (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه توانایی افراد برای ادراک هیجان‌ها در دیگران با استفاده از هیجان‌ها دارای رابطه کمی با درجه روان‌رنجورگرایی، توافق‌گرایی و وظیفه‌شناسی در افراد است و همچنین با تحقیقات ون‌پیرن (۲۰۰۳) که بیان می‌دارد گرایش‌های هیجانی مثبت مانند خوش‌بینی با عملکرد شغلی افراد دارای رابطه مثبت و برعکس گرایش‌های هیجانی منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی دارد، ناهمخوان است.

یافته‌های تحقیق دلالت بر این دارد که هرچه هوش هیجانی بالاتر باشد، تعارض منفی کار- خانواده کمتر است. به عبارت دیگر کارگرانی که هوش هیجانی بالاتری دارند می‌توانند استرس کاری و مسائل مربوط به محیط کار را کنترل کنند و اجازه نمی‌دهند، مشکلات و دشواری‌های محیط کار به خانواده انتقال داده شود و سبب تندخویی و پریشانی آنها در محیط خانواده شود.

بررسی فرضیه دوم که بیان می‌کند بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن مثبت کار- خانواده رابطه معناداری وجود دارد، نشان داد که بین دو مؤلفه از لحاظ آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P > 0/05$)، یعنی هرچه هوش هیجانی کارگران بیشتر باشد، تعارض مثبت کار- خانواده برای آنها نیز بیشتر است.

این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات کارلسون (۱۹۹۹) که عنوان می‌کند متغیرهای شخصیتی از قبیل هیجان‌پذیری منفی عامل مهمی در پیش‌بینی تعارض کار- خانواده به حساب می‌آید، تحقیقات براک و آلن (۲۰۰۳) که بیان می‌دارند هیجان‌پذیری

منفی با تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در ارتباط است و نیز با تحقیقات استوا و همکاران (۲۰۰۲) که عنوان کرده‌اند که هیجان‌پذیری منفی با فشار شغلی و خانوادگی تغییر می‌کند و تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تا حدی مطابقت دارد. ولی با یافته‌های پیرن (۲۰۰۳) که بیان می‌دارد گرایش‌های هیجانی مثبت با عملکرد شغلی افراد رابطه مثبت و برعکس گرایش‌های هیجانی منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی دارد و همچنین تحقیق دی و کارول (۲۰۰۴) که بیان می‌دارد توانایی افراد برای ادراک هیجان‌ها در دیگران با استفاده از هیجان‌ها رابطه کمی با روان‌رنجورگرایی، توافق‌گرایی و وظیفه‌شناسی دارد، ناهمسو است.

یافته‌ها نشان می‌دهد هر چه هوش هیجانی بالاتر، تعارض مثبت کار- خانواده بیشتر است. یعنی فردی که دارای هوش هیجانی بالایی است در محیط کار وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهد و مسائل و مشکلات کاری کمتر بر او تأثیر می‌گذارد و کمتر او را خسته می‌کند. داشتن یک روز خوب کاری موجب می‌شود تا در خانه به‌صورت همدلی مطلوب‌تر در آید و در خانه خوش‌خلق‌تر جلوه کند.

بررسی فرضیه سوم نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن منفی خانواده- کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P > 0/01$)، یعنی هرچه هوش هیجانی کارگران بیشتر باشد میزان تعارض منفی خانواده- کار در آنها کمتر است.

این یافته‌ها با تحقیقات کارلسون (۱۹۹۹) که بیان می‌دارد، متغیرهای شخصیتی از قبیل هیجان‌پذیری منفی عامل مهمی در پیش‌بینی تعارض کار- خانواده محسوب می‌شود. و تحقیقات براک و آلن (۲۰۰۳) مبنی بر وجود ارتباط هیجان‌پذیری منفی با تعارض کار- خانواده و خانواده- کار و نیز تحقیقات استوا و همکاران (۲۰۰۲) که بیان می‌کنند هیجان‌پذیری منفی با فشار شغلی و خانوادگی تغییر می‌کند و تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همخوانی دارد، ولی با نتایج تحقیقات ون- پیرن (۲۰۰۳) که بیان می‌کند گرایش‌های هیجانی مثبت با عملکرد شغلی رابطه مثبت و برعکس گرایش‌های هیجانی منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی دارد و همچنین تحقیق دی و کارول (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه ادراک هیجان‌ها با روان‌رنجورگرایی، توافق‌گرایی و وظیفه‌شناسی رابطه کمی دارد، ناهمخوان است.

بررسی فرضیه چهارم نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و تعارض مثبت خانواده- کار وجود دارد ($P > 0/01$).

این نتیجه با نتایج تحقیقات کارلسون (۱۹۹۹) مبنی بر اینکه متغیرهای شخصیتی از قبیل هیجان‌پذیری منفی عامل مهمی در پیش‌بینی تعارض کار- خانواده است و با تحقیقات براک و آلن (۲۰۰۳) که بیان کردند، هیجان‌پذیری منفی با تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در ارتباط است و همچنین تحقیق استوا و همکاران (۲۰۰۲) که بیان می‌دارند، هیجان‌پذیری منفی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد همسو است.

این یافته‌ها با تحقیق دی- کارول (۲۰۰۴) که بیان می‌دارند توانایی افراد برای ادراک هیجان‌ها رابطه کمی با درجه روان‌رنجورگرایی، توافق‌گرایی و وظیفه‌شناسی در افراد دارد و همچنین نتیجه تحقیق ون- پرن (۲۰۰۳) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین گرایش‌های مثبت با عملکرد شغلی افراد و رابطه منفی بین گرایش‌های منفی با عملکرد شغلی ناهمسو و ناهمخوان است.

با توجه به آنچه گفته شد، هرچه هوش هیجانی فرد بالاتر باشد، تعارض مثبت خانواده- کار بیشتر است یعنی با توجه به سؤال‌هایی که در پرسشنامه برای این مورد در نظر گرفته شده می‌توان گفت کارگرانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، تعارض مثبت خانواده- کار بیشتری را تجربه می‌کنند یعنی اینکه فرد با صحبت در خانواده می‌تواند مسائل خانواده‌اش را حل کند. در محیط کار اعتماد به نفس بیشتری نشان می‌دهد حتی حاضر است کمتر کار کند تا خانواده‌اش را بی‌نیاز کند و آنچه در خانواده او می‌گذرد در وی احساس آرامش و آمادگی برای روزهای کاری آینده را ایجاد می‌کند.

از آنجا که این تحقیق به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و پدیده سرریز شدن کار- خانواده و خانواده- کار پرداخته به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده تحقیقات مشابهی روی کارکنان شرکتهای خدماتی و اداری نیز اجرا شود. از آنجا که شرایط خانوادگی کارکنان و کارگران می‌تواند نقش مهمی در تعارضات کار- خانواده و خانواده کار داشته باشد. بنابراین توصیه می‌شود شرایط خانوادگی کارکنان مدنظر باشد.

منابع

آقایار، سیروس. و پرویز شریفی درآمدی. (۱۳۸۵)، *هوش هیجانی، کاربرد هوش هیجانی در محیط کار، یادگیری، ارتباطات، انگیزش، رهبری سازمانی و بیماریهای روانی*، اصفهان، سپاهان.

حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۷). روشهای تحقیق در علوم انسانی (راهنمای علمی تحقیق)، چاپ ششم، تهران، ساوالان.

خاکسار، فخری. (۱۳۸۴)، «رابطه هوش هیجانی با عملکرد پیشرفت شغلی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

رضوانی، فاطمه. (۱۳۸۴)، «تأثیر آموزش هوش هیجانی بر سلامت روان مادران کودکان فلج مغزی شهر اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد خوراسگان، دانشکده روان‌شناسی.

کریمی، لیلا. (۱۳۸۱)، «بررسی رابطه متقابل پدیده سرایت (سرریزی) در حیطه‌های کار - خانواده سرپرستان و مسئولان شرکت فولاد مبارکه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

Ashforth, B.E., Kriener, G.E. & Fugate, M. (2000). All in a days work: Boundaries and micro role transities. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.

Bar-on, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical manual Toronto, Canada: *Multi-Health Systems. In.*

Bekendam, S.C. (2007). Family and dimensions of emotinal intelligence. *Dissertation Abstracts Internatinal*. Vol 58(4), 2109-2123.

Carlson, D.S. & Perrewew, P.L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25,513-540.

Ciarrochi, J., Chan, A.Y.C and Bayjor, J. (2002). Measuring emotional intelligece in adolescents, personality & individual differences. 8(1), 77-100.

Edwards, J. & Rothbard, N.P. (2000). Mechanism linking work and family: Clarifying the relation ship between work and family constructs. *Academy of Management Journal*, 25,178-199.

Frone, M.R. (2003). Work- family balance. Inj. Campbell (Ed), Hand Book of occupational health psychology (pp.143-162). Washington: *American psychological Association*.

Gohm, C.L., Corse, C.C. & Dalsky, D.J. (2005). Emotional intelligence under stress: useful, unnesecerry. *Personality and individual Differences* Vol 39,1017-1028.

- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Journal*, 10, 76 – 88.
- Kahn, R. & Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karatepe, O.M. & Uludage, O. (2007). Affectivity , conflicts in the work-family interface and hotel employee outcomes. *International journal of hospital management*, 2007. pp. 1-16.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2001). Dual- earner families in Finland: Differences between and within families in relation to work and family experiences. *Community, Work & Family*, 4, 1.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Siebert, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Stoeva, A.Z., Chiu, R.K., & Greenhaus, J.H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the Work-Family experience: Relationships of the job five to Work-Family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Whitely, W. & England, G.W. (1977). Managerial Values as a reflection of aculture and the process of industrialization. *Academy of management Journal*, 20, 439-453.
- Yperen, N.W. (2003). On the link between different combinations of negative affectivity (NA) and positive affectivity (PA) and job performance. *Personality and individual Differences*, 35, 1873-1881.

تاریخ وصول: ۸۷/۷/۲

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱/۳۱