

نقش سبک های حل تعارض در پیش بینی وقوع طلاق عاطفی زوجین

رسول آزاد

کارشناس ارشد جامعه شناسی، دبیر مدارس ناحیه یک اردبیل

چکیده

آمار رسمی طلاق به طور کامل نشان دهنده میزان ناکامی همسران در زندگی زناشویی نیست، زیرا در کنار آن آمار بزرگ تر اما کشف نشده به طلاق های عاطفی اختصاص دارد. شاید دو برابر آمار طلاق های قانونی را بتوانیم به طلاق های عاطفی اختصاص دهیم، یعنی به زندگی های خاموش و خانواده های توخالی که زن و مرد در کنار هم به سردی زندگی می کنند ولی هیچ گاه تقاضای طلاق قانونی نمی کنند هدف پژوهش حاضر، نقش سبک های حل تعارض در پیش بینی وقوع طلاق عاطفی زوجین بود. نمونه این پژوهش ۱۲۰ نفر از زوجین شهر اردبیل بود که به صورت در دسترس انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده ها، از پرسشنامه حل تعارض رحیمو پرسشنامه طلاق عاطفی گاتمن استفاده شد. داده های پژوهش با روش آمون تحلیل ممیز تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که از میان سبک های حل تعارض، فقط سبک یکپارچه در پیش بینی وقوع طلاق عاطفی نقش معناداری داشتند.

واژه های کلیدی: سبک های حل تعارض، طلاق عاطفی، زوجین

۱- مقدمه

در میان منابعی که سازمان‌ها در اختیار دارند، محققان زیادی به اهمیت ویژه منابع انسانی در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. باکسل و همکاران (۲۰۰۷، ص ۸۸) چنین عنوان کرده است که "مهمترین دارایی هر سازمان صبح زود وارد سازمان می‌شود و در انتهای زمان کاری از آن خارج می‌شود (باکسل و دیگران، ۲۰۰۷). " به گفته بوکسال و پارسل (۲۰۰۳)، پفر (۱۹۹۸)، و گراتون و همکاران (۲۰۰۰)، کارکنان سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها عنصری اساسی در دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌باشد (باکسل و پورسل، ۲۰۰۳، ففر، ۱۹۹۸، گراتون و دیگران، ۲۰۰۰). با توجه به رقابت روز افزون سازمان‌ها و تغییرات محیطی، سازمان‌ها در جست‌وجوی روش‌هایی هستند که بتوان با کمک آن‌ها از طریق منابع انسانی خود به مزیت رقابتی دست یابند. در این میان می‌توان به غنی‌سازی شغل اشاره کرد. غنی‌سازی شغل منجر به فراهم کردن مسئولیت‌ها و چالش‌های شغلی بیشتری برای کارکنان می‌شود. غنی‌سازی شغل این امکان را برای کارکنان مهیا می‌کند تا در کارهایشان اختیارات لازم را برای تصمیم‌گیری داشته باشند. غنی‌سازی شغل به‌طور مستقیم با عوامل انگیزشی و نیز رضایت کارکنان مرتبط می‌باشد. تحقیقات حاکی از آن است که غنی‌سازی شغل منجر به افزایش رضایت شغلی، و انگیزش کارکنان، و نیز کاهش غیبت کاری کارکنان می‌شود (ارپن، ۱۹۷۹).

۲- ادبیات تحقیق

مدل پیشنهادی تحقیق شامل سه بعد غنی‌سازی شغلی به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به عنوان متغیرهای وابسته است. در این بخش به معرفی سه متغیر تحقیق می‌پردازیم و خلاصه‌ای در مورد پیشینه و کاربردهای اصلی هریک مطالبی را بیان خواهیم کرد.

۱-۲- غنی‌سازی شغل^۱

هدف غنی‌سازی شغل حداکثرسازی علاقه و چالش‌های شغلی است. این امر با فراهم کردن شغلی با مشخصات زیر محقق می‌گردد (آرمسترانگ، ۲۰۰۶).

- شغل کارمند، شغلی کامل باشد. به طوری کارمند احساس نماید شغل دارای یک سری از وظایف و فعالیت‌ها است که نهایتاً منجر به نتیجه یا محصولی ملموس و قابل درک در سازمان گردد.
- شغل دارای تنوع باشد و شامل مسئولیت تصمیم‌گیری گردد و بر خروجی شغل، تا حد امکان کنترل داشته باشد.
- شغل دارای ویژگی بازخورد مستقیم باشد به شکلی که مشخص نماید که کارمند تا چه حد از عهده‌ی انجام وظایف شغل مذکور بر آمده است.

۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

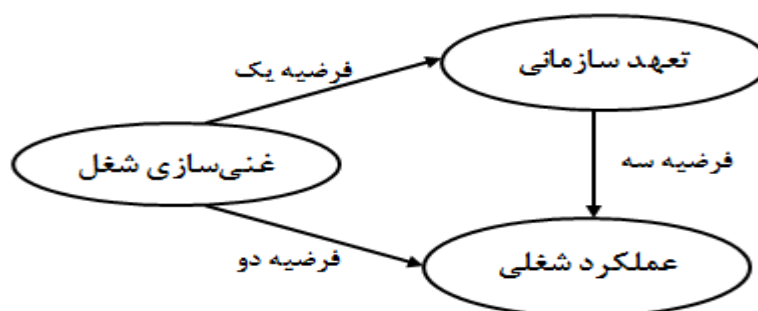
شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می‌دهد که در آن "غنی‌سازی شغل" به عنوان متغیر مستقل، "تعهد سازمانی" به عنوان متغیر میانجی، و "عملکرد شغلی" به عنوان متغیر وابسته بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه‌های زیر در بانک ملت استان مازندران بپردازد:

فرضیه شماره ۱: بین غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین غنی‌سازی شغل و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

1 Job Enrichment

فرضیه شماره ۳: بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

۴- روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۱۱۰۰ نفر از کارکنان تمام شعب بانک ملت استان مازندران می‌باشد. با توجه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، حداقل حجم نمونه برای تحقیق حاضر ۲۸۵ نفر تعیین شد (کرجسی و مورگان، ۱۹۷۰). در این تحقیق از روش نمونه‌گیری سیستماتیک برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. بعد از توزیع ۳۵۰ پرسش‌نامه در بین کارکنان تعداد ۲۹۱ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد و بقیه پرسش‌نامه‌ها از تحلیل کنار گذاشته شدند. جدول شماره ۱ ویژگی جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱. ویژگی جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تعداد	درصد	شرح	موارد
۱۹۴	٪۶۷	زن	جنسیت
۹۷	٪۳۳	مرد	
۹۳	٪۳۲	زیر ۳۰ سال	سن
۱۱۶	٪۴۰	۳۱ تا ۴۰ سال	
۵۴	٪۱۹	۴۱ تا ۵۰ سال	
۲۸	٪۹	۵۱ سال و بالاتر	
۴۵	٪۱۵	دیپلم	تحصیلات
۵۸	٪۲۰	فوق دیپلم	
۱۶۳	٪۵۶	لیسانس	
۲۵	٪۹	فوق لیسانس و دکترا	

۴-۲- ابزار

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌های لازم از پرسش‌نامه محقق ساخته بهره گرفته شده است. شایان ذکر است که در پرسش‌نامه از طیف پنج‌عاملی لیکرت استفاده شده است. پرسش‌نامه استفاده شده دارای دو بخش می‌باشد. بخش اول، شامل سه سوال در مورد ویژگی جمعیت شناختی کارکنان می‌باشد. در بخش دوم، ۱۵ سوال برای سنجش سه متغیر تحقیق در نظر گرفته شده است.

۴-۳- روایی (سازه و محتوا)

در تحقیق حاضر، برای ارزیابی روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوا و سازه استفاده شده است. به‌منظور ارزیابی روایی محتوای پرسش‌نامه از نظرات ۱۵ خبره در این زمینه که همگی از اساتید دانشگاه سمنان بودند بهره گرفته شد. برای ارزیابی روایی سازه پرسش‌نامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که پرسش‌نامه تحقیق از روایی سازه قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

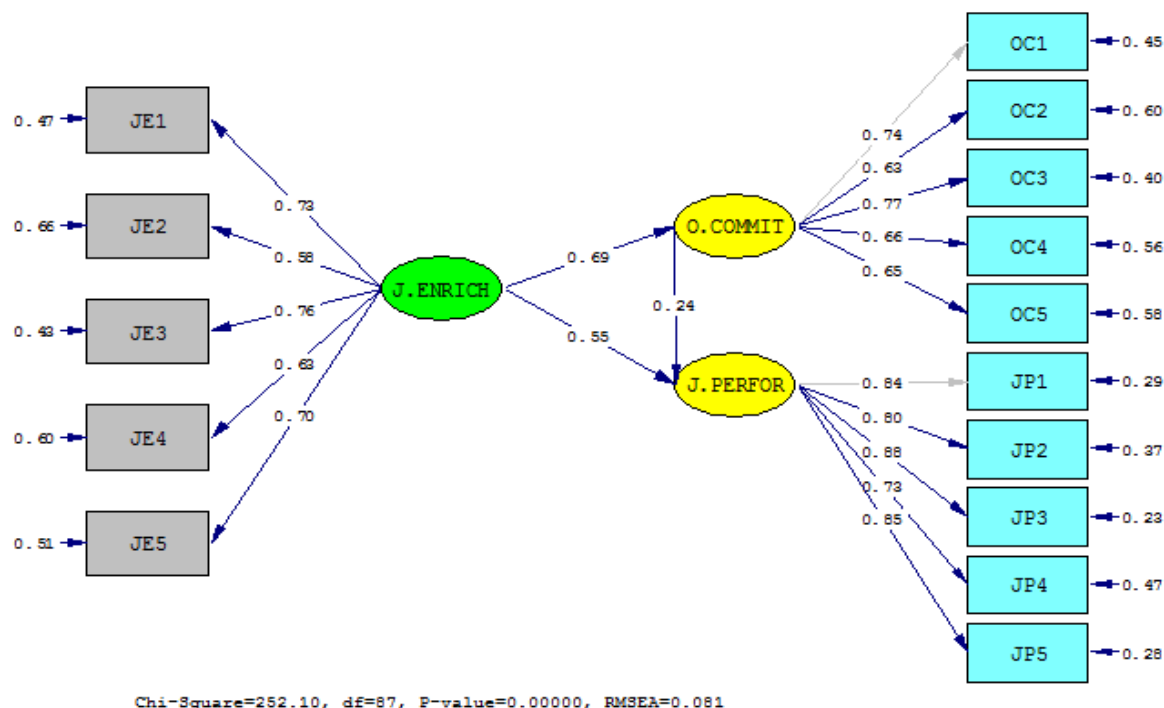
جدول شماره ۲. روایی سازه

اندازه	نکویی برازش
۸۹۷۷.۲	Chi-Square/df
.	P-value
۰,۰۸۱	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
۰,۹۶	Normed Fit Index (NFI)
۰,۹۶	Non-Normed Fit Index (NNFI)
۰,۹۷	Comparative Fit Index (CFI)
۰,۹۷	Incremental Fit Index (IFI)
۰,۹۵	Relative Fit Index (RFI)
۰,۹۰	Goodness of Fit Index (GFI)

۵- یافته‌های تحقیق

تحقیق حاضر قصد دارد تا به بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغل، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت استان مازندران بپردازد. رابطه بین متغیرهای فوق به‌وسیله تکنیک مدل معادلات ساختاری بررسی شد که در زیر به آن می‌پردازیم. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، مدل ساختاری خود را با بهره‌گیری از ۵ سوال برای هر یک از متغیرها اجرا کردیم. جدول شماره ۴، این پرسش‌ها و نیز چگونگی پاسخ کارکنان (۲۹۱ نفر) به هر یک از سوالات (در طیف پنج‌عاملی لیکرت) را نشان می‌دهد.

شکل شماره ۲ نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری تحقیق را نشان می‌دهد که به بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغل، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت استان مازندران پرداخته است.



شکل شماره ۲. تحلیل مدل معادلات ساختاری

۶- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به منظور بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغل، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملت استان مازندران صورت گرفته است. مطالعات پیشین به بررسی هر یک از متغیرهای فوق با دیگر متغیرها پرداخته‌اند، اما خلاء مطالعاتی مربوط به چگونگی روابط این سه متغیر، دلیل اصلی انجام این تحقیق گردید. علاوه بر این، از آن جا که افزایش عملکرد شغلی کارکنان، نهایتاً منجر به افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌گردد، همواره مطالعه موارد و موضوعاتی که باعث افزایش عملکرد شغلی افراد در سازمان‌های مختلف خصوصاً سازمان‌های خدماتی که عنصر اصلی آنان کارکنان هستند می‌شوند، مورد توجه محققین و دانشمندان رشته‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی بوده است و این دلیل نیز خود موید مستحکم‌تری برای انجام این تحقیق بود.

نتایج تحقیق حاکی از آن است غنی‌سازی شغل کارکنان و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری برقرار است. سازمان‌ها باید با افزایش اختیارات و مسئولیت‌ها و نیز با واگذاری وظایف با اهمیت به کارکنان تعهد آن‌ها را به سازمان تقویت کنند. افزایش تعهد کارکنان به سازمان منجر به افزایش رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، و نیز کاهش تنبلی اجتماعی، ترک خدمت کارکنان می‌شود که نتیجه نهایی این عوامل افزایش کیفیت خدماتی است که کارکنان به مشتریان بانک ارائه می‌کنند. علاوه بر این، نتایج تحقیق وجود رابطه مثبت و معنادار بین غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی را با عملکرد شغلی کارکنان تأیید می‌کند. تأیید این دو فرضیه به این معنی است غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی کارکنان باعث می‌شود تا آن‌ها وظایف خود را به‌درستی انجام دهند و از انجام دادن درست کار شانه خالی نکنند و تمام توانایی خود را صرف دستیابی به نتایج مطلوب برای سازمان می‌کنند. لذا، بر سازمان‌ها است تا با غنی‌سازی شغل کارکنان از نتایج مثبت آن در سازمان بهره‌مند شوند. سازمان‌ها می‌توانند با انجام فعالیت‌هایی در غنی‌سازی شغل کارکنان بکوشند. سازمان‌ها باید اطمینان حاصل کنند که تمام اهداف سازمان به درستی تعریف شده است و به وسیله کارکنان به درستی درک شده است. و نیز، به کارکنان باید آگاهی لازم در مورد نقش حیاتی‌شان در سازمان داده شود و اینکه بقای سازمان در گرو ارائه خدمات مطلوب به مشتریان توسط آن‌هاست. سازمان‌ها باید منابع کافی در اختیار کارکنان برای عملکرد مطلوب آن‌ها قرار بدهند؛ این منابع شامل

اطلاعات، منابع مادی، آموزش و توسعه کارکنان می‌شود. علاوه بر این، سازمان‌ها باید تعریف روشنی از پاداش برای کارکنان ارائه کنند و رابطه بین عملکرد مطلوب کارکنان و حقوق دریافتی را برای آن‌ها تشریح کنند. موارد فوق‌الذکر باعث می‌شوند که کارکنان سازمان‌ها مخصوصاً کارکنان بانک‌ها که به انجام وظایف تکراری مشغول می‌باشند، از انجام کاری غنی در بانک لذت ببرند و تمام تلاش خود را در انجام وظایف محوله بکار گیرند و به اهداف سازمانی متعهد باشند و عملکرد بهتری در بانک از خود نشان دهند و خدماتی با کیفیت بهتر به مشتریان ارائه دهند که نتیجه آن سودآوری بیشتر برای بانک خواهد بود.

منابع

۱. فارسیجانی، حسن؛ فیضی، کامران؛ شفیع‌نیک آبادی محسن. (۱۳۹۰). تأثیر نیروهای رقابتی سازمان بر کاربرد دانش جهت بهبود عملکرد زنجیره تأمین در صنعت خودرو. چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۶، پیاپی ۳۹، ص ۷۱-۹۲.
۲. شفیع‌نیک‌آبادی، محسن؛ فیضی، کامران؛ الفت، لعیا؛ تقوی‌فرد، محمدتقی. (۱۳۹۰). ساختاری چند بعدی جهت تبیین اثر فرهنگ سازمانی و فرهنگ زنجیره تأمین بر انتقال، اشتراک و توزیع دانش در زنجیره تأمین صنعت خودروسازی ایران: با تأکید بر بهبود عملکرد زنجیره تأمین. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، زودآیند.
۳. رایبیز، استیفن. مبانی رفتار سازمانی. (۱۳۸۸). ترجمه امیدواران، کامیار و همکاران، چاپ سوم، انتشارات مهربان نشر، صفحه‌ی ۲۸۲.
4. Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice: 10 th edition. IKOGAN publication.
5. Campell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
6. Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology, 43, 313-333.
7. Campell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in organizations (pp. 35-70). San Francisco: Jossey Bass.
8. Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (2007). The oxford handbook of human resource management. Oxford university press.
9. Boxall, P., & Purcell, J. (2003). Strategy and Human Resource Management. New York: Palgrave Macmillan.
10. Gratton, L., Hailey, V. H., and Truss, C. (2000). Strategic Human Resource Management. New York: Oxford University Press.
11. Guest, D. E. (1987) Human resource management and industrial relations, Journal of Management Studies, 14(5), pp 503-521.
12. Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, January-February, pp 109-120.