

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۹  
دوره ۱۲، شماره ۱، ص: ۲۰۰ - ۱۸۱  
تاریخ دریافت: ۹۷ / ۰۲ / ۲۰  
تاریخ پذیرش: ۹۸ / ۰۴ / ۰۲

## تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

رقیه سالاری<sup>۱</sup> - حسن بحر العلوم\*<sup>۲</sup> - نسرين بیگلری<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران  
۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران  
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود،

ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل دادند (N=۲۵۲) که ۱۵۷ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های حمایت اجتماعی زیمت و همکاران (۱۹۸۸)، تعارض کار - خانواده نتمیر و همکاران (۱۹۹۶) و عملکرد شغلی موتویدلو و ون اسکاتر (۱۹۹۴) استفاده شد. داده‌ها به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون سوبل و مدلسازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین حمایت اجتماعی بر تعارض کار - خانواده و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. نتایج حاصل از مدلسازی پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی به‌واسطه تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری ندارد. در نهایت کلیه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مطلوب آن بودند. با توجه به یافته‌های پژوهش به مدیران و مسئولان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که با ایجاد حمایت‌های لازم زمینه بهبود عملکرد در محیط کار، مقابله با مشکلات زندگی، سازگاری عمومی و بهزیستی جسمانی و روان‌شناختی را فراهم آورند.

### واژه‌های کلیدی

تعارض کار - خانواده، حمایت خانواده، حمایت دوستان، حمایت فردی، عملکرد شغلی بین‌فردی، عملکرد شغلی فنی، عملکرد شغلی عمومی.

## مقدمه

در دنیای پیشرفته امروز، توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با نیروی انسانی سالم و کارآمد پیوندی ناگسستنی دارد؛ در این زمینه تربیت بدنی و ورزش جایگاه تأثیرگذاری در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به خود اختصاص می‌دهد. در نگاه بسیاری از صاحب‌نظران در عرصه ورزش، مشکلات ساختاری، انسانی و مدیریتی عدیده‌ای وجود دارد که توسعه و ترقی آن را تقریباً بی‌ثمر می‌سازد. شاخص‌های کلان ورزش و تربیت بدنی در بخش‌های کمی و کیفی با ناهنجاری‌های جدی و عمده‌ای مواجه است. عدم برنامه‌ریزی مناسب و نداشتن طرح و برنامه قابل اجرا، جریان مدیریتی غیرکارآمد و غیرمتعهد، عدم امکان کنترل و نظارت و اصلاح مدیریت و عملکرد آن، بی‌توجهی به استفاده از پژوهش‌های علوم ورزشی به صورت مستمر و اصولی در بخش‌های مختلف، از جمله ناهنجاری‌هایی هستند که همواره پیکر جامعه ورزش کشورها را با آفات متعددی مواجه ساخته است (۱).

در راستای رسالت سازمان‌ها و ادارات که همانا استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است، استفاده بهینه از نیروی انسانی اهمیت خاصی دارد، چراکه انسان برخلاف سایر منابع سازمانی دارای عقل و اختیار است و مدیر نمی‌تواند به‌سادگی از آن استفاده کند. مهم‌تر اینکه نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است، بلکه تنها عامل به‌کارگیری سایر عوامل است. این نقش در سازمان‌های مردمی اهمیت بیشتری می‌یابد. حال اگر انسان با انگیزه، توانمند و کارآمد باشد، می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و در نهایت عملکرد سازمان را بهبود بخشد، در غیر این صورت رکود و عقب‌ماندگی ارمان نیروی انسانی منفعّل و بی‌انگیزه است.

عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های اوست، به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، از ضروریات و اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است (۲). عملکرد مفهومی است که به‌تنهایی قادر به توجیه بقا و حتی انحلال سازمان‌هاست و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنهاست؛ چراکه همه عناصر و زیرمجموعه‌های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می‌سازند، با عملکرد خود به صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می‌کنند (۳). عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش سازمانی، رفتارهای شغلی کارکنان در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود. منظور از ارزش‌های سازمانی برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد، نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارکنان (۴). متأسفانه با وجود

پژوهش‌های صورت‌گرفته در این زمینه، در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن بعضاً ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند (۵)؛ تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی دگرگونی‌های اجتماعی و تعارضات بین زندگی شخصی با کار موضوع‌هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار می‌آوردند و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌کنند. چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به‌طور حتم، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد (۶).

امروزه در جهان، بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌هایی را برای ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان خود ارائه می‌کنند، چراکه با اشتغال زن و شوهر و پیدایی پیچیدگی‌های روزافزون زندگی، رسیدگی به امور خانواده بیش از پیش مشکل به‌نظر می‌رسد. جهانی‌شدن، افزایش خواسته‌ها و بهره‌وری در سازمان‌ها موجب افزایش مسئولیت‌های کارکنان می‌شود و این به معنای ایجاد تعارض‌هایی در مسئولیت‌های خانواده است. این مسئله نیز سبب به‌وجود آمدن فشارهای روانی در زندگی خانوادگی افراد می‌شود و سلامت آنها را به خطر می‌اندازد (۲). هرچند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند (۷)، اما بسیاری از متخصصان رفتار سازمانی معتقدند که تأثیرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به‌وجود می‌آورد که به‌صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند. به‌طوری‌که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های قرن حاضر تبدیل شده است. فعالیت هم‌زمان افراد در دو حیطه کار و خانواده و ایفای نقش‌های متعدد مانند نقش همسری، نقش شغلی، نقش والدی، به بروز نوعی از تعارض درون فردی منجر می‌شود که تعارض کار - خانواده نامیده می‌شود (۸).

در ادبیات پژوهشی اغلب تعارض کار - خانواده را در دو شاخه تقسیم می‌کنند؛ تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده؛ تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهند و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی روی می‌دهد که خواسته‌های خانوادگی، این منابع را به‌گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود؛ روشن است که در هر دو حالت، انجام الزام‌های ناشی از آنها را

دشوار می‌سازد (۹). نعیمی و همکاران (۲۰۱۲) و روت و دیوید (۲۰۰۹) در پژوهش‌های خود بیان داشتند که هر چه تعارض کار - خانواده بیشتر باشد عملکرد شغلی کارکنان به همان میزان پایین‌تر می‌آید (۱۱-۱۰). اسمیت و همکاران (۲۰۱۸) طی مطالعاتی بر روی کارکنان آتش‌نشانی آمریکا، به این نتیجه دست یافتند که تعارض کار- خانواده فرسودگی شغلی کارکنان را در پی دارد (۱۲). کانگ و یین (۲۰۱۶)، جانسن (۲۰۱۴)<sup>۴</sup>، مالایسیا<sup>۵</sup> (۲۰۱۴)، تکین گنداز و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعات خود نشان دادند که بین تعارض کار- خانواده و عملکرد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد (۱۳-۱۶). همچنین در پژوهش‌های احمد<sup>۷</sup> (۲۰۰۸)، هیون جانگ<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) و اوگبوگو<sup>۹</sup> (۲۰۱۳) که به بررسی ارتباط تعارض کار - خانواده، رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداخته شد، نشان دادند که تعارض کار - خانواده سبب کاهش رضایت و افت عملکرد کارکنان می‌شود (۱۷-۱۹). تقریباً تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه تقابل کار و خانواده انجام گرفته است، متفق‌القول‌اند که سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان (کاهش بهره‌وری، ترک شغل، فرسودگی، افسردگی، کاهش رضایت از زندگی و ...) به‌منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطة زندگی ایجاد کرده است (۱۹). تحقیقات انجام‌گرفته در سازمان‌ها گواه بر این معضل است که غیبت‌های مکرر ناشی از تعارض بین کار و خانواده سالانه هزینه‌های زیادی را دربردارد. بنابراین بسیاری از سازمان‌ها توازن بین کار و خانواده را موضوعی حساس می‌دانند که نیازمند بررسی‌های جدی است.

مطالعات انجام‌گرفته اخیر در کشور نیز حاکی از توجه به مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان است؛ به‌نحوی که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد این توازن پرداخته و توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری را یکی از ضروریات قلمداد کرده است (۲۰). هنگامی که فرد از حمایت مناسب سرپرست کاری خود و همچنین همکاران برخوردار باشد،

- 
1. Roth & David
  2. Smith
  3. Khuong & Yen
  4. Jansen
  5. Malaysia
  6. Tekingündüz
  7. Ahmad
  8. Hyun-Jung
  9. Ogbogu

به‌طور مناسب‌تری می‌تواند به زمان‌بندی فعالیت‌های شغلی بپردازد، این امر موجب کاهش استرس شغلی و میزان تعارض کار - خانواده و در پی آن میزان فرسودگی شغلی می‌شود (۲۱). حمایت اجتماعی افراد در محیط کار و خانواده از جمله راهکارهای ایجاد رضایت‌مندی و تعهد در کارکنان است. حمایت اجتماعی به معنای ارتباطات بین‌شخصی و تعاملات اجتماعی است که به فرد برای مقابله با استرس کمک می‌کند؛ به‌طور کلی هم تعدیل‌کننده استرس و سلامت روانی است و هم از آنها تأثیر می‌پذیرد (۲۲). حمایت اجتماعی بر وضعیت جسمی، روانی، رضایت از زندگی و جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی افراد اثرات زیادی دارد و به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده مؤثر در مقابله و سازگاری با شرایط استرس‌زای زندگی شناخته شده است (۲۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کسب حمایت اجتماعی از طریق ایجاد روابط نزدیک با دیگران، موجب بازداشتن شخص از نشخوار ذهنی درباره موضوع تنش‌زا شده و سبب سازگاری بهتر با فشار و استرس می‌شود (۲۳).

شناور و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی در خصوص حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده، بیان کردند که حمایت اجتماعی هم در محیط خانواده و هم در محیط کار می‌تواند تعارض ایجادشده بین کار و خانواده را کاهش دهد (۲۴). همچنین پژوهش‌های اورگامبیدز-راموس و المیدا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، منفرد و همکاران (۲۰۱۷)، اسمعیلی و همکاران (۲۰۱۵)، بلانچ و آلوja<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) و کورتیس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که حمایت اجتماعی خانواده و سرپرست به کاهش تعارض کار - خانواده منجر می‌شود (۲۸-۲۵). حمایت اجتماعی دریافت‌شده از طرف سازمان و خانواده، می‌تواند با فراهم آوردن منابع متنوع از قبیل فراهم آوردن اطلاعات، حمایت عاطفی و مالی، نه‌تنها موجب دستیابی فرد به امتیازات و نتایج مثبت در هر دو حیطه کار و خانواده شود، بلکه به وی در مواجهه با الزامات و انتظارات نقش‌های مختلف کمک می‌کند (۲۵). نصیری و لیک بنی (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین حمایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۵). به‌علاوه نتایج پژوهش ریگل<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که بین حمایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار و بین حمایت اجتماعی و ترک شغل ارتباط منفی و معنادار وجود دارد (۳۰).

1. Orgambidez-Ramos & Almeida
2. Blanch & Aluja
3. Cortese
4. Riggle

تنوع ورزش‌ها، فرهنگ‌ها، سلیقه‌ها و امکانات ورزشی در کشور، کار ادارات ورزش و جوانان را بسیار پیچیده کرده است. به‌درستی می‌توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست‌اندرکاران اجرایی، مشخص نشده است و نیاز به داشتن سیاست‌های یکپارچه و هماهنگ منابع انسانی، به یک باور تبدیل نشده است. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطبق است و آن این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسا در محیط کاری سپری می‌شود (۳۱). هر شخصی صرف‌نظر از ویژگی‌های جمعیت‌شناسی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی یا ساختار خانوادگی تحت تأثیر مسائل مربوط با کار و خانواده قرار دارد. در همین زمینه نوع روابط حاکم در خانواده و میزان ارضای نیازها، نوع تعامل فرد را در محیط کار مشخص می‌کند. در کشور ما تلاش برای بهبود و ارتقای بهره‌وری از یک انتخاب فراتر رفته و عملاً به یک ضرورت تبدیل شده است. مارگین همکاران (۲۰۰۶)، کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته‌اند (۳۲). بنابراین مطالعه کیفیت زندگی کاری و جست‌وجوی راه‌حل‌های برای افزایش آن ضروری به‌نظر می‌رسد؛ تمام سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه‌ای داشته باشند. رمز موفقیت سازمان‌های ورزشی امروزی نیز انطباق با محیط بیرونی و استفادهٔ بهینه از انواع سرمایه‌های موجود است؛ و این مهم جز با تغییر در سطح مشارکت سازمانی کارکنان و افزایش قابلیت‌های آنها میسر نخواهد شد.

در حال حاضر توسعهٔ ورزش و تربیت بدنی بخش مهمی از توسعهٔ اقتصادی-اجتماعی و حتی سیاسی در هر جامعه‌ای است و ارائهٔ برنامه‌های راهبردی در بخش‌های مختلف آن اهمیت خاصی دارد. به‌نوعی می‌توان گفت که عملکرد آنها در کلیهٔ ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد و سلامت جسمی و روانی مردم به عملکرد این سازمان‌ها بستگی دارد؛ بنابراین عملکرد مطلوب این سازمان‌ها پیش‌نیاز نیل به جامعهٔ سالم و توسعه‌یافته است و برعکس عملکرد ضعیف آنها زمینه‌ساز بروز انواع نارسایی‌های اجتماعی، روانی و فرهنگی است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مطالعاتی در زمینهٔ متغیرهای پژوهش حاضر در سازمان‌ها و ادارات مختلف صورت گرفته است، ولی با توجه به اینکه ماهیت مشاغل در ادارات غیرورزشی با ادارات ورزشی، متفاوت است و قابل‌تعمیم به ادارات ورزش و جوانان نیست، از این‌رو هدف این تحقیق بررسی تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری تحقیق متشکل کلیه کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی که متصدی پست‌های ثابت در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان در سال ۱۳۹۶ بودند (۲۵۲ نفر)، بود. نمونه آماری با توجه به تعداد سؤالات پرسش‌ها (۲۸)، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۲۸۰-۵۶ تخمین زده شد؛ و با توجه با اینکه در روش مدلسازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود محاسبه شد، بنابراین به منظور افزایش صحت و دقت نتایج و احتمال عدم پاسخگویی برخی از نمونه‌ها، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۱۵۷ پرسشنامه کامل و بدون نقص تجزیه و تحلیل شد. شایان ذکر است که از بین ادارات ورزش و جوانان ۲۳ شهرستان استان کرمان، ادارات ۱۳ شهرستان از مرکز، شمال و جنوب این استان به صورت تصادفی - خوشه‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی جمعیت‌شناختی، حمایت اجتماعی زیمت<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۸۸)، مشتمل بر ۱۲ سؤال و ۳ بعد حمایت خانواده، دوستان و دیگران، پرسشنامه ۱۰ سؤالی تعارض کار - خانواده<sup>۲</sup> نت یمر<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۶) که ۵ سؤال آن تعارض کار - خانواده و ۵ سؤال دیگر تعارض خانواده - کار را می‌سنجد و پرسشنامه ۶ سؤالی عملکرد شغلی موتوویدلو و اسکاتر<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) در قالب سه بعد عملکرد شغلی عمومی، فنی و بین‌فردی استفاده شد. پرسشنامه‌ها براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از روش کیفی براساس نظرهای ۱۰ تن از استادان صاحب‌نظر در این زمینه استفاده شد و به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها، از شیوه تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و عوامل اصلی پرسشنامه‌ها تأیید شدند؛ بنابراین می‌توان گفت عوامل استخراج‌شده به صورت نظری و تجربی با مفروضات ابزار اندازه‌گیری منطبق است. همچنین یک مطالعه مقدماتی به منظور تعیین پایایی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان انجام گرفت که نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های حمایت اجتماعی (۰/۸۱)، تعارض کار - خانواده (۰/۹۱) و عملکرد شغلی (۰/۸۸) گزارش شد؛ برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، برای تعیین

1. Zimet, Dahlem, Zimet & Farley
2. Netmeyer, Boles & Mucmarian
3. Mvtvvydlv & scotter

روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از مدلسازی معادلات ساختاری و برای بررسی اثر متغیر میانجی از آزمون سوپل بهره گرفته شد. در انجام آزمون‌های مذکور از نرم‌افزارهای آماری Spss و Amos نسخه ۲۱ و ۲۲ استفاده شد.

### نتایج تحقیق

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که بیشترین حجم نمونه را مردان (۵۶/۷ درصد) تشکیل داده‌اند و بیشتر آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس بودند (۴۶/۵ درصد)؛ آزمودنی‌های دارای وضعیت رسمی و بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند (۴۵/۶ درصد)؛ همچنین بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۷ تا ۱۲ سال بود (۳۴/۴ درصد).

به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها به صورت تک‌متغیره از شاخص‌های کشیدگی و چولگی و برای تعیین نرمال بودن چندمتغیره از ضریب مردیا استفاده شد و با توجه به نسبت‌های بحرانی به دست آمده برای هر متغیر ( $CR < 2/58$ )، فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد شد. نتایج مربوط به آماره تلورانس و عامل تورم واریانس گزارش شده در جدول ۱ نشان‌دهنده آن است که بین متغیرهای مستقل هم‌خطی چندگانه وجود ندارد، زیرا عامل تورم واریانس متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ و پارامتر تحمل آنها نیز بیشتر از صفر و نزدیک به یک است.

جدول ۱. شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی

متغیرها	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
حمایت اجتماعی	۱/۷۱	۰/۵۸
تعارض کار - خانواده	۲/۲۳	۰/۳۵

از آنجا که زیربنای اصلی مدلسازی معادلات ساختاری ماتریس همبستگی است، در جدول ۲ همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که حمایت اجتماعی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنادار و بین حمایت اجتماعی با تعارض کار - خانواده همبستگی منفی و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ اما بین تعارض کار - خانواده و عملکرد شغلی همبستگی معناداری مشاهده نشد.

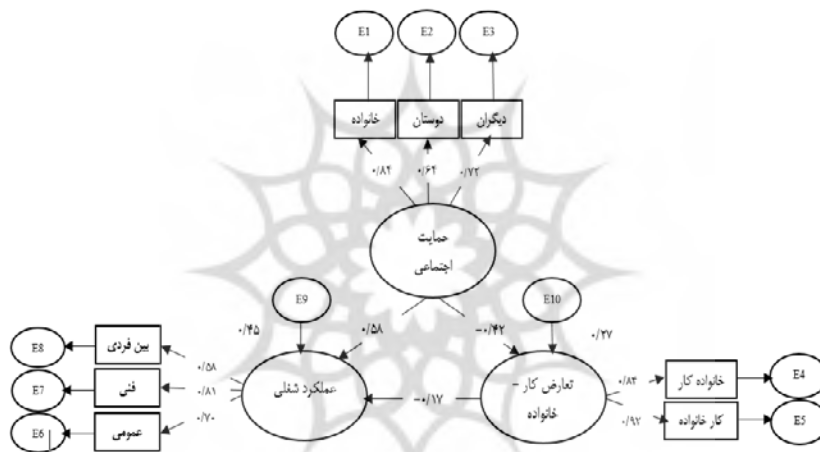


جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. حمایت اجتماعی	۱		
۲. تعارض کار - خانواده	$-0/25^{**}$	۱	
۳. عملکرد شغلی	$0/45^{**}$	$-0/08$	۱

$P \leq 0/01^{**}$ ،  $P \leq 0/05^*$

همبستگی تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند و به منظور درک بهتر آثار مستقیم و غیرمستقیم و همچنین اثر متغیر میانجی در میان سازه‌ها از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد.



شکل ۲. مسیر تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد

پس از اجرای مدل (شکل ۲)، در جدول ۳ مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل گزارش شده است. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدل‌یابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مقتصد، شاخص‌های دو نسبی (CMIN/DF) و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) استفاده شد که توسط میرز و همکاران (۲۰۱۲) پیشنهاد شده است.  $\chi^2$  غیرمعنادار با P بزرگ‌تر

از (۰/۰۵)، CFI، TLI و NFI بزرگتر از (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل و ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ نشان از برازش مناسب مدل دارد. همچنین RMSEA کوچکتر از (۰/۰۸) و  $\chi^2/DF$  کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند (۳۳).

### جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پژوهش

RMSEA	TLI	CFI	NFI	P	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۵	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹	۰/۶	۱/۸۴	۱۱۰/۲۷

با توجه به جدول ۳، الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است و شاخص‌ها، حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است.

با توجه به ستون مقادیر بحرانی گزارش شده در جدول ۴، مشخص می‌شود که هر سه مسیر دارای تأثیر معنادارند.

### جدول ۴. برآورد ضرایب رگرسیونی در مدل پژوهش

P	C.R	پارامتر استاندارد	انحراف استاندارد	برآورد پارامتر	مسیرها
۰/۰۱	-۲/۷۸	-۰/۴۲	۲/۲۲	-۰/۶۷	حمایت اجتماعی ← تعارض کار- خانواده
۰/۰۳	-۲/۰۲	-۰/۱۷	۰/۲۴	-۰/۱۷	تعارض کار ← خانواده
۰/۰۰۱	۳/۹۲	۰/۵۸	۰/۰۹	۱/۶۷	حمایت اجتماعی ← عملکرد شغلی

در این قسمت ابتدا اثرات مستقیم سپس اثرات غیرمستقیم و در نهایت واریانس تبیین شده بررسی می‌شود. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، حمایت اجتماعی بر تعارض کار - خانواده تأثیر معکوس و معنادار (-۰/۴۲)، تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی اثر منفی و معناداری (-۰/۱۷) و حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معنادار (۰/۵۸) دارد. شایان ذکر است که اثر غیرمستقیم حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی معنادار نیست (۰/۰۷).

همچنین با توجه به مدل پژوهش ۲۷ درصد از واریانس تعارض کار- خانواده توسط متغیر حمایت اجتماعی و ۴۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط متغیرهای حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده قابل تبیین است.

جدول ۵. اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثر کل مدل تحقیق

مقدار واریانس تبیین شده	اثر متغیرها			متغیرها
	کل	غیرمستقیم	مستقیم	
۰/۲۷	-۰/۴۲	--	-۰/۴۲	حمایت اجتماعی ← تعارض کار خانواده
۰/۴۵	۰/۶۵	۰/۰۷	۰/۵۸	حمایت اجتماعی ← عملکرد شغلی
	-۰/۱۷	--	-۰/۱۷	تعارض کار-خانواده ← عملکرد شغلی

در پژوهش حاضر متغیر تعارض کار - خانواده نقش میانجی را بین متغیر حمایت اجتماعی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند، به‌منظور بررسی نقش میانجی این مؤلفه از آزمون سوبل<sup>۱</sup> استفاده شد. با توجه به فرمول ۱ و جدول ۴، مقدار معناداری این فرضیه ۰/۰۱۴- به دست آمد که کمتر از ۱/۹۶ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار - خانواده نقش واسطه‌ای ندارد.

فرمول ۱:

$$Z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = -0.014$$

## بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه انسانی هر سازمانی را کارکنانی تشکیل می‌دهند که در آن کار می‌کنند و موفقیت سازمان نیز به همان‌ها بستگی دارد. مسئله عملکرد مناسب شغلی و عوامل پیش‌بینی‌کننده مؤثر بر آن، از جمله مهم‌ترین مسائل انگیزشی است که امروزه با حجم گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است (۳۳). مسئولان سازمان‌های ورزشی از یک سو درگیر مسائل روزمره کار اصلی خود هستند و از سوی دیگر، باید وقت و انرژی بسیاری را در خارج از وقت اداری صرف این کار کنند؛ بنابراین احتمال اینکه آنها مسائل کاری خود را به داخل خانه بکشانند، بسیار زیاد است. حمایت اجتماعی می‌تواند بر فشار و دیگر پیامدهای منفی ناشی از محرک‌های مذکور در قلمروهای متفاوت زندگی تأثیر مستقیمی بگذارد و از سطح فشار تجربه‌شده بکاهد. همچنین حمایت اجتماعی می‌تواند در هر قلمرو شغلی و خانوادگی، تأثیر محرک‌های تنش‌زا را بر مشخصه‌های سلامتی و رفاه فرد تعدیل کند. با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی نقش پایه‌ای در پیشبرد

1. Sobel

اهداف ورزش کشور دارند و عدم مدیریت مؤثر در آنها سبب خسارات بسیار جبران‌ناپذیری به بدنه ورزش کشور می‌شود، توجه به عملکرد کارکنان، عوامل و روابط انسانی با خانواده و همکاران، حمایت‌های اجتماعی و فرایند تعادل بین نقش‌های مختلف به‌منظور رسیدن به ارزش‌های شغلی، بهبود کارایی، بهره‌وری و صرفه اقتصادی لازم به‌نظر می‌رسید. از این‌رو هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده در عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود.

نتایج پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی از افراد با عملکرد فرد در تمامی جنبه‌های شغلی (فنی، بین‌فردی و عمومی) ارتباط مثبت و معناداری دارد؛ به این معنا که حمایت اجتماعی نحوه اقدام و عمل فرد در تمامی ابعاد شغل از جمله ارتباط، حل مسئله، و همراهی هیجانی و... را متأثر می‌سازد و می‌تواند سلامت روانی و رضایت افراد خانواده در حیطه‌های مختلف را به‌همراه داشته باشد و سبب افزایش کیفیت زندگی کاری فرد شود. همچنین نتایج تحلیل آماری یافته‌های پژوهش نشان داد که شاخص‌های برازش کلی و جزئی همگی در سطح مناسبی‌اند و تأثیر متغیر حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تأیید شد؛ یعنی هرچه کارکنان حمایت بیشتری را از سوی دوستان، خانواده و دیگران درک کنند و بر این باور باشند که به حضور و مشارکت آنها ارزش داده شده و به رفاه و موفقیت او توجه می‌شود، به همان نسبت عملکرد بالاتری را نشان می‌دهند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های عسگری و همکاران (۲۰۱۳)، بخشی و همکاران (۲۰۱۵)، جانسن (۲۰۱۴)، مالایسیا (۲۰۱۴)، تکین‌گنداز و همکاران (۲۰۱۶) و رفیعی و همکاران (۲۰۱۳) همراستاست. فرج‌الهی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود بیان کردند که تعاملات نزدیک و حمایت اجتماعی که توسط خانواده، دوستان، همکاران و جامعه فراهم می‌شود، ارتباط مثبتی با بهبود عملکرد در محیط کار، مقابله با مشکلات زندگی، سازگاری عمومی و بهزیستی جسمانی و روانی دارد (۳۴). همچنین تکین‌گنداز و همکاران (۲۰۱۶) در تعیین رابطه بین عملکرد شغلی و حمایت اجتماعی دریافت‌شده و ویژگی‌های فردی مختلف بر عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که حمایت همسر و والدین از فرد تأثیر مثبت بر عملکرد کارکنان دارد. مالایسیا (۲۰۱۴) بیان کرد که حمایت اجتماعی به‌طور مثبت و شایان توجهی با عملکرد شغلی مرتبط است و نیز حمایت اجتماعی ارتباط بین ابهام نقش و عملکرد شغلی و رابطه بین تعارض نقش و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. عسگری (۲۰۱۳) نیز بیان کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با متغیر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی بین‌فردی رابطه قوی، مثبت و معناداری دارد (۳۵). همچنین بخشی و همکاران (۲۰۱۵) اظهار کردند که کارکنان با حمایت سازمانی بیشتر بهتر از دیگران احساس امنیت شغلی می‌کنند

و انگیزه کاری در آنها بیشتر است (۳۶). رحیمی و همکاران (۲۰۱۴) جو سازمانی حمایتگر را عامل افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌داند (۳۷). درک حمایت اجتماعی کارکنان، یکی دیگر از موارد مهم در سلامت سازمانی است. جو سازمانی سالم و حمایت‌گر موجب اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع افزایش کارایی کارکنان می‌شود و خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (۳۸). طبق نظریه حمایت سازمانی، کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت، به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند (۳۹). به طور کلی در تبیین این نتایج باید گفت که حمایت اجتماعی به عنوان یکی از روش‌های مقابله‌ای عاطفه‌نگر می‌تواند با پیشگیری از وقوع موقعیت‌های پرتنش، افراد را مورد حفاظت قرار دهد یا به آنها کمک کند تا وقایع پرتنش را به صورتی ارزیابی کنند که جنبه تهدیدکنندگی کمتری داشته باشد و هم به صورت حمایت روانی و احساسی، حمایت اطلاعاتی، ملموس ارائه شود تا در نهایت کارکنان عملکرد بالاتری را در سازمان نشان دهند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر منفی و معنادار حمایت اجتماعی بر تعارض کار - خانواده است. این یافته‌ها بیانگر این واقعیت است که با افزایش حمایت خانواده، دوستان و دیگران، تعارضات شغلی و خانوادگی کارکنان کاهش و با عدم حمایت اجتماعی نیز تعارضات افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج، رستگار خالد و همکاران (۲۰۱۳)، شناور و همکاران (۲۰۱۴)، افخمی اردکانی و همکاران (۲۰۱۶)، اورگامبیدز-راموس و المیدا (۲۰۱۷)، کورتیس و همکاران (۲۰۱۰)، منفرد و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. شناور و همکاران (۲۰۱۴) عنوان کردند که سازمان‌ها با به کارگیری راهکارهای مناسب به منظور کاهش استرس کارکنان و افزایش حمایت از آنها، نه تنها قادر به مدیریت تعارض ایجادشده بین کار و خانواده هستند، بلکه از این طریق موجب رضایت فرد از شغل و خانواده خود می‌شوند (۲۴). همچنین افخمی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بیان کردند که حمایت اجتماعی چه در محیط کار و چه در محیط خانواده، نقش بسیار مهم و تعدیل‌گری در کاهش آثار زیانبار حاصل از تعارض کار - خانواده دارد (۴۰). نتایج پژوهش منفرد و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که با افزایش حمایت اجتماعی، درگیری‌های شغلی و خانوادگی می‌توانند به طور شایان توجهی کاهش یابند (۲۶). همچنین در دو پژوهش ارگامبیدس راموس و المیدا (۲۰۱۷) و کورتیس و همکاران (۲۰۱۷)، حمایت اجتماعی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تعارضات بین کار و خانواده و در نهایت میزان رضایت شغلی شناخته شده است (۲۹، ۲۶). رستگار خالد و

محمدی (۲۰۱۳) نیز اظهار کردند که با توجه به ورود روزافزون زنان به بازار کار و بخش‌های اقتصادی جامعه انتظار می‌رود تعارضات بین نقش‌های ایشان در خانواده و محیط کار در آینده گسترش یابد. بنابراین پیشنهاد فرهنگ‌سازی در فضای تقسیم کار و افزایش همکاری در محیط خانه میان زوجین را بیان می‌دارند (۳۹).

بر اساس تئوری نقش، نقش‌های چندگانه به تعارضات شخصی (درون نقش) منجر می‌شود که به سبب تقاضاهای زمانی متضاد، کمبود انرژی یا رفتارهای ناسازگار در نقش‌های مختلف، انجام موفقیت‌آمیز هر نقشی را دشوار می‌سازد (۴۰). به عبارت دیگر انتظارات و تقاضاهای نقش شغلی (یا خانوادگی) موجب ایجاد محدودیت در انجام نقش‌های شغلی (یا خانوادگی) می‌شوند. گرینهوس و بیوتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) خاطرنشان کردند که استرس ایجاد شده در محیط کار (یا خانواده) به تحریک‌پذیری، خستگی یا اشتغال به مشکلات درون نقش منجر می‌شود که توانایی فرد برای مواجهه با مطالبات نقش‌های خانوادگی (یا شغلی) را محدود می‌سازد (۴۲). به نظر می‌رسد که در حیطه کار متغیرهایی مانند فشارزاهای نقش، ساعات کاری، تعارض و اضطراب و در محیط خانواده عواملی چون تعارض زناشویی و والدینی، عوامل استرس‌زایی باشند که منابع فرد را در مواجهه با انتظارات نقش، تحلیل و در برآورده‌سازی انتظارات نقش، اختلال ایجاد می‌کنند؛ در نتیجه، استرس موجود در محیط کار و خانواده سبب می‌شود تا فرد زمان و انرژی کافی برای انجام نقش‌های شغلی و خانوادگی خود را نداشته باشد و نتواند از فعالیت‌های زندگی خانوادگی و کاری خود لذت ببرد.

حمایت اجتماعی به واسطه تجربیات، مهارت‌ها و فرصت‌های به دست آمده یا رشد یافته در سازمان (یا خانه)، مشارکت فرد را در خانه یا (سازمان) آسان‌تر می‌سازد و به رضایت فرد از شغل و خانواده خود منجر می‌شود؛ به این معنی که حمایت اجتماعی هم در محیط خانواده و هم در محیط کار، تعارض ایجاد شده بین کار - خانواده را کاهش می‌دهد و به واسطه کاهش تعارض کار - خانواده به افزایش خشنودی شغلی و خانوادگی منجر می‌شود (۲۵). از این رو با توجه به نتایج مطالعات پیشین و پژوهش حاضر، حمایت اجتماعی دریافت شده از طرف سازمان، دوستان و خانواده می‌تواند با فراهم آوردن اطلاعات، حمایت عاطفی و مالی، نه تنها موجب دستیابی فرد به امتیازات مثبت در دو حیطه کار - خانواده شود، بلکه به فرد در مواجهه با الزامات و انتظارات نقش‌های مختلف کمک کند.

اما نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان اثر معکوس و معناداری دارد؛ یعنی هرچه میزان تعارضات کار - خانواده بیشتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان به همان میزان کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر نوع روابط حاکم در خانواده و میزان ارضای نیازها نوع تعامل فرد را در محیط کار مشخص می‌کند؛ این یافته‌ها با نتایج نعیمی و همکاران (۲۰۱۲)، رستگار خالد و همکاران (۲۰۱۳)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)، هیون جانگ (۲۰۰۹)، اوبگیو (۲۰۱۳) و کانگ و یین (۲۰۱۶) همخوانی دارد. اوبگیو (۲۰۱۳) در پژوهش خود بیان کرد که عوامل متعددی مانند ساعات کار، برنامه زیاد، تعارضات مسئولیت کاری و خانوادگی به بروز اختلافات خانوادگی منجر می‌شود و بر سطح عملکرد و رفاه شغلی تأثیر منفی می‌گذارد (۱۹). در تأیید این پژوهش کانگ و های‌ین (۲۰۱۶) و اسمیت و همکاران (۲۰۱۸) اظهار کردند که عوامل کاری مثل تعارضات کاری، اضافه کار و ابهام نقش تأثیر شایان توجه و مثبتی بر استرس شغلی دارند و استرس شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (۱۶، ۱۲). نعیمی و همکاران (۲۰۱۲) و رستگار خالد و همکاران (۲۰۱۳) نیز فشاری کاری زیاد را عامل افزایش تعارضات بین کار و خانواده و تعارضات بین کار و خانواده را عامل اصلی کاهش عملکرد و کیفیت زندگی فرد می‌دانند (۱۰، ۳۹). در نهایت هیون جانگ (۲۰۰۹) نیز اظهار کرد هرچه تعارضات بین کار و خانواده بیشتر باشد، عملکرد شغلی نیز به همان میزان کاهش می‌یابد (۱۸).

امیرسالاری (۲۰۰۹) با استناد به مدل فشار نقش شغلی (کاراسک، ۱۹۷۹) که دو دیدگاه عقلایی و جنسیتی نقش را در تبیین مفهوم تعارض کار - خانواده مطرح می‌کند، بیان کرد که مفهوم اصلی دیدگاه عقلایی این است که بین ساعات صرف شده در کار و خانواده با میزان تعارض تجربه شده رابطه مستقیمی برقرار است؛ هرچه اشخاص ساعات زیادتری را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند، احتمال اینکه تعارض بین نقشی را تجربه کنند، زیادتر خواهد شد و چون اغلب افرادی که در کار تمام وقت شاغل هستند، صرف نظر از جنس، ساعاتی که به فعالیت‌های مربوط به خانواده اختصاص می‌دهند کمتر از مقدار زمانی است که در شغل صرف می‌کنند (۴۲)، در نتیجه عدم تعادل زمان‌های صرف شده در محیط کاری و خانوادگی، تعارضات شغل - خانواده که مهم‌ترین فشارزای حیطه‌های کار و خانواده هستند، استرس شغلی یا فشار روانی ناشی از شغل را به همراه دارند، استرس نیز پیامدهای سازمانی همچون بهره‌وری و عملکرد را متأثر می‌سازد. خداکرم‌پور و سرحدی (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار - خانواده بر زندگی فردی، خانوادگی و کاری فرد تأثیر می‌گذارد. اگر افراد شاغل توانایی برنامه‌ریزی و برقراری تعادل و توازن بین مسئولیت‌های زندگی شغلی و خانوادگی خود را داشته باشند، می‌توانند از بروز

تعارض جلوگیری کنند و شاهد تعادل در زندگی شخصی و شغلی و در نهایت عملکرد بهتر خود باشند (۲۱). نتایج حاصل از مدل پژوهش و آزمون اثر متغیر میانجی نشان داد که حمایت اجتماعی به واسطهٔ تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان تأثیر معناداری ندارد. مطالعات پیشین ارتباط دوه‌دوی این متغیرها را بررسی کرده‌اند؛ اما در مورد نقش واسطه‌ای تعارض کار - خانواده مطالعاتی یافت نشد.

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان داد حمایت‌های خانواده، سازمان و دوستان از فرد بر زندگی شغلی و خانوادگی فرد اثر مثبت و عدم تعادل و توازن بین کار - خانواده موجب کاهش سطح مهارت‌های کاری و فنی و در نهایت کاهش بهره‌وری و رضایت از زندگی خواهد شد. از آنجا که تعارض برای افراد به‌عنوان منبع اصلی استرس با پیامدهای منفی از جمله افزایش فشار و تنش شغلی، افزایش خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل و ایفای ضعیف‌تر وظایف نقش شغلی همراه است و برای سازمان‌ها کاهش بهره‌وری، کاهش سطح دانش، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان، کاهش سطح مهارت‌های کاری و فنی را در پی دارد و با توجه به تغییرات و تحولات شگرف و مداومی که در تمام پدیده‌ها رخ می‌دهد، سازمان‌ها از جمله سازمان‌های پویا و در حال تغییر ورزشی و محیطی که در آن قرار گرفته‌اند نیز از این موضوع مستثنا نیستند و دستخوش تغییرات و تحولات فراوانی هستند، در نتیجه رمز موفقیت سازمان‌های امروزی انطباق با محیط بیرونی است و این مهم جز با تغییر در کیفیت زندگی کاری کارکنان و افزایش قابلیت آنها میسر نخواهد شد. بنابراین سازمان باید ارتباطات همبستگی و همکاری را تحریک کند و از محیط‌های داخلی رقابت به نفع خود سود جوید. از این‌رو پیشنهاد می‌شود تمهیداتی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخص، تأمین امنیت شغلی کارکنان، جلوگیری از داشتن مشاغل متعدد کارکنان، حمایت و حفظ ارزش‌های خانواده، ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان، ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌های آنان، فراهم کردن تسهیلات و امکانات حمایتی برای خانواده کارکنان، جهت کاهش تعارض کار - خانواده و بهبود عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان اندیشیده شود.



**منابع و مأخذ**

1. Khanmoradi s, Zardoshtian s, Abbasi h. The performance assessment of youth and sports offices based on the EFQM model in kermanshah (In Persian). *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*. 2015; 2(7): 69-78.
2. Ahadi B, Fathi A, Abdolmohammadi K. Investigating the Psychological Factors Affecting the Job Performance of East Azarbaijan Police Commanders (In Persian). *Journal of Quarterly East Azarbaijan Journal of Law*. 2014; 4(4):63-78.
3. Andam R, montazeri A, abavisani, A. The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province (In Persian). *Journal of Contemporary studies on sport management*. 2015; 5(10): 61-72.
4. Asfandyari M, Ghasemi AS, Shahabifar S, Razmara T, Hosseini k. Relationship between Stress and employees job performance in Youth and Sport offices of Isfahan Province (In Persian). *Journal of physical education and sport sciences*. 2016; 1(2): 27-36.
5. NasiriValikBani F. The Relationship Between Perceived Organizational Protection of Urban Management with Social Responsibility and Municipal Employees' Job Performance of Hamadan (In Persian). *Journal of Urban Economics and Management*. 2014; 2(8): 98-110.
6. Amuo zadeh M, GHolami B, Shams S, KHodamoradi M, Hashemiyan A. A Study of relationship between Job Satisfaction and Stress Education staff (In Persian). *Managing Challenges and Solutions -Conference Proceedings Archive*; 2013.
7. Oreyzi H, Javanmard S, Nouri A. Relationship of Work-Family Conflict with Organizational Justice, Organizational Commitment and Vitality, by Considering the Role of Expatriate and Normal Work Schedules. *JSR*. 2014; 15(56), 105-115.
8. AhmadianMagin N, Abedi P, Akhund MR, Rahimi A, Hekmat Kh, Ahmadian Magin Z. The Work-Family Conflict Association with Quality of Life among Midwives in Hospitals and Health Care Centers in Ahvaz City (In Persian). *Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2015; 23(7): 172-180.
9. Kinnunen U. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*. 1998; 51: 157-177.
10. Naeimi G, Nazari AM, SanaiZaker B. A Study of relationship between Qulaity of Work Life and Work-Family Conflict with Job Performance among married men employee (In Persian). *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 4(10): 57-72.
11. Roth L, David EM. Work-family conflict and work performance. *Psychol Rep*. 2009; 105(1): 80-6.
12. Smith TD, Hughes K, DeJoy DM, Dyal MA. Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*. 2018; 103: 287-292.
13. Khuong MN, Yen VH. Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance- -A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 2016;7(2):31.

14. Jansen s. The Relationship of Social Support and Workload on Job Performance. Master Thesis Human Resource Studies. 2014; 1-45.
15. Malaysia U. An investigation on factors of work stress influence job performance: moderating by social support. Dissertation Submitted to Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, Universiti Utara Malaysia, In Fulfillment of the Requirement for the Master Degree 2014; 1-102.
16. Tekingündüz S, Kurtuldu A, Eğilmez Ç. The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. Journal of Human Sciences. 2016; 13(1): 683-694
17. Ahmad A. Direct and indirect effects on work-family conflict on job performance. The Journal of international management studies 2008. 3: 176-179.
18. Hyun-Jung C. 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. 2009; 18: 203-219.
19. Ogbogu, C, O. Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. Osun State, Nigeria: International Academic Conference Proceedings. 2013.
19. Shahreyari M, Nabavi SA. Reasons and Outcomes of Work-Family Conflict and Work Alienation as one of Its Outcomes (In Persian). Journal of Security and Social Order Strategic Studies Journal. 2013; 3(1): 45-59.
20. Khorampour Z, Sarhadi F. [The Relationship between Employment and Family Work Conflict (A Case Study of Women Employed in Government Organizations) (In Persian)]. 2013; 161: 39-45.
21. Esmaili MR, salari h, bakhshandeh h. The effect of social support (family and supervisor) on employee's burnout in departments of sport and youth of yazd province: mediating role of work-family conflict (In Persian). Journal of Applied research of sport management and biology. 2015; 4(13): 93-103.
22. Riahi ME, Aliverdina A, Pourhossein Z. Relationship between Social Support and Mental Health (In Persian). Journal of Social Welfare Quarterly. 2010; 10(39): 85-121.
23. ZareBahramAbadi M. The Relationship of Personality Traits, Social Support and Family-Work Conflict with Emotional Exhaustion in Teachers (In Persian). Journal of Counseling Culture and Psychotherapy. 2014; 5(17): 1-22.
24. Shenavar F, Bashlide K, Hashemi SA. Examining the Moderator Role of Work-Family Conflict in Relation between Stress and social support with Job satisfaction and Family satisfaction (In Persian). Journal of psychology achievements. 2014; 22(1): 111-132.
25. Orgambidez-Ramos A, Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. Applied Nursing Research. 2017; 36: 37-41.
26. Monfared S, Soudagar S, Hidaji MB. The Relationship between Perceived Social Support Dimensions and Work-Family Conflict among Employees in Kish Free Zone Organization. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences. 2017; 7(3): 79-82.

27. Blanch A, Aluja A. Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*. 2012; 65(7): 811-833.
28. Cortese CG, Colombo L, Ghislieri C. Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of nursing management*. (2010). 18(1): 35-43
29. Riggle RJ, Edmondson DR, Hansen JD. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*. 2009; 62(10): 1027-1030.
30. Lees, M., & Kearns, S. (2015). Improving Work Life Quality: A Diagnostic Approach Model. *Health care quarterly*, 1(2), 1-5.
31. Marginean, I., Precupetue, I., Tzanov, V., Preoteasa. A. M., & Voice, B. (2006). First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 1-75.
32. Meyers LS, Gamst G, Guarino AJ. *Applied multivariate research, design and interpretation*. Translator: Pashashryfy, H., Valiallah, F., Reza-Khani, S., Hasan Abadi, H. R., Izanloo, B., & Habibi, M., Thirte Edition. 2012; 824.
33. Babaeyan A, Samani y, karami z. Investigating the Relationship between the Personality Characteristics with job performance NAJA Mission Courses (In Persian). *Journal of Quarterly human resources NAJA*. 2014; 9(37): 9-28.
34. Farajallahi M, Esmaeili Z, Jadidi A. relationship mediating social support with Happiness, selbstwirksamkeit and performance improvements in Arbeitsplatz (In Persian). *ISBS-Center for Studies and Research Islamic Soroush Hekmat Mortazavi*, 2014.
35. Asgari B. *The Relationship Between Perceived Organizational with job performance of staff Sport and Youth in Khorasan Razavi*. [MSc] Ferdowsi University of Mashhad; 2013.
36. Bakhshi E, Kalantari R, Salimi N. Assessment of Job Performance and its Determinants in Healthcare Workers in Islamabad-e Gharb City based on ACHIVE (In Persian). *Journal of Arak University of Medical Sciences*. 2015; 20(2): 1-9.
37. Rahimi R, Bahrololoum H, Younesian A. The relationship between organizational health and organizational commitment and perceived organizational support of staff Sport and Youth in Khorasan Razavi (In Persian). *Journal of Quarterly Sports Management Studies*. 2014; 6(26): 147-164.
38. Eisenberger R, Armel S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*. 2001; 1: 42-51.
39. Rastegarkhaled A, mohammadi M. study of work-family conflict among female and male nurses in sabzevar city and its relationship with job satisfaction (In Persian). *Journal of Women and family socio cultural council*. 2013; 16(61): 60-96.
40. AfkhaniArdakani M, Radmard SGH, Rajabpoor E. Examining the Moderator Role of Social support in Relation of Work-family Conflict and Job Satisfaction (In Persian). *Journal of organizational culture management*. 2016; 14(1): 97-116.
41. Greenhaus JH, Beutell NJ. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985; 10: 76-88.

42. Amir Salari, Y. Examining the relationship between work-conflict-family and Family-Work on job satisfaction and mental health of high school teachers in Fars province [MSc] Isfahan University; 2009.

