

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۳
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره ۲
ص:ص: ۷۰-۵۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۱۴
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۲۶

آزمودن الگویی از رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی کاری با میانجی‌گیری فشارهای روان‌شناختی

*
خالد اصلانی

**
خدیدجه معرف

عباس امان‌الهی

چکیده

هدف پژوهش حاضر آزمودن الگو رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی کاری با میانجی‌گیری فشارهای روان‌شناختی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر اهواز بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان متأهل سازمان‌های دولتی شهر اهواز بود و اعضای نمونه شامل ۲۰۳ نفر کارمند زن بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های سلامت عمومی، بهزیستی کار و تعارض کار-خانواده پاسخ دادند. داده‌ها به روش الگویابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که مسیرهای مستقیم انواع تعارض کار-خانواده به فشار روان‌شناختی و بهزیستی کاری و نیز مسیر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری از طریق فشارهای روان‌شناختی معنی‌دار بودند.

کلید واژگان: تعارض کار خانواده، بهزیستی کاری، فشارهای روان‌شناختی.

kh.aslani@scu.ac.ir

* استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

** دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز

*** استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

تعارض کار خانواده به عنوان تعارض بین نقشی تعریف شده است که در آن فشارهای نقشی از حوزه‌های کار و خانواده به طور متقابلی در بعضی حوزه‌ها ناسازگار هستند (گرینهاوس و بیوتل^۱، ۱۹۸۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که دو نوع تعارض کار خانواده مهم هستند و پیامدهای منفی برای بهزیستی و سلامت روانی کارکنان دارند. برای مثال چند مطالعه نشان داده‌اند که هر دو نوع تعارض کار-خانواده با مشکلات سلامت روانی مانند فشارهای روان‌شناختی مرتبط هستند (کینونن، فلدت، جریس و پولکینن^۲، ۲۰۰۶ و نور^۳، ۲۰۰۳).

تأثیر منفی تعارض کار بر خانواده در بسیاری از پژوهش‌ها در فنلاند (کینونن و مانو^۴، ۱۹۹۸) و آمریکا (بلاویا و فرون^۵، ۲۰۰۵) حدود ۴۰ درصد بوده است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سهم این تجربه منفی تعارض کار-خانواده در فرهنگ‌های شرقی مانند هندوستان همانند فرهنگ‌های غربی می‌باشد (آری، سرینیواس و تن^۶، ۲۰۰۵). هم‌چنین به‌طور جدی پژوهش‌ها پیامدهای روان‌شناختی منفی تعارض کار-خانواده را بر روی افراد مورد بررسی قرار داده‌اند (آلن، هرست، بروک و ساتون^۷، ۲۰۰۰).

بهزیستی روان‌شناختی به عنوان سلامت روانی، سر حال بودن عاطفی و رضایتمندی در حوزه کار و خانواده مانند سایر زمینه‌های زندگی تعریف شده است (رانتانن^۸، ۲۰۰۸). بازنگری و فراتحلیل‌های تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی نشان می‌دهند که از شاخص‌های بهزیستی مرتبط با کار، تعارض کار-خانواده به‌طور معنی‌داری با فرسودگی و استرس شغلی بالا و رضایت شغلی پایین همراه هستند (آلن و همکاران، ۲۰۰۰؛ فورد، هینن و لانگ کامر^۹، ۲۰۰۷؛ و کوسک و اوزکی^{۱۰}، ۱۹۹۸).

- 1- Greenhaus & Beutell
- 2- Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen
- 3- Noor
- 4- Kinnunen & Mauno
- 5- Bellavia & Frone
- 6- Aryee, Srinivas, & Tan
- 7- Allen, Herst, Bruck, & Sutton
- 8- Rantanen
- 9- Ford, Heinen, & Langkamer
- 10- Kossek & Ozeki

براساس شاخص‌های بهزیستی مرتبط با خانواده، تعارض کار-خانواده با استرس خانوادگی بالا و رضایتمندی خانوادگی پایین همراه است. با توجه به بهزیستی روان‌شناختی کلی، تعارض کار-خانواده با سطوح بالای فشارهای روان‌شناختی، نشانگان روان‌تنی، افسردگی و رضایتمندی خانوادگی پایین مرتبط می‌باشد (آلن و همکاران، ۲۰۰۰؛ فورد و همکاران، ۲۰۰۷؛ و کوسک و اوزکی، ۱۹۹۸). مطالعات نشان می‌دهد از دو مسیر تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده- کار، مسیر تعارض کار-خانواده تأثیرات قوی‌تری بر بهزیستی روان‌شناختی نسبت به تعارض کار- خانواده داشته است (فورد و همکاران، ۲۰۰۷؛ و کوسک و اوزکی، ۱۹۹۸). هم‌چنین پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که متغیرهای تعارض کار-خانواده مانند تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، فشار روان‌شناختی و رفتاری با فشارهای روان‌شناختی و بهزیستی رابطه معنی‌داری نشان داده است (کالیات، کالیات، چان و تاچیل^۱، ۲۰۱۳).

نتایج پژوهش‌های کینونن و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد که بین تعاملات مثبت کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مستقیمی وجود دارد. هم‌چنین با توجه به بهزیستی روان‌شناختی کلی، تعاملات مثبت کار-خانواده با سطوح پایین فشارهای روان‌شناختی ارتباط دارد. حدود ۹۴ درصد از پژوهش‌های انجام شده در مورد تعارض کار-خانواده مقطعی بوده است (کاسپر، ابی، بوردیوکس، لاکوود و لامبرد^۲، ۲۰۰۷). برطبق رویکرد عمده سنتی تعارض منفی کار-خانواده به عنوان پیش‌بینی برای فشارهای روان‌شناختی در نظر گرفته شده است، به این علت که موقعیتی را ایجاد می‌کند که منابع روان‌شناختی فردی مورد تهدید واقع می‌شود و یا از بین می‌رود و فرد را با بهزیستی پایین مواجه می‌سازد (ابی، کاسپر، لاکوود، بوردیوکس^۳ و برینلی^۴، ۲۰۰۵؛ گراندی و کروپانزانو^۵، ۱۹۹۹؛ ویودانف^۶، ۲۰۰۲). پژوهش‌های طولی نشان می‌دهند که بصورت کلی تعارض کار-خانواده بهزیستی روان‌شناختی کلی کارکنان را بعد از شش ماه پایین می‌آورد (گران- والون و دونالدسون^۷، ۲۰۰۱). هم‌چنین مطالعات طولی

- 1- Kalliath, Kalliath, Chan, & Thachil
- 2- Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert
- 3- Bordeaux
- 4- Brinley
- 5- Grandey & Cropanzano
- 6- Voydanoff
- 7- Grant-Vallone & Donaldson

نشان داده‌اند که وجود تعارض کار-خانواده بیش از یک سال با خرده مقیاس خستگی عاطفی از مقیاس فرسودگی شغلی (پیترز، دی‌جونز، جانسون و وان‌درلیندن^۱، ۲۰۰۴) و خستگی در شغل (وان‌هوف^۲ و همکاران، ۲۰۰۵) دارای رابطه مثبت بوده است. علاوه براین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در زنان تعارض کار-خانواده ایجادکننده نارضایتی شغلی، فشارهای والدینی و نشانگان استرس روان‌شناختی در طول دوره یک سال می‌باشد و در مردان نارضایتی زناشویی، استرس والدینی و نشانگان استرس روان‌شناختی پیش‌بین‌های تعارض کار-خانواده در یک سال بوده است (کینونن، جریتمس و مانو^۳، ۲۰۰۴).

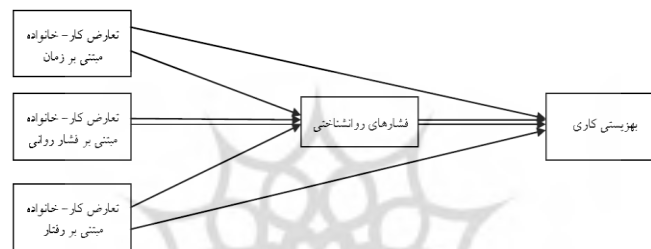
هر چند از لحاظ نظری و روش‌شناختی فقط رابطه علی بین تعارض کار-خانواده و بهزیستی متصور شده است، اما از لحاظ پژوهشی، رابطه علی، رابطه علی معکوس و رابطه متقابل بین تعارض کار-خانواده و بهزیستی به تصویر کشیده شده است (گران-ت-والون و دونالسون، ۲۰۰۱؛ و اودریسکول، براو و کالیات^۴، ۲۰۰۴).

شواهد روز افزون تجربی وجود دارند که نشان می‌دهند تعارض کار-خانواده برای بهزیستی افراد پیامدهای منفی دارد. حلقه ارتباطی بین تعارض کار-خانواده با برون دادهای مرتبط به کار و خانواده به وسیله گران-ت-والون و دونالسون (۲۰۰۱) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که تعارض کار خانواده یک پیش‌بین طولی و مقطعی بهزیستی مثبت کارکنان می‌باشد. در یک فرا تحلیل امستاد، میر، فاسل، الفرینگ و سمی^۵ (۲۰۱۱) ۳۶۵ مطالعه مرتبط با پیامدهای تعارض کار-خانواده را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد هر دو نوع تعارض کار خانواده رابطه‌ای قوی با فشارهای روان‌شناختی و بهزیستی دارند. مطالعه طولی اودریسکول و همکاران، (۲۰۰۴) از کارکنان ۲۳ سازمان بزرگ نشان داد که تعارض کار-خانواده رابطه ثابت منفی با بهزیستی در هر دوره‌ای دارد. هم‌چنین پژوهش کالیات و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که بین متغیرهای تعارض کار-خانواده مانند تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان، فشار روان‌شناختی و رفتاری با فشارهای روان‌شناختی و بهزیستی رابطه معنی‌داری دارد

- 1- Peeters, de Jonge, Janssen, & van der Linden
- 2- Van Hooff
- 3- Kinnunen, Geurts, & Mauno
- 4- O'Driscoll, Brough, & Kalliath
- 5- Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semme

و فشارهای روان‌شناختی نقش میانجی بین تعارض کار خانواده و بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان بازی کند.

با توجه به پیشینه پژوهشی مورد بررسی و با توجه به شواهد پژوهشی در این مورد که تعارض کار-خانواده و فشارهای روان‌شناختی سهم بسزایی در پیش‌بینی بهزیستی کاری دارند، در پژوهش حاضر روابط مستقیم و غیرمستقیم تعارض کار-خانواده و فشارهای روان‌شناختی را در قالب یک الگو بررسی و مورد آزمایش قرار گرفت.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر اهواز می‌باشد. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله استفاده شد، به این ترتیب که از بین کلیه سازمان‌های دولتی شهر اهواز، ۱۵ اداره به صورت تصادفی انتخاب و سپس در مرحله بعد از بین زنان متأهل این سازمان‌ها جمعاً تعداد ۲۰۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سلامت عمومی. این پرسشنامه برای اولین بار در ۱۹۷۲ توسط گلدبرگ تهیه شد. این پرسشنامه در فرم‌های ۳۰، ۲۸ و ۱۲ سؤالی ارایه شده است. هدف این پرسشنامه دستیابی به یک تشخیص روان‌پزشکی نیست. این پرسشنامه دارای این ویژگی است که با

کمترین وقت می‌توان افراد سالم را از افراد بیمار غربالگری کرد. این پرسشنامه در ایران توسط منتظری^۱ و همکاران (۲۰۰۳) اعتباریابی شده است. نتایج مطالعه انجام شده نشان می‌دهد که این پرسشنامه پس از ترجمه به فارسی بر روی ۷۴۸ نفر از دانشجویان ۱۸ تا ۲۵ ساله اعتباریابی شده است. اعتبار همسانی درونی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش تحلیلی مقایسه گروه‌های شناخته شده مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون تحلیل واریانس در بررسی نمره پرسشنامه سلامت عمومی و کیفیت زندگی نمایانگر تفاوت‌های قابل ملاحظه بین گروه‌ها بود. همچنین براساس تحلیل عوامل دو عامل در پرسشنامه مشخص شد. یکی آشفتگی روانی و دیگری بدکاری. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده. برای سنجش تعارض کار-خانواده از پرسشنامه ۱۸ سؤال چند بعدی تعارض کار-خانواده کارلسون، ککمار و ویلیامز^۲ (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل سه بعد تعارض کار خانوادگی مبتنی بر زمان، تعارض کار-خانوادگی مبتنی بر فشار روانی و تعارض کار-خانوادگی مبتنی بر رفتار می‌باشد. کارلسون و همکاران، (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش داده‌اند. رسولی (۱۳۸۸) ضریب همبستگی بین خرده مقیاس‌های آن را ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ گزارش داده‌اند. از سوی دیگر در پژوهش متشرعی (۱۳۸۹) اعتبار عاملی آن را بر مبنای خرده مقیاس‌ها از ۰/۱۹ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه بهزیستی کاری. مقیاس بهزیستی کاری وار (۱۹۹۰) شامل ۲۸ سؤال و ۵ خرده مقیاس می‌باشد که خرده مقیاس‌های آن شامل صلاحیت شغلی، اشتیاق شغلی، انتقال منفی شغلی، صلاحیت عمومی و اشتیاق عمومی می‌باشد. این پرسشنامه برای استفاده در پژوهش حاضر ترجمه شده است. آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۶۲، ۰/۷۱، ۰/۶۴ و ۰/۷۱ می‌باشد. همچنین روایی این پرسشنامه از طریق همبستگی با بهزیستی عاطفی بررسی شده که رابطه معنی‌داری بین آن‌ها به دست آمد. پایایی کل این مقیاس در پژوهش حاضر به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۶۸ به دست آمد.

1- Montazeri

2- Carlson, Kacmar, & Williams

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان	۱۳/۳۱	۴/۶۶	۱	-	-	-	-
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روانی	۱۴/۵۰	۵/۱۲	۰/۷۰۳**	۱	-	-	-
تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار	۱۶/۱۵	۶/۳۷	۰/۲۷۴**	۰/۴۴۴**	۱	-	-
فشارهای روان‌شناختی	۲۴/۸۳	۶/۶۵	۰/۳۷۲**	۰/۴۹۷**	۰/۲۸۷**	۱	-
بهزیستی کاری	۴۴/۶۸	۹/۲۹	-۰/۳۳۱**	-۰/۳۹۱**	-۰/۲۶۶**	-۰/۳۸۲**	۱

**P<۰/۰۱

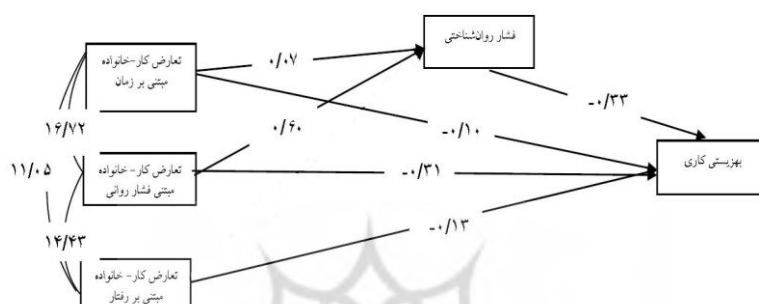
*P<۰/۰۵

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین و انحراف استاندارد تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان به ترتیب ۱۳/۳۱ و ۴/۶۶، تعارض کار خانواده مبتنی بر فشار روانی ۱۴/۵۰ و ۵/۱۲، تعارض کار خانواده مبتنی بر رفتار ۱۶/۱۵ و ۶/۳۷، فشارهای روان‌شناختی ۲۴/۸۳ و ۶/۶۵ و بهزیستی کاری ۴۴/۶۸ و ۹/۲۹ می‌باشند. هم‌چنین ضرایب همبستگی بین تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان، تعارض کار خانواده مبتنی بر فشار روانی، تعارض کار خانواده مبتنی بر رفتار و فشارهای روان‌شناختی با بهزیستی کاری به ترتیب ۰/۳۳۱، ۰/۳۹۱، ۰/۲۶۶- و ۰/۳۸۲- می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. هم‌چنین ضریب همبستگی بین تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان، تعارض کار خانواده مبتنی بر فشار روانی، تعارض کار خانواده مبتنی بر رفتار با فشارهای روان‌شناختی به ترتیب ۰/۳۷۲، ۰/۴۹۷ و ۰/۲۸۷ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

یافته‌های مربوط به مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی

با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری الگوی پیشنهادی مورد آزمون قرار گرفت. شکل

۲ الگوی نهایی بدست آمده از داده‌های پژوهش را به همراه ضرایب مسیر استاندارد نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که الگوی نهایی پس از انجام یک اصلاح یعنی حذف مسیر تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار به فشارهای روان‌شناختی به دست آمده است.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

در جدول ۲ اطلاعات مربوط به شاخص‌های برازندگی الگو نهایی که پس از انجام یک اصلاح (حذف مسیر تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار به فشارهای روان‌شناختی) از طریق شاخص‌های اصلاح به دست آمده، ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگو نهایی رابطه بهزیستی کاری و انواع تعارض کار خانواده با میانجی‌گری فشارهای روان‌شناختی

الگو	χ^2	df	χ^2/df	P	GFI	CFI	NFI	RMSEA
الگو نهایی	۱/۳۹	۱	۱/۳۹	۰/۲۳۸	۰/۹۹۷	۰/۹۹۹	۰/۹۹۵	۰/۰۴۴

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مجذور خی (خی دو) الگو نهایی با یک درجه آزادی برابر با ۱/۳۹ به دست آمده است. شاخص‌های دیگر از جمله شاخص نیکویی برازش ($GFI= ۰/۹۹۷$)، شاخص برازندگی بهنجار شده ($NFI= ۰/۹۹۵$) و شاخص برازندگی مقایسه‌ای ($CFI= ۰/۹۹۹$) همگی بالاتر از مقدار ۰/۹۰ و نزدیک به ۱ هستند که حاکی از برازندگی بالای الگو نهایی می‌باشند. همچنین شاخص مجذر برآورد واریانس خطای تقریبی

(RMSEA= ۰/۰۴۴) است که حاکی از برازندگی الگو با داده‌هاست. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مسیرهای مستقیم الگو نهایی در جدول ۳ ارائه شده‌اند. همان‌طور که اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مسیر مستقیم الگو نهایی از تعارض مبتنی بر فشار روانی به فشارهای روان‌شناختی ($\beta= ۰/۰۵۸۶$ ، $B= ۰/۳۰۸$ ، $P<۰/۰۰۱$)، از مسیر تعارض مبتنی بر زمان به فشارهای روان‌شناختی ($\beta= -۰/۱۷۳$ ، $B= -۰/۱۰۷$ ، $\beta= -۰/۱۵۸$)، از فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری ($\beta= -۰/۰۳۴$ ، $B= -۰/۲۷۸$) و تعارض مبتنی بر فشار روانی به بهزیستی کاری ($\beta= -۰/۰۳۴$ ، $B= -۰/۰۳۴$) و تعارض مبتنی بر فشار روانی به بهزیستی کاری ($\beta= -۰/۰۳۴$ ، $B= -۰/۰۳۴$) معنی‌دار هستند. شکل ۲ الگو نهایی تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، فشار روانی و رفتار با بهزیستی کاری را با میانجی‌گیری فشارهای روان‌شناختی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ضرایب مستقیم استاندارد و غیراستاندارد الگوی نهایی

مسیرها	ضرایب استاندارد B	ضرایب غیراستاندارد B	خطای خطای استاندارد S.E	نسبت بحرانی C.R	سطح معنی‌داری P
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روانی به فشارهای روان‌شناختی	۰/۴۶۵	۰/۶۰۳	۰/۱۱۱	۵/۴۴	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان به فشارهای روان‌شناختی	۰/۰۴۶	۰/۰۶۶	۰/۱۲۲	۰/۵۴	۰/۰۵۹
فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری	-۰/۲۳۹	-۰/۳۳۴	۰/۱	-۳/۳۳	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روانی به بهزیستی کاری	-۰/۱۷۱	-۰/۳۰۹	۰/۱۷۶	-۱/۷۶	۰/۰۷۸
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان به بهزیستی کاری	-۰/۰۸۹	-۰/۱۷۸	۰/۱۷۵	-۱/۰۱	۰/۳۱۱
تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار به بهزیستی کاری	-۰/۰۸۹	-۰/۱۲۹	۰/۱۰۲	-۱/۲۷	۰/۲۰۴

جدول ۴ ضرایب غیرمستقیم تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، فشار روان‌شناختی و رفتار با بهزیستی کاری را با میانجی‌گیری فشارهای روان‌شناختی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب غیرمستقیم مسیر تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان و فشار روان‌شناختی با بهزیستی کاری با میانجی‌گری فشارهای روان‌شناختی

مسیر	ضریب	سطح	فاصله اطمینان
	استاندارد β معنی‌داری P	حد بالا	حد پایین
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری از طریق فشارهای روان‌شناختی	۰/۰۵۷	۰/۰۰۸	-۰/۴۱۳ -۰/۰۸۳
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان به بهزیستی کاری از طریق فشارهای روان‌شناختی	-۰/۱۶۵	۰/۴۶۱	۰/۰۵۱ -۰/۰۹۷

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب غیرمستقیم مسیر تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری از طریق فشارهای روان‌شناختی ($\beta = ۰/۰۵۷$)، حد پایین فاصله اطمینان $-۰/۴۱۳$ و حد بالای آن $-۰/۰۸۳$ معنی‌دار است. سایر مسیرهای غیرمستقیم معنی‌دار نبودند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده- کار و بهزیستی کاری با نقش واسطه‌ای فشارهای روان‌شناختی بود. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد بین تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشارهای روانی و تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار با فشارهای روان‌شناختی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کینونن و همکاران (۲۰۰۶)، نور (۲۰۰۳)، کینونن و مانو (۱۹۹۸)، بلاویا و فرون (۲۰۰۵)، آریی و همکاران (۲۰۰۵)، آلن و همکاران (۲۰۰۰)، و کالیات و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. همان‌طور که پژوهش‌ها نشان داده‌اند که دو نوع تعارض کار خانواده مهم هستند و پیامدهای مضر بر بهزیستی و سلامت روانی کارکنان دارند. برای مثال چند مطالعه نشان داده‌اند که هر دو نوع تعارض کار-خانواده با مشکلات سلامت روانی مانند فشارهای روان‌شناختی مرتبط هستند (کینونن و همکاران، ۲۰۰۶ و نور، ۲۰۰۳). درگیر بودن در تعارض کار-خانواده یعنی درگیری در استرس‌های شغلی و خانوادگی زیادی که با توجه به دسته‌بندی آن‌ها به سه گونه زمان، فشار روانی و رفتاری فشار روانی

زیادی را به فرد وارد می‌کند که می‌تواند بر عملکردهای وی تأثیر بگذارد. هم‌چنین به‌طور جدی پژوهش‌ها پیامدهای روان‌شناختی منفی تعارض کار-خانواده را بر روی افراد مورد بررسی قرار داده‌اند (آلن و همکاران، ۲۰۰۰). کالیات و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که بین متغیرهای تعارض کار-خانواده مانند تعارض کار خانواده مبتنی بر زمان، فشار روان‌شناختی و رفتاری با فشارهای روان‌شناختی رابطه معنی‌داری دارد. هم‌چنین می‌توان به نتایج پژوهش‌های ابی و همکاران (۲۰۰۵)، گراندی و کروپانزانو (۱۹۹۹)، و یودانف (۲۰۰۲) استناد کرد. این پژوهش‌ها نشان دادند که تعارض منفی کار-خانواده به عنوان پیش‌بینی برای فشارهای روان‌شناختی در نظر گرفته شده است، به این علت که موقعیتی را ایجاد می‌کند که منابع روان‌شناختی فردی مورد تهدید واقع می‌شود و یا از بین می‌رود و فرد را با بهزیستی پایین مواجهه می‌سازد. رابطه مثبت بین ابعاد تعارض کار-خانواده با فشارهای روان‌شناختی و تأثیر آن در فضای روان‌شناختی افراد لزوم توجه به زندگی کاری و خانوادگی افراد بعثت تأثیر و تاثر متقابل این دو حوزه زندگی فردی را بیشتر می‌کند.

برطبق نتایج این پژوهش، بین تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشارهای روانی و تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار با بهزیستی کاری رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های آلن و همکاران (۲۰۰۰)، فورد و همکاران (۲۰۰۷)، کوسک و اوزکی (۱۹۹۸)، کالیات و همکاران (۲۰۱۳)، ابی و همکاران (۲۰۰۵)، گراندی و کروپانزانو (۱۹۹۹)، یودانف (۲۰۰۲)، گرانت-والون و دونالدسون (۲۰۰۱)، پیترز و همکاران (۲۰۰۴)، وان‌هوف و همکاران (۲۰۰۵)، و کینونن و همکاران (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. جهت تبیین این یافته، می‌توان به نتایج پژوهش‌های زیر استناد نمود. پژوهش‌های طولی نشان می‌دهد که بصورت کلی تعارض کار-خانواده بهزیستی روان‌شناختی کلی کارکنان را بعد از شش ماه پایین می‌آورد (گرانت-والون و دونالدسون، ۲۰۰۱). هم‌چنین مطالعات طولی نشان داده‌اند که وجود تعارض کار-خانواده بیش از یکسال با بعد خستگی عاطفی مقیاس فرسودگی شغلی (پیترز و همکاران، ۲۰۰۴) و خستگی در شغل (وان‌هوف و همکاران، ۲۰۰۵) مرتبط بوده است. علاوه براین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در زنان تعارض کار-خانواده ایجادکننده ناراضی‌تی شغلی، فشارهای والدینی و نشانگان استرس روان‌شناختی در

طول دوره یک سال می‌باشد و در مردان نارضایتی زناشویی، استرس والدینی و نشانگان استرس روان‌شناختی پیش‌بین‌های تعارض کار-خانواده در یک سال بوده است (کینونن و همکاران، ۲۰۰۴). همان‌طور که این پژوهش‌ها و پژوهش‌های بسیار دیگری نشان داده‌اند، بین ابعاد تعارض کار-خانواده و بهزیستی کاری رابطه منفی وجود دارد. استرس و فشارهای ناشی از تعارض کار-خانواده می‌تواند بهزیستی فرد را در محیط کار با مشکلاتی روبرو سازد.

نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فشارهای روان‌شناختی میانجی بین ابعاد تعارض کار خانواده و بهزیستی کاری می‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش کالیات و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. برازش خوب و قابل قبول شاخص‌های برازندگی و معنی‌داری مسیر غیرمستقیم نشان داد که فشارهای روان‌شناختی برای تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار روانی با بهزیستی کاری میانجی معنی‌داری می‌باشد. اهمیت این یافته در این است که تعارض کار-خانواده و فشارهای روان‌شناختی می‌تواند به‌طور جدی بهزیستی کاری را در خطر اندازد. نتایج پژوهش حاضر از نتایج پژوهش یودانف (۲۰۰۲) حمایت می‌کند. وی دریافت که کار و خانواده میکروسیستم‌هایی هستند و نوع روابط بین این دو متغیر با میانجی‌گیری متغیر فشارهای روان‌شناختی می‌تواند بهزیستی تجربه شده در محیط‌های کاری را کاهش دهد. به نظر کالیات و همکاران (۲۰۱۳) تأثیرات میانجی‌گرانه فشارهای روان‌شناختی در رابطه بین متغیرهای پیش‌آیند (تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار) و متغیر پیامد (بهزیستی در محیط کار) نتایج جالبی را به دست می‌دهد. آن‌ها دریافتند که تأثیرات واسطه‌ای تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشارهای روان‌شناختی از طریق فشارهای روان‌شناختی بر بهزیستی کاری انتقال یافته است. نکته جالب در این مورد، این است که بهزیستی کاری را تنها با کاهش تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار نمی‌توان بهبود بخشید. نقش واسطه‌ای فشارهای روان‌شناختی این نتیجه را به دست می‌دهد که برای افزایش بهزیستی کاری نه تنها بر کاهش تعارض کار-خانواده باید تمرکز کرد بلکه باید رابطه غیرمستقیم این متغیرها از طریق فشارهای روان‌شناختی مورد توجه قرار گیرد. استفاده الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند در این مورد جانب احتیاط باید رعایت گردد. هم‌چنین این تحقیق فقط در ادارات دولتی شهر اهواز انجام گرفته که تعمیم دادن آن به محیط‌های دیگر را با محدودیت روبرو می‌سازد. هم‌چنین با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که ادارات دولتی در

جهت سالم‌سازی محیط کاری و توجه به فشارهای روان‌شناختی کارکنان خود زمینه را برای ایجاد بهزیستی کاری مهیا نمایند.

منابع

فارسی

- رسولی، پریسا؛ خانکه، حمیدرضا؛ فلاحی خشک‌ناب؛ مسعود؛ و رهگذر، مهدی (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی در پرستاران. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)*، دوره ۱۵، شماره ۳، ۵-۱۱.
- عبادی، مهدی؛ حریرچی، امیرمحمود؛ شریعتی، محمد؛ گرمارودی، غلام‌رضا؛ فاتح، ابوالفضل و منتظری، علی (۱۳۸۱). ترجمه و تعیین پایایی و روایی پرسشنامه ۱۲ سؤالی سلامت عمومی (GHQ-12). *فصلنامه پایش*، سال اول، شماره سوم، ۳۹-۴۶.
- مشرعی، محمدحسین و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۸۹). *آزمون الگوی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

- 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.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semme, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance among employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.). *Handbook of work stress*, (pp. 113-147). Sage Publications: Thousand Oaks.
- 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, 249-76.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 28-43.
- Eby, L. Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A met analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee wellbeing over time. *Work & Stress*, 15, 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, (1), 76-88.
- Kalliath, T., Kalliath, P., Chan, C., & Thachil, G. (2013). *The path to wellbeing: The role of work-family conflict, family-work conflict and psychological strain*. World Academy of Science, Engineering and Technology 79.

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 157-177.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47* (2), 149-162.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well being: A one year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress, 18*, 1-22.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior/human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.
- Montazeri, A., Harirchi, A., M., Shariati, M., Garmaroudi, G., Ebadi, M., & Fateh, A. (2003) The 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12): Translation and validation study of the Iranian version. *Health Quall Life Outcomes, 1*, 66.
- Noor, N. M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work and Family, 6*, 297-319.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. (2004). Work/family conflict, well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International, 23* (1/2), 36-56.
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Van der Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management, 11*, 305-322.
- Rantanen, J. (2008). *Work- family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective*. Dissertation. Faculty of Social Sciences of the University of Jyvaskyla.
- Van Hooff, M., Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M .A. J., Dijkers, J. S. E., Houtman, I. L. D., & Van den Heuvel, F. (2005). Disentangling the relationships between work-home interference and employee health: A longitudinal study among ditch police officers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 31*, 15-29.

- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work–family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

