

تحلیل ساختاری تعارض کار - خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی^۱

استادیار گروه آموزشی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

نسربین ارشدی

استادیار گروه آموزشی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

حسام بذرافکن

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

پذیرش مقاله: ۹۰/۱۲/۱

دریافت مقاله: ۹۰/۱۱/۲

چکیده

زمینه و هدف: تعارض کار - خانواده یکی از موضوعات عمده ای است که امروزه مورد توجه بسیاری از محققان حوزه کار و خانواده قرار گرفته است. این تعارض نقش در برخی از مشاغل شدت بیشتری می یابد. به طور نمونه، شرایط ویژه کار کارکنان نوبت کار اقماری، مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف کار و وظایف خانواده و زمینه ای برای بروز ناسازگاری نقش برای این کارکنان ایجاد کرده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط تعارض کار - خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روان به عنوان پیامدهای اصلی و علاوه بر آن بررسی نقش میانجی گری استرس شغلی، در میان کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری است.

روش: شرکت کنندگان در پژوهش ۲۸۸ نفر از کارکنان اقماری (شیفت های ۱۲ ساعته و ۱۴ روزه) بوده اند. در پژوهش حاضر از تحلیل معادلات ساختاری توسط نرم افزار ۱۸ **ذحچا**، برای بررسی روابط مستقیم و میانجی استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان دادند، الگوی پیشنهادی پژوهش برازش مناسبی با داده ها دارد و تعارض کار - خانواده با میانجی گری کامل استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان تاثیر می گذارد.

نتیجه گیری: به منظور افزایش خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان، سازمان ها باید تعارض های موجود بین محیط شغلی و محیط زندگی کارکنان و نیز فشارهای موجود در محیط کار را کاهش دهند

کلید واژه ها: تعارض کار - خانواده، استرس شغلی، خشنودی شغلی، سلامت روانی

^۱ - آدرس نویسنده ی مسؤول: اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، گروه آموزشی روانشناسی صنعتی و سازمانی.

مقدمه

تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. تحقیقات اولیه نشان داده‌اند که مشکلات مربوط به شغل بر روابط کار و خانواده کارکنان تاثیر گذار بوده است (ویدانوف^۱، ۲۰۰۵؛ پانوراما و جایتاوی^۲، ۲۰۱۱). امروزه این نوع تعارض ناشی از نقش، یکی از مهم‌ترین منابع ایجاد استرس شناخته شده است. عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان، به منظور تامین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه زندگی، ایجاد کرده است. دلایل منطقی و تجربی موید این واقعیت است که کاهش میزان تعارض میان کار و خانواده، خشنودی کارکنان را در حیطه‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگی، افزایش خواهد داد و از طرفی پیامد‌های شغلی را متأثر خواهد ساخت (آربی، فیلد و لاک^۳ ۱۹۹۹؛ آندرسون، کافی و بیرلی^۴، ۲۰۰۲؛ مازرول، برونینگ، کازا^۵، ۲۰۰۸).

به طور کلی ناسازگاری میان نقش فرد در خانواده و نقش فرد به عنوان یک کارکن منجر به تعارض می‌گردد. گرین هوس و بیوتل^۶ (۱۹۸۵)، مفهوم تعارض کار/ خانواده را در سه حیطه، دسته بندی می‌کنند: تعارض مبتنی بر زمان^۷، تعارض مبتنی بر توان فرسایی^۸ و تعارض مبتنی بر رفتار^۹. این ناهمخوانی‌ها، مجموعاً منجر به بروز تعارض کار- خانواده می‌شوند. یکی از مطالعات جامع اولیه در زمینه بررسی ارتباط بین زندگی خانوادگی و شغلی (توسط موسسه کار- خانواده، آمریکا)، نشان می‌دهد که این مسئله با پیامدهای شغلی از جمله خشنودی از شغل (کوکر و اوزکی^{۱۰}، ۱۹۹۸)، و نشانه‌های روانی جسمانی استرس و فشار روانی (فرون^{۱۱}، ۲۰۰۰، توماس و گنستر^{۱۲}، ۱۹۹۵)، ارتباط دارد (به نقل از دیباچ، ۱۳۸۸).

علیرغم پژوهش‌های بسیاری که در خارج از کشور به بررسی تاثیرات شغل و از جمله برنامه کار اقماری و نوبت کاری در بروز مشکلات خانوادگی صورت گرفته است (به طور مثال؛ کلارک^{۱۳}، ۱۹۸۵؛ لويس^{۱۴}، ۱۹۸۸؛ موريس^{۱۵}، ۱۹۸۵؛

۱. تعارض بین کار و خانواده
۲. ف. پانوراما و ج. جایتاوی
۳. ق. م. آ. و ل. ک. ا. و ج. ا. ا.
۴. م. ل. ه. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۵. ع. و. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۶. ق. م. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۷. م. ل. ه. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۸. م. ل. ه. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۹. م. ل. ه. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۱۰. ف. و. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۱۱. م. ل. ه. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۱۲. ل. و. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۱۳. و. ل. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.
۱۴. و. ل. و ج. ا. ا. و ج. ا. ا.

سولهیم^۲، ۱۹۸۸ و تیلر^۴، ۱۹۸۵؛ به نقل از پارکز^۵، ۱۹۹۳ و پارکز، ۲۰۱۰)، در ایران پژوهش‌های معدودی به بررسی این مساله پرداخته‌اند (به طور مثال، قلی زاده و مرادیان زاده، ۱۳۸۳ و پوربابکان و جاویدی، ۱۳۸۹). با این وجود، به طور کلی مطالعات در ارتباط با کارکنان نوبت کار نشان می‌دهند، عوامل مشخصی در بررسی وضعیت نوبت کاری (کار شیفتی) نقش داشته‌اند، از جمله تغییر در چرخه‌های شبانه روزی بیولوژیکی (چرخه سیرکادین^۶)، مسائل مربوط به ساعات خواب و بیداری و عوامل اجتماعی و خانوادگی (کومار، چاندرانوشی و رینبرگ^۷، ۲۰۰۱). پیامدهای ناشی از برنامه‌های نوبت کاری و به طور خاص نوبت‌های کار شبانه و نوبت‌های طولانی مدت کار، که بخشی از شرایط کار کارکنان اقماری نیز می‌باشد را می‌توان در سه حیطه؛ بهداشتی- فردی، خانوادگی- اجتماعی و فردی- سازمانی خلاصه نمود (به طور مثال؛ بارنز^۸، ۱۹۹۷؛ مونک، ۱۹۸۸؛ اسکیر، اسمولنسکی و مونک^۹، ۱۹۹۰؛ به نقل از کومار و همکاران، ۲۰۰۱؛ ناتسون^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ بلو و لانز^{۱۱}، ۱۹۹۹؛ به نقل از دمروتی، گرتز و بیکر^{۱۲}، ۲۰۰۴؛ ویرث^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ هوپ، ورنلد، بران و ماتیسن^{۱۴}، ۲۰۱۰).

نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر هم‌خوان نیستند و علاوه بر آن کارکنان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را از دست می‌دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کار سالم جلوگیری می‌نماید. برخی پژوهش‌ها در زمینه شغلی- خانوادگی نشان می‌دهند، برنامه‌های نوبت کاری، خطر طلاق و مشکلات اضطرابی و رفتاری برای خانواده کارکنان نوبت کار ایجاد کرده است (پزارسکی^{۱۵}، ۲۰۰۶؛ به نقل از لوندون^{۱۶}، ۲۰۰۸؛ میچل، کوتربا، میچلسن، کلارک و بالتس^{۱۷}، ۲۰۱۰). مطالعات بسیاری نیز نشان می‌دهند که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی مانند، رضایت از کار، میل به ماندن در شغل، تعهد کارراهه و تعهد شغلی ارتباط دارد (مونک و تپاس^{۱۸}، ۱۹۸۵؛ نقل از پارکز، ۱۹۹۳؛ دمروتی و همکاران، ۲۰۰۴). تعارض کار- خانواده، علاوه بر تاثیرات مخربی

۱. فلد بیچ
۲. غفلتک
۳. ک فغ غذ
۴. گ قمع ر
۵. لقی لایخ
۶. کقم هغلاغ فع هلاغ
۷. غلاغ غغ غد هغ غلاغ غ لایغ غ غلاغک مد
۸. ع لایغ کلب
۹. لایغ غغ غد ق گ چ ه لایغ غک د
۱۰. گ ل م ک د
۱۱. پ ک مچ هغ ق ب
۱۲. لایغ غغ ب ه لایغ غ غم لایغ غ غم لایغ غ غ
۱۳. م لفس
۱۴. کغ فم غ چ ه کلاب ه ع لایغ ز غغک د
۱۵. فق لایغ غغ
۱۶. کک ع ک ج
۱۷. لم غ غ ب ه لایغ ق ب ه لایغ غ غ چ ع لایغ ک ج ه غغ غ چ
۱۸. لایغ غغ ر ه لایغ غ چ

که بر نگرش‌های شغلی و عملکرد کارکنان در محیط کار دارد، سلامت فردی کارکنان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. عدم هماهنگی و سازگاری نقش‌های زندگی و کار که پیامد اصلی آن تجربه تعارض کار- خانواده است، تعادل زیستی و روانی بدن را بر هم خواهد زد. فرون^۱ (۲۰۰۰)، بیان می‌کند که هم تعارض کار- خانواده و هم تعارض خانواده- کار، هر دو با بیماری‌های اضطرابی و بیماری‌های خلقی رابطه‌ی مثبت دارد (به نقل از ابای، کاسپر، لاک وود، بوردوکس، و برینلی^۲، ۲۰۰۵). مطابق با مفهوم هم‌نوستانی^۳ که توسط والتر کانن^۴ (۱۹۳۵) ارائه گردید، سیستم بدنی انسان در خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد و به منظور پاسخ به این شرایط، دچار فشار روانی می‌گردد. هانس سلیه^۵ (۱۹۵۶)؛ به نقل از راس و آلتمایر، (۱۹۹۴)، نیز بیان می‌کند، استرس ناشی از نیاز ما به ایجاد توازن در مقابل تغییرات است. خروج از تعادل خود یک تغییر است که باعث استرس می‌شود، از طرفی استرس بیشتر، برابر با بیماری و عدم سلامتی است. به زعم هولمز و رائه^۶ (۱۹۶۷)، استرس در درازمدت و تعدد رویدادهای استرس‌زا در طول زندگی، منجر به بیماری‌های جسمی و روانی می‌شود (به نقل از راس و آلتمایر^۷، ۱۹۹۴).

تعارض، پیش‌آگهی خروج از تعادل است. تعارض کار- خانواده به عنوان مهم‌ترین فشارزای حیطه‌های کار و خانواده، ارتباط مستقیمی با استرس شغلی یا فشار روانی ناشی از شغل دارد و استرس خود پیامدهای سازمانی را متاثر می‌سازد (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۲؛ اهنسن، زاینی، یونگ فای^۸، ۲۰۰۹). علاوه بر این، استرس ناشی از نقش شغلی که در محل کار تجربه می‌شود می‌تواند تعارض میان کار و خانه را سبب سازد و از سوی دیگر تعارض کار- خانواده سبب افزایش استرس شغلی شود (اکل و سایولا^۹، ۱۹۸۳؛ به نقل از گایتتر، کاهاله و دوستی^{۱۰}، ۲۰۰۸).

بنابراین تعارض به طور کلی و تعارض کار- خانواده به طور خاص، چه در محیط شغلی و چه در زندگی فردی و اجتماعی افراد به عنوان منبع اساسی استرس، شناخته می‌شود. بدین معنا که نتیجه مستقیم تعارض، استرس خواهد بود. پژوهش‌های بسیاری به بررسی رابطه‌ی میان تعارض کار- خانواده و استرس شغلی و همچنین مهم‌ترین پیامدهای مرتبط با آن،

۱. عکلات

۲. هتفلاب & دومععکلب، تکف ق کج، لاغ کلا عده ع پ

۳. افع ککع کک ع

۴. گ ککع علاغ قعس

۵. عه قعذ

۶. عععد & لعکقت

۷. لاغ قعکم ق ا & کد

۸. عفت ککش هکف ع ش و کع ل ا

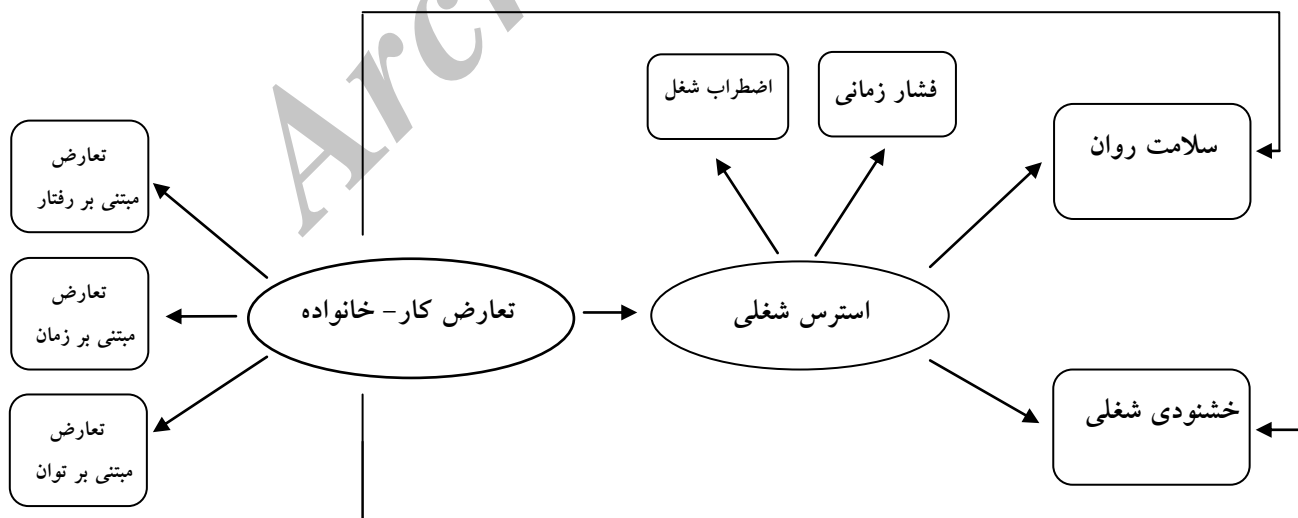
۹. ککف ع و قع ق ع

۱۰. قعع ککعب & هع قع ع ج، لاغ هع ت

سلامت (روانی و جسمانی) پرداخته‌اند. به طور مثال در مطالعه‌ی جاج و کالکوئیت (۲۰۰۴)، نیز، مطابق با پژوهش حاضر استرس شغلی به عنوان پیامد تعارض کار- خانواده، در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که تعارض کمتر در کاهش سطوح تجربه استرس مؤثر خواهد بود و استرس پیامد مستقیم تعارض کار- خانواده است. علاوه بر این، ابای و همکاران (۲۰۰۵)، در یک بازنگری به بررسی، ۱۹۰ مطالعه‌ی مربوط به تعارض کار- خانواده در مجلات رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۲، پرداخته‌اند. در این بازنگری بر نقش میانجی‌گری استرس شغلی در روابط تعارض کار- خانواده تاکید شده است. همچنین الگوی گایتز و همکارانش (۲۰۰۸)، نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده به عنوان یک فشارزای فرا نقشی به واسطه میانجی‌گری استرس شغلی، می‌تواند بر پیامدهای شغلی مانند، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، و تمایل به ترک شغل تاثیر گذار باشد گایتز در این مدل فرض می‌کند، پیامدهای طولانی مدت استرس، با مشکلات سلامت جسمانی و روانی همراه خواهد بود، اما پیامدهای کوتاه مدت استرس، پیامدهایی روان‌شناختی مانند عدم رضایت شغلی است. همچنین جاج، بودریو و برتز^۱ (۱۹۹۴)، به بررسی رابطه میان تعارض کار- خانواده، استرس شغلی و خشنودی شغلی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد، زمانی که تعارض کار- خانواده افزایش می‌یابد، سطوح رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند.

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده با سلامت روانی و خشنودی شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی استرس شغلی است. شکل ۱، الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشنهادی، میانجیگر و پیامد



روش

جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان اقماری شرکت ملی- حفاری در شهر اهواز بودند که از بین آنها ۳۵۰ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند، که از بین آنها ۲۸۸ پرسشنامه (نرخ پاسخ ۸۲٪) قابل تحلیل جمع آوری شد (بقیه بنا به دلایل ناقص بودن و عدم عودت حذف شدند). طرح پژوهش همبستگی (از نوع تحلیل ساختاری) بود. از لحاظ دموگرافیک میانگین سنی افراد نمونه در این پژوهش، ۳۴/۷۹ (۳۵ سال) و انحراف معیار آن ۸/۲۱ بوده است. علاوه بر این میانگین سابقه خدمت افراد نمونه در این پژوهش ۹/۱۶ (۹ سال)، و انحراف معیار آن ۸/۱۷ می باشد.

ابزار

پرسشنامه تعارض کار- خانواده. این پرسشنامه توسط کارلسون، کامار و ویلیامز^۱ (۲۰۰۰) تهیه شده است و دارای ۹ ماده می باشد. دامنه‌ی پاسخ ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرت ترتیب یافته است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده‌ی تعارض کار- خانواده‌ی بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، ضریب پایایی با آلفای کرونباخ را برای ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف برای ابعاد سه گانه تعارض کار- خانواده مقادیری بین، ۰/۷۰ و ۰/۸۹ به دست آمده است. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه، ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی، ۰/۷۴ (۰/۰۰۱/خ) به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوئیتز^۲ (۱۹۸۳). این پرسشنامه ۱۳ ماده‌ای یکی از مقیاس‌های متداول برای اندازه گیری استرس شغلی است. مقیاس آن به صورت لیکرت و از دامنه یک (استرس شغلی بسیار پایین) تا پنج (استرس شغلی بسیار بالا) است. پارکر و دکوئیتز (۱۹۸۳)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای دو مولفه استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب، به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ بدست آمد. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه، ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی، ۰/۶۹ (۰/۰۰۱/خ) به دست آمد.

پرسشنامه سلامت عمومی^۳ GHQ-12. در این پژوهش برای اندازه گیری سلامت روانی از پرسشنامه‌ی ۱۲ سؤالی سلامت عمومی ساخته گلدبرگ^۱ (۱۹۷۲) استفاده شد. پرسشنامه‌ی **خشت** یک آزمون مبتنی بر روش خودسنجی می باشد که

^۱ کفیفقس & لاقب عع د اقلع ع .
^۲ فلفک ع ب & لاق لاق ع .
^۳ ع لاق ع ک م ل ع م ذ م ق ع ع لاق ع ع .

معمولاً در مجموعه‌های بالینی با هدف ردیابی کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرم اصلی این پرسشنامه دارای ۶۰ سؤال است و دارای فرم‌های کوتاه متعددی است. در این پژوهش فرم ۱۲ سؤالی مورد استفاده قرار گرفته است. این فرم دارای ۵ سؤال با بار مثبت و ۷ سؤال با بار منفی می‌باشد. نمره کمتر در این مقیاس نشانگر بهداشت روانی بهتر می‌باشد. عبادی، حریرچی، شریعتی، گرمارودی، فاتح و منتظری (۱۳۸۱)، ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش همسانی درونی ۰/۸۷ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ به دست آمد. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه، ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی، ۰/۶۹ (۰/۰۰۱/سخ) به دست آمد.

مقیاس شغل به طور کلی^۲ (JIG). این مقیاس توسط آیرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون و پل^۳ (۱۹۸۹)، به نقل از هاشمی شیخ‌شبانی، شکرکن، نیسی، شهنی ییلاق و حقیقی، ۱۳۸۷؛ همچنین رجوع شود به ارشدی، ۱۳۸۶) برای سنجش خشنودی شغلی ساخته شد و ۱۸ ماده دارد. این مقیاس، یک مقیاس خشنودی شغلی به طور کلی است که احساسات کلی پاسخ دهنده نسبت به شغلش را برآورد می‌سازد. آیرونسون و همکاران پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و اعتبار آن را با همبسته کردن با مقیاس ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی بریفیلد- روث (۱۹۵۱)، به نقل از هاشمی شیخ‌شبانی و همکاران، ۱۳۸۷، ۰/۸ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف به ترتیب، ۰/۹۰ و ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی، ۰/۶۶ (۰/۰۰۱/سخ) به دست آمد.

۱. غلام‌عزف ت.

۲. تاج (تذ) قلاغ کج ت کتعب ج.

۳. قمعخ & کعبف ق هف کج لاب م هک د، گ لک لاد.

یافته ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق در جدول ۱ درج شده‌اند.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۲	۳	۴
۱	تعارض کار- خانواده	۲۹/۶۶	۸/۹۳۹	۰/۷۸ **	۰/۴۹ **	-۰/۳۷ **
۲	استرس شغلی	۴۲/۵۹	۱۱/۰۰۴	-	۰/۵۸ **	-۰/۴۲ **
۳	عدم سلامت روان	۱۳/۰۹	۶/۰۹۱	-	-	-۰/۴۷ **
۴	خشنودی شغلی	۲۸/۹۳	۱۲/۶۸۹	-	-	-

** $p < 0.0001$

همان گونه که مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهند، ضرایب همبستگی ساده میان متغیرهای تحقیق در سطح $p < 0.0001$ معنی دارند.

جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه تعارض کار و خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی با میانجی‌گری استرس شغلی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۴ متغیر دارد که یک متغیر به عنوان متغیر پیش بین (مستقل)، دو متغیر به عنوان متغیر ملاک (وابسته) و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی می‌باشند. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی)^۱ مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۲ (مقدار عددی ۲) را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند

^۱ غلام‌ملک بیخ‌م‌ع‌ق‌لا

(آربوکل^۱، ۱۹۹۷؛ به نقل از کالکوئیت^۲، ۲۰۰۱). همچنین شاخص‌های مهم دیگر، مانند **ت ت ا**، **ت ت ب**، **ت ت ج**، **ت ت بو** نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (**ا پ د چ د**) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (کادک و برون^۳، ۱۹۹۳؛ نقل از برسو و سالانوا و شائوفلی^۴، ۲۰۰۷).

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و نهایی

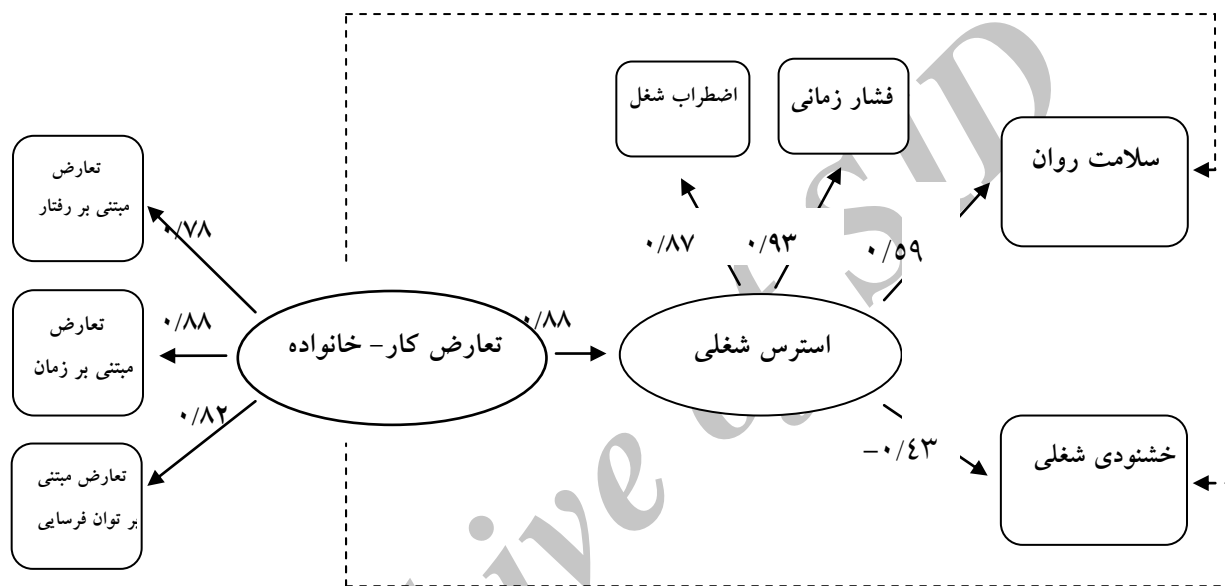
شاخص برازندگی الگو (مدل)	χ^2	df	S	$\frac{\chi^2}{df}$	ت ت ا	ت ت ب	ت ت ج	ت ت بو	ا پ د چ د
الگوی پیشنهادی	۴۴/۳۸	۱۱	۰/۰۰۰	۴/۰۳	۰/۸۹	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۱۰
الگوی دوم (حذف ضرایب غیر معنی دار)	۴۵/۴۹	۱۳	۰/۰۰۰	۳/۴۹	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۹
الگوی نهایی (مدل اصلاح شده)	۲۰/۷۹	۱۲	۰/۰۵۳	۱/۷۳	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۵

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی با وجود اینکه در برخی شاخص‌های برازندگی مانند **ت ت ا**، **ت ت ب** و **ت ت ج** دارای برازش نسبتاً خوبی بود اما شاخص‌های دیگر نشانگر آنند که الگو نیاز به بهبود دارد. برازش بهتر را می‌توان در الگوی دوم، یعنی الگویی که در آن، با حذف ضرایب غیر معنی دار شامل ضرایب مستقیم، مسیر تعارض کار خانواده به سلامت روان و خشنودی شغلی به دست آمده است، مشاهده کرد.

در نهایت و به منظور اصلاح مدل بر اساس شاخص‌های اصلاح، خطاهای دو متغیر مشاهده شده، خشنودی شغلی و سلامت روان نیز با یکدیگر، همبسته گردیدند و در مدل نهایی که تنها با همبسته کردن یک مسیر خطا به دست آمده، شاخص‌های برازش بسیار خوبی حاصل شده است، که حاکی از برازش مناسب داده‌ها با این الگو می‌باشد. الگوی نهایی پژوهش، که با حذف ضرایب غیر معنی دار حاصل شده است، در شکل ۲ مشاهده می‌گردد. همان‌طور که از جدول ۲ نیز استنباط می‌شود، الگوی نهایی دارای برازش بسیار خوبی است.

۱. غ ق و ج لا
 ۲. م خ ب ط ق ب
 ۳. غ گ ل ا ب و ق ع ع م د
 ۴. ف ق ع م ع ع د و ع ر ب ع ق ع د گ ل ا ب

شکل ۲. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها و مسیرهای حذف شده (کلید ضرایب در سطح $p < 0/01$ معنی دار می باشد)



همان طور که در شکل ۲ مشاهده می گردد، ضریب مسیرهای مستقیم تعارض کار- خانواده به پیامدها (خط چین) غیر معنی دار گردیده است، اما سایر ضریب مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم به طور کامل معنی دار به دست آمده است. عدم وجود اثر مستقیم معنی دار بین تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی نشان می دهد که استرس شغلی به عنوان میانجی گر کامل در این مدل ایفای نقش می کند. علاوه بر آن، نتایج آزمون بوت استرپ نیز نشان داد که رابطه غیرمستقیم معنی دار ($p < 0/001$) بوده اند، بنابراین متغیر استرس شغلی، میانجی گری کامل بوده است و تاثیر تعارض کار- خانواده روی سلامت روانی و خشنودی شغلی تماماً ناشی از استرس شغلی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

جهت گیری تعارض کار- خانواده، دو جنبه را مد نظر دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد (بتس) و در مقابل جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد (بست). با توجه به نمونه پژوهش که کارکنان اقماری بوده است، در این پژوهش به بررسی تعارض کار- خانواده پرداخته شد. چرا که به نظر می‌رسد، مشکلات مربوط به کار اقماری بر خانواده کارکنان تأثیرات منفی به همراه دارد. نتایج اولیه نشان داد، ضریب مسیر تعارض کار- خانواده به استرس شغلی مثبت و معنی دار می‌باشد ($\beta = +0/89$ ، $0/01 < \beta$). این یافته با پژوهش‌های فرون، راسل و کوپر^۱، (۱۹۹۲)، فرون و همکاران (۱۹۹۷)؛ به نقل از توتل، (۲۰۰۶)، اندرسون و همکاران (۲۰۰۲)؛ به نقل از دیباج، (۱۳۸۸)، جاج و کالکوئیت^۲ (۲۰۰۴)، گایتر و همکاران (۲۰۰۸)، اهنس و همکاران (۲۰۰۹)، هم‌خوان است.

تعارض به طور کلی و تعارض کار- خانواده به طور خاص، چه در محیط شغلی و چه در زندگی فردی و اجتماعی افراد به عنوان منبع اساسی استرس، شناخته می‌شود. به این معنا که نتیجه مستقیم تعارض، استرس خواهد بود. فشار روانی یا استرس، ناشی از نقش نشانگر وجود عوامل منفی مانند ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش است (کوپر و مارشال^۳، ۱۹۷۴؛ کان^۴، ۱۹۷۰؛ به نقل از ریجو، ۱۳۸۳). استرس یا فشار روانی عبارت است از، "هرگونه پیامد ناشی از تأثیر عوامل درونی یا محیط بیرونی بر انسان که در ارضاء نیازهای اساسی وی اختلال ایجاد نموده است و به صورت تهدیدی برای حالت ثبات بدن جلوه گر می‌شود" (لاکمن^۵ و همکاران، ۱۹۸۷). به عبارت دیگر استرس شغلی، کنش متقابل بین شرایط (عوامل بیرونی) و ویژگی‌های فردی شاغل است، به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن و خارج از آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید. بنابراین تعارض نقش نیز که "ناشی از وقوع همزمان دو (یا بیش از دو) مجموعه از نقش‌ها است که پذیرش یکی از آنها، پذیرش سایر نقش‌ها را دشوار می‌سازد" (کان و همکاران، ۱۹۶۴)، به عنوان یک عامل بیرونی تنش‌زا برای فرد محسوب می‌شود. به بیان ساده‌تر، وقتی فرد در موقعیتی قرار می‌گیرد که از او انتظار می‌رود دو یا چند نقش را ایفا کند و این نقش‌ها نیز در اساس، با یکدیگر تعارض و تضاد داشته باشند، فرد دچار انواع تعارض نقش می‌شود. این دو انتظار ظاهراً متضاد، می‌تواند موجب فشار روانی شغلی و تنش فزاینده گردد. نتایج این پژوهش همچنین نشان می‌دهند که در الگوی پیشنهادی، رابطه مستقیم تعارض کار- خانواده و سلامت روان معنی دار نیست، اما رابطه میانجی

۱. لاغ-گ-ب & ققغ لامد عککلات

۲. مغب مل-گ-ب & غ غج

۳. قغ غللاک & لاغ-گ-ب

۴. کع غی

۵. کعق عقق

نقش کار، عواملی فرانقشی با بروز استرس شغلی در ارتباط هستند. تعارض میان کار و خانواده می‌تواند یکی از این عوامل باشد.

بر این فرض، استرس نقشی که در محل کار تجربه می‌شود می‌تواند تعارض میان کار و خانه را متاثر سازد و از سوی دیگر تعارض کار- خانواده باعث افزایش استرس شغلی شود (اکل و سایولا، ۱۹۸۳؛ به نقل از گایترو و دیگران، ۲۰۰۸). تعارض کار- خانواده، تعارضی است که میان نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های غیر کاری رخ می‌دهد. این عوامل استرس‌زا به واسطه‌ی میانجی‌گری استرس شغلی، می‌توانند بر پیامدهایی شغلی مانند، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل تاثیر گذار باشد (گایترو و همکاران، ۲۰۰۸). پیامد چاره‌ناپذیر تعارض و به طور خاص در این پژوهش، تعارض نقش کار- خانواده، استرس است که این استرس در شغل نمود می‌یابد. از سوی دیگر خشنودی شغلی زمانی حاصل می‌آید که فرد از یک بخش و یا تمامی شغل خود رضایت داشته باشد. مطابق با تعاریف این مفهوم، خشنودی شغلی، "احساس‌ها و نگرش-های مثبت و منفی، در مورد شغل است، که فرد به صورت ارزشیابانه‌ای جنبه یا بخش‌هایی از آن را در نظر می‌گیرد و این احساس‌ها و نگرش‌ها مجموعاً، میزان رضایت فرد را از شغلش، تعیین می‌کنند" (ریجو، ۱۳۸۳). به عبارتی، خشنودی شغلی نگرشی است مثبت که افراد شاغل نسبت به شغل خود دارند و می‌توان آن را نوعی سازگاری فرد با شغل و شرایط آن دانست. بنابراین انتظار می‌رود که مسائل و مشکلات محیط شغلی نسبت به مسائل فرا شغلی، ارتباط بیشتری با خشنودی شغلی داشته باشد. تعارض کار- خانواده، حاصل عدم سازگاری میان نقش‌های خانه و کار و عاملی فرانقشی در ایجاد فشار روانی است (گایترو، ۲۰۰۸) که صرفاً با شغل مرتبط نمی‌گردد. بدین سبب زمانی تعارض بر نگرش‌های شغلی فرد تاثیر می‌گذارد که شرایط شغلی در فرد کارکن فشار روانی و حالتی از عدم تعادل ایجاد نماید، از این رو فرد کارکن تحت تاثیر شرایط استرس‌زا، نگرشی منفی نسبت به محیط کار کسب می‌کند. بنابراین تجربه‌ی فشار روانی در محیط کار است که ارزیابی‌های نگرشی کارکنان را به منفی‌گرایی سوق می‌دهد و خشنودی شغلی را به عنوان مهمترین نگرش شغلی متاثر می‌سازد.

باتوجه به نقش میانجی‌گر کامل استرس شغلی در رابطه‌ی تعارض کار- خانواده با سلامت روانی و خشنودی شغلی در پژوهش حاضر، به مشاوران و مدیران سازمانی پیشنهاد می‌شود برای افزایش خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان باید هم تعارض کار- خانواده و هم استرس شغلی در محیط کار را کاهش دهند.

پژوهش حاضر هم راستا با پژوهش‌های دیگر نشان داد بین فشار روانی شغلی و تعارض کار خانواده افراد رابطه‌ی مثبت وجود دارد. از آن جهت که تعارض کار- خانواده ارتباط قوی با سایر بازده‌های سازمانی از جمله عملکرد شغلی دارد، سازمان باید به دنبال کاهش عوامل فشارزا در خود باشد. در سازمان برای مقابله با فشار روانی کارکنان به عنوان اعضای آن باید عوامل ایجادکننده‌ی فشار روانی را از میان برداریم یا از شدت آنها بکاهیم. از این رو شیوه‌هایی از قبیل ایجاد محیط حمایتی برای

کارکنان، غنی سازی شغل، کاهش تعارضات سازمانی، پرهیز از برقراری قوانین خشک و غیر قابل انعطاف در محیط کار در حد امکان، ایجاد محیط فیزیکی مناسب برای کارکنان و استفاده از راهکارهای حمایت خانواده، همه می توانند در حل مسائل فشارروانی کارکنان مفید و چاره ساز باشند. همچنین پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده، نقش تعدیل کننده ی متغیرهای شخصیتی در روابط میان تعارض و استرس و همچنین استرس و سلامت روان بررسی گردد، چرا که به نظر می رسد، برخی از متغیرهای شخصیتی نقشی بسزا در میزان تحمل پذیری شرایط دشوار کار، در افراد مختلف داشته باشند.

سپاس و قدر دانی

با تشکر از شرکت ملی حفاری ایران، که مسیر انجام این پژوهش را هموار نمودند و با حمایت های مادی و معنوی، امکان اجرا و انجام پژوهش حاضر را فراهم کردند.

منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگوی از پیشایندها و پیامدهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب-منطقه اهواز. پایان نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران اهواز.

پوربابکان، کتابون، جاویدی، حجت اله. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه ای رابطه استرس شغلی و بهداشت شغلی و بهداشت روانی در کارکنان اقماری و روز کار شرکت زاگرس جنوبی. مشعل، نشریه کارکنان صنعت نفت ایران.

دیباچ، فاطمه (۱۳۸۸). آسیب شناسی شغلی. چاپ اول: نشر سلسبیل

راس، رندال، آلتمایر، الیزابت. (۱۹۹۴). استرس شغلی، مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان. ترجمه غلامرضا خواجه پور (۱۳۸۵). تهران: بازتات.

ریجو، رونالد (۱۹۹۱). زمینه روانشناسی صنعتی سازمانی. ترجمه داوود حسین زاده و دیگران (۱۳۸۳). تهران: مازیار.

عبادی، مهدی، حریرچی، امیر محمود، شریعتی، محمد، گرمارودی، غلامرضا، فاتح، ابوالفضل، منتظری، علی. (۱۳۸۱). ترجمه، تعیین پایایی و ویرایی پرسشنامه ۱۲ سوالی سلامت روان عمومی (GHQ-12). فصلنامه پایش. ۳، ۳۹-۴۶.

