

# بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی

ابوالقاسم عیسی مراد<sup>۱</sup>، مریم خلیلی صدرآباد<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۲۷

## چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر، تعیین رابطه بین تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و سرمایه روان شناختی در بین کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت است. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت می باشد و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های تعارض کار-خانواده، سرمایه روان شناختی و استرس شغلی استفاده شده است. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار ۲۰ SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که مدل با داده های این پژوهش برازش مناسبی دارد و از کیفیت مطلوبی برخوردار است. اثر مستقیم تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار می باشد و همچنین سرمایه روان شناختی در این رابطه نقش تعدیل گر ایفا می کند. وجود تعارض کار-خانواده در کارکنان باعث ایجاد استرس های شغلی می شود، لذا با عنایت به نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی در این رابطه، می توان با ارتقاء این سرمایه در سازمان به کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت دست یافت.

واژگان کلیدی: تعارض کار-خانواده، سرمایه روان شناختی، استرس شغلی

۱. استادیار روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی،

پست الکترونیکی: a\_isamorad\_s@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده

مستول) پست الکترونیکی: m.khalilisadrabad@gmail.com

## مقدمه

استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است و تقریباً همه افراد با آن مواجه شده‌اند. استرس شغلی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، اکونومیک و بیولوژیکی محیط کار، یکی از پنج خطر اصلی در محیط کار محسوب می‌شود (امینیان، فرجامی، پوریعقوب، صادق نیت حقیقی، ۱۳۸۹). استرس، نوعی واکنش روانی فیزیولوژیک است که فرد هنگام عدم برقراری تعادل بین نیازهای محیطی و توانایی مواجه شدن با این نیازها در خود احساس می‌کند. به عبارت دیگر استرس، درجه سوخت و ساز بدن در برابر فشارهای زندگی است (رنتز، مارشال، مارتین، گیبس، کستیل، رومیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در تعریفی دیگر، استرس عبارت است از موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایند که فرد تجربه می‌کند، به گونه‌ای که الزامات کاری و غیرکاری به اندازه‌ای است که توانایی‌های شخصیت، کفایت مواجهه و پاسخ‌گویی‌های به این الزامات را ندارد. برای واکنش به این خطر و شرایط، تغییراتی عاطفی در فرد ایجاد می‌شود (هالکوس و بوسینیکس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

مورهد<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) استرس شغلی را پاسخی انطباقی به بعضی از محرک‌ها می‌داند که فشارهای روانی و فیزیکی زیادی بر افراد متحمل می‌سازد. استرس شغلی شامل سه نوع استرس موجود در محیط کار به نام‌های استرس محیط فیزیکی، استرس ابهام نقش و استرس تضاد نقش است که توسط هلریگل و اسلوکام ارائه شده و سرجمع آن‌ها معیاری درباره استرس کلی محیط کار ارائه می‌دهند (شقاقی، عباسی، عباسی، برزویی، ۱۳۹۰).

استرس شغلی دارای عوارض و پیامدهای مختلف جسمی، روانی و رفتاری است. عوارض جسمی شامل، بیماری‌های قلبی-عروقی، گوارشی، عضلانی-اسکلتی، اختلال دستگاه ایمنی و سرطان‌های مختلف و افزایش بروز صدمات و حوادث می‌باشد. پیامدهای رفتاری استرس شغلی نیز شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوء

۱. Rentz, E. D, Marshall, S. W, Martin, S. L, Gibbs, D. A, Casteel, C & Loomis, D

۲. Halkos, G & Bousinakis, D

۳. Moorhead, G

مصرف دارو، الکل و اعتیاد می‌باشد (امینیان و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به این عواقب منفی، تجزیه و تحلیلی از عوامل تعیین کننده استرس شغلی مورد علاقه و توجه بسیاری از مدیران در سازمان‌ها می‌باشد. چنین تجزیه و تحلیل‌هایی می‌تواند در بهبود و تسهیل ایجاد برنامه‌هایی برای کاهش استرس شغلی و در نتیجه کاهش رفتارهای منفی موثر باشد.

به طور کلی عوامل استرس شغلی به چند سطح تقسیم می‌شوند: سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی و سطح فراسازمانی (استادیان، ۱۳۹۴). سطح فردی، عواملی هستند که به طور مستقیم با وظایف شغلی فرد ارتباط دارند. عوامل فشار روانی در سطح گروه از پویایی‌های گروهی و رفتار مدیریتی ناشی می‌شوند که مدیران از طریق به نمایش گذاشتن رفتارهای ناسازگارانه، عدم حمایت، نشان ندادن علاقه به کارمند، هدایت کافی نکردن، توقع زیاد، تمرکز بر ضعف‌های عملکرد کارکنان و نادیده گرفتن قوت‌های عملکرد آنان در کار جمعی در کارکنان فشار روانی ایجاد می‌کنند.

عوامل فشار روانی در سطح سازمان با توجه به فرهنگ سازمان یا جو حاکم بر آن بررسی می‌شود. اگر جو سازمانی حمایت‌گر و مشوق کار خوب باشد، هر کس که بخواهد تنبلی کند یا از زیر کار طفره برود جو حاکم بر او فشار وارد می‌کند و این اجازه را نخواهد داد. یا برعکس ممکن است در سازمان یا واحدی از سازمان جو منفی حاکم موجد فشار روانی باشد، به گونه‌ای که به افراد پرتلاش و کوشا برچسب زده شود.

عوامل فشار روانی فراسازمانی را عواملی خارج از سازمان پدید می‌آورد. یعنی به عواملی مانند خانواده و جامعه‌ای که فرد در آن زندگی می‌کند بر می‌گردد. تعارض‌های ناشی از عدم تعادل میان زندگی حرفه‌ای و زندگی خانوادگی (تعارض کار-خانواده)، موجد فشار روانی است (استادیان، ۱۳۹۴).

از میان عوامل فشار روانی فراسازمانی، عامل تعارض کار-خانواده در افزایش استرس شغلی موثر می‌باشد و اخیراً شیوع گسترده‌ای در میان کارکنان دارد. این تعارض نوعی از تعارض است که در دنیای امروز به عنوان عاملی برای ایجاد استرس شناخته شده است و بسیاری از افراد آن را تجربه می‌کنند (باباییان، محمدی مهمویی، علیزاده، کرمی، ۱۳۹۱). کار و خانواده دو حوزه مهم در زندگی هر فرد می‌باشند. از آنجا که بسیاری از مردم هنگام

برآورده کردن هم‌زمان نقش‌های کاری و خانواده دچار تعارض و مشکلات عدیده‌ای می‌شوند و این تعارض اثرات منفی زیادی بر افراد می‌گذارد، لذا تحقیق در مورد این موضوع بسیار مهم و حیاتی می‌باشد (اوزبک و سیهن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). تعارض پایدار بین دو حیطه کار و خانواده با مواردی همچون فرسودگی شغلی فزاینده، استرس‌های خانوادگی و شغلی، نشانه‌های بیماری جسمانی، افسردگی، رابطه نامناسب کودک-والد، رفتارهای منفی کودکان، کاهش رضایت شغلی و افزایش ترک شغل و غیبت شغلی ارتباط دارد (لامبرت، هوگان، کمپ، و نتورا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی مهم که کارکنان و کارفرمایان و حتی خانواده آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شناخته شده است (هاشمی شیخ شبانی، ارشدی، بذرافکن، ۱۳۹۰). این تعارض زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌ها یا انتظارات مرتبط با یک حوزه با خواسته‌ها و انتظارات مرتبط با حوزه‌های دیگر ناسازگار باشد (گرین‌هاس و بیوتل<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵). در مطالعات انجام شده دو بعد تعارض کار-خانواده تفکیک شده است. یک بعد زمانی است که فعالیت‌های مربوط به کار در مسئولیت‌های خانوادگی مداخله می‌نماید و در بعد دیگر فعالیت‌های مربوط به خانواده با مسئولیت‌های کاری در تداخل می‌باشد (گوتک، سیرل، کلیپا<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱).

محققان انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (کارلسون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱). تعارض زمان محور<sup>۶</sup> به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد، مرتبط است (مثلاً کار کردن تا دیروقت در روزهای تعطیل برای اتمام یک پروژه که احتمالاً با زمانی که فرد می‌تواند با خانواده سپری کند تداخل دارد). تعارض تنش محور<sup>۷</sup> زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از

۱. Ozbag, G.K & Ceyhun, G.C

۲. Lambert, E. G, Hogan, N. L, Camp, S. D & Ventura, L. A

۳. Greenhaus, J. H & Beutell, N. J

۴. Gutek, B. A, Searle, S & Klepa, L

۵. Carlson, D. S

۶. time-based

۷. strain-based

نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا می‌کند (برای مثال زمانی که یک کارمند نمی‌تواند روی کارش تمرکز کند چون نگران کودک بیمارش است) و تعارض رفتار محور<sup>۱</sup> به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (برای مثال، از یک مقام اجرایی سطح بالای بانکی انتظار می‌رود در کار سخت و خشن باشد ولی با همسرش مهربان و با ملاحظه باشد).

در تبیین تعارض کار-خانواده، نظریه حفظ منابع<sup>۲</sup> هوب فول<sup>۳</sup> به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است (گراندی و کروپانزانو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). این نظریه فرض می‌کند که تلاش‌های افراد در کار به منظور دستیابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آنها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی مورد تهدید قرار گیرند فرد دچار استرس می‌شود. در واقع استرس در فرآیند تعارض کار-خانواده نتیجه از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (جانسن، کنت، کریستنسن، نیگهس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳).

برخی محققان (برای مثال، فرون، راشل، بارنز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶) رابطه تعارض کار-خانواده با استرس شغلی را با توجه به نظریه هویت (برک<sup>۷</sup>، ۱۹۸۰) توضیح داده‌اند. بر طبق نظریه هویت، شغل و خانواده دو عامل بسیار مهم و تعیین کننده در هویت یابی توسط فرد می‌باشند که تعارض بالا در این دو می‌تواند باعث ایجاد استرس از طریق مورد تهدید قرار دادن تصویر خود<sup>۸</sup> در فرد گردد.

عریضی سامانی، دیباجی و صادقی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری، نشان دادند که تعارض کار-خانواده با استرس شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد. زارع بهرام آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی دیگر با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی،

۱. behavioral-based

۲. conservation resource theory

۳. Hobfoll

۴. Grandey, A. A & Cropanzano, R

۵. Jansen, N.W, Kant, I, Kristensen, T.S & Nijhuis, F.J

۶. Frone, M, Russell, M & Barnes, G

۷. Burke, J

۸. self image

حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان نشان داد که تعارض کار-خانواده در بروز فرسودگی شغلی در معلمان ایفای نقش می‌کند.

از طرفی دیگر، با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان (به جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها) در سال‌های اخیر رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. یکی از این سازه‌ها، سرمایه روان‌شناختی است (لارسون، نورمن، هاگس، اوی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتمادبه نفس/خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) است (لوتانز، یوسف، آوولیو، ۱۳۹۱). لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. لوتانز، اوی، آولیو و پترسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) معتقدند که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مقابله با استرس پرداخت.

سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، خود از چهار متغیر روان‌شناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری. خوش‌بینی یک سبک تفکر و نوعی نگرش به جهان هستی و اجتماعی است که افراد بر اساس آن وقایع را خوب و مثبت تفسیر می‌کنند. این سبک تفکر در مقابل بدبینی است و به صورت فطری و ذاتی در انسان‌ها نهاد نشده، بلکه اکتسابی و آموختنی است. بدبینی به افسردگی، موفقیت پایین و بروز بیماری‌های جسمی-روحي منجر می‌شود. در مقابل، خوش‌بینی موجب شادمانی،

۱. Larson, M. D, Norman, S. M, Hughes, L. W & Avey, J. B

۲. Luthans, F, Avey, J. B, Avolio, B. J & Peterson, S. J

موفقیت بالا و سلامت جسمی و روحی می‌شود. خوش‌بینی عوامل استرس‌زا را خنثی می‌کند. افراد خوش‌بین به وقایع استرس‌زای ناگوار به عنوان عوامل موقتی و محدود می‌نگرند و امیدوارند که شرایط سخت و مصیبت‌بار به سرعت سپری شود و کامیابی‌های زندگی جای آن‌ها را بگیرد. افراد خوش‌بین قادرند تفکرات بدبینانه را از خود دور سازند. وقتی فرد در مورد عوامل استرس‌زا این گونه بیندیشد، آن‌ها آسیب چندانی به وی نخواهند زد (سلیگمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰).

بندورا<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) بیان می‌کند که افراد با برآورد این که آیا می‌توانند تکلیف خاصی را انجام دهند، خودکارآمدی خودشان را تخمین می‌زنند. در پژوهشی نشان داده شده است که بین خودکارآمدی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد (واعظفر، آزادی، اکبری بلوطبنگان، رحیمی، ۱۳۹۳). همچنین طباطبایی جبلی، دلاور و برجلی (۱۳۹۳) در پژوهشی دیگر با عنوان فراتحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی نشان دادند که تاب‌آوری رابطه قوی و منفی با استرس شغلی دارد.

سواد کوهی، عالی پور و زغیبی قناد (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان خوزستان نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری با استرس شغلی رابطه منفی دارند. بر این اساس می‌توان دریافت که استرس شغلی ادراک شده کارکنان می‌تواند به واسطه افزایش توانمندسازی روان‌شناختی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری آن‌ها کاهش یابد.

در پژوهشی دیگر که توسط دیانت‌نسب، جاویدی و بقولی (۱۳۹۳) انجام گرفت، نتایج نشان داد که استرس شغلی نقش واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی ایفا کرده و سبب کاهش اثر سرمایه روان‌شناختی بر روی عملکرد شغلی می‌شود. مطالعات قبلی در سازمان مورد مطالعه (گزارشات ارزیابی تعالی منابع انسانی پژوهشگاه صنعت نفت سالهای ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵) نیز نشان می‌دهد میزان استرس شغلی آنان در حد بالای

۱. Seligman, M

۲. Bandura, A

متوسط بوده و از سوی دیگر به نظر می‌رسد که یکی از عواملی موجد استرس شغلی در سازمان مورد مطالعه با توجه به ماهیت فعالیت‌های آن، مساله تعارض کار-خانواده می‌باشد (افخمی اردکانی، رادمرد، رجب پور ۱۳۹۵). لذا این موضوع، مبین اهمیت مطالعه در این زمینه می‌باشد. بنابراین، هدف این پژوهش، تعیین اثرات سرمایه روان‌شناختی بر رابطه تعارض کار-خانواده و استرس شغلی بوده تا در صورت تایید وجود چنین رابطه‌ای بتوان بوسیله افزایش سرمایه روان‌شناختی تا حدودی تاثیر تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان را مدیریت نمود. لذا پژوهش حاضر با هدف پرکردن خلاءهای موجود به ارائه مدل علی تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌پردازد و نگاهی جامع به مطالعات پیشین دارد. بنابراین در ادامه فرضیات پژوهشی و مدل فرضی پژوهش ارائه شده است.

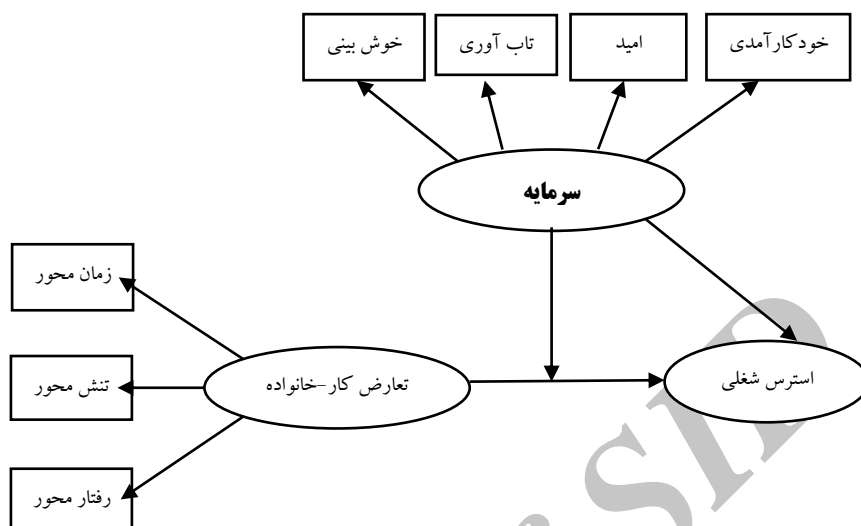
**فرضیه اول:** تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان اثر مستقیم دارد.

**فرضیه دوم:** سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی کارکنان اثر معکوس دارد.

**فرضیه سوم:** سرمایه روان‌شناختی رابطه بین تعارض کار-خانواده و استرس شغلی را تعدیل می‌کند.

مدل پیشنهادی این تحقیق بر این فرض استوار است که تعارض کار-خانواده بطور مستقیم بر استرس شغلی تاثیرگذار است و سرمایه روان‌شناختی این اثر را تعدیل خواهد نمود. در این تحقیق تعارض کار-خانواده به عنوان متغیر پیش‌بین، استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک و سرمایه روان‌شناختی نیز به عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده‌اند. مدل فرضی تحقیق در شکل ذیل ترسیم شده است.





شکل ۱. مدل فرضی تحقیق

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است. برای بررسی روابط میان متغیرها در دهه‌های اخیر روش‌های فراوانی ارائه شده است. یکی از این روش‌ها مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون است. مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد.

جامعه آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای تحقیق، تمامی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت می‌باشد. به دلیل مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری و عمومیت متغیرهای رفتاری برای همه اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد جامعه آماری کارکنان برابر با ۵۰۴ می‌باشد. واریانس برای یک نمونه ۳۰ تایی پیش آزمون برابر با ۰,۲ شده است. بر طبق فرمول نمونه‌گیری بدون جایگذاری از جامعه

۱. Structural Equation Modeling (SEM)

محدود، نمونه‌ای با حجم ۱۰۸ نفر انتخاب گردید که در پایان ۹۸ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد.

در ساخت پرسشنامه، عمدتاً از شاخص‌های استفاده شده در تحقیقات پیشین بهره گرفته شده است؛ به این صورت که به گزینش معتبرترین شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌های موجود در پرسشنامه‌های آزمون شده قبلی، اقدام کرده و برای اطمینان بیشتر در روایی محتوایی آنها، از نظرات صاحب‌نظران استفاده شده است. برای اطمینان از پایایی ابزار تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. تمام اطلاعات پرسشنامه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات ابزار اندازه‌گیری

متغیر	تعارض کار-خانواده	سرمایه روان‌شناختی	استرس شغلی
مقیاس مورد استفاده	کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)	لوتانز (۲۰۰۷)	هلریگل و اسلوکام (۱۹۹۶)
ابعاد	زمان محور تنش محور رفتار محور	امید خودکارآمدی تاب‌آوری خوش‌بینی	محیط فیزیکی تضاد شغلی ابهام نقش
تعداد گویه	۱۸ گویه	۲۴ گویه	۱۰ گویه
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۸۳

در این تحقیق از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS برای تایید یا عدم تایید فرضیه‌های تحقیق و بررسی اثر تعدیلی متغیر استفاده شده است. دلیل استفاده از این تکنیک نیز عدم نیاز به پیش‌فرض‌های توزیعی و مقیاس اندازه‌گیری، تناسب با نمونه‌های کوچک و مناسب جهت تعیین اثر متغیرهای تعدیل‌گر می‌باشد.

#### یافته‌ها

برای آزمون مدل پیشنهادی، پس از جمع‌آوری داده‌ها و اجرای پیش‌فرض‌های لازم همچون استقلال خطاها و نرمال بودن چندمتغیری، مدل آزمون شد. نتایج در دو بخش

توصیفی و آزمون مدل گزارش می شود. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش به شرح جدول ۲ می باشد.

جدول ۲. آمار توصیفی پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۳۸	۳۸/۷
مرد	۶۰	۶۱/۲
تحصیلات		
لیسانس	۳۴	۳۴/۷
فوق لیسانس	۴۹	۵۰
دکتری	۱۵	۱۵/۳
وضعیت تاهل		
مجرد	۱۶	۱۶/۳
متاهل	۸۲	۸۳/۷

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار نمرات کارکنان در متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. نتایج آزمون t در جدول ۳ بیانگر این مطلب می باشد که میزان تعارض کار-خانواده و استرس شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری با هم دارند. به طوری که تعارض کار-خانواده و استرس شغلی کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد می باشد ( $sig < 0/05$ ). در خصوص میزان سرمایه روان شناختی، بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $sig > 0/05$ ).

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	T	sig
تعارض	زن	۳/۷۹	۰/۷۴	۱۷/۱۱	۰/۰۳۹
	مرد	۲/۴۳	۰/۶۸		
استرس	زن	۳/۲۶	۰/۵۷	۱۸/۲۴	۰/۰۴۵
	مرد	۲/۱۷	۰/۶۱		
سرمایه روان شناختی	زن	۲/۹۵	۰/۴۹	-۵/۶۸	۰/۱۲۳
	مرد	۳/۲۳	۰/۵۳		

به منظور بررسی روابط میان هر یک از متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. آزمون همبستگی پیرسون این امکان را فراهم می‌آورد تا با لحاظ کردن سطح معنی‌داری ( $\alpha = 5\%$ )، بتوان معنی‌دار بودن ضرایب همبستگی را مورد بررسی قرار داد. با توجه به جدول ۴، کلیه روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱- تعارض کار-خانواده	۱		
۲- سرمایه روان‌شناختی	$-0.29^*$	۱	
۳- استرس شغلی	$0.76^{**}$	$-0.49^{**}$	۱

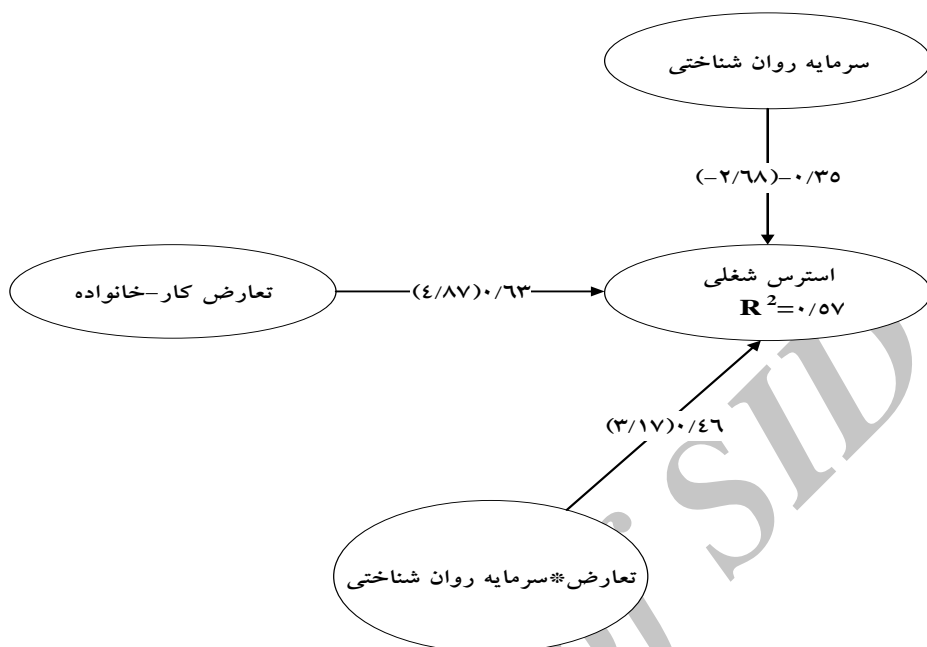
معناداری در سطح  $p < 0.05$  \* \* معناداری در سطح  $p < 0.01$

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. لازم به ذکر است برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، در ابتدا باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و در مرحله بعد باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنی‌دار باشند. اگر مقدار  $\chi^2$  کم، نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی کوچکتر از ۳، RMSEA<sup>۱</sup> کوچکتر از ۰/۰۸ و نیز GFI<sup>۲</sup> و AGFI<sup>۳</sup> بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار خواهند بود. جدول شماره ۵ نیز نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات را نشان می‌دهد.

۱. Root Mean Square Error of Approximation

۲. Goodness of Fit Index

۳. Adjusted Goodness of Fit Index



نمودار ۱. نتایج آزمون مدل و تحلیل مسیر

طبق نتایج نمودار ۱، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود، چرا که مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و نسبت کای دو به درجه آزادی در مدل کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار AGFI و GFI در مدل بالای ۹۰ درصد است (AGFI= ۰/۹۰ و GFI=۰/۹۴).

جدول ۵. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات

نتیجه آزمون	(T-value)	ضریب استاندارد	اثرات
تایید	۴/۸۷	۰/۶۳	فرضیه ۱: (تعارض کار- خانواده) بر (استرس شغلی)
تایید	-۲/۶۸	-۰/۳۵	فرضیه ۲: (سرمایه روان شناختی) بر (استرس شغلی)
تایید	۳/۱۷	۰/۴۶	فرضیه ۳: (تعارض کار- خانواده * سرمایه روان شناختی) بر (استرس شغلی)

### بحث و نتیجه گیری

هدف محققین در این مطالعه بررسی نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و استرس شغلی کارکنان در پژوهشگاه صنعت نفت بود. این مطالعه در سه مرحله انجام گرفت: اول، مبانی نظری مربوط به تعارض کار-خانواده، استرس شغلی

و همچنین نقش تعدیل‌گری سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت. دوم، با بررسی پیشینه تحقیق که در مرحله قبل صورت گرفت، مدلی برای این مفاهیم ترسیم و به بررسی ابعاد مدل و روابط آن پرداخته شد. سوم، با آزمون مدل ترسیم شده در پژوهشگاه صنعت نفت به پیامدها و نتایج دست یافتیم که آنها را با نتایج دیگر تحقیقات صورت گرفته در این حوزه مورد مقایسه قرار دادیم.

تجزیه و تحلیل‌های انجام گرفته روی داده‌ها، نشان می‌دهد که میزان تعارض کار-خانواده کارکنان زن از مرد بیشتر می‌باشد. زنان به علت ایفای همزمان و توأم وظایف و فعالیت‌های شغلی (اشتغال به کار تمام وقت در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی) و خانوادگی (بچه‌دار شدن)، تعارض نقش بیشتری را متحمل می‌شوند و معضل تعارض نقش بین کار و خانواده برای آنها به یک معضل جدی تبدیل شده است. هم‌چنین نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که میزان استرس کارکنان زن از مرد بیشتر می‌باشد. به نظر می‌رسد که تعارض کار-خانواده بیشتر در کارکنان زن و مشغله زیاد آنها در انجام مسئولیت‌های داخل خانواده و محیط شغلی‌شان می‌تواند دلیلی برای بیشتر بودن میزان استرس کارکنان زن از مرد باشد.

در فرضیه ۱ اثر تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. این نتایج با یافته‌های عریضی سامانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. این افراد در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده (که خود این مفهوم دارای دو جهت می‌باشد: جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل دارد و در مقابل جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد) با استرس شغلی کارکنان ارتباط دارد و این ارتباط از نوع مثبت و مستقیم می‌باشد. تعارض بین کار و خانواده می‌تواند باعث شود استرس شغلی به دلیل این که فرد منابع محدودی از انرژی دارد و خواسته‌های این دو حیطه را بیش از توانایی‌های خود احساس می‌کند، ایجاد شود، چرا که استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی به شکل رخداد یا موقعیت‌های خاص، تعادل شخص را بر هم می‌زند.

در فرضیه ۲ اثر سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی بر استرس شغلی اثر معکوسی دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش دیانت‌نسب و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند. برای مثال، خوش‌بینی عوامل استرس‌زا را خنثی می‌کند. افراد خوش‌بین به وقایع استرس‌زای ناگوار به عنوان عوامل موقتی و محدود می‌نگرند و امیدوارند که شرایط سخت و مصیبت‌بار به سرعت سپری شود و کامیابی‌های زندگی جای آن‌ها را بگیرد. افراد خوش‌بین قادرند تفکرات بدبینانه را از خود دور سازند. وقتی فرد در مورد عوامل استرس‌زا این گونه بیندیشد، آن‌ها آسیب‌چندانی به وی نخواهند زد. همچنین می‌توان گفت که مولفه تاب‌آوری با به کارگیری راهبردهای سازگارانه‌تر مانند راهبردهای مساله‌مدار و افزایش ادراک توانایی‌های افراد در رویارویی با منبع استرس، موجب افزایش رضایتمندی از شغل، بهره‌وری بیشتر سازمان و در نهایت سلامت روان افراد و کاهش استرس شغلی می‌شود.

در فرضیه ۳ نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی بین تعارض کار-خانواده و استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که این سرمایه نقشی تعدیل‌گر در رابطه بین تعارض کار-خانواده و استرس دارد. یعنی اینکه افزایش سرمایه روان‌شناختی در سازمان باعث کاهش تاثیر تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی می‌شود و در نتیجه اثر تعارض را تعدیل نموده و استرس کم می‌شود.

به طور کلی نتایج حاصل از تحقیق بیانگر آن است که سازمان‌ها می‌توانند با ارائه تمهیداتی در زمینه افزایش سرمایه روان‌شناختی از طریق بهبود مولفه‌های امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری در بین کارکنان تا حد زیادی تنش‌ها و استرس‌های موجود را کنترل نموده و اثر تعارضات کار-خانواده را بر استرس شغلی کارکنان تعدیل نمایند. زیرا این نوع سرمایه باعث می‌شود که شدت رابطه مثبت بین تعارضات و استرس شغلی کاهش یابد. لذا برای ارتقا سرمایه روان‌شناختی و کاهش تعارض کار-خانواده پیشنهادات ذیل به مدیران سازمان مورد مطالعه ارائه می‌شود:

- هماهنگی با اداره آموزش جهت برگزاری دوره‌های آشنایی با سرمایه روان‌شناختی و برگزاری کارگاه‌هایی جهت ارتقای این سرمایه در پژوهشگاه صنعت نفت. - آموزش و توسعه کارکنان با برگزاری دوره‌های مدیریت زمان، مدیریت استرس، حل مساله، بهبود سبک زندگی و ارتباطات. - برگزاری جلسات مشاوره‌ای برای کاهش تعارضات کار- خانواده به منظور افزایش رضایت‌مندی کارکنان، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان و کاهش استرس. - مد نظر قرار دادن و کنترل عواملی که باعث ایجاد تعارض در طراحی مجدد شغل و غنی‌سازی مشاغل. - در برنامه‌ریزی‌های شغلی لازم است به تناسب شغل و شاغل و شرایط خاص کارکنان خصوصاً کارمندان زن توجه نمود و نقش‌ها و وظایفی به کارکنان زن محول نمود که تعارض کمتری با نقش‌های خانوادگی داشته باشد.

در بسته جبران خدمات کارکنان، مزایایی لحاظ شود که بتواند این تعارضات را تا حدی کاهش دهد. مثلاً با توجه به ماهیت مشاغل این سازمان پژوهشی، می‌توان ساعت کاری کارکنان را شناور نمود یا مرخصی کارکنان زن دارای کودک را افزایش داد، تا آن‌ها بهتر بتوانند به ایفای نقش خانوادگی هم بپردازند.

### منابع

- استادیان، ندا (۱۳۹۴). بررسی عوامل فشار روانی در محیط کار. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.
- افخمی اردکانی، مهدی، رادمرد، سیدقادر و رجب پور، ابراهیم (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۴ (۱): ۹۷-۱۱۶.
- امینیان، امید، فرجامی، آتنا، پوریعقوب، غلامرضا و صادق نیت حقیقی، خسرو (۱۳۸۹). بررسی استرس شغلی در رانندگان وسایل نقلیه عمومی و ارتباط این استرس با ریسک فاکتورهای قلبی عروقی. فصلنامه علمی تخصصی طب کار. ۲ (۱): ۲۶-۳۳.



بابایان، علی، محمدی مهمویی، علی، علیزاده، حسین و کرمی، ذبیح‌اله (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار-خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا. فصلنامه انتظام اجتماعی. ۴ (۴): ۳۵-۵۲.

دیانت‌نسب، مدینه، جاویدی، حجت‌اله و بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان. روشها و مدل‌های روان‌شناختی. ۴ (۱۵): ۷۵-۸۹.

زارع بهرام آبادی، مهدی (۱۳۹۳). رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. ۵ (۱۷): ۱-۲۲.

سوادکوهی، سحر، عالی پور، سیروس و زغبی قناد، سیمین (۱۳۹۵). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان. همایش بین‌المللی استرس و بیماری‌های روانی.

شقایق، مهدی، عباسی، روح‌الله، عباسی، رضا و برزویی، محمد رضا (۱۳۹۰). تأثیر رضامندی و استرس شغلی در شیوه به‌کارگیری راهبردهای مدیریت تعارض کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۱۷ (۱): ۵۳-۷۰.

طباطبایی جبلی، زهرا، دلاور، علی، برجعلی، احمد (۱۳۹۳). فراتحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی با استرس شغلی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. ۵ (۱۹): ۹۵-۱۲۱.

عریضی سامانی، حمیدرضا، دیباجی، سید میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط‌یابی در کارکنان اقماری. پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره. ۱ (۲): ۱۷۰-۱۵۱.

لوتانز، فرد، یوسف، کارولین ام، آوولیو، بروس جی (بی تا). سرمایه روان‌شناختی. ترجمه بهروز رضایی منش، علیرضا تقی زاده و مریم کاهه. (۱۳۹۱). تهران: نشر علمی.

واعظ‌فر، سید سعید، آزادی، محمد مهدی، اکبری بلوطبندگان، افضل و رحیمی، معصومه (۱۳۹۳). نقش سبک‌های مقابله‌ای و خودکارآمدی در استرس شغلی پرستاران

شاغل در بیمارستان. روان‌پرستاری. ۲ (۲): ۲۲-۳۲.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، ارشدی، نسرین و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. مشاوره و روان

درمانی خانواده. ۱ (۳): ۳۴۹-۳۶۵.

Bandura, A. (۱۹۹۷). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Burke, Peter J. (۱۹۸۰). "The Self: Measurement Requirements from an Interactionist Perspective." *Social Psychology Quarterly*, ۴۳: ۱۸-۲۹.

Carlson, D. S. (۱۹۹۹). Personality and role variables as predictors of three forms of workfamily conflict. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۵, ۲۳۶-۲۵۳.

Frone, M., Russell, M., & Barnes, G. (۱۹۹۶) Work-family conflict, gender, and health related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۱(۱), ۵۷-۶۹.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (۱۹۹۹). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۴, ۳۵۰-۳۷۰.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (۱۹۹۹). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, ۵۴(۲), ۳۵۰-۳۷۰.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (۱۹۸۵). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, ۱۰(۱), ۷۶-۸۸.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (۱۹۹۱). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, ۷۶, ۵۶۰-۵۶۸.

- Halkos, G., & Bousinakis, D. (۲۰۱۰). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۵۹(۵), ۴۱۵-۴۳۱.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (۲۰۰۳). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, ۴۵(۵), ۴۷۹-۴۹۱.
- Jansen, N.W., Kant, I., Kristensen, T.S., & Nijhuis, F.J. (۲۰۰۳). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, ۴۵(۵), ۴۷۹-۴۹۱.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (۲۰۰۶). The impact of workfamily conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice: An International Journal*, ۶, ۳۷۱-۳۸۷.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (۲۰۰۶). The impact of work-family conflict on correctional staff A preliminary study. *Criminology and Criminal Justice*, ۶(۴), ۳۷۱-۳۸۷.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (۲۰۱۳). Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, ۸(۱), ۲۸-۴۳.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (۲۰۱۰). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, ۲۱(۱), ۴۱-۶۷.
- Moorhead, G. (۲۰۰۳). *Organizational Behavior: Managing People & Organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ozbag, G.K., & Ceyhun, G.C. (۲۰۱۴). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۱۴۰. ۶۴۳ - ۶۴۹.
- Rentz, E. D., Marshall, S. W., Martin, S. L., Gibbs, D. A., Casteel, C., & Loomis, D. (۲۰۰۸). Occurrence of maltreatment in active duty military

and nonmilitary families in the State of Texas. *Military medicine*, ۱۷۳(۶), ۵۱۵-۵۲۲.

Seligman, M. (۱۹۹۹). *Learned optimism*. New York: J. B. Lippincott.

Archive of SID