

رابطه فشار روانی شغلی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با نقش تعدیل- کنندگی حمایت سرپرستی

نسرین ارشدی^۱، سیده صدف کاظمی شاهاندشتی^۲

^۱ دانشیار روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

نویسنده مسئول:

نسرین ارشدی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فشار روانی شغلی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با تعدیل‌کنندگی حمایت سرپرستی انجام گرفت. در این پژوهش ۲۶۴ نفر (۲۳۰ مرد و ۳۴ زن) از کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی-انرژی پارس-عسلویه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش به پرسشنامه‌های فشار روانی شغلی، تعارض کار-خانواده و حمایت سرپرستی پاسخ دادند و جهت تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون سلسه‌مراتبی استفاده گردید. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بین انواع فشار روانی شغلی و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از همبستگی منفی بین حمایت سرپرستی و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که حمایت سرپرست در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده نقش دارد. درحالی‌که حمایت سرپرستی در پیش‌بینی تعارض خانواده-کار نقش ندارد.

واژه‌های کلیدی: فشار روانی شغلی، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار، حمایت سرپرستی

مقدمه

در سال‌های اخیر تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آن‌ها را متاثر می‌سازد شناخته شده است. بر اساس مطالعات کان [1] بیوتل و گرین هوس [2] تعارض کار و خانواده اینگونه تعریف شده است: نوعی تعارض بین نقشی^۱ که در آن فشار ناشی از نقش‌های حیطه کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند، از این رو انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث دشواری در انجام دادن نقش دیگر می‌شود [3]. تعارض کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندی‌های شخص برای اینکه سایر نقش‌های خود را نیز بتواند به طور کامل انجام دهد تداخل می‌کند. گوود [4] بیان می‌کند که تعارض بین نقش نتیجه و پیامدی چاره ناپذیر برای فرد در انجام نقش‌های چندگانه است [3].

اهمیت مطالعه تعارض کار و خانواده مبتنی به این اعتقاد است که خانواده کارکنان یکی از عوامل برون سازمانی و موثر بر بهره‌وری سازمان‌ها هستند و روابط متقابل میان خانواده و کارکنان و سازمان محل کار آنان اثرات بسیاری بر زندگی کاری کارکنان خواهد داشت [5]. از این رو به نظر می‌رسد بین جو خانوادگی کارکنان یک سازمان و روحیه بهره‌وری آنان در سازمان محل کار خود، همبستگی قابل توجهی وجود داشته باشد، چرا که بسیاری از مشکلات خانواده‌ها به محل کار اعضای خانواده برده می‌شود و مشکلات سازمان‌ها نیز به میزان کم یا زیاد، خانواده کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. جهت‌گیری تعارض کار و خانواده، دو جنبه را مد نظر دارد. جهتی که در آن کار و مسایل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد (WIF یا WFC) و در مقابل، جهتی که در آن مسایل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد (FIW یا FWC)^۲. تمایز بین این دو مفهوم در برخی مطالعات از جمله پژوهش‌های فرون، راسل و بارتز [6] و گووتک، سرل و کلپا [7]، بررسی و مورد تایید قرار گرفته است [8].

به طور کلی مفهوم تعارض کار و خانواده می‌تواند در ۳ حیطه دسته‌بندی شود: ۱) تعارض مبتنی بر زمان^۴ ۲) تعارض مبتنی بر توان فرسایی^۵ ۳) تعارض مبتنی بر رفتار^۶. [8].

تعارض مبتنی بر زمان به دو شکل نمود پیدا می‌کند:

- ا. هنگامی که فرد به دلیل حضور فیزیکی در محیط کار یا در خانواده نتواند به وظایف و انتظارات برخاسته از نقش دیگر خود بپردازد.
- ب. فشار زمانی حتی هنگامی که در محیط کار یا خانواده حضور فیزیکی ندارد. به دلیل ایجاد اشتغال ذهنی و فکری باعث می‌شود فرد نتواند وظایف نقش دیگر خود را به خوبی انجام دهد.

تعارض مبتنی بر توان فرسایی:

تعارض مبتنی بر فشار روانی (توان فرسایی) زمانی وجود دارد که فشار در یک نقش شغلی عملکرد فرد را در نقش دیگر تحت تاثیر قرار می‌دهد.

تعارض مبتنی بر رفتار:

تعارض مبتنی به رفتار هنگامی رخ می‌دهد که شیوه رفتاری که فرد در محل کار نشان می‌دهد (بی‌عاطفه بودن -منطقی بودن- قدرت نمایی و استبدادگری) مورد علاقه افراد خانواده نباشد و در واقع این رفتارها در خانه ناکارآمد تلقی می‌شود.

¹ -interralc conflint

² -Work interfernenceith family

³ -family interfernenceith Work

⁴ -time - based conflict

⁵ -strain - based cnflict

⁶ -behavior- based conflict

در نهایت با در نظر گرفتن سه زمینه ساز ناسازگاری نقش ها در دو جهت تداخل مسایل کار در خانواده و تداخل مسایل خانواده در کار، شش شکل مختلف از تعارض کار-خانواده به دست می آید:

(۱) تداخل کار در خانواده مبتنی بر زمان: حالتی که در آن خواسته های شغلی مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور منزل و خانواده شان می-شود.

(۲) تداخل کار در خانواده مبتنی بر توان فرسایی: مشخص کننده این است که عوامل فشارزای شغلی منجر به تحلیل رفتن سطحی از توان فرد شده که نشاط و انرژی کارکن، حتی هنگامی که در خانه به سر می برد را مختل می سازد.

(۳) تداخل کار در خانواده مبتنی بر رفتار: مشخص کننده آن است که رفتارهایی که در محل کار اعمال آنها انتظار می رود، اگر در محیط خانواده فرد نیز ابراز شود ایجاد مشکل می نماید.

(۴) تداخل خانواده در کار مبتنی بر زمان: بازتاب دهنده حالتی است که در آن خواسته های مربوط به زندگی خانوادگی فرد مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور کاری شان می شود.

(۵) تداخل خانواده در کار مبتنی بر توان فرسایی: مشخص کننده این است که عوامل فشارزای زندگی خانوادگی، منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد شده که نشاط و ارزش کارکن حتی هنگامی که در محل کار به سر می برد را مختل می کند.

(۶) تداخل خانواده در کار مبتنی بر رفتار: مشخص کننده آن است که رفتارهایی که در محیط خانه انجام آنها انتظار می رود از فرد سر بزند ایجاد مشکل می کند.

با در نظر گرفتن اینکه تعداد عوامل استرس زای شغلی رو به افزایش است، بروز استرس و فشار روانی امری اجتناب ناپذیر به نظر می رسد [9]. فشار روانی شغلی نوع ویژه ای از استرس است که منبع بروز آن شرایط شغلی یا نوع شغل است [10]. استرس شغلی، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی فردی شاغل به گونه ای است که خواسته های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن بر آید [11]. عوامل گسترده ناشی از شرایط محیط کاری وابسته به شغل، وجود دارد که باعث بروز فشار روانی می گردند. این عوامل استرس و فشار روانی وابسته به شغل می توانند پاسخ استرس را ایجاد کنند که مشخصه آن برانگیختن فیزیولوژیکی بدن و آماده شدن برای واکنش زیستی "جنگ و گریز" است. برخی از استرس های شغلی از درون نقش ناشی می شوند مانند مسایل مربوط به نقش (گران باری یا کم باری^۲ نقش - ابهام نقش^۳ و تعارض نقش^۴)، عدم امنیت شغلی^۵، ساعات کاری نامناسب، نوبت کاری و شرایط فیزیکی و محیطی آلوده و نامناسب برای کارکردن [12].

کان و دیگران [1] درصدد علل ماهیت و پیامدهای فشار روانی شغلی مطالعه کردند و در عامل ابهام نقش و تعارض را از جمله عوامل اساسی ایجاد کننده استرس و فشار روانی تشخیص دادند [9]. علاوه بر این ها احساس امنیت شغلی و مدیریت نامناسب به محیط کار از متغیرهای هستند که با فشار روانی شغلی رابطه نشان دارند.

مطابق با نظریه کانن سیستم بدنی انسان در خروج از تعادل واکنش نشان می دهد و به منظور پاسخ به این شرایط دچار فشار روانی می شود. سلیه [13] نیز بیان می کند که استرس ناشی از نیاز ما به ایجاد توازن در مقابل تغییرات است. خروج از تعادل خود یک تغییر است که باعث استرس می شود. از طرفی استرس بیشتر برابر است با بیماری و عدم سلامتی؛ چرا که استرس در دراز مدت و تعدد رویدادهای استرس زا در طول زندگی منجر به بیماری جسمی و روانی می شود.

¹ - fight or flight

² -role under load and over load

³ -role ambiguity

⁴ -role conflict

⁵ -job insecurity

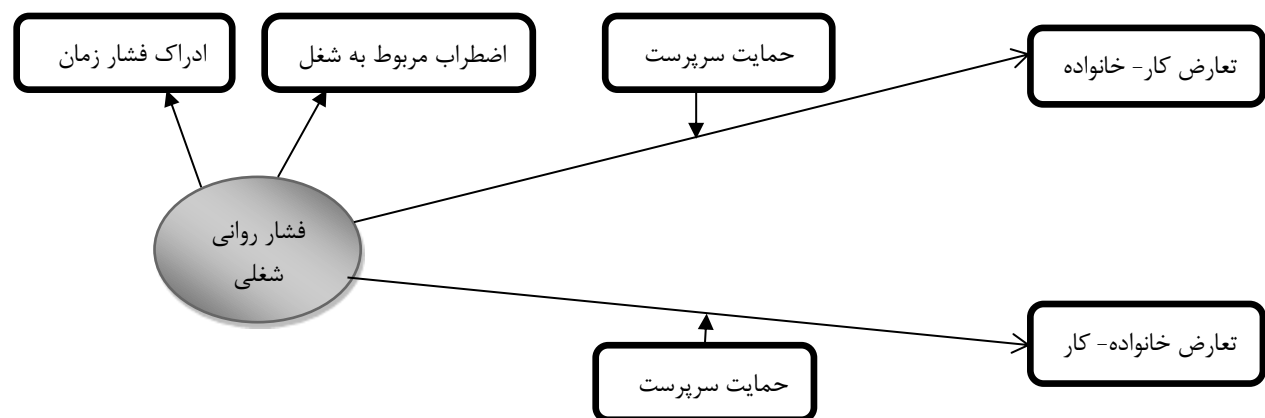
نظریه حمایت اجتماعی کلی، شامل حمایت‌های محسوس یا اظهارات بیانی (سرپرست) می‌شود که میزان سلامت ذهن افراد را افزایش می‌دهد [14]. حمایت سرپرست عبارت است از دیدگاه کلی کارکنان در مورد میزان ارزشی که سرپرستان برای مشارکت و همکاری زیر دستان قائل هستند و اهمیتی که به بهزیستی آنها می‌دهد [15]. همچنین حمایت سرپرست را اظهار حمایت در روابط بین سرپرست و کارکن می‌داند که شامل درجه تشویق و قدردانی از کارکن و داشتن نگرانی در مورد آسایش و رفاه کارکن می‌باشد [16].

حمایت در محیط کار یک منبع مهمی است که کارکنان را قادر می‌سازد تا با اثرات منفی استرس‌زاهای مختلف موجود در محیط کار مقابله کنند و یا آنها را کاهش دهند. حمایت یک تبادل بین فردی است که شامل نگرانی‌های عاطفی، کمک ابزاری-اطلاع دهی یا کمک ارزیابانه است. درجه حمایتی که یک فرد در محیط کار دریافت می‌کند ممکن است بر روی کل فرایند مقابله با استرس تاثیر بگذارد. برای مثال، اگر فردی تعارض در یک شغل را تجربه می‌کند اما در سطح بالایی از جانب سرپرستی خود حمایت دریافت می‌کند، پیامد مورد انتظار از اضطراب یا فشار روانی شغلی از این تعارض ممکن است رخ ندهد [17].

نمونه‌هایی از حمایت سرپرست شامل توجه کردن به حرف‌های کارکنان، پرس و جو کردن در مورد شرایط سلامتی خانواده و در صورتی که کارکنی به صورت اضافه کار می‌کند، به او گفته شود که کارش را خوب انجام می‌دهد. در واقع، سرپرستی که فشار کاری و مسوولیت‌های خانوادگی کارکنان خود را درک می‌کند به کاهش تعارض بین حیطه‌های کار و خانواده آن‌ها کمک کرده است [18].

تامسون و همکاران [19] دریافتند که حمایت سرپرست قوی‌ترین پیش‌بین برای تعادل کار-خانواده است. آنها بیان کردند که سرپرست یک نقش کلیدی برای تاثیرگذاری بر تصمیمات کارکنان در سیاست ایجاد توازن بین کار و خانواده دارد [20]؛ [21]؛ [22].

در تحقیقات نشان داده شده که حمایت سرپرستی باعث کاهش فشار روانی در افراد می‌شود [23]. بین فشار روانی شغلی و تعارض کار-خانواده نیز رابطه تایید شده وجود دارد. [24].



شکل ۱. انگاره کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر

فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر برای بررسی روابط در نظر گرفته شده از الگوی پیشنهادی زیر استفاده شده است. بر این اساس، فرضیه‌های ۱ و ۲ به ترتیب به رابطه‌های مثبت فشار روانی شغلی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار اشاره دارند و فرضیه‌های ۳ و ۴ نیز به بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت سرپرستی در هر کدام از این روابط می‌پردازند. (شکل ۱)

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان سازمان منطقه اقتصادی-انرژی پارس عسلویه بالغ بر ۷۰۰ نفر بود. از این تعداد، ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت آزمون فرضیه‌ها انتخاب شدند. تعداد ۳۶ آزمون به دلیل پاسخگویی ناقص به پرسشنامه‌ها کنار گذاشته شدند و در نهایت تحلیل‌ها بر روی ۲۶۴ پرسشنامه انجام پذیرفت. از ۲۶۴ آزمودنی ۳۴ نفر زن و ۲۳۰ نفر مرد بودند. میانگین سن آزمودنی‌ها ۳۵ سال و میانگین سابقه خدمت آنان نیز ۹ سال بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فشار روانی شغلی. برای سنجش میزان فشار روانی شغلی کارکنان از این پرسشنامه که توسط پارکر و دکوتیس [25] تهیه شده است استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۳ ماده است و ۲ بعد "ادراک فشار زمان" (۸ ماده) و "اضطراب مربوط به شغل" (۵ ماده) را می‌سنجند. پارکر و دکوتیس [25] پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ برای ۲ مولفه فشار ناشی از زمان و اضطراب ناشی از شغل به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۴ بدست آوردند. مهتا در پژوهش خود آلفای کلی این مقیاس را ۰/۹۰ گزارش کرده است. حسام بذرافکن [26] با همبسته کردن دو بعد، اعتبار این پرسشنامه را ۰/۶۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر این ضرایب به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۴۸ به دست آمدند.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار. برای سنجش تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار از مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران [27] استفاده می‌شود. همانگونه که قبلاً اشاره شد این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. ۹ ماده از این آزمون تعارض کار-خانواده را می‌سنجد و ۹ ماده دیگر این آزمون تعارض خانواده-کار را ارزیابی می‌کند. نمره بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده‌ی تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. ماده‌های این پرسشنامه به شش مقوله تقسیم می‌شوند که سه ماده اول تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده دوم تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده سوم تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده چهارم تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجند. کارلسون و همکاران [27]، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. همچنین در مطالعه واتای، نیشیکیدو و موراشیما [28]، اعتبار و پایایی ابزار فوق را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش‌های داخلی، متشرعی [29] در پرستاران بیمارستان‌های شیراز، اعتبار این پرسشنامه را در ۶ خرده مقیاس، از ۰/۱۹ تا ۰/۹۰ و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۹۲ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر پایایی برای پرسشنامه تعارض کار - خانواده ۰/۸۹ و برای تعارض خانواده - کار ۰/۶۱ به دست آمده است.

پرسشنامه حمایت سرپرستی. در پژوهش حاضر جهت سنجش حمایت سرپرست از پرسشنامه حمایت سرپرست اسپونرلین [30] استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۲ ماده می‌باشد که ۷ ماده آن حمایت عاطفی و ۵ ماده آن حمایت وسیله‌ای را از جانب سرپرست می‌سنجد. این مقیاس بر اساس مقیاس‌های مختلف حمایت اجتماعی طراحی و به کار گرفته شده است؛ از جمله مقیاس حمایت سرپرست شین و همکاران (۱۹۸۹)، مقیاس حمایت همکاران/ سرپرست رای و میلر (۱۹۹۴) و پرسشنامه حمایت کارکنان از جانب خانواده کینگ و همکاران (۱۹۹۵). پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار ناخشنود کننده) تا ۵ (بسیار خشنود کننده) مشخص می‌شوند. این پرسشنامه توسط

پژوهشگران، ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق اسپونرلین با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمده است. در پژوهش حاضر، ضرایب پایانی این پرسشنامه با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰ محاسبه گردید.

نحوه اجرای آزمون

با مراجعه به سازمان منطقه ویژه اقتصادی-انرژی پارس واقع در عسلویه استان بوشهر، به واسطه ایجاد یک ارتباط اولیه با کارکنان و بیان این که داده های این پرسشنامه ها محرمانه بوده و نیازی به مشخصات آن ها نیست، که در واقع در جهت اطمینان بخشی به آن ها بود، رضایت پاسخگویان جلب شد و از آن ها خواسته شد که صادقانه به تک تک پرسش ها پاسخ دهند.

تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش برای بررسی رابطه مستقیم میان متغیرها از همبستگی پیرسون و همچنین برای بررسی روابط تعاملی مربوط به متغیر تعدیل کننده از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده شد. لازم به ذکر است برای بررسی روابط تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته در پیش بینی یک متغیر وابسته، ابتدا باید متغیر مستقل اول، سپس متغیر مستقل دوم (متغیر تعدیل کننده) و در نهایت تعامل این دو متغیر (که از ضرب بردارهای آن دو ایجاد می شود) وارد تحلیل رگرسیون شوند و اگر متغیر تعامل واری اثر دو متغیر مستقل، واریانس تبیین شده متغیر وابسته را به طور معنی داری بالا برد، می توان اظهار داشت که متغیر مستقل دوم یا همان متغیر تعدیل کننده، رابطه بین متغیر مستقل اول و متغیر وابسته را تعدیل می کند [31]. بر این اساس در پژوهش حاضر متغیر مستقل فشار روانی شغلی در گام اول، متغیر تعدیل کننده حمایت سرپرستی در گام دوم و تعامل فشار روانی شغلی با این متغیر در گام سوم وارد شدند. تمامی تحلیل ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲ انجام گرفتند.

یافته ها

یافته های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی در جدول شماره ۱ نشان داده شده اند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی به ترتیب در جدول های شماره ۲ و ۳ نشان داده شده اند.

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی			
			۱	۲	۳	۴
فشار روانی شغلی	۳۴/۲۶	۱۱/۷۸	-			
حمایت سرپرستی	۴۷/۷۷	۱۳/۶۵	-۰/۳۴۸	-		
تعارض کار-خانواده	۲۸/۰۶	۸/۴۷	۰/۶۸۹	-۰/۲۳۱	-	
تعارض خانواده-کار	۲۳/۳۹	۸/۳۴	۰/۵۵۳	-۰/۳۰۱	۰/۵۷۳	-

کلیه ضرایب همبستگی در سطح $p < 0.0001$ معنی دار هستند.

نتایج مندرج در جدول شماره ۱ نشان می دهند که ضرایب همبستگی پیرسون فشار روانی شغلی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار در سطح $p < 0.001$ معنی دار است. بر این اساس فرضیه های ۱ و ۲ پژوهش حاضر به ترتیب مبنی بر رابطه مثبت فشار روانی شغلی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار، مورد تایید قرار گرفتند.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی فشارروانی شغلی و حمایت سرپرستی در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده.

متغیر ملاک	شاخص های آماری متغیر پیش بین	R2	F P	ضرایب رگرسیون		
				گام ۱	گام ۲	گام ۳
تعارض کار- خانواده	فشارروانی شغلی	۰/۳۰۵	۲۳۷/۰۴ ۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۹ ۱۵/۳۹ ۰/۰۰۰۱		B T P
	حمایت سرپرست	۰/۳۲۰	۱۱۸/۱۰ ۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۲ ۱۴/۴۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۹ ۰/۱۹۷ ۰/۸۴۴	B T P
	فشارروانی شغلی* حمایت سرپرست	۰/۳۲۵	۸۳/۲۳ ۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۴ ۱۴/۶۴ ۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۳ ۰/۰۷۰ ۰/۹۴۵	B T P

مندرجات جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که تعامل فشار روانی شغلی و حمایت سرپرستی، واریانس تبیین شده متغیر ملاک را ورای اثر هر دوی آنها از ۰/۳۲۰ به ۰/۳۲۵ افزایش داده است. ضریب رگرسیون مربوط به این متغیر (۰/۱۳۳) β ، نشان می‌دهد این افزایش به لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین این فرضیه ۳ تایید می‌شود و می‌توان اظهار داشت که حمایت سرپرستی رابطه فشار روانی شغلی و تعارض کار-خانواده را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی فشارروانی شغلی و حمایت سرپرستی در پیش‌بینی تعارض خانواده-کار.

متغیر ملاک	شاخص های آماری متغیر پیش بین	R2	F P	ضرایب رگرسیون		
				گام ۱	گام ۲	گام ۳
تعارض خانواده- کار	فشارروانی شغلی	۰/۳۰۵	۱۱۵/۲۴ ۰/۰۰۰۱	۰/۵۵۳ ۱۰/۷۳ ۰/۰۰۰۱		B T P
	حمایت سرپرست	۰/۳۲۰	۶۱/۵۴ ۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۷ ۹/۳۲ ۰/۰۰۰۱	-۰/۱۳۱ -۲/۳۹ -۰/۰۱۷	B T P
	فشارروانی شغلی* حمایت سرپرست	۰/۳۲۵	۴۱/۷۱ ۰/۰۰۰۱	۰/۵۳۵ ۹/۱۶ ۰/۰۰۰۱	-۰/۱۳۴ -۲/۴۶ ۰/۰۱۵	B T P

مندرجات جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که تعامل فشار روانی شغلی و حمایت سرپرستی، واریانس تبیین شده متغیر ملاک را ورای اثر هر دوی آنها از ۰/۳۲۰ به ۰/۳۲۵ افزایش داده است. ضریب رگرسیون مربوط به این متغیر (۰/۰۷۳) β ، نشان می‌دهد این افزایش به لحاظ آماری معنی‌دار نیست. بنابراین فرضیه ۴ رد می‌شود و می‌توان اظهار داشت که حمایت سرپرستی رابطه فشار روانی شغلی و تعارض خانواده- کار را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فشار روانی شغلی بر تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سرپرستی انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تایید فرضیه‌های اول و دوم بودند. یافته‌ها نشان دادند که فشار روانی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (به عنوان مثال، علی کاظمی، هاشیم، اولاه، منظور و عزیزالله خان [32]؛ سوریاوانشی و ملی [33]؛ اندرسون، کافی و بیرلی [34]). زندگی شغلی (کاری) یکی از قسمت‌های مهم زندگی روزمره ماست که یکی از دلایل بزرگ فشار روانی است. در میان رقابت طبیعت در محیط کاری اکثر افراد در جهان بیشتر زمان خودشان را صرف رسیدن به هدف کار همراه با از بین بردن استرس‌ورهایی که بر زندگی کاری و خانوادگی آنها تاثیر می‌گذارد، معمولاً افراد خیلی نگران پی‌آمدهای شغلشان هستند که می‌تواند بر رفتارشان با دیگر افراد از جمله اعضای خانواده و دوستانشان و نحوه برقراری ارتباطات آنها با همتایانشان و مشتری‌ها تاثیر بگذارد [35]. از سوی دیگر، 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 کار بر روابط کار و خانواده کارکنان تاثیرگذار بوده است [36] [37]، 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 می‌کند. دلایل منطقی و تجربی موید این واقعیت موجود است که افزایش فشار روانی شغلی در سطوح مختلف سبب افزایش سطح تعارضات بین دو حیطه کار و خانواده در سراسر جهان می‌شود. همچنین مشاغل مختلف، سطوح مختلفی از فشار روانی شغلی و به تبع آن سطوح مختلفی از تعارض‌های کار-خانواده را تجربه می‌کنند [38]؛ [39]. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تایید فرضیه سوم مبنی بر نقش تعدیل‌کننده حمایت سرپرستی در رابطه فشار روانی شغلی و تعارض کار-خانواده در کارکنان بود. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین همسو است. توماس و گاسنتر [40] در پژوهش خود دریافتند که حمایت سرپرستی تعارض کار-خانواده را کاهش می‌دهد [22]. همچنین تامسون و همکارانش طی پژوهشی دریافتند که حمایت سرپرستی قوی‌ترین پیش‌بین برای تعارض کار-خانواده است [19]. در پژوهشی دیگر مک گیلتن و همکاران نشان دادند که حمایت سرپرستی باعث کاهش فشار روانی شغلی کارکنان می‌شود [23]. از آنجایی که رابطه بین فشار روانی شغلی و تعارض کار-خانواده در فرضیه‌ها اثبات شده است می‌توان نتیجه گرفت با افزایش فشار روانی شغلی کارکنانی که حمایت سرپرستی بیشتری دریافت کردند، کمتر دچار تعارض کار-خانواده شده‌اند. به بیان دیگر حمایت‌های سرپرست با کم کردن فشارهای روانی موجب می‌شود کارکنان بتوانند بین حیطه‌های کار و خانواده نوعی تعادل ایجاد کنند. در واقع، درجه حمایتی که یک فرد در محیط کار دریافت می‌کند ممکن است بر روی کل فرایند مقابله با فشار روانی تاثیر بگذارد. برای مثال، اگر فردی تعارض در یک شغل را تجربه می‌کند اما در سطح بالایی از جانب سرپرستی خود حمایت دریافت می‌کند، پیامد مورد انتظار از فشار روانی یا استرس شغلی که شامل تعارض کار-خانواده نیز هست، ممکن است رخ ندهد. [17]. تامسون و همکاران دریافتند که حمایت سرپرست قوی‌ترین پیش‌بین برای تعادل کار-خانواده است. آنها بیان کردند که سرپرست یک نقش کلیدی برای تاثیرگذاری بر تصمیمات کارکنان در سیاست ایجاد توازن بین کار و خانواده دارد. (دروموند و همکاران [20]؛ تیماس و همکاران، [18]؛ بلنج و آلوجا، [21]؛ راماسوندرام، [22]). نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از رد شدن فرضیه چهارم مبنی بر نقش تعدیل‌کننده حمایت سرپرستی در رابطه فشار روانی شغلی و تعارض خانواده-کار در کارکنان بود. عوامل فرهنگی و اجتماعی موجود در سازمان و همچنین نوع برخورد با فشارها و تعارضات می‌تواند از عوامل رد شدن این فرضیه باشد.

محدودیت های پژوهش

۱. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در سازمان منطقه اقتصادی-انرژی پارس عسلویه انجام گردیده است لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد.
۲. از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد. از جمله این‌که علی‌رغم تاکیدات و توضیحات لازم از سوی مجری، ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند.

۳. تعداد زیاد پرسش‌های پرسشنامه‌ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید و بر مقدار دقت شرکت-کنندگان اثر منفی گذاشت.
۴. ساز و کارهای مناسب جهت ارتباط دانشگاه با صنعت وجود ندارد.

پیشنهادهای پژوهش

۱. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به نقش متغیرهایی (مثل: جنسیت - سابقه کار- سن و...) به عنوان میانجی و تعدیل‌گر پرداخته شود.
۲. پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های آینده، جهت ارزیابی متغیرها از ابزارها و روش‌های متنوع‌تری استفاده شود. برای مثال علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی از نظرات سرپرستان و همکاران، مصاحبه و آزمایش‌های پزشکی نیز استفاده شود.
۳. پیشنهاد می‌شود برای کاهش فشار روانی شغلی، هر سازمان نسبت به استخدام و بکارگیری یک یا چند متخصص خبره روانشناسی صنعتی و سازمانی اقدام نمایند. وجود این شخص به عنوان متخصص می‌تواند زمینه‌های آسایش و آرامش ذهنی و روانی کارکنان را از طریق آموزش کارکنان، برگزاری جلسات آموزشی برای خانواده کارکنان، انتخاب مناسب افراد به عنوان سرپرست و ... را فراهم آورد.
۴. پیشنهاد می‌شود سازمان با تشکیل گروه‌های غیر رسمی (ورزشی- مذهبی- هنری و) سطح فشار روانی کارکنان را کاهش دهد. این کار علاوه بر کاهش فشار روانی به نزدیک‌تر شدن عقاید و نظرات کارکنان کمک می‌کند.

منابع

- [۱] R. Kahn, D. Wolf, R. Quinn, J. Snock و R. Rosenthal, Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity, New York: Wiley, 1964 .
- [۲] J. Greenhaus و N. Beutell “,Sources of conflict between work and family roles ”, Academy of Management Review ,pp. 76-88, 1985 .
- [۳] L. Shein و C. Chen “, Work-Family enrichment. A research of positive transfer ”, ۲۰۱۱ .
- [۴] W. Goode “, A theory of role strain ”, American Sociological Review ,pp. 483-496, 1960 .
- [۵] J. Mithel, L. Kotrba و J. Mitchelson “, Antecedents of Work-family conflict: A meta-analytic review ”, Journal of Organizational Behavior ,p. 1002/job.695, 2010 .
- [۶] M. Frone, M. Russell و G. Barnes “, Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples ”, Journal of Occupational Health Psychology ,pp. 57-69, 1996 .
- [۷] B. Gutek, S. Searle و L. Klepa “, Rational versus gender role-explanations for work-family conflict ”, Journal of Applied Psychology ,pp. 560-568, 1991 .
- [۸] M. Tuttle, A Closer Look at the Work Hours and Work/family Relationship: The Moderating and Enhancing Effects of fit, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Manager of Arts, 2006 .
- [۹] B. Kim, S. Murrmann و K. Lee “, Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees ”, International Journal of Hospitality Management ,pp. 612-619, 2009 .
- [۱۰] I. Bersic, B. Knzevic, M. Milosevic, T. Tomjanovic, R. Golubovic و I. Mustajegovic “, Stress and work ability in oil industry worker ”, Arh Hig Rada Toksikol ,pp. 399-405, 2007 .
- [۱۱] ر. راس و ا. و آلتمایر، استرس شغلی، مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان، چاپ اول تدوین، تهران: بازتاب، ۱۳۸۵ .
- [۱۲] G. Rogelberg, Encyclopedia of industrial and organizational psychology (1sted.), London: New Dehli, 2007 .
- [۱۳] H. Selye, The Stress of life, New York: McGraw-Hill, 1956 .
- [۱۴] J. Swanberg, S. McKechnie, M. Ojha و J. James “, Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs ”, Journal of Vocational Behavior ,جلد ۷۹, pp. 613, ۶۲۴-۲۰۱۱ .
- [۱۵] W. Casper, C. Harris, A. Taylor Bianco و J. Wayne “, Work-Family conflict, perceived supervisory support and organizational commitment among Brazilian professionals ”, Journal of Vocational Behavior ,جلد ۷۹, pp. 640-652, 2011 .
- [۱۶] L. Rhoades و R. Eisenberger “, Perceived organizational support: A Review of the Literature ”, Journal of Applied Psychology ,pp. 698-714, 2002 .
- [۱۷] D. S. Carlson, M. K. Kacmar و L. J. Williams “, Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict ”, Journal of Vocational Behavior ,pp. 249-276, 1999 .

- [۱۸] C. Timms, P. Brough و O. Siu, Cross-cultural impact of work-life balance on health and work outcomes. In: Lu L and Cooper CL (eds) *Handbook of Research on Work-Life Balance in Asia*, Cheltenham :Edward Elgar, 2015 ,pp. 295-314.
- [۱۹] C. Thompson, L. Beauvais و K. Lyness, "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organization attachment and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, pp. 392-415, 1999 .
- [۲۰] S. Drummond, M. O'Driscoll, P. Brough, T. Kalliath, O. Siu, C. Timms و D. Riley, "The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality", *human relations*, pp. 1-22, 2017 .
- [۲۱] A. Blanch و A. Aluja, "Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences", *Human Relations*, pp. 811-833, 2012 .
- [۲۲] A. Ramasundaram و G. Ramasundaram, "The role of work-family conflict as a moderator between work-thought interference and job stress", *Journal of International Management Review*, pp. 25-35, 2011 .
- [۲۳] K. McGilton, L. McGillis Hall, W. Wodchis و U. Petroz, "Supervisory support, job stress and job satisfaction among long-term Care Nursing staff", *Journal of Nursing Administration*, pp. 366-372, 2007 .
- [۲۴] م. خاقانی زاده، ع. عبادی، م. سیرتی نیر و م. رحمانی، "بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب نیروهای مسلح"، *مجله طب نظامی*، ۱۳۸۷.
- [۲۵] D. Parker و T. DeCotiis, "Organizational determinants of job stress", *Journal of Organization Behavior and Human Performance*, pp. 160-177, 1983 .
- [۲۶] ح. بذرافکن، بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با سلامت روانی، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی با نقش میانجی گری استرس شغلی و نقش تعدیل کنندگی سرسختی روان شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۹۰.
- [۲۷] D. S. Carlson, M. K. Kacmar و L. J. Williams, "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, pp. 249-276, 2000 .
- [۲۸] L. Watai, N. Nishikido و S. Murashima, "Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with personal children", *Journal of Occupational health*, pp. 317-327, 2008 .
- [۲۹] م. متشرعی، طراحی و آزمون الگوی نظری از تعارض کار-خانواده در پرستاران بیمارستانهای شیراز، دانشگاه شهید چمران اهواز: پایان-نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۳۸۹.
- [۳۰] R. Spooner-Lane, "The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses", ۲۰۰۴.
- [۳۱] س.ا. هاشمی شیخ شبانی، بررسی روابط ساده و چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی و رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، دانشگاه شهید چمران اهواز: پایان نامه دکترای روانشناسی عمومی، ۱۳۸۶.
- [۳۲] S. Ali Kazmi, M. Hashim, M. Ullah, S. Manzoor و M. Azizullah khan, "Impact of job stress on work-family conflict: A case study of bankers of private sector banks in Pishavar, Pakistan", *City University Research Journal*, pp. 195-205, 2017 .

- [۳۳] S. Suryawanshi و V. Mali“ ,A study on Relationship between Organizational Role Stress and Suryawanshi, Job Satisfaction”, Indian Journal of Research . ۲۰۱۳ ,
- [۳۴] S. E. Anderson, B. S. Coffey و R. T. Byerly“ ,Formal organizational initiatives and informal workplace: Links to work-family conflict and job-related outcomes ”, Journal of Management ,pp. 787-810, 2002 .
- [۳۵] N. Ahsen, Z. Abdullah, D. Yong Gun Fie و S. Shah Alam“ ,A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study ”, European Journal of Social Science ,pp. 121-131, 2009 .
- [۳۶] P. Voydanoff“ ,Work demands and work-to-family and family-to work conflict: Direct and indirect relationships ”, Journal of Family Issues ,pp. 707-726, 2005 .
- [۳۷] M. Panorama و M. Jdaitawi“ ,Relationship between emotional intelligence and work family conflict of university staff in indonesia ”, Hotel Equatorial Bangi-Putrajaya, Malaysia, 2011 .
- [۳۸] E. O’laughlin و L. Bischoff“ ,Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status ”, Journal of Family Issues ,pp. 79-106, 2005 .
- [۳۹] D. Heller و D. Watson“ ,The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood ”, Journal of Applied Psychology ,p. 1273, 2005 .
- [۴۰] L. Thomas و D. Ganster“ ,Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective ”, Journal of Applied Psychology ,pp. 6-15, 1995 .