

پیش بینی دلبستگی شغلی بر اساس تعارض های متقابل کار و خانواده در کارکنان بنادر خوزستان

ناجی رئوفی مرام^۱، زهرا علی زاده^۲

^۱ این مقاله با حمایت مالی و معنوی سازمان بنادر و دریانوردی به سرانجام رسیده است.

^۲ مرکز بهداشت شهرستان خرمشهر

نام نویسنده مسئول:

ناجی رئوفی مرام

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی با تعارض کار و خانواده است در بین کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان است. جهت دستیابی به این هدف و پاسخگویی به پرسش های پژوهش، از دو پرسشنامه تعارض کار و خانواده و دلبستگی شغلی استفاده شد. نتایج نشان داد دلبستگی شغلی با تعارض کار و خانواده رابطه معنی داری دارد. همچنین نتایج نشان داد متغیر پیش بین تعارض کار و خانواده می تواند دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید این بدان معنی است که تعارض کار و خانواده افراد، پیش بین خوبی نسبت به دلبستگی آن است و بر اساس تعارض کار و خانواده می توان میزان دلبستگی کارکنان را پیش بینی نمود. جهت بررسی اینکه دلبستگی شغلی از روی مؤلفه های تعارض کار و خانواده قابل پیش بینی است یا نه از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام استفاده شده است. با توجه به ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت بدست آمده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام برای متغیر وابسته دلبستگی شغلی می توان گفت که بعد کشش نقشی تعارض کار و خانواده بیشترین تاثیر را بر دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی داشته اند.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی تعارض کار و خانواده، سازمان بنادر، خوزستان

مقدمه

سازمانهایی که افراد آن دلبستگی شغلی دارند در مقابل مسئولیتهای شغلی احساس تعهد داشته و از لحاظ بهره وری و کارایی در سطح بالایی قرار دارند به همین دلیل امروزه سازمانها برای دلبستگی بیشتر کارکنان خود و کاهش تعارضات آنها تلاش می کنند گسترش روز افزون توجه به تعارضات بین نقشی، از توسعه اهمیت نیروی انسانی ناشی می شود، در طول یک قرن و نیم گذشته بخش عمده ای از موفقیت های کشورهای پیشرفته مرهون تحول این نیرو بوده است (براون^۱، ۲۰۱۲). کارکنان ناراضی اغلب دوست دارند که از شغل خود فاصله گرفته و از کار غیبت کنند، زیرا دوری از کار به آنها کمک می کند تا از جنبه های ناخوشایند محیط های کار اجتناب کنند. برعکس کارکنان راضی سلامت جسمی بیشتر و طول عمر بیشتری دارند. هر چه دلبستگی شغلی فرد در محیط کار بیشتر باشد نوآوری و خلاقیت در کار و میزان تولید سازمان افزایش می یابد (نتانتانا، ۲۰۱۷). از جمله متغیرهایی که ارتباط نزدیکی با دلبستگی شغلی دارند می توان به صفات شخصیت اشاره کرد. علاوه بر این بر اساس پژوهش های انجام شده در محافل مختلف تحقیقاتی به نظر می رسد یکی از مهم ترین عوامل پیش بینی کننده ی دلبستگی شغلی، توجه به ویژگی ها و تفاوت های شخصیتی فردی کارکنان است (هارشا و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان سازمان ها همانند دیگر افراد جامعه دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود هستند آنها دارای علایق و توانایی های مختلف هستند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند (متشرعی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۶). در واقع کارکنان سازمانها، از نظر تفاوت های فردی و ویژگی های شخصیتی ای همچون برون گرایی و وظیفه شناسی با یکدیگر متفاوت هستند بدیهی است این گونه ویژگی های فردی متفاوت، بر نحوه ی عمل و رفتار آن ها تأثیر خواهد گذاشت و این تأثیر پذیری از شخصیت، در نهایت در عملکرد، تصمیمات و رفتار سازمانی آن ها و دلبستگی شغلی آنان مؤثر خواهد بود (نتانتانا^۲، ۲۰۱۷).

یکی از مواردی که می تواند میزان دلبستگی شغلی را پیش بینی کند تعارض کار و خانواده است. کار و خانواده دو جنبه مهم جهان ما را تشکیل می دهند. سلامت همه جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه می باشد وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطه اغلب پیامدهای ناگوار را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می نماید. تعارض کار- خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کار فرمایان شان را متأثر می سازد شناخته شده است (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۶). تعارض کار- خانواده که از مهم ترین تعارضات بین نقشی افراد شاغل است، تأثیری اساسی در کاهش رضایت زندگی کاری کارکنان داشته و برای افراد و سازمانها به یک اندازه اهمیت دارد، زیرا تعارض برای افراد به عنوان منبع اصلی استرس با پیامدهایی منفی از جمله افزایش خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل، ایفاء ضعیف تر وظایف نقش والدینی و همسری، بد خلقی، کاهش رضایت از زندگی و بهداشت روانی ضعیف تر همراه بوده، و برای سازمانها کاهش بهره وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره گیری از کار و تعهد کاری و سازمانی پایین را در پی داشته است (هیگینز^۳، ۲۰۱۳). همچنین تعارض کار- خانواده کاهش تمامی مؤلفه های دلبستگی شغلی را در پی خواهد داشت (فورن و دیگران^۴، ۱۹۹۲).

اشتغال در سازمان بنابر به دلیل برخورداری از فشارهای بالای کاری می تواند امکان ابتلا به تعارضات کاری و خانوادگی را در کارکنان گسترش دهد و زنان به دلیل درخواست های خانوادگی ای که از آنها انتظار می رود، بیش از مردان در معرض چنین تعارضاتی قرار دارند. توجه به مسائل ذکر شده و از آنجایی که کارمندان نوبت کار (شیفتی) بنادر از پر کارترین اقشار جامعه به حساب آمده و بنا به شرایط شغلی خود، گاهی اوقات تمام شبانه روز را بایستی در محل کار و به دور از خانواده خود به سر برند و این مسأله می تواند موجب ایجاد عدم تعادل بین مسئولیتهای معمول زندگی و شرایط و مسایل موجود در محیط کار شده و موفقیت آنها را در پاره ای از ابعاد زندگی مختل نمایند از طرفی با نگاهی دقیق و موشکافانه به زندگی این افراد مشاهده می گردد برای یک کارمند دلبستگی با کار قسمت لاینفکی از ویژگی شخصیتش خواهد بود (مهراب زاده هنرمند و کاسب زاده، ۱۳۹۵). وقتی کارکنان شیفت کاری از ناحیه شغلی که در سازمان بنادر دارند، از راه، تعارض و خطرات شغلی تحت فشار قرار می گیرند، به ناچار با هدر رفتن انرژی عاطفی و روانی آنها در مقابله با این عوامل فشار آور سطح تعهد و دلبستگی

¹ Brown² Ntantanaa³ Higgins⁴ Frone&others

شغلی شان تضعیف می شود. اگر عوامل ادراکی مداخله کنند به نظر می رسد این روند کند و یا تضعیف خواهد شد. یافته این پژوهش می تواند به مسئولین سازمان بنادر کمک کند تا از برخی عوامل احتمالی تضعیف کننده دلبستگی شغلی نظیر تعارض کار و خانواده، استرس شغلی، گرانباری و خطرات شغلی و شخصیت ضعیف مانند شخصیت نگرا، عصبی، بدبین و.. کارکنان شیف کاری آگاه شوند و از این بستر زمینه لازم برای وجود کارکنان متعهد و دلبسته به شغل فراهم آورند.

مسئله مهم این تحقیق پاسخ به این سؤال است دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر بر اساس تعارض کار- خانواده چگونه است. و چه راه حلی برای رفع مسئله می توان ارائه داد. با توجه به اینکه کارکنان شاغل (یگان حفاظت، آتش نشانی، پایلوتها و ...) در موقعیتهای شغلی حساسی اشتغال دارند و دلبستگی شغلی در آنها امری ضروری جهت پیش برد اهداف سازمان است می توان جهت رفع مسئله با ارائه دو راهبرد برای مدیریت بین نقشی، نقش های کاری و غیر کاری بر عامل سازگاری شخصی تأکید می کنند این عامل شامل استفاده کارکنان از منابع شخصیتی خود برای همسازی مستقل با نقشهای متعدد است این راهبرد توسط خود اشخاص هدایت می شود و اساسا متکی بر کنترل شخصیتی فرد بر تقاضاهای نقش غیر کاری و تعدیل آنهاست.

هدف اصلی این تحقیق بررسی این حقیقت است که تعارض بین کار و خانواده کارکنان چه تأثیری بر دلبستگی شغلی آنها دارد؟

روش تحقیق

، هدف پژوهش حاضر پیش بینی دلبستگی شغلی بر اساس تعارض کار و خانواده است. جهت دستیابی به این هدف و پاسخگویی به پرسش های پژوهش، از دو پرسشنامه تعارض کار و خانواده و دلبستگی شغلی استفاده شد. و پس از حصول از روایی و پایایی بین اعضای جامعه پژوهش توزیع گردید پس از جمع آوری پرسشنامه ها داده ها با استفاده از نرم افزار spss و با بکارگیری روش های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

فرضیه ۱: بین تعارض کار - خانواده و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۱-۱: بین بعد زمان تعارض کار - خانواده و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: رابطه بین بعد زمان تعارض کار و خانواده و دلبستگی شغلی

متغیرها	نمونه آماری	همبستگی	معنی داری
بعد زمان	۲۰۵	۰/۲۵۱	۰/۰۰۰
دلبستگی شغلی	۲۰۰		

با توجه به جدول فوق و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ ($p < ۰/۰۵$) فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید میشود. و این بدان معناست که دلبستگی شغلی کارکنان اداره بندر با بعد زمان تعارض کار و خانواده رابطه معنی داری دارد.

فرضیه ۲-۱: بین کشش نقشی تعارض کار - خانواده و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد. جدول ۲: رابطه بین کشش نقش تعارض کار و خانواده و دلبستگی شغلی

متغیرها	نمونه آماری	همبستگی	معنی داری
کشش نقشی	۲۰۵	۰/۲۰۹	۰/۰۰۲
دلبستگی شغلی	۲۰۰		

با توجه به جدول فوق و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ ($p < ۰/۰۵$) فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید میشود. و این بدان معناست که دلبستگی شغلی کارکنان اداره بندر با بعد کشش نقش تعارض کار و خانواده رابطه معنی داری دارد.

فرضیه ۳-۱: بین رفتار تعارض کار - خانواده و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: رابطه بعد رفتار تعارض کار و خانواده و دلبستگی شغلی

متغیرها	نمونه آماری	همبستگی	معنی داری
بعد رفتار	۲۰۵	۰/۲۱۹	۰/۰۰۰
دلبستگی شغلی	۲۰۰		

با توجه به جدول فوق و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ ($p < ۰/۰۵$) فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید میشود. و این بدان معناست که دلبستگی شغلی کارکنان اداره بندر با بعد رفتار تعارض کار و خانواده رابطه معنی داری دارد.

فرضیه ۲: دلبستگی شغلی کارکنان سازمان بنادر استان خوزستان از طریق مولفه های تعارض کار و خانواده آنان قابل پیش بینی است.

جدول ۴- یافته های تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام

گام	متغیر	B	Beta	T	P-valu
اول	کشش نقش	۳/۸۶۹	۰/۲۰۴	۳/۶۸۴	۰/۰۰۰
	مقدار ثابت	۹۹/۷۸۸			
دوم	کشش نقش	۲/۵۴۸	۰/۱۷۷	۲/۲۲۵	۰/۰۰۱
	بعد رفتار	۱/۲۶۱	۰/۱۱۲	-۱/۵۳۴	۰/۰۰۰
	مقدار ثابت	۹۸/۸۸۲		۱۰/۲۸۶	۰/۰۰۰

جهت بررسی اینکه دلبستگی شغلی از روی مؤلفه های تعارض کار و خانواده قابل پیش بینی است یا نه از تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام استفاده می شود. به این منظور متغیر پیش بین که با دلبستگی شغلی رابطه معنا داری دارند وارد معادله شدند و با توجه به ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت بدست آمده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام برای متغیر وابسته دلبستگی شغلی متغیرهایی که بیشترین سهم را در تبیین دلبستگی شغلی داشتند مشخص شدند. با توجه به ضریب استاندارد شده بتا (Beta) استفاده شد که نشان داد مؤلفه کشش نقش بر دلبستگی شغلی کارکنان بیشترین تأثیر را داشته است. در گام اول متغیر کشش نقش که دارای بیشترین سهم بود وارد معادله شد و به ترتیب در گام دوم متغیرهای کشش نقش و رفتار و وارد رگرسیون شدند. نتایج نشان داد که از ۳ صفت شخصیت نهاد و مولفه کشش نقش و رفتار تعارض کار و خانواده توانایی پیش بینی معنادار دلبستگی شغلی را دارند.

پیشنهادهای

- مسئولین سازمان بنادر جهت کاهش تعارض کار و خانواده در بین کارکنان خود بخصوص کارکنانی که دارای نوبت کاری هستند با برگزاری کلاسهای ضمن خدمت توسط روانشناسان خبره در امر خانواده، در فضای تقسیم کار و افزایش همکاری در محیط خانه میان زوجین است که علاوه بر بهبود تعارض های کاری- خانوادگی رابطه عاطفی آنها را تحکیم می کند. برگزاری این کلاسها بر گسترش همکاری های والدین در خانواده تأکید می کند
- سازمان بنادر می تواند با در نظر گرفتن سطح پرداختها و تفریحات از میزان کار کارکنان شیفتی خود تا جایی که به حوزه کاری آنان آسیب نزد بکاهد. این مسأله می تواند شامل کاهش در میزان ساعات کار، نوبت های کاری، روزهای کاری و کشیک شب باشد. این مواد می تواند مشغله های ذهنی کارکنان را کاسته و دلبستگی شغلی و همچنین کیفیت کاری و زندگی آنها را بهبود بخشد و تعارض کار و خانواده آنها را کاهش دهد. همچنین آموزش مدیریت زمان نیز می تواند به عنوان راه کاری دیگر در حل مسأله تعارض کار- خانواده موثر باشد.
- کارگاه هایی برای آموزش مسئولین امر در سازمان ها در خصوص تعارض کار خانواده، ویژگی های شخصیتی و دلبستگی شغلی برگزار شود با توجه به فرضیه دوم که تعارض کار و خانواده با دلبستگی شغلی رابطه دارد پیشنهاد می شود در مواجهه کارکنان با مشکلات حاد خانوادگی و بحرانهای اجتماعی، مرخصی استحقاقی اضطراری به تناسب نوع و شدت اعطا شود. در راستای آموزش چگونگی برقراری تعادل بین ابعاد کاری و خانوادگی به برگزاری کلاس های آموزشی برای نیروهای نوبت کار اقدام نمایند. این کلاس ها ی آموزشی بزار مناسبی جهت ارائه پیشنهادات به نیروهای نوبت کار اداره کل در راستای هر چه بهتر نقش های کاری و خانوادگی ایشان است.

• سرپرستان میتوانند از خانواده های کارکنان دعوت کند تا در سازمان حضور یابند تا علاوه بر ای جاد اعتماد، خانواده ها با دیدن محل و سختی کار کارکنان آنها را درک کرده و حمایت بیشتری از آنها داشته باشند. به علاوه این اطمینان برایشان حاصل شود که سرپرستان به بهزیستی و خانواده های کارکنان اهمیت میدهند.

• همچنین بر اساس فرضیه دوم که دل بستگی شغلی بر اساس تعارض کار و خانواده قابل پیش بینی است لذا پیشنهاد می شود: در مراحل اولیه ورود کارکنان نوبتی به سازمان و فرایند استخدامی، ویژگیهای مشاغل و همچنین محدودیتهایی که در آن وجود دارد، به شکل واقع بینانه ای برای داوطلبان تشریح شود به گونه ای که داوطلبان بتوانند پیش از انتخاب شغل و سازمان مورد نظر خود، تصویر دقیق و روشنی از آن داشته باشند و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیت های موجود در خصوص مواردی نظیر ۲۴ ساعت کار ۲۴ ساعت استراحت، یک هفته کار، یک هفته استراحت، ۱۵ روز کار، ۱۵ روز استراحت کشیک، شب کاری، تعطیل کاری، حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، نحوه ی ارتقاء و پیشرفت شغلی، امکانات موجود برای ارتقاء سطح علمی و کسب دانش و تجربه ی بیشتر، میزان استقلال و آزادی عمل در انتخاب روش انجام کار، میزان پیچیدگی و ظرافت های شغلی به عمل آورند. ارائه این اطلاعات و آگاهی ها، منجر به تعدیل انتظارات کارکنان شده و موجب می گردد تا فرد در شغل و سازمان خود از رضایت بالاتر و روحیه بهتری برخوردار شود و با تعهد بیشتر نسبت به اهداف و رسالت های سازمان، امکان تحقق این اهداف را با حضور مستمر و تلاش بیشتر و بی هیچ تمایلی به ترک شغل فراهم آورد و نسبت کار دل بستگی بیشتری خواهد داشت.

فرصت خواب های کوتاه قبل از شروع شیفت، جبران کردن کمبود خواب در اسرع وقت، رعایت رژیم غذایی کم چرب و پرفیبر، ورزش کردن به صورت منظم و ورزش صبحگاهی، استفاده از الگوی صبح، عصر و شب برای برنامه ریزی شیفت ها، استفاده از تغییرات شیفتی به مدت یک ماه به صورت ۲۴*۴۸ به صورت نوبتی برای تنظیم بدن توصیه می شود

منابع

مهراب زاده م، کاسب زاده، ا. (۱۳۸۹) بررسی میزان شیوع تعارض کار-خانواده و خانواده کار و ارتباط آن با متغیرهای رضایت زناشویی و شغلی در بین زنان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، سال دوم، شماره ۳.

-متشرعی، ر؛ نیسی، ی. (۱۳۹۰). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های کشور، مدیریت ورزشی. شماره ۱۳. صص ۱۶۸-۱۵۳.

Brawn, J.M. 2006. Work-family conflict outcomes: Testing the moderating effects of conflict frame both work and family domain.

-Harsha, L. C., Bambacas. M. 2018. Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. International Journal of Organizational Analysis, 8(1): 89-108.

-foren, A. 1993. Depression, creativity and mental health, performance psychology in the schools. Journal of vocational Psychology, 12: 304-309.

-netanta, S., Sadullah, O. 2012. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. Social and behavioral science, 62: 60-366.