

کارکردهای مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار در پیشگیری از ادراک تعارض کار- خانواده

علی مهداد^{۱*}، الهام قهرمانی تبریزی^۲

چکیده

مقدمه: تعارض کار-خانواده به عنوان یکی از مهم ترین منابع فشار شغلی به دلیل تاثیری که در بهزیستی کارکنان دارد، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ بنابراین، هدف از پژوهش حاضر پیشگیری از ادراک تعارض کار- خانواده از طریق سلامت روانشناختی و مؤلفه‌های آن بود.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ارگان‌های دولتی یکی از شهرهای استان اصفهان بود که ۲۰۲ نفر از آن‌ها با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده و سلامت روانشناختی محیط کار استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده به عمل آمد.

نتایج: نتایج نشان داد که بین سلامت روانشناختی محیط کار و کلیه مؤلفه‌های آن با ادراک تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد و از بین مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار دسترسی به پول ۱۸/۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر ملاک (ادراک تعارض کار- خانواده) را پیش بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه قوی بین ۹ مؤلفه سلامت روانشناختی محیط کار با ادراک تعارض کار- خانواده وجود دارد، اما دسترسی به پول به عنوان یکی از این مؤلفه‌ها، قویترین پیش بین ادراک تعارض کار- خانواده بود؛ بنابراین، توجه به این مؤلفه‌های بسیار مهم از طرف مدیران سازمان‌ها و سیاست‌گذاران، می‌توان ادراک تعارض کار- خانواده را به عنوان یکی از مهمترین منابع استرس‌های شغلی کاهش داد.

واژه‌های کلیدی: سلامت روانشناختی محیط کار، مؤلفه‌ها، ادراک تعارض کار- خانواده، سازمان‌های دولتی، کارکنان

^۱: استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

^۲: کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

* (نویسنده مسول): تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶، پست الکترونیک: alimahdad.am@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۹

مقدمه

تحولات جدید در نظام‌های اقتصادی جهان، تغییرات همه جانبه‌ای را در برخی وجوه کسب و کار و شرایط زندگی خانوادگی انسان‌ها به وجود آورده است. تغییر در ماهیت و ساختار نقش‌های کاری از جمله افزایش زمان انجام دادن کار، رواج برنامه‌های نوبت کاری و گذشته از همه این‌ها وضع قوانین سخت در محیط کاری، الگوهای سنتی زندگی خانوادگی را دگرگون ساخته است (۱). این تحولات منجر به استرس‌های شغلی متعددی برای افراد شده است.

استرس‌های شغلی مهم‌ترین عامل تعیین کننده ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار می‌باشند (۱). در سال‌های اخیر مطالعه و پژوهش در مورد پیشایندها و پیامدهای استرس شغلی به صورت معناداری افزایش یافته است، صرف نظر از نوع شغل افراد، استرس‌ها اثرات منفی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارند. سطوح استرس شغلی کارکنان به حمایت‌های اجتماعی که محیط برای آن‌ها فراهم می‌سازد، وابسته است. بر اساس این دیدگاه، تعادل زندگی خانوادگی یکی از منابع مهم حمایت اجتماعی است که بر روی ادراک استرس کارکنان تأثیر گذار است (۲). برخی از پژوهش‌ها، فشارزاهای مهمی چون ابهام نقش، تعارض نقش، اضطراب و نشانگان روان تنی را مورد بررسی قرار داده‌اند (۳،۲).

تعارض کار- خانواده هنگامی اتفاق می‌افتد که فعالیت‌های مرتبط با کار و فعالیت‌های خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند؛ به عبارت دیگر تعارض کار- خانواده به عنوان تضاد نقش‌های شغلی با نقش‌های خانوادگی و سایر نقش‌های حوزه‌های زندگی تعریف شده است (۴). این نوع تعارض ممکن است به علت فقدان حمایت همکاران و مدیران، استقلال شغلی محدود شده، فشار شغلی، جدول زمان بندی کاری غیرمنعطف و افزایش آن، نیازی اساسی بوده و شناخت متغیرهای فردی، سازمانی و خانوادگی مرتبط با آن در پیشگیری از تشدید آن مؤثر خواهد بود. به همین جهت، وجود مطالعات گسترده بر روی پیامدهای رفتاری و نگرشی تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار، شواهد کافی برای ارتباط این تعارضات با استرس کارکنان ارایه می‌کند (۵).

کار تمام وقت و والد یک کودک بودن در گام نخست یک تعارض نقش اساسی است، دلیل این امر این است که چنین والدینی بیش از نیمی از روزشان را در محیط کار می‌گذرانند و تنها در ساعات پایانی روز به آغوش خانواده باز می‌گردند. تغییر اولویت‌ها و مسئولیت‌ها از نقش‌های کاری به نقش‌های خانوادگی تقریباً غیرممکن به نظر می‌رسد. ناتوانی در تخصیص زمان برابر به همه ابعاد زندگی ممکن است منجر به نارضایتی و حتی احساس گناه گردد. تعارض کار- خانواده در زنان شاغل با فرزندان کوچک بسیار شدید است، نقش‌های چندگانه با منابع محدود انرژی و زمان می‌تواند والدین شاغل را در تعادل بخشیدن به نقش‌هایشان دچار مشکل سازد (۴).

درگیری بین نقش‌های متعدد در محیط کار و خانواده ممکن است منجر به پیامدهای شغلی هم‌چون خستگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، قصد ترک کار و پیامدهای خانوادگی نظیر خستگی ناشی از خانواده، کاهش رضایت زناشویی و رضایت خانوادگی و سایر پیامدها مانند دردهای فیزیکی، بیماری‌های جسمی، افسردگی و کج رفتاری گردد (۲،۴،۶).

یکی از عواملی که می‌تواند بر روی ادراک از تعارض کار- خانواده در بین کارکنان تأثیر گذارد، سلامت روان شناختی محیط کار می‌باشد (۷). محیط کار سالم محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روان شناختی کارکنان نیز در آن تأمین و فراهم گردد. عوامل محیطی تأمین کننده سلامت روان شناختی کارکنان عبارتند از: فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند (۸،۹). در واقع اگر در سازمان‌ها، سلامت روان شناختی در سطح بالایی وجود داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعدادها بالقوه اعضا را در زمان مناسب و با صرف حداقل هزینه‌ها به فعل تبدیل کرد و از آن‌ها برای افزایش بهره‌وری سازمانی استفاده نمود (۱۰). دلیل تأثیر سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک تعارض کار- خانواده را می‌توان از طریق نظریه تقاضاهای شغل- منابع (JD-R) بر اساس این نظریه در صورت بالا بودن تقاضاهای شغل (از

تعارض کار- خانواده بر سلامت روانی معلمان مدرسه در مالزی به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده پیش‌بینی کننده رضایت از زندگی، سلامت روانی و قصد ترک شغل می‌باشد. همچنین تعارض کار- خانواده اثرات منفی بر سلامت روانی و رضایت از زندگی داشت. نتایج پژوهش سریواستاوا و سریواستاوا (۱۶)، نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار و سلامت روانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. کارتپ و کاراداس (۱۷)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ابعاد سرمایه روان شناختی مانند خودکارآمدی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری، تعارضات کار- خانواده و خانواده- کار را کاهش می‌دهند. در پژوهشی که توسط تورلیک و بولیکا (۱۸)، انجام پذیرفت نتایج بیانگر آن بود که تعارض کار- خانواده، رضایت خانوادگی و شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ضمن این که شناخت‌ها میانجی بین تعارض کار- خانواده، رضایت خانوادگی و سلامت روان شناختی افراد در محیط کار بودند. پژوهش اوزبک و سیهون (۱۹)، نیز با هدف بررسی میانجیگری رضایت شغلی و سلامت روانی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و ترک شغل انجام گرفت که نتایج بیانگر این بود که سیستم تعویض شیفت کاری و تعارض کار- خانواده تأثیر مثبت معناداری روی اهداف ترک شغل در خلبانان نیروی دریایی ترکیه داشتند. شارما، دار و تیاگی (۲۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که استرس به عنوان یک میانجی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و سلامت روان شناختی کارکنان پرستار فعال بوده است. ساوکان، مارهال و میکال (۲۱)، با اجرای تحلیل عاملی تأییدی به این نتیجه دست یافتند که تعارض کار- خانواده و فشارهای مرتبط با آن بر رشد و توسعه شخصی افراد اثرگذار می‌باشد. نتایج پژوهش کرابای، اکیوز و السی (۲)، حاکی از آن بود که تعارض کار- خانواده با عوامل فشارزایی مانند گرانباری نقش، سبک‌کاری نقش و عدم تناسب نقش رابطه مثبت معناداری دارد. دیولینگ و برنز (۲۲)، طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی با سطوح پایین تعارض کار- خانواده در ارتباط است و کمال‌گرایی ناسازگارانه رابطه عزت نفس و تعارض کار- خانواده را تعدیل می‌نماید. نتایج پژوهش اشبو، اینوی و تاساتاسامی (۲۳)، نشان داد که افزایش تعارض کار- خانواده در بین مردان احتمال گزارش تنش‌های روانشناختی را افزایش می‌دهد. هم-

قبیل، حجم کار، نوبت کاری، اضافه کاری ناخواسته و ...، منابع موجود در دسترس (مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار) می‌تواند ادراک تعارض کار- خانواده (تقاضاهای شغل) را تحت تأثیر قرار دهد. در نتیجه هرچه میزان منابع در دسترس بیشتر باشد، ادراک تعارض کار- خانواده کمتر می‌شود. به نظر می‌رسد با توجه به وجود عدم تعادل در انجام همزمان وظایف خانوادگی و شغلی کارکنان، وجود محیطی ناآرام و تنش‌زا در سازمان‌ها سبب می‌شود تا فرد به دشواری دست به برقراری تعادل و رفع تعارض‌های ناشی از درخواست‌های اعضای خانواده و مدیران سازمان‌ها بزند. بدون شک محیط مفرح و انعطاف پذیر سازمان‌ها، کارکنان را به سوی تعهد بیشتر به آن رهنمون خواهد ساخت و در عین حال با خانواده و نیازهای آن نیز، در کمال محبت، آرامش و به دور از تنش برخورد خواهد نمود (۷). پژوهش‌ها در خصوص تعارض کار- خانواده و ادراک آن در داخل و خارج کشور متعدد بوده است اما در هیچ پژوهشی تاکنون مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار به عنوان پیش‌بینی کننده ادراک کارکنان از تعارض کار و خانواده مورد مطالعه قرار نگرفته است. لذا به برخی از پژوهش‌های انجام یافته در ارتباط با ادراک تعارض کار- خانواده اشاره می‌شود. هاشمی شیخ شبانی، ارشدی و بذرافکن (۱۲)، در پژوهشی با عنوان تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی به این نتیجه رسیدند که الگوی پیشنهادی پژوهش برازش مناسبی با داده‌ها دارد و تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری کامل استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان تأثیر می‌گذارد. رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت کلی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی بررسی و نتایج مبین آن بود که تعارض کار- خانواده با سلامت کلی و رضایت زناشویی رابطه منفی و با نارسایی شناختی در محیط کار رابطه مثبت دارد (۱۳).

نتایج پژوهش مهداد، ایرانپور و گلپور (۱۴)، نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با تعهد عاطفی و شادی در محیط کار رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که شادی در محیط کار پیش‌بینی کننده معنادار تعارض کار- خانواده هستند. پاتانیک، زانیال، راحمان و مدشاه (۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان اثرات

پرسشنامه تعارض کار- خانواده: در پژوهش حاضر جهت سنجش ادراک تعارض کار- خانواده از پرسشنامه ۹ ماده‌ای کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۵)، استفاده شد. پاسخ‌ها روی یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر است. کارلسون و همکاران (۲۵)، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ مقادیری بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. مهداد، ایرانپور و گلپور (۱۳)، ضریب آلفای ۰/۸۶ را برای این آزمون گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ بدست آمد.

پرسشنامه سلامت روان شناختی محیط کار: برای سنجش سلامت روان شناختی محیط کار از پرسشنامه ۳۷ سوالی مهداد (۷)، استفاده شد. این پرسشنامه ۹ مؤلفه سلامت روان شناختی محیط کار شامل فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند را اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس پاسخ-گویی این پرسشنامه‌ی پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را مهداد و همکاران (۷)، ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. مهداد و همکاران (۷)، روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و بر اساس سنجی کیزر، میر و اولکین برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۳۰۶/۷۷ که معنادار است ($P < 0.001$)، گزارش کرده‌اند. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته نشان داد که بیشتر سوالات بر ۹ عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه قرار می‌گیرند. مهداد و همکاران (۷)، آلفای کرونباخ را برای ۹ خرده مقیاس به همراه کل پرسشنامه به ترتیب به این شرح گزارش کرده‌اند: کل پرسشنامه ۰/۹۴، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۶، فرصت کنترل ۰/۷۹، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۹، گوناگونی محیط ۰/۷۶، وضوح محیطی ۰/۷۶، دسترسی به پول ۰/۷۰، امنیت جسمانی ۰/۷۹، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۸ و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۹۲. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد.

چنین مشخص شد که بین تعارض کار- خانواده و سلامت روانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بنابراین با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار به عنوان منابع بالقوه می‌تواند ادراک تعارض کار- خانواده را به عنوان یک منبع مهم استرس در بین کارکنان سازمان‌ها تا حدود زیادی تبیین و پیش بینی نماید، لذا پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مؤلفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار و ادراک تعارض کار و خانواده در بین کارکنان سازمان‌های دولتی مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

روش بررسی

روش پژوهش حاضر باتوجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. متغیر ملاک در پژوهش حاضر ادراک تعارض کار- خانواده و متغیرهای پیش‌بین، سلامت روان شناختی محیط کار و مؤلفه‌های آن می‌باشند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان ارگان‌های دولتی یکی از شهرهای استان اصفهان هستند که شامل ۱۰۱ اداره بودند که از میان آنان تعداد ۱۰ اداره شامل ادارات آموزش و پرورش، شهرداری، شبکه بهداشت، فنی و حرفه‌ای، تأمین اجتماعی، کمیته امداد، بهزیستی، تعاون، ارشاد اسلامی و فرمانداری به روش تصادفی انتخاب شدند. مجموع کل کارکنان ادارات انتخاب شده به تعداد ۵۳۱ نفر شامل ۳۲۷ نفر مرد و ۲۰۴ زن بودند. از میان جامعه آماری مورد اشاره، بر اساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی (۲۴) و در سطح معناداری ۰/۹۵، تعداد نمونه برای پژوهش حاضر ۲۲۰ نفر مناسب تشخیص داده شد که این تعداد با رعایت نسبت کارکنان ادارات به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به دلیل مخدوش بودن تعداد ۱۸ پرسشنامه، تعداد ۲۰۲ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از روش‌های تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه تعارض کار- خانواده و سلامت روان شناختی محیط کار استفاده شد.

نتایج

می‌شود. در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش بر حسب جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سابقه شغلی ارائه شده است. در جدول ۲ فراوانی، میانگین و انحراف معیار نمرات سلامت روان شناختی محیط کار و مؤلفه‌های آن و ادراک تعارض کار- خانواده را در افراد نمونه نشان می‌دهد.

در این بخش به ارائه ترکیب جمعیت شناختی، شاخص‌های آماری (میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر) نمره‌های سلامت روان شناختی محیط کار و ادراک تعارض کار- خانواده در نمونه‌ی پژوهش پرداخته می‌شود. همچنین شاخص‌های آماری مربوط به خرده مقیاس‌های متغیر سلامت روان شناختی محیط کار آورده

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش بر حسب مشخصات دموگرافیک

| جنسیت | مرد | تعداد | درصد |
|-------------|--------------------|-------|------|
| زن | ۸۴ | ۴۱/۶ | |
| وضعیت تاهل | متاهل | ۱۱۱ | ۵۵/۰ |
| | مجرد | ۹۱ | ۴۵/۰ |
| سطح تحصیلات | کارشناسی و پایینتر | ۱۴۳ | ۷۰/۷ |
| | کارشناسی و بالاتر | ۵۹ | ۲۹/۳ |
| سابقه شغلی | زیر ۱۰ سال | ۶۸ | ۳۳/۶ |
| | ۱۰-۲۰ سال | ۷۵ | ۳۷/۰ |
| | بیشتر از ۲۰ سال | ۵۹ | ۲۹/۴ |

مدرك کارشناسی و بالاتر، ۶۸ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۷۵ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۹ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۰ سال به بالا بوده اند.

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده میشود، از ۲۹۲ نفر گروه نمونه‌ی پژوهش، ۱۱۸ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) مرد و ۸۴ نفر (معادل ۴۱/۶ درصد) زن، ۱۱۱ نفر متاهل (معادل ۵۵ درصد) و ۹۱ نفر مجرد (معادل ۴۵ درصد)، ۱۴۳ نفر (معادل ۷۰/۷ درصد) دارای مدرک تا کارشناسی (دیپلم و فوق دیپلم) و ۵۹ نفر (معادل ۲۹/۳ درصد) دارای

جدول ۲: میانگین نمرات سلامت روان شناختی محیط کار و مؤلفه‌های آن و ادراک تعارض کار- خانواده و ضرایب همبستگی نمره‌های سلامت روانشناختی محیط کار و خرده‌مقیاس‌های آن با ادراک تعارض کار- خانواده

| متغیرها | شاخص‌های آماری | | |
|-------------------------------|----------------|--------------|-------|
| | میانگین | انحراف معیار | r |
| سلامت روانشناختی محیط کار | ۹۷/۵۱ | ۳۲/۸۸ | -۰/۴۲ |
| اهداف بیرونی | ۱۲/۰۷ | ۳/۶۴ | -۰/۴۲ |
| فرصت کنترل | ۱۴/۰۳ | ۴/۶۰ | -۰/۴۰ |
| فرصت استفاده از مهارت | ۱۲/۱۶ | ۳/۸۳ | -۰/۴۰ |
| گوناگونی محیط | ۹/۱۴ | ۳/۰۸ | -۰/۳۹ |
| وضوح محیطی | ۱۱/۴۱ | ۴/۴۴ | -۰/۴۰ |
| دسترسی به پول | ۹/۰۹ | ۲/۷۶ | -۰/۴۳ |
| امنیت جسمانی | ۸/۴۱ | ۳/۹۱ | -۰/۳۳ |
| فرصت تماس با دیگران | ۱۱/۷۴ | ۴/۳۹ | -۰/۴۲ |
| مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند | ۹/۴۵ | ۴/۶۳ | -۰/۳۵ |
| ادراک تعارض کار- خانواده | ۲۳/۲۹ | ۸/۶۵ | - |

می‌باشد. جدول ۲، نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین نمره‌های سلامت روان شناختی محیط کار و ادراک تعارض کار- خانواده را نشان می‌دهد.

یافته‌های حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که بین خرده مقیاس‌های سلامت روان شناختی محیط کار با ادراک تعارض کار- خانواده رابطه منفی معناداری برقرار بوده است.

برای بررسی نقش خرده مقیاس‌های سلامت روان شناختی محیط کار در پیش‌بینی ادراک تعارض کار- خانواده، تحلیل رگرسیون به روش گام به گام بر روی نه خرده- مقیاس سلامت روان شناختی محیط کار انجام شد که نتایج آن در جدول ۴، ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام خرده‌مقیاس‌های سلامت روان شناختی محیط کار برای پیش‌بینی ادراک تعارض کار- خانواده

| ردیف | گام | مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین | B | SE | β | T | ρ | R | R ² | F |
|------|-----|-------------------------------|-------|------|---------|-------|--------|------|----------------|---------|
| ۱ | ۱ | مقدار ثابت | ۳۵/۶۲ | ۲/۲۵ | - | ۱۵/۸۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۳ | ۰/۱۸۷ | ۳۲/۸۰** |
| ۲ | ۲ | دسترسی به پول | -۰/۳۶ | ۰/۲۴ | -۰/۴۳ | -۵/۷۳ | ۰/۰۰۱ | | | |

** P<۰/۰۱

نظر گرفته می‌شود و در نتیجه هرچه تقاضا بالاتر و دسترسی به منابع کمتر باشد ادراک تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود و برعکس؛ بنابراین همان‌گونه که نتایج این پژوهش نشان داد افزایش مؤلفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار (به عنوان منابع) سبب ادراک تعارض کار- خانواده (تقاضا) می‌گردد.

در سازمان‌هایی که شرایط لازم برای تأمین سلامت روان شناختی در محیط کار از جمله فرصت ارتباط مؤثر با دیگران، دسترسی به حقوق عادلانه و رضایت بخش، شفافیت در محیط کار، امنیت جسمانی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، دادن حق انتخاب به افراد و فرصت ایجاد چالش‌ها و اهداف فراهم باشد، افراد دارای سلامت عاطفی، شایستگی، اختیار، اشتیاق و عملکرد هماهنگ بیشتری خواهند بود و در نتیجه بیشتر قادر خواهند بود تا تعادل لازم را بین کار و خانواده ایجاد نمایند. چنین افرادی برای کسب لذت بالا و برانگیختگی بالا زمان بیشتری صرف می‌نمایند، در فعالیت‌های گوناگون زندگی چون رابطه با دیگران و سازگاری با دیگران موفق می‌باشند، آزادی انتخاب مسیر رفتار خود را دارا هستند و به راحتی در هنگام کار ارزش‌ها و رجحان‌هایشان را ابراز می‌دانند،

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار نمره‌ی سلامت روان شناختی محیط کار به ترتیب ۹۷/۵۱ و ۳۲/۸۸ و میانگین و انحراف معیار نمره‌ی ادراک تعارض کار- خانواده به ترتیب ۲۳/۲۹ و ۸/۶۵ میانگین و انحراف معیار نمره‌های اهداف بیرونی به ترتیب ۱۲/۰۷ و ۳/۶۴، فرصت کنترل به ترتیب ۱۴/۰۳ و ۴/۶۰، فرصت استفاده از مهارت به ترتیب ۱۲/۱۶ و ۳/۸۳، گوناگونی محیط به ترتیب ۹/۱۴ و ۳/۰۸، وضوح محیطی به ترتیب ۱۱/۴۱ و ۴/۴۴، دسترسی به پول به ترتیب ۹/۰۹ و ۲/۷۶، امنیت جسمانی به ترتیب ۸/۴۱ و ۳/۹۱، فرصت تماس با دیگران به ترتیب ۱۱/۷۴ و ۴/۳۹ و مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند به ترتیب ۹/۴۵ و ۴/۶۳

همانگونه که در جدول ۳، مشاهده می‌شود، از میان مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار تنها دسترسی به پول ($\beta = -0.43, P < 0.01$) توانسته است تا ادراک تعارض کار- خانواده را پیش‌بینی و حدود ۱۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سلامت روان شناختی محیط کار با تعارض کار- خانواده بود. یافته‌ها نشان داد (جدول ۲) که تمام مؤلفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار به صورت منفی با ادراک تعارض کار- خانواده دارای همبستگی معنادار ($P < 0.01$) است. هم‌چنین یافته‌های تحلیل رگرسیون گام به گام (جدول ۳) نشان داد که دسترسی به پول قوی‌ترین پیش‌بین ادراک تعارض کار- خانواده بود. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات هاشمی و همکاران (۱۲)، ارشدی و همکاران (۱۳)، پاناتیک و همکاران (۱۵)، شارما، دار و تیاگی (۲۰) و ساوکان، مارهان و میکل (۲۱)، دارای همسویی نسبی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان به نظریه تقاضا- منابع شغل (۱۱)، اشاره نمود. براساس این نظریه تعارض کار- خانواده به عنوان تقاضا و مؤلفه‌های سلامت روان شناختی به عنوان منابع در

کار-خانواده، اما دسترسی به پول به عنوان یکی از این مولفه‌ها، قویترین پیش بین ادراک تعارض کار-خانواده بود؛ بنابراین لزوم توجه به این مولفه بسیار مهم علی‌الخصوص در شرایط فعلی جامعه ما که بخش عمده‌ای از مردم کشور به خاطر دسترسی به پول، در جهت رفع نیازهای مادی خودشان نه تنها ساعت کاری خود را انجام می‌دهند، بلکه ساعات زیادی را علاوه بر آن صرف کار کردن اضافی می‌نمایند که همین عامل سب تعارض کار-خانواده می‌گردد. بر این اساس لزوم توجه به مولفه‌های سلامت روانشناختی محیط کار به طور عام و تامین نیازهای مادی کارکنان به طور خاص از طریق طراحی نظام مدیریت جبران خدمت عادلانه باید مدنظر سیاست‌گذاران قرار گیرد. همچون سایر پژوهش‌ها، تحقیق حاضر دارای محدودیت‌هایی بود که می‌توان به محدود بودن جامعه آماری این پژوهش به کارکنان ارگان‌های دولتی یکی از شهرهای اصفهان اشاره نمود که بنابراین نتایج تحقیق نمی‌تواند به کارکنان شهرهای دیگر کشورمان قابل تعمیم باشد. همچنین، روش مورد استفاده همبستگی بود که امکان نتیجه‌گیری علت و معلولی از نتایج ممکن نیست.

مقاله حاضر مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی خانم الهام قهرمانی دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌باشد. این پایان‌نامه با کد ۲۳۸۲۰۷۰۴۹۳۲۰۱۱، در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

همیشه برای دستیابی به نتایج مطلوب تلاش می‌نمایند و در نهایت تعادل و پیوستگی درون را بروز می‌دهند (۹). از آن‌جا که چنین افرادی تمایل به صرف زمان برای کسب لذت هستند با صبوری بیشتری نسبت به حل مسائل خانوادگی و هموار نمودن راه برای حضور در محیط کار اقدام نموده و تلاش خواهد نمود تا نیازهای خانوادگی را با خواسته‌های سازمانی همسو و هماهنگ سازد (۸). چنین افرادی در فعالیت‌های گوناگون زندگی موفقیت بیشتری دارند و آزادی انتخاب مسیر رفتار خود را دارند و همیشه برای دستیابی به نتایج مطلوب تلاش می‌نمایند که به نظر می‌رسد چنین ویژگی‌هایی میزان تعارض کار-خانواده تجربه شده توسط افراد را کاهش دهد. هم‌چنین مطابق با نظر وار (۹)، افراد دارای سلامت روانشناختی در محیط کار تعادل و پیوستگی درون را بروز می‌دهند که این امر به افراد در ایجاد تعادل بین کار-خانواده و لذا کاهش تعارض کار-خانواده کمک می‌نماید. یافته دیگر پژوهش حاکی از این بود که دسترسی به پول قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده ادراک تعارض کار-خانواده می‌باشد. شاید علت چنین نتیجه‌ای این باشد که نبود پول احتمال اختلال روانی، جسمی و عاطفی را افزایش می‌دهد. کمبود پول به وسیله کاهش میزان کنترل و حق انتخاب‌های فرد در هنگام اتخاذ تصمیم‌های مهم زندگی، سلامت روانی را مختل می‌سازد و باعث افزایش تعارض کار-خانواده می‌گردد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر مبنی بر رابطه قوی بین ۹ مولفه سلامت روانشناختی محیط کار با ادراک تعارض

References:

1. Young M. *Family and Work*. International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences (Second Edition) 2015; 758-765.
2. Karabay ME, Akyuz B and Elci M. *Effects of family- work conflict, locus of control, self confidence and extraversion personality on employee work stress*. Social and Behavioral Science 2016; 269- 280.
3. Muse LA, Harris SG and Field HS. *Has the inverted U theory of stress and job performance has a fair test?* Human Performance. 2003; 16, 349- 364.
4. Sitimin SA, Fikry A, Ismail Z and Hussein N. *Work- family conflict among working parents of children with autism in Malaysia*. Computer Science 2017; V105, 345-352.
5. Yavas D, Babakus E and Karatepe OM. *Consequences of work- Family conflict and family- work conflict, does gender matter?* International Journal of Service Industry Management 2008; V19, 7-31.
6. Fang Y. *Burnout and work- family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade a tertiary hospital*. Chinese Nursing Research 2017; 1-5.
7. Mehdad A, Dehghan E, Golparvar M, and Shoja A. *The relationship between psychological healthy work place components and organizational trust among employees of sar-khoon and Qushm gas refinery incorporation*. Knowledge & Research in Applied Psychology 2012; V 13, N2, 71-80. [Persian].

8. Muchisky PM. *Psychological Applied to work* (Tenth Edition). Hypergraphic Press, USA 2012.
9. Warr P. *Work, happiness and unhappiness*. Cognitive Behavioral Therapy Book Reviews 2009; 1(5), 568- 575.
10. Bolier L, Ketelarr S, Niewenhuijsen K, Gartner F and Sluiter J. *Workplace mental health promotion online to enhance well-being of nurses and allied health professionals: A culcher-randomized controlled trial*. Internet Interventions 2014; 1(4), 196-204.
11. Bakker AB, Demerouti E and Schaufeli WB. *Dual processes at work in a call center: An application of the job demands- resources model*. European Journal of Work and Organizational Psychology 2003; V 12, 393- 417.
12. Hashmi Shikh Shabani SE, Arshadi N and Bazrafkan H. *The effect of work- family conflict on job satisfaction and Mental Health*. Journal of Family Counseling and Psychotherapy 2011; 1(3), 345-365. [Persian].
13. Arshadi N, Kazerouni F and Neisi A. *The relationship of work- family conflict with overall health, workplace cognitive failure, and marital satisfaction: The moderating role of sleep quality and work- family conflict self- efficacy*. Journal of Behavioral Sciences 2014; V8, N4, 295-305. [Persian].
14. Mehdad A, Iranpoor M and Golparvar M. *Prediction of work- family and family- work conflict through happiness at work and organizational commitment*. Modern Psychological Research 2015; 10(38), 167-185. [Persian].
15. Panatick S, Zainal Badri S, Rajab A, Rahman, H and Mad Shah I. *The impact of work- family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia*. Social and Behavioral Science 2011; V29, 1500-1507.
16. Srivastava UR and Srivastava S. *Outcomes of work- family conflict among Indian information technology (IT) professionals*. Social Science International 2012; V28, 137-157.
17. Karatep O, Karadas G. *The effect of psychological capital on conflicts in work- family interface, turnover and absence intentions*. International Journal of Hospitality Management 2014; V43, 132-143.
18. Turlieue M and Buliga D. *Work- family conflict and gob and family satisfaction. The mediating role of cognitions*. Social and Behavioral Science 2014; 159(23), 105-109.
19. Ozbag G and Ceyhun G. *Does job satisfaction mediate the relationship between work- family conflict and turnover? A Study of Turkish Marine Pilots*. Social and Behavioral Science 2014; 150(15), 872-880.
20. Sharma J, Dhar R, and Tyagi A. *Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence*. *Applied Nursing Research*, In Press, Corrected Proof, and Available online 26 February 2015.
21. Saucan D, Marhan A Micle M. *Exploring work-family conflict and reconciliation in a Romanian sample*. Social and Behavioral Sciences 2015; V187, 239-243.
22. Deuling JK and Burns L. *Perfectionism and work- family conflict: Self- esteem and self- efficacy as mediator*. Personality and Individual Differences 2017; V116, 326-330.
23. Oshio T, Inoue A, and Tusutsumi A. *Does work to family conflict really matter for health? Cross-sectional, prospective cohort and fixed- effect analysis*. Social Science and Medicine 2017; V175, 36-42.
24. Mitchekl ML and Jolly JM. *Research design explained (6th Ed)*. Thomson wads worth, USA 2007.
25. Carlson D, Kacmar K, and Williams L. *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. Journal of Vocational Behavioral 2000; V56, 76-249.

Functions of the components of psychological healthy workplace in preventing the work-family conflict perception

Mehdad A^{1*} (PhD), Ghahremani Tabrizi E² (MA)

¹ Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

² Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

Abstract

Introduction: In today work settings, work-family conflict as a main stressor has become an important and influential factor as well as a strong predictor of various personal and work-related outcomes. Consequently, the main purpose of this research was to predict perceived work-family conflict through components of psychological healthy workplace.

Methods: The study population included the employees of all public organizations of a city in Isfahan province, in the spring of 2016. Totally, 202 individuals were selected through random sampling. The research instruments consisted of work-family conflict and psychological healthy workplace questionnaires. Data were analyzed using Pearson's correlation test and stepwise multiple regression analysis.

Results: The results showed that there was a significant negative relationship between all components of psychological healthy workplace with perceived work-family conflict ($P < 0/01$). Moreover, the result of stepwise multiple regression analysis showed that, from all components of psychological healthy workplace, only access to money could predict significantly 18.7% of work-family conflict variances ($P < 0/01$).

Conclusion: According to the findings, despite the association between components of psychological healthy workplace with work-family conflict, "access to money" as one of the most important components is the strongest and the only predictor of work-family conflict. Consequently, work-family conflict perception could be decreased through increasing psychological healthy workplace components.

Keywords: Psychological Healthy Workplace, Work-Family Conflict, Public Organizations

This paper should be cited as:

Mehdad A, Ghahremani Tabrizi E. ***Functions of psychological healthy work place' components in preventing of work-family conflict perception.*** Occupational Medicine Quarterly Journal 2018; 10(3):22-30.

****Corresponding Author:***

Tel: +989131116706

Email: alimahdad.am@gmail.com

Received: 2018.02.08

accepted: 2018.09.13