

«زن و مطالعات خانواده»

سال شانزدهم - شماره پنجاه و نهم - بهار ۱۴۰۲

ص ص: ۲۶-۷

تبیین نقش میانجی استرس شغلی در تأثیر تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن

سمیرا حسین زاده^۱

سمانه سلیمی^{۲*}

پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۲۱

دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی استرس شغلی بود. در این مطالعه توصیفی - همبستگی، جامعه آماری کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان به تعداد ۸۷۰ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۷۵ به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون، کاکمر و ویلیامز (۲۰۰۰)، استرس شغلی استابنمتر (۱۹۹۷) و تمایل به ترک شغل کیم و وانگ (۲۰۰۷) بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. اعتبار پرسشنامه‌ها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۸۹ برآورد گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از روش- های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و از طریق نرم افزار spss23 و Lisrel8.8 مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل (۰/۲۴)؛ تعارض کار- خانواده بر استرس شغلی (۰/۴۳)؛ استرس شغلی بر تمایل ترک شغل (۰/۲۶) تأثیر مستقیم دارد. همچنین تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان از طریق استرس شغلی (۰/۵۷) تأثیر غیر مستقیم دارد.

واژگان کلیدی: تعارض کار- خانواده، استرس شغلی، تمایل به ترک شغل، کارکنان زن.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

^{۲*} استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران، (نویسنده مسئول).

s.salimi@iauzah.ac.ir

مقدمه

امروزه مشارکت زنان در مشاغل دولتی رو به افزایش است. دولت‌های مختلف به افزایش میزان فعالیت زنان در سازمانها توجه نشان داده‌اند و نقش مؤثر و مثبت زنان در عرصه‌های مختلف جامعه غیر قابل انکار است. به طور کلی زنان سطح دانستن، توانایی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه‌ای دارند و می‌توانند در شرایط کنونی که سازمان‌ها با تحولات اساسی در زمینه‌ی تغییر سبک رهبری، توسعه ارتباطات و گسترش نوآوری‌ها مواجه هستند، زمینه ساز تحول باشند (عبداله، آدن، بیتی و زایدی^۱، ۲۰۲۱؛ جعفری، شریفی فر و علم، ۱۳۹۸). این در حالی است که آنها باید هم در بر آورده کردن انتظارات و توقعات شغلی و هم در بر آورده کردن انتظارات خانوادگی موفق عمل کنند. اشتغال زنان به عنوان یک حق، و نه یک تکلیف علاوه بر پیامدها و مزایای مثبت همانند مشارکت در حوزه اجتماعی- اقتصادی، کمک به در آمد و رفاه خانواده، افزایش توان مدیریتی زنان و ... دارای پیامدهای منفی نیز هست. از جمله این پیامدها می‌توان به تعارض کار- خانواده^۲ اشاره کرد (فیاضی و ساروی، ۱۳۹۵). تعارض کار - خانواده یکی از مشکلاتی است که در همه کشورها در برخی از مشاغل در بین کارکنان زن وجود دارد و مسئله‌ای نیست که مختص یک کشور یا یک سازمان باشد (کورشد، مصطفی، آرشد و گیل^۳، ۲۰۲۰). از آن جا که اکثر کارکنان در حال دست و پنجه نرم کردن با مشکلات مربوط به برقراری تعادل میان شغل منبع درآمدشان و مسئولیت‌های خانوادگی هستند، زمینه برای ایجاد تعارض و تنیدگی مساعد می‌شود. این تغییرات به عبارتی در جوامع سرتاسر جهان منجر به افزایش تعارض کار - خانواده شده‌است (می‌هلیک و تکاوکیک^۴، ۲۰۱۴)؛ به عبارتی در جوامع مدرن کار و خانواده از مهم ترین جنبه‌های زندگی زنان و مردان به شمار می‌رود و خواسته‌های متضاد ناشی از آنها به یکی از پنج تهدید بزرگ روانی- اجتماعی در حال ظهور در دنیای حرفه‌ای تبدیل شده‌است. این نقش‌های چندگانه به عوامل متعددی مانند زمان، توجه و تمرکز نیاز دارد و همین مسئله ایجاد تعادل بین کار و زندگی را برای زنان دو چندان دشوار کرده‌است (سبک رو و فلاحی، ۱۳۹۷). تعارض کار - خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقش ناشی از حوزه کار و خانواده از برخی جنبه‌ها ناسازگار است. در واقع نوعی تضاد و تقابل بین نقشی است که طی آن فشارهای آشکار و نهان نقش‌های خانوادگی و کاری در جهاتی با یکدیگر در تضاد و تقابل و یا به معنایی صریح تر در ناسازگاری قرار می‌گیرند (نعامی و محمودی کیا، ۱۳۹۸؛ یونگ و شیمن^۵، ۲۰۱۸). تضاد کار- خانواده از تضادهایی است که برای کارکنان در کار ایجاد استرس می‌نماید و عملکرد آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعارض کار

1 Abdullah, Adenan, binti & Zaiedy

2 Work-Family Conflict

3 Khursheed, Mustafa, Arshad, Gill

4 Mihelic & Tekavcic

5 Young & Schieman

– خانواده زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های کاری در تعهدات خانوادگی تداخل می‌نماید و یا بر عکس (واحدی، کروگ و وستراپ^۱، ۲۰۱۹). به طور کلی این تعارض با گستره‌ای از خروجی‌های منفی مانند نگرش شغلی ضعیف، عملکرد شغلی ناکارآمد، عدم رضایت در حیطه خانواده، بهزیستی روانی کاهش یافته، تاب‌آوری پایین و علایم و نشانه‌های فیزیکی و رفتاری مانند استرس و فشارهای شغلی و در نهایت تمایل به ترک شغل باشد (نورازوانا^۲، ۲۰۱۷؛ فیاضی و ساروی، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه در جامعه‌ی کنونی ما نقش‌های محول شده به زنان بین تجدد و سنت در نوسان است، و فشارهای زیادی از لحاظ روانی به آنها وارد می‌شود. تعدد نقش‌ها و تعارض نقش در زنان شاغل بسیار زیاد است؛ مخصوصاً اگر مادر هم باشند. آنان باید همسرانی خوب، مادرانی فداکار و در زندگی حرفه‌ای و شغلی خود هم افراد موفق باشند (موسوی، ۱۳۹۵). اهمیت نقش و جایگاه زن نیز در خانواده بر کسی پوشیده نیست، وضعیت روحی و روانی زنان بر کل اعضای خانواده تأثیر می‌گذارد. چنانچه اگر زنان در وضعیت روحی و روانی مطلوبی به سر ببرند، کل اعضای خانواده در این آرامش شریک خواهند بود. لذا پرداختن به مسائل و عوامل مؤثر بر زنان شاغل و غیر شاغل نه تنها خالی از ارزش و اهمیت نیست، بلکه کاری است ضروری و لازم (وحدانی، ۱۳۹۳). بنابراین کارکنان زن، با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار روبرو هستند. این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار می‌کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می‌شود. امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون این سیستم اجتماعی بسیار زیاد شده است و آنها دائماً تحت فشار کاری هستند (باکر، دمروتی و مارتین^۳، ۲۰۱۵). این فشار احتمالاً آنان را بیش از پیش تحت تأثیر قرار می‌دهد، سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می‌اندازد، آنان را دچار فشار روانی می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آنان وارد می‌شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آنها نیز کاسته شود. این استرس اگر ادامه داشته باشد، موجبات واماندگی و فرسودگی آنان را به وجود می‌آورد (براونشتاین^۴، برکوویتز^۵، ۲۰۱۵). این روند احتمال افزایش قصد ترک شغل و مرتکب شدن به رفتارهای ناباور را افزایش می‌دهد. از جمله دغدغه‌های اصلی مدیران و مسئولان سازمانهای دولتی (از جمله جامعه آماری مورد مطالعه) کاهش ترک شغل کارکنان است. تت و می^۵ (۲۰۰۶) تمایل به ترک شغل را به عنوان نیت جدایی کارکنان از سازمان دانسته (ترک شغلی) و از دید موبلی قصد جابجایی هنگامی رخ می‌دهد که فرد در شغل فعلی خود به دلایلی راضی نباشد. ترک

1 Vahedi, Krug & Westrupp

2 Noorazwana

3 Bakker, Demerouti, & Martin

4 Braunstein-Bercovitz

5 Tett & Meyer

شغلی یک مسئله جدی سازمانی است که اثرات عمده‌ای بر کیفیت و خدمات و هزینه‌های بیش از حد مانند استخدام، جایگزینی برای سازمان در بر دارد (برتا و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر ترک شغل، تنش و استرس‌های مختلف در محیط کار است. ایوانویچ^۲ (۲۰۰۱) بیان می‌کند استرس محیط کار یا استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان مشاهده می‌کنند، نیازهای محیط کار برای سازگاری و تطابق، خارج از حد منابع و توانایی آنها است. بسیاری از تحقیقات درباره استرس شغلی بر جنبه‌هایی از محیط کار تمرکز کرده‌اند که می‌توانند موجب بروز استرس در کارکنان شود. این جنبه‌ها عواملی اند که به عنوان استرس زا عمل می‌کنند. عوامل متعددی می‌توانند استرس شغلی را ایجاد کند. از عوامل استرس زای شغلی و سازمانی می‌توان جریان کار، توسعه منابع انسانی، پاداش‌ها، مشارکت، استفاده کمینه از نیروها، شیوه‌ی سرپرستی، تعارض بین کار و زندگی خانوادگی و ساختار سازمانی را نام برد (میرکمالی، مزاری، خبازه و ذوقی پور، ۱۳۹۴). به طور کلی عوامل استرس شغلی به چند سطح تقسیم می‌شوند: سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی و سطح فرا سازمانی (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 بر عکس ممکن است در سازمان یا واحدی از سازمان جو منفی حاکم موجد فشار روانی باشد به گونه‌ای که به افراد پر تلاش و کوشا برچسب شده شود. عوامل فشار روانی فرا سازمانی 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 فرا سازمانی، عامل تعارض کار- خانواده در افزایش استرس شغلی مؤثر می‌باشد و اخیراً شیوع گسترده‌ای در میان کارکنان دارد. بنابراین از آنجایی که خانواده و کار دو بعد مهم زندگی انسان محسوب می‌شوند، همیشه این امکان وجود دارد که بین این دو نقش برای افراد تعارض به وجود آید (حدادیان و محمد زاده، ۱۳۹۳). از آن جایی که فرد به واسطه تعارض کار - خانواده ممکن است، دچار تنیدگی (فشار) شغلی شود، انرژی خود را از دست می‌دهد و برای فرد و سازمان پیامدهای

1. Berta et al
2. Ivanovich

منفی در پی خواهد داشت. علاوه بر این، تمایل به ترک شغل نیز یکی از استراتژی های ناسازگاری است که برای سازمان پیامدهایی مانند بی انگیزگی، تحمیل هزینه آموزش و در نهایت انجام رفتار جابه‌جایی در پی دارد.

بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به تأکید روزافزون سازمانها بر کار گروهی و افزایش مطالبات شغلی تعارض کار-خانواده از این منظر پدیدار شده و پیامدهای مهمی مانند استرس شغلی و تمایل به ترک شغل به وجود می‌آیند که هر دو این پیامدها لطمه‌های مهمی بر عملکرد سازمانی وارد می‌سازند. مطالعات انجام شده گویای مطالب آورده شده است. خجیر و ذاکری (۱۳۹۸) نشان داده‌اند که بین استرس شغلی کارکنان با تمایل آنان به ترک شغل ارتباط وجود دارد. به عبارتی با افزایش استرس شغلی کارکنان تمایل آنان به ترک شغل نیز بیشتر می‌شود. به علاوه، رضایت شغلی بر تمایل به ترک سازمان تأثیر مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نداف، بهجو و رحیمی (۱۳۹۷) در پژوهشی بیان کردند، پویایی گروهی بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد و این تعارض بر تنیدگی شغلی و قصد جابجایی مؤثر است. هم چنین اثر واسطه‌ای تعارض کار - خانواده تأیید شد. قدیرزاد، رنجی و کیاکجوری (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار بر نیت ترک شغل کارکنان پرداختند. در این تحقیق مشخص گردید در سطح ۹۵٪ تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار بر نیت ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌داری داشت. هدف تحقیق زارع، توکلی و کرمی (۱۳۹۵) تأثیر تعارض کار - خانواده از طریق فرسودگی شغلی، بر تمایل به ترک سازمان در میان کارکنان ناجا بود. نتایج نشان داد که تعارض کار - خانواده دارای تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان پلیس فرودگاه است. همچنین متغیر میانجی گر فرسودگی شغلی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کارکنان پلیس فرودگاه دارد.

در پژوهشی که توسط شریف زاده، قربانی زاده و مهموئی (۱۳۹۳) تحت عنوان تأثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک سازمان؛ مقایسه تطبیقی بیمارستان‌های بخش خصوصی و دولتی انجام شد، نتایج به دست آمده نشان داد که تعارض کار- خانواده هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با تمایل به ترک پرستاران رابطه مثبت و معناداری دارد. فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمدزادگان (۱۳۹۲) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با تمایل به ترک شغل در پرستاران زن شاغل انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد تعارض کار- خانواده، تمایل به ترک شغل را در پرستاران زن شاغل پیش‌بینی می‌کند. همچنین بین تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. کاشیف و رحمان^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش که با هدف بررسی ارتباط تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی معلمان زن دانشگاه انجام شد، نتایج تحقیقات نشان داد که تعارض کار - خانواده به طور قابل

توجهی اما منفی با رضایت شغلی ارتباط دارد. نتایج نیز اشاره کرد که تفاوت معنی‌داری در تعارض کار - خانواده معلمان زن دانشگاه از خصوصی و بخش دولتی وجود دارد. علاوه بر این نشان داده شد که استادان بیشتر در زندگی کاری و خانوادگی خود دچار تعارض هستند. همچنین به گفته رانگاراجان^۱ (۲۰۱۸)، قرار گرفتن زنان در معرض آموزش و فناوری این امکان را می‌دهد که آنها از نظر زندگی شخصی و زندگی کاری با نقش‌های دوگانه به عنوان مادران شاغل روبرو می‌شوند. به علاوه، جنبه‌های مختلف مانند مدیریت زمان، حجم کار، عدم هماهنگی با همکاران عدم حمایت خانواده نیز می‌تواند بر زنان شاغل تأثیر بگذارد.

تتوه، چونگ، چونگ و اسماعیل^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین تعارض کار - خانواده با پویایی‌های گروهی شامل تعارض نقش، ابهام نقش و زمان‌بندی کار پرداختند. آن‌ها عنوان کرده‌اند، عواملی که نقش فرد را در گروه تحت تأثیر قرار می‌دهد، شامل تعارض نقش و ابهام نقش و زمان‌بندی کار بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارند و اثر تعارض نقش بیشتر است. کالیات و بروگ^۳ (۲۰۱۸) در مدلی که ارائه نمودند به بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار - خانواده در رابطه میان منابع خانواده دوستانه سازمانی با خوشنودی شغلی و خوشنودی خانوادگی در امریکا پرداختند. نتایج نشان داد که تعارض کار - خانواده با کاهش خوشنودی خانوادگی و تعارض خانواده کار با کاهش خوشنودی شغلی رابطه دارد. در پژوهشی که سرنسون^۴ (۲۰۱۷) تحت عنوان دامنه‌های شخصیتی کار - خانواده معلمان کشاورز، تعارض کار - خانواده و قصد ترک شغل بر روی معلمان کشاورز انجام داد، نشان داده شد که تعارض کار - خانواده ۱۸٪ واریانس قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار رابطه مثبت و معنیدار با قصد ترک شغل دارند. سانگ یانگ، اعظمی، کووانگ و فی^۵ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده و قصد ترک شغل "بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی در مالزی انجام شد که در آن برای تعارض کار - خانواده بعد حمایت اجتماعی و برای تعارض خانواده - کار ابعاد خوشنودی شغلی، حمایت خانوادگی و مراقبت از فرزند در نظر گرفته شده‌است. نتایج نشان می‌دهد که تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار و ابعاد آنها رابطه مثبت و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارند. محمد، اسماعیل، محمد، احمد و یاهوو^۶ (۲۰۱۶) در پژوهشی درباره رابطه استرس نقش و تعارض کار - خانواده بر روی کارکنان نیروی دریایی مالزی بیان کردند که استرس نقش شامل ابهام نقش و اضافه بار نقش تأثیر معنی‌دار و مثبت بر تعارض

1 Rangarajan

1 Teoh, Chong, Chong & Ismail

2 Kalliath & Brough

3 Sorensen

4 Sang long, Azami, Kowang & Fei

6 Mohamad, Ismail, Mohamad, Ahmad & Yahy

کار - خانواده دارد. بنابراین با توجه به نقش تعارض کار- خانواده و استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان و کمبود پژوهش در این زمینه، انجام این پژوهش دارای ضرورت است. از این رو هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی عوامل استرس زای شغلی می‌باشد. در این راستا فرضیه‌های زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌است.

فرضیه اول: تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: تعارض کار- خانواده بر استرس شغلی کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه چهارم: تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان از طریق استرس شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری کلیه کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان به تعداد ۸۷۰ نفر تشکیل دادند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۲۷۵ نفر (اداره برق منطقه‌ای، ۵۹ نفر، بخش توزیع برق، ۴۰ نفر، سازمان شهرداری ۴۳ نفر، سازمان استانداری، ۴۳ نفر و سازمان آب منطقه‌ای ۴۱ نفر) به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. از بین ۲۷۵ پرسشنامه پخش شده، تعداد ۲۲۳ پرسشنامه در نهایت جمع آوری گردید.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت است از:

پرسشنامه تعارض کار- خانواده

برای سنجش تعارض کار- خانواده از پرسشنامه کارلسون، کاکمر و ویلیامز (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه استاندارد دارای ۱۸ سوال و سه بعد (تعارض کار با خانواده بر مبنای فشار، تعارض کار با خانواده بر مبنای زمان، تعارض کار با خانواده بر مبنای رفتار) است. این پرسشنامه در تحقیق رایان و همکاران (۲۰۱۵) با آلفای کلی ۰/۸۹ به کار رفته‌است. همچنین فیاضی و ساروی (۱۳۹۵) با استفاده از همین سه خرده مقیاس (رفتار، زمان و فشار) ادعا کرده که پایایی پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آورد. در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسشنامه تعارض کار - خانواده از

روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) و استفاده شد و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ حاصل شده، ۰/۹۰ است.

پرسشنامه استرس شغلی

برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استاینمتز^۱ (۱۹۷۷) استفاده شد. این پرسشنامه که دارای ۳۶ گویه است را عطار در سال ۱۳۷۴ در ایران ترجمه کرده و موقعیت‌های استرس زای محیط کار و فشار وارد بر فرد در رابطه با ماهیت کار، همکاران و سرپرستان را سنجش می‌کند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش مستغنی (۱۳۹۱) ۰/۷۶ ذکر شده است. در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسشنامه استرس شغلی از روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) استفاده شد و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ حاصل شده ۰/۷۹ است.

پرسشنامه تمایل به ترک شغل

برای سنجش تمایل به ترک شغل از پرسشنامه کیم و وانگ^۲ (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال است و هدف کلی آن بررسی میزان تمایل به اعتیاد از سه بعد اجتماعی، فردی و محیطی در افراد مختلف می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسشنامه تمایل به ترک شغل از روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) استفاده شد و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ حاصل شده، ۰/۸۹ است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول (۱) رابطه بین تعارض کار- خانواده و تمایل به ترک شغل (۰/۳۰۸) و تعارض کار- خانواده و استرس شغلی (۰/۳۴۱) و تمایل به ترک شغل و استرس شغلی (۰/۳۵۶) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

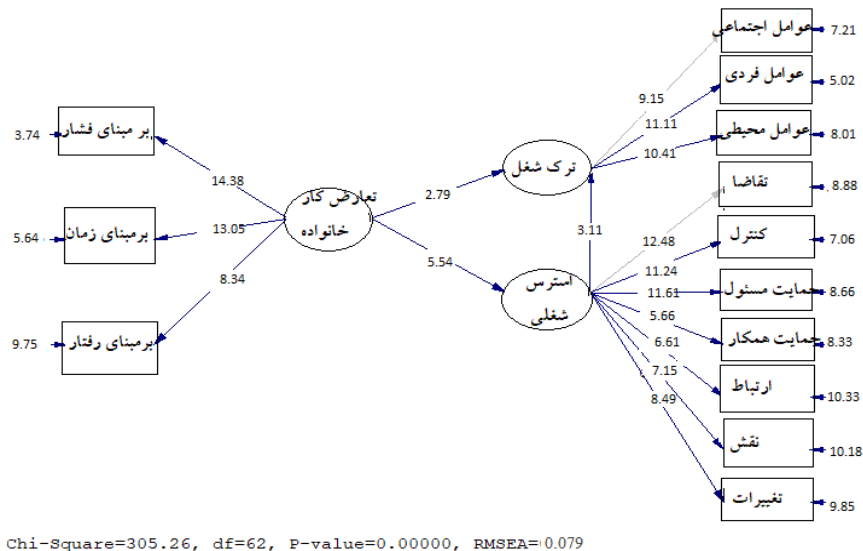
شماره	متغیر	تعارض کار- خانواده	تمایل به ترک شغل	استرس شغلی
۱	تعارض کار- خانواده	۱		
۲	تمایل به ترک شغل	**۰/۳۰۸	۱	
۳	استرس شغلی	**۰/۳۴۱	**۰/۳۵۶	۱

**P ≤ 0/01

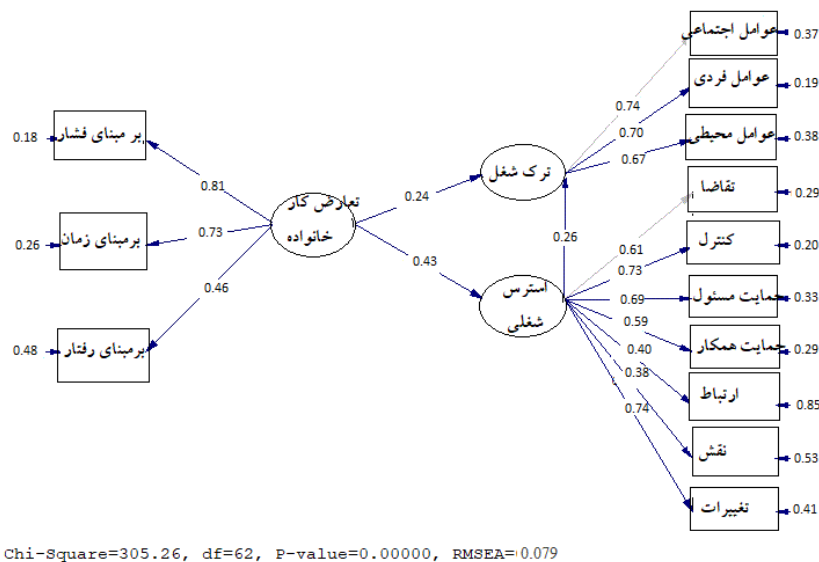
1 Steinmetz Job Stress

2 Kim & Hwang

آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده‌است. که در ادامه آورده شده‌است.



شکل ۱. مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



شکل ۲. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

همانطور که در شکل ۱ و ۲ ملاحظه می‌شود، اعداد معناداری (t) بین تعارض کار- خانواده و تمایل به ترک شغل ۲/۷۹، تعارض کار- خانواده و استرس شغلی ۵/۵۴، همچنین استرس شغلی و

زن و مطالعات خانواده - شماره ۵۹ - بهار ۱۶۱۴۰۲

تمایل به ترک شغل ۳/۱۱ را نشان می‌دهد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر تعارض کار- خانواده و تمایل به ترک شغل؛ تعارض کار- خانواده و استرس شغلی؛ و استرس شغلی و تمایل به ترک شغل معنادار است. همچنین در شکل ۲، ضریب استاندارد بین تعارض کار- خانواده و تمایل به ترک شغل ۰/۲۴، تعارض کار- خانواده و استرس شغلی ۰/۴۳، همچنین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل ۰/۲۶ را نشان می‌دهد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری برای فرضیه‌های پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	R ²
به تمایل به ترک شغل از				۰/۸۷
تعارض کار- خانواده	**۰/۲۴	۰/۵۷	۰/۸۱	
استرس شغلی	**۰/۴۳	-	**۰/۴۳	
به استرس شغلی از				۰/۸۵
تعارض کار - خانواده	**۰/۲۶	-	**۰/۲۶	

**P ≤ 0/01

با توجه به جدول ۲ اثر غیر مستقیم تعارض کار- خانواده با تمایل به ترک شغل (۰/۵۷) معنی‌دار می‌باشد. از آنجایی که این اثر به واسطه استرس شغلی، بر تمایل به ترک شغل وارد می‌شود، نقش میانجی این متغیر در ارتباط تعارض کار- خانواده با تمایل به ترک شغل تأیید می‌شود.

در جدول شماره ۳. شاخص‌های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش برای مدل معادلات ساختاری

شاخص	کای دو / درجه آزادی	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI
مقدار محاسبه شده	۴/۹۲	۰/۰۷۹	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳
سطح قابل قبول	< ۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

با توجه به مقادیر شاخص‌ها در جدول ۳:

شاخص χ^2/df هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد، دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده ۳/۸۳ که مقداری کوچکتر از ۵ باشد. بنابراین قابل قبول است. شاخص RMSEA: با توجه

به اینکه مقدار به دست آمده ۰/۰۷۹ می باشد از برازش متوسطی برخوردار است. شاخص GFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۳ است، بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص IFI یا شاخص برازندگی فزاینده: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۳ است، که چون بیشتر از ۰/۹ می باشد، قابل قبول و مناسب است. شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی: یا توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۱ است که بزرگتر از ۰/۹ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص NFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۲ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص AGFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۳ و بزرگتر از ۰/۹ می باشد. قابل قبول و مناسب است.

بنابراین با توجه به شکل شماره ۱ و ۲ و جداول ۲، نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه	P	ضریب مسیبر	فرضیه های پژوهش
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۲۴	تعارض کار - خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۴۳	تعارض کار - خانواده بر عوامل استرس زای شغلی کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۲۶	عوامل استرس زای شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان تأثیر مستقیم دارد.
تأیید شد	۰/۰۱	۰/۵۷	تعارض کار - خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان از طریق عوامل استرس زای شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تعارض کار - خانواده بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی عوامل استرس زای شغلی در بین کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان انجام گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که بین تعارض کار - خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی ارتباط و همبستگی معناداری وجود دارد. بدین معنی که فرضیه اول پژوهش حاضر، مبنی بر ارتباط بین تعارض کار - خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی مورد پذیرش و تأیید قرار می گیرد. در همین راستا سرنسون^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که تعارض کار - خانواده ۱۸٪ واریانس قصد ترک شغل را پیش بینی می کند، بنابراین می توان نتیجه گرفت که تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار رابطه مثبت و معنی دار با قصد ترک شغل دارند. همچنین قدیرزاد

و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار بر نیت ترک شغل کارکنان پرداخت. با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردید در سطح ۹۵٪ تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده- کار بر نیت ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌داری داشت. بنابراین یافته حاصل از فرضیه اول با نتایج پژوهش سرنسون (۲۰۱۷) قدیرزاد و همکاران (۱۳۹۶) قرار داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، زمانی که تعارض کار - خانواده پدید می‌آید، فشار ناشی از یک نقش بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر می‌گذارد. ناسازگاری نقش‌ها، فرد شاغل را به سوی افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوندهای شخصی در خانه سوق می‌دهد. در نتیجه منجر به نشانه‌های هیجانی شامل: احساس افسردگی، شکست، درماندگی، ناامیدی و فقدان عاطفی کار می‌گردد. زمانی تعارض مبتنی بر فشار به وجود می‌آید که فشار حاصله در یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر اثر گذارد، ناسازگاری نقش‌ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را دشوار می‌سازد. منابع این تعارض در کار شامل ابهام نقش کاری و تعارض نقش کاری است. در سطوح پایین، منابع این تعارض شامل: حمایت سرپرست، تنش در ارتباطات، میزان تغییرات محیطی کار، فقدان و یا ضعف ویژگی- های مطلوب شغلی، مانند: تلاش برانگیزی، تنوع در وظایف، اهمیت وظیفه، استقلال و آزادی عمل در کار و تناسب کار با شخص است. این عوامل موجب خستگی، فشار روانی و یا نگرانی شکست در کار شده و بر خانواده و شغل فرد تأثیر منفی می‌گذارد. به طوری که فرد شاغل را در جهت افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری تماس‌های شخصی در خانه سوق می‌دهد و ترک شغل را در فرد ایجاد می‌کند (لامبرت و کلینتون، ۲۰۱۸).

در بخشی از مدل مفهومی مبنی بر فرضیه دوم پژوهش، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تعارض کار- خانواده بر عوامل استرس‌زای شغلی کارکنان زن ادارات دولتی تأثیر مستقیم دارد. در همین راستا شناور، بشلیده، هاشمی و نعامی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار - خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی، نشان دادند که تعارض کار- خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه‌ی بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده- کار میانجی‌گر جزئی در رابطه‌ی بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی است. همچنین محمد و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی درباره رابطه استرس نقش و تعارض کار - خانواده بر روی کارکنان نیروی دریایی مالزی بیان کردند که استرس نقش شامل ابهام نقش و اضافه بار نقش تأثیر معنی‌دار و مثبت بر تعارض کار - خانواده دارد. بنابراین این یافته در راستای نتایج پژوهش محمد و همکاران (۲۰۱۶) شناور و همکاران (۱۳۹۴) قرار داشت. می‌توان گفت که کارکنانی که

1. Lambert, Clinton
2. Mohamad et al

تعارض خانواده کار را تجربه می‌کنند، از یک طرف با درخواست‌های خانوادگی و کاری مواجه می‌شوند که قابل جمع با یکدیگر نبوده و تلاش برای یک حوزه از این درخواست‌ها، انتظارات و فشارهای طرف دیگر را برطرف نخواهد کرد. این وضعیت فشار روانی زیادی را در فرد به وجود می‌آورد، که در دامنه خانواده به صورت پریشانی، عدم رضایت زناشویی و استرس خانوادگی خود را نشان می‌دهد. بر طبق نظریه دامنه تطبیقی که مبتنی بر تئوری ارزیابی است، وقتی فرد در انجام نقش‌های مربوط به خود تهدید می‌شود، به احتمال زیاد به ارزیابی علت تهدید منفی دست می‌زند. به عنوان مثال وقتی یک نقش مربوط حوزه کاری با یک نقش مربوط به حوزه خانواده تداخل می‌کند، افراد به‌طور منفی به ارزیابی نقش‌شان در حوزه کاری به عنوان عامل ایجاد کننده تعارض دست می‌زنند. ارزیابی منفی احتمالاً شامل روندهای عاطفی منفی باشد که می‌تواند فشار را در حوزه منبع تعارض باعث شود. به طور کلی استرس شغلی زمانی در افراد به وجود می‌آید که در انجام نقش‌های خود دچار تعارض شده باشند و درگیری بین نقش‌های ناسازگار بوجود آمده باشد، زیرا افراد میزان محدودی از منابع روان‌شناختی، زمان و انرژی را در اختیار دارند، و هر یک از نقش‌های زندگی تلاش در به کارگیری این منابع محدود دارد، بطبع این وضعیت موجبات تعارض برای افراد را به دنبال دارد (کارلسون، ویلیام و کاسمر^۱، ۲۰۱۶). و به نظر می‌رسد زمانی تعارضی بین نقش‌های خانواده و کار رخ دهد، عوامل فشار شغلی بیشتری احساس می‌شود.

یافته‌های پژوهش در بخش دیگر نشان داد که بین عوامل استرس زای شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی ارتباط و تأثیر مستقیم دارد. در همین راستا خجیر و ذاکری (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر استرس شغلی کارکنان بر تمایل آنان به ترک شغل، نشان داد که بین استرس شغلی کارکنان با تمایل آنان به ترک شغل ارتباط وجود دارد. به عبارتی با افزایش استرس شغلی کارکنان تمایل آنان به ترک شغل نیز بیشتر می‌شود. به علاوه، رضایت شغلی بر تمایل به ترک سازمان تأثیر مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین تئوه و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی عنوان کرده‌اند عواملی که نقش فرد را در گروه تحت تأثیر قرار می‌دهد، شامل تعارض نقش و ابهام نقش و زمان‌بندی کار بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارند و اثر تعارض نقش بیشتر است. این یافته در راستای نتایج پژوهش خجیر و ذاکری (۱۳۹۸) تئوه و همکاران (۲۰۱۸) قرار داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، فشار و استرس شغلی یکی از عوامل مهمی است که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد می‌کند. فرآیند پیچیده فشار شغلی، پیامدهای متعدد جبران‌ناپذیری دارد و فشار شغلی می‌تواند با مشکلات متعدد روانشناختی، جسمانی و سازمانی نظیر غیبت، عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری به سازمان، فرسودگی شغلی و به ترک شغل همراه باشد. فشار شغلی یک فاکتور مؤثر در ناکارآمدی

1. Carlson, Williams & Kacmar

2. Teoh et al

سازمانی، جابجایی نیروی انسانی، غیبت‌های ناشی از کار، کاهش کمیت و کیفیت زندگی کاری، افزایش هزینه‌های مراقبت از سلامت و کاهش رضایت از شغل است (برکویتس^۱، ۲۰۱۸). از طرف دیگر می‌توان گفت که، وقتی سطح فشارهای شغلی بر افراد بالا می‌رود، افراد پس از ارزیابی موقعیت به اشکال مختلف درصدد مقابله با شرایط استرس‌آور بر می‌آیند. به نظر می‌رسد که در زمان مقابله با فشار شغلی، محتمل‌ترین تصمیم (چه ارادی و چه غیرارادی) تضعیف سطح عملکرد وظیفه باشد، چرا که فرد در اثر تجربه عوامل فشارآور، ناگزیر بخشی از نیرو و توان کاری خود را صرف شیوه‌های مقابله با عوامل فشارزا می‌کند. به همین دلیل در زمان افزایش فشار شغلی، افراد به طور خواسته یا ناخواسته با محدودیت توان و انرژی برای عملکرد وظیفه مطلوب مواجه می‌شوند. که در صورت تداوم عوامل فشارآور، سطح عملکرد فرد تضعیف می‌شود، ولی اگر این تضعیف یا کاهش بسیار جدی و چشمگیر باشد ممکن است برای فرد تبعات منفی دیگر، نظیر تمایل به ترک شغل را به وجود آورد (کوپر، اسلون و ویلیامز^۲، ۲۰۱۳).

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که بین تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان از طریق استرس شغلی کارکنان زن ادارات دولتی تأثیر غیر مستقیم وجود دارد. سانگ یانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده و قصد ترک شغل " بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی در مالزی انجام شد که در آن برای تعارض کار خانواده بعد حمایت اجتماعی و برای تعارض خانواده - کار ابعاد خشنودی شغلی، حمایت خانوادگی و مراقبت از فرزند در نظر گرفته شده است. نتایج نشان می‌دهد که تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار و ابعاد آنها رابطه مثبت و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارند. همچنین مایکل، کورتبا، میتچلسون، کلارک و باتلز^۴ (۲۰۱۳) پژوهشی را با عنوان پیش بینی حمایت اجتماعی، استرس شغلی و تعارض کار - خانواده بر اساس نوع کار انجام دادند و بیان کردند اگر چه نوع کار در گروه و حمایت اجتماعی، استرس شغلی و تعارض کار - خانواده را پیش بینی می‌کند، اما درباره روابط میان این ساختارها ابهام وجود دارد. نتایج نشان داد حمایت اجتماعی و درگیر شدن در چندین نقش بیشترین اثر را در بروز پدیده تعارض کار - خانواده و ابهام در نقش کمترین اثر را دارد. بنابراین، این یافته و نتیجه در راستای نتایج پژوهش سانگ یانگ و همکاران (۲۰۱۶) و مایکل همکاران (۲۰۱۳) قرار داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که، تعارض کار - خانواده و تمایل به ترک شغل احتمالاً این است که تعارض کار- خانواده به ویژه در زنان، عامل فشار بر احساسات مثبت مانند احساس آرامش، احساس رضایت و... می‌باشد؛ زیرا بسیاری از زنان نمی‌توانند مسائل و مشکلات مربوط به کار را به تنهایی در محیط کاری حل کنند و احساسات

1. Berkovits
2. Cooper, Sloan, Williams
3. Sang Long
4. Michel, Kortba, Mitchelson, Clark & Baltes

ناخوشایند شغلی می‌تواند بر تمام جنبه‌های زندگی آنان تأثیرگذار باشد. در نتیجه هر عامل فشارآور به صورت بالقوه می‌تواند انرژی و نیروی افراد را به تدریج تحلیل برد و این طریق از سطح عواطف مثبت مانند راحتی، آسودگی، نشاط، آرامش و... بکاهد (مانو، روکولاین و کینونن^۱، ۲۰۱۵). در نتیجه باعث افزایش ترک شغل کارکنان زن شود. از طرف دیگر، در تبیین نقش میانجی عوامل فشار زای شغلی می‌توان گفت، فشارهای شغلی ناشی از وضعیتی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دست خوش آن می‌شود؛ این امر بیان می‌کند که شخص شاغل تا چه اندازه از تجربه برخوردار است، میزان ضعف و قدرت او در مقابله با شرایط موجود چقدر است و چه نوع شخصیتی از خود در محیط کارش نشان می‌دهد. همچنین محیط شغلی نیز در میزان استرس و فشار نقش اساسی دارد که در راستای نتایج به‌دست آمده فضای حاکم بر ادارات دولتی به گونه‌ای است که کارکنان این سازمان از سازمان بودن خود به علت حقوق کم و مشکلات دیگر گالیه دارند و از بی‌توجهی‌هایی که به این سازمان در سطح کلان کشور می‌شود و بین نیازهای شغلی و توانایی‌ها و قابلیت‌ها و خواسته‌های کارکنان هماهنگی وجود ندارد که همه این عوامل می‌تواند بیان‌کننده عوامل فشار زای شغلی در کارکنان شود (بولینو و تورنلی^۲، ۲۰۱۸). در نتیجه باعث افزایش تمایل به ترک شغل می‌گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و روشن شدن روابط و نقش پیش‌بین متغیرهای تعارض کار - خانواده در پیش‌بینی تمایل به ترک شغل، به متخصصان فعال در حوزه خانواده درمانی در مراکز مربوطه و مراکز مشاوره شغلی، پیشنهاد می‌شود آموزش و توسعه کارکنان با برگزاری دوره‌های مدیریت زمان، مدیریت استرس، حل مسأله، بهبود سبک زندگی و ارتباطات - برگزاری جلسات مشاوره‌ای برای کاهش تعارضات کار - خانواده به منظور افزایش رضایت مندی کارکنان - در برنامه ریزی‌های 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. مثال 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.

1. Mauno, Ruokolainen, Kinnunen
2. Bolino & Turnley

منابع

- استادیان، ندا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل فشار روانی در محیط کار. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.
- جعفری، مهرانوش؛ هوشمند، بهرام و ماهر، علی. (۱۳۹۸). رابطه استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستانهای خصوصی شهرهای منتخب استان گلستان. *مجله تحقیقات سلامت در جامعه*، ۲(۳)، ۱۲-۲۴.
- حدادیان، علیرضا و محمد زاده، زهره. (۱۳۹۳). بررسی اثر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی با اثر واسط سرمایه روان شناختی در بین کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان گناباد. *پژوهش‌های مدیریت تحول*، ۶(۱۲)، ۱۳۵-۱۸۵.
- خجیر، فرامرز و ذاکری، محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر استرس شغلی کارکنان بر تمایل آنان به ترک شغل. *کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی*.
- زارع، امین؛ توکلی، غلامرضا و کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۵). تأثیر تعارض کار - خانواده از طریق فرسودگی شغلی، بر تمایل به ترک سازمان در میان کارکنان ناجا. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۳(۴): ۱۷۵-۱۵۱.
- سبک رو، مهدی و فلتحی، محمد باقر. (۱۳۹۷). تبیین تعارض کار- خانواده از طریق سرمایه روانشناختی پرستاران. *پژوهش پرستاری/ایران*، ۷۹(۲)، ۸۰-۸۸.
- سبک رو، مهدی. (۱۳۹۲). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستانهای شهر تهران، مدیریت دولتی). ۳(۶): ۱۱۱-۱۲۶.
- شریف زاده، فتاح؛ قربانی زاده، وجه‌الله و محمدی مهمویی، علی. (۱۳۹۳). تأثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک سازمان؛ مقایسه تطبیقی بیمارستانهای بخش خصوصی و دولتی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در منابع انسانی*، ۳(۹): ۲۱-۴۲.
- شناور، فضل‌اله؛ بشلیده، کیومرث، هاشمی، سید اسماعیل و نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی. *دست‌آوردهای روان‌شناختی*، ۲۲(۱)، ۱۱۱-۱۳۲.
- فرهادی، علی؛ موحدی، یزدان؛ نعلچی، معصومه؛ دارابی، مهری؛ محمدزادگان، رضا. (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار - خانواده با مولفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن. *نشریه پرستاری/ایران*، ۹۶(۲۴): ۳۴-۴۳.
- فیاضی، مرجان و ساروی، نازلی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تضاد کار - خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آنها. *مجله مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، ۱۴(۴)، ۹۵-۱۲۲.

قدیرزاد، داریوش؛ رنجی، نیما و کیاکجوری، کریم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار بر نیت ترک شغل کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان. همایش بین المللی مدیریت.

موسوی، مرضیه. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای تأثیر تعدد نقش زنان در تعامل خانوادگی آنها در بین زنان شاغل و غیر شاغل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.

میرکمالی، سید محمد؛ مزاری، ابراهیم؛ خبازه، کبری و ذوقی پور، سودابه. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴)، ۱۱۱۳-۱۱۲۳.

نداف، مهدی؛ بهجو، سپیده ارغوان و رحیمی، فرج اله. (۱۳۹۵). بررسی پویایی‌های گروهی مؤثر بر تعارض کار-خانواده و تأثیر آن بر تنیدگی شغلی و قصد جابجایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۳۳(۳)، ۱۰۶-۱۲۵.

نعمی، عبدالزهرا و محمدی کیان، مریم. (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار-خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی. مجله روان شناسی، ۲۳ (۱)، ۹۹-۱۱۱.

وحدانی، فرشته. (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه شناختی و روانشناختی مؤثر بر سلامت روان زنان شاغل متأهل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.

Abdullah, N. A., Adenan, N. F. binti, & Zaiedy, N. S. I. M. (2021). Relationship between Work-Family Conflict, Organizational Commitment and Welfare in The Workplace among Working Women. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 154-168.

Bakker, A. B., Demerouti, E. E., & Martin, C. (2015). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.

Berkovits, M. D. (2018). The Role of organizational justice and stress in predicting job burnout. *Journal of Career Development*, 45(5), 411-424.

Berta, P., Hawkins, J. R., Sinclair, A. H., Taylor, A., Griffiths, B. L., Goodfellow, P. N., & Fellous, M. (2014). Genetic evidence equating SRY and the testis-determining factor. *Nature*, 348: 448-450.

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2018). Going the extra mile: Cultivating an managing employee citizenship behavior. *The Academy of Management Executive*, 17(3), 60-71.

Braunstein-Bercovitz, H., Dimentman-Ashkenazi, I., & Lubow, R. E. (2001). Stress affects the selection of relevant from irrelevant stimuli. *Emotion*, 1(2), 182.

- Carlson, D. S.; Williams, L. J., & Kacmar, K. M. (2016). Construction and initial validation of a multi dimensional measure of work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-76.
- Cooper CL, Sloan S, Williams S. (2013). Occupational stress indicator. Slough, UK: NFER-Nelson.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2018). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kashif, M. F., & Rehman, S. (2020). Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Female Teachers of Universities. *Global Regional Review*, 2, 206-214.
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I., & Gill, S. (2019). Work-family conflict among married female professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems*, 4(2), 123-130.
- Lambert, A. Clinton E. (2018). Literature review of role stress/strain on nurses: An international perspective", *Nursing and Health Sciences*, 3, 161-172.
- Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U. (2015). Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Appl Ergon*;48:86-94.
- Michel, J. S., Kortba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2013). Antecedents of work family conflict: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 689-725.
- Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-family conflict: A review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 15-26.
- Mohamad, N., Ismail, A., Mohamad, N. M., Ahmad, S., & Yahy, Z. (2016). Role ambiguity and role overload as important predictors of work-family conflict. *Humaniora*, 7(4), 473-483.
- Noorazwana, M. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31, 19-30.
- Sang Long, C., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *Journal of International Business Management*, 10 (3), 176-182.
- Sorensen, T. J. (2015). Agriculture Teachers' Work and Family Domain Characteristics, Work-Family Conflict, and Turnover Intentions: A National Study. A thesis submitted in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Science Education presented.

- Teoh, W. M., Chong, C.W., Chong, S.C., & Ismail, H. (2016). Managing work-family conflict among entrepreneurs: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 11(9): 191-179.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (2013). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Journal of Personnel Psychology*, 46, 259-271.
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. (2019). Crossover of Parents' WorkFamily Conflict to Family Functioning and Child Mental Health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.
- Young, M., & Schieman, S. (2018). Scaling back and finding flexibility: Gender differences in parents' strategies to manage work-family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 99-118. doi:10.1111/jomf.2018.80. issue- 1.

Explaining the mediating role of job stress in the effect of work-family conflict on the tendency of female employees to leave their jobs

*Samira Hoseinzadeh*¹

Samaneh Salimi^{۲*}

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of work-family conflict on the tendency to leave the job with the mediating role of job stress. In this descriptive correlational study, the statistical population included 870 female employees of..... female employees of government offices in Zahedan. Using Krejcie and Morgan (1970) table, 275 were as the sample of the study through random sampling by simple random sampling. Research tool includes work-family conflict questionnaire of Carlson, Cockmer, and Williams (2000), Steinmetz job stress (1997) questionnaire, and Kim and Wang (2007) questionnaire of intention to leave job. Content validity of questionnaires was confirmed. The reliability of questionnaires was obtained 0.9, 0.79, and 0.89 by Cronbach's alpha coefficient, respectively. Research data was analyzed using statistical methods of Pearson correlation coefficient and structural equation model using SPSS23 and Lisrel8.8 software. The obtained findings from SEM showed that work-family conflict has a direct effect on the intention to leave job (0.24); work-family conflict has a direct effect on the Job stress (0.43); and Job stress have a direct effect on the intention to leave job (0.26). Moreover, the work-family conflict has an indirect effect on the intention to leave job of the female employees in the state organizations of Zahedan city through the mediation of job stress job stress (0.57).

Key Words: Work-Family conflict, job stress, tendency to leave a job, female staff

1 Master of Department of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran

2 Assistant Professor of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. (Corresponding author), s.salimi@iauzah.ac.ir

