

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Job Stress in Shift Workers of Iran Khodro Company: The Role of Work-Family Conflict, Cognitive Regulation of Emotion, and Perceived Organizational Justice

Mohammad Faraji¹, Majid Baradaran^{2*}

1 M.A. of Clinical Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Majid Baradaran

Email: baradaran@pnu.ac.ir

How to cite

Faraji, M. Baradaran, M. (2024). Job Stress in Shift Workers of Iran Khodro Company: The Role of Work-Family Conflict, Cognitive Regulation of Emotion, and Perceived Organizational Justice. Occupational Psychology, 3 (2), 43-54.

ABSTRACT

Human resources are the most effective tools to achieve predetermined goals, and not paying attention to provide a suitable environment for them can lead to many problems for organizations, including job stress. The purpose of this study was to investigate the role of work-family conflict, cognitive regulation of emotion, and perceived organizational justice in predicting job stress among shift workers of Iran Khodro Company. This study is a descriptive correlational research. The statistical population of this study was all shift workers of Iran Khodro Company in 2024. In this study, 155 persons selected using convenience sampling method and they completed the work-family conflict (Netmier 1996), cognitive regulation of emotion (Garnefski and et al, 2001), perceived organizational justice (Colquitt, 2001), and job stress (Espio and Spokane, 1998) questionnaires. The Pearson's correlation coefficient and statistical methods, and the step-to-step regression method and SPSS-26 software used to analyze the data. The results showed that there is a negative significant correlation between perceived organizational justice and adaptive emotion regulation with job stress, and there is a positive significant correlation between work-family conflict and maladaptive emotion regulation with job stress ($p < 0.05$). Also, the results showed that work-family conflict and interactional justice predict 48% the job stress among shift workers of Iran Khodro Company. The results of this study highlight the role of work-family conflict, cognitive regulation of emotion, and perceived organizational justice in job stress among shift workers of Iran Khodro Company.

KEYWORDS

Work-Family Conflict, Cognitive Regulation of Emotion, Perceived Organizational Justice, Job Stress.

© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

تنیدگی شغلی در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو: نقش تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده

محمد فرجی^۱، مجید برادران^{۲*}

چکیده

نیروی انسانی، کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می‌تواند مشکلات زیادی برای سازمان‌ها از جمله تنیدگی شغلی را در پی داشته باشد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده در پیش‌بینی تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو است. این مطالعه یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. در این مطالعه، ۱۵۵ نفر به روش در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های تعارض کار- خانواده (نت مایر، ۱۹۹۶)، تنظیم شناختی هیجان (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۱)، عدالت سازمانی ادراک شده (کالکیت، ۲۰۰۱) و تنیدگی شغلی (اسپیو و اسپوکان، ۱۹۹۸) پاسخ دادند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری و ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون گام به گام و نرم‌افزار SPSS-26 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و تنظیم سازگاران هیجان با تنیدگی شغلی همبستگی منفی معنادار و بین تعارض کار- خانواده و تنظیم ناسازگاران هیجان با تنیدگی شغلی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد ($p < 0.05$). همچنین نتایج نشان داد که، تعارض کار- خانواده و عدالت تعاملی ۴۸ درصد تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج پژوهش حاضر توانست نقش تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده در تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو را برجسته کند.

واژه‌های کلیدی

تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان، عدالت سازمانی ادراک شده، تنیدگی شغلی.

۱ کارشناسی ارشد، روان‌شناسی بالینی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

مجید برادران

رایانامه: baradaran@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمد فرجی، مجید برادران (۱۴۰۳). تنیدگی شغلی در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو: نقش تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده.

فصلنامه روان‌شناسی کار، ۳ (۲)، ۴۳-۵۴

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

طی سال‌های گذشته، مطالعات رفتار سازمانی، به دلیل نیاز سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات سریع در فرهنگ کسب و کار در دنیای رقابتی امروز، اهمیت زیادی یافته است. اما از آنجایی که رشد و توسعه در حیطه‌های گوناگون محصول تفکر و دانش انسانی است، تمرکز مدیران سازمان‌های دانش‌محور، همچنان معطوف به حفظ، ارتقاء و مدیریت منابع انسانی به عنوان دارایی‌های ارزشمند سازمان‌ها بوده است. در این راستا، توجه به ابعاد روان‌شناختی و سلامت روانی کارکنان، از اهداف اساسی سازمان‌ها خواهد بود (لمبرت و هوگان^۱، ۲۰۱۸). تنیدگی شغلی^۲ به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی در سازمان‌ها شناخته شده است که اغلب به دلیل شرایط نامناسب کاری؛ مانند حجم کار بالا، نوع شیفت کاری، ساعات طولانی کار و همچنین درک مبهم فرد از نقش خویش در محیط کاری و نوع ارتباطات آن‌ها با دیگران به وجود می‌آید (جنینگز^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). تنیدگی شغلی همچنین آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند خشونت در محل کار (فرازیر و برون^۴، ۲۰۲۲) و غیبت شغلی (لای^۵ و همکاران، ۲۰۲۲) وارد می‌آورد. بر اساس تعریف انستیتو ملی سلامت و ایمنی شغلی ایالات متحده آمریکا، تنیدگی شغلی پاسخ‌های هیجانی و فیزیکی مضر است که در صورت هماهنگ نبودن نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌ها و منابع مورد نیاز فرد، به وجود می‌آید (موجینولا^۶، ۲۰۰۸). بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته ۳۰ درصد نیروی کار در کشورهای توسعه یافته با تنش کاری مواجه هستند که این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر از این مقدار است (هول، اسپارکس و کوپر^۷، ۲۰۰۱). به همین دلیل امروزه تنیدگی شغلی موضوعی مهم در حوزه سلامت محسوب شده و ارتباط آن با بهره‌وری کار و توانایی انجام کار مورد توجه قرار گرفته است (کنزویچ^۸ و همکاران، ۲۰۱۱).

تنیدگی شغلی یکی از مشکلات جدی در کارگران خودروسازی به شمار می‌رود؛ چرا که کار مونتاز خودرو اغلب در یک محیط کاری با مشکلاتی مانند سروصدا، ارتعاشات و ماشین‌های خطرناک انجام می‌شود که می‌تواند عامل مهم

تنیدگی در میان کارگران باشد (اولسک^۹ و همکاران، ۲۰۰۴). این تنیدگی شغلی در کارگران نوبت کاری به مراتب بیشتر است (بیرز^{۱۰}، ۲۰۰۰). گرچه تأثیر نوبت کاری بر سلامت انسان تأیید شده است؛ اما نیازهای اقتصادی، تکنولوژی و پیدایش جوامع بیست و چار ساعته، وجود چنین سیستم‌هایی را ضروری کرده است (جانسن، آملسورت، کریستسن، وندن برنت و کنت^{۱۱}، ۲۰۰۳). با توجه به اهمیت تنیدگی شغلی و مخاطرات فراوانی که می‌تواند برای سازمان به همراه داشته باشد، شناخت دقیق عواملی که باعث پیدایش و تداوم این تنیدگی شغلی می‌شود، ضروری است. باید گفت متناسب نبودن نقش در موقعیت‌های مختلف به ویژه در شغل و خانواده یکی از عوامل تنیدگی‌زا هستند.

رابطه کار و خانواده به طور بالقوه یک موضوع مهم برای هر کارمند است (سیلوا و فیشر^{۱۲}، ۲۰۲۰) و از اجزای اساسی زندگی هر فردی هستند که هریک، جنبه‌ای منحصر به فرد از رفتار انسان را شکل می‌دهد، پس برقراری تعادل بین این ابعاد برای افراد در زندگی مهم است؛ زیرا در راستای حفظ تعادل ممکن است افراد دچار تعارض شوند (تاملین^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۷). تعارض کار- خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه این نقش‌ها با همدیگر تداخل پیدا می‌کنند. بنابراین افراد برای دستیابی به تعادل در کار و زندگی نیازمند تخصیص متوازن زمان، فعالیت، مسئولیت و تعهد به هر یک از نقش‌هایی که ایفا می‌کنند، هستند (جونز، چونکو، رانگاراجان و رابرت^{۱۴}، ۲۰۰۷). وایز (۲۰۰۴) به نقل از لامبرت، هوگان و الیمر، (۲۰۰۹) بیان می‌کند تعارض کار- خانواده بر اساس پایه‌های مختلفی در زندگی افراد شکل می‌گیرد که شامل سه نوع است: تعارض بر پایه زمان، زمانی ایجاد می‌شود که در مقدار زمان صرف شده در یک حوزه شغل به دلیل روبه‌رو شدن با نیازهای حوزه دیگر مثل زندگی اختلال به وجود بیاید؛ تعارض بر پایه تنش یا فشار، زمانی ایجاد می‌شود که عملکرد یک نقش به دلیل استرس‌زا بودن نقش مقابل کاهش یابد؛ تعارض بر پایه رفتار که شامل مشکلات رفتاری است که در نتیجه جابه‌جایی بین نقش‌ها ایجاد می‌شود. بنابراین باتوجه به آنچه بیان شد، این تعارض می‌تواند زمان‌محور، تنش‌محور و

9 Oleske

10 Beers

11 Jansen, Van Amelsvoort, Kristensen, Van den Brandt & Kant

12 Silva, J. P. D., & Fischer

13 Tammelin

14 Jones, Chonko, Rongarajan & Robert

1 Lambert & Hogan

2 Job Stress

3 Jennings

4 Frazier, C., & Brown

5 Lai

6 Mojinyinola

7 Hoel, Sparks, Cooper

8 Knezevic

رفتارمحور باشد که هرکدام موجب بروز تنش روانی در افراد می‌شود. گلدن^۱ (۲۰۱۱) اذعان داشته است که تعارض بین کار و خانواده در طولانی مدت باعث می‌شود تا افراد نتوانند پاسخگوی تقاضای کار و یا خانواده خود باشند که این امر به نوبه خود موجب استرس در بین افراد می‌شود. پاغوش، زارعی، زینلی پور و دمی زاده (۱۳۹۵) تأثیر تعارض کار- خانواده را بر تنیدگی شغلی در کارکنان پالایشگاه سرخون و قشم را نشان دادند. مانو، روکولاینن و کینونن^۲ (۲۰۱۵) دریافتند که شفیت کاری غیر استاندارد و زمان‌بندی کاری بر زندگی کاری و خانوادگی فرد تأثیر می‌گذارد و اگر از جانب مدیر، همکاران گروه و همسر حمایت نشود و فرد بر شغل خود کنترل نداشته باشد، تعارض کار - خانواده در این افراد تشدید می‌شود. فردینا و هالیم (۲۰۱۶) نشان دادند که تعارض کار- خانواده بر تنیدگی شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد. لمبرت، هوگان، کینا، ویلیامسون و کیم (۲۰۱۶) نشان دادند که در جامعه کارکنان قضایی ایالت میدوسترن امریکا تعارض کار - خانواده با تأثیر مثبت بر قصد جابه‌جایی همراه بوده است. اجرای سیاست‌های بهبودیافته منابع انسانی کارمندمحور همراه با عوامل رضایت شغلی مانند محیط‌های کاری حمایتی، همکاران و سرپرستان، برای کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت شغلی و زندگی مهم هستند (لاری^۳، ۲۰۲۰).

یک متغیر که توجه گسترده‌ای در پیشینه مطالعاتی تنیدگی شغلی به خود اختصاص داده است، تنظیم شناختی هیجان^۴ است. از آنجا که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان بخش مهمی از زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، تعجب‌آور نیست که آشفته‌گی در هیجان و تنظیم آن می‌تواند موجب آسیب‌های روانی شود (کیسلر و اولاتونجی^۵، ۲۰۱۲). تنظیم هیجان یکی از حوزه‌ها در روان‌شناسی است که به سرعت رشد کرده است و به طور عمده به فرایند نظارت، ارزیابی، تغییر و تعدیل هیجان‌ها اشاره دارد (گراس^۶، ۲۰۱۵). از دید تحولی، تنظیم هیجانی، پیش‌نیازی مهم برای بسیاری از کارکردهای روانی- اجتماعی فرد؛ نظیر پردازش شناختی، رفتارهای کاوشگری، توانایی اجتماعی و حل مسئله محسوب می‌شود (دایموند و اسپینوال^۷، ۲۰۰۳). راهبردهای تنظیم هیجان یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی، نگهداشت و سازماندهی رفتار سازش یافته و همچنین پیشگیری از

هیجان‌های منفی و رفتارهای سازش نایافته محسوب می‌شود (نجو^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). تنظیم هیجان، علاوه بر تجربه هیجان، تنظیم ویژگی‌های زیربنایی هیجان مثل فعالیت فیزیکی و فرآیندهای اجتماعی، رفتاری و شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (زومکه و هان، ۲۰۱۱؛ به نقل از بشارت، زمانی، معافی و بهرامی احسان، ۱۳۹۵). راهبردهای شناختی تنظیم هیجان شامل خودسرزنش‌گری، دیگرسرزنش‌گری، نشخوارگری، فاجعه‌نمایی، کم اهمیت‌شماری، تمرکز مجدد مثبت، ارزیابی مجدد مثبت، پذیرش، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی است که برخی از این راهبردها انطباقی و برخی از آنها غیرانطباقی هستند (گارفنسکی و کرایچ^۹، ۲۰۰۶). پژوهش‌های اخیر دریافته‌اند که تنظیم هیجانی اثربخش و کارآمد برای سلامت روانی بسیار حیاتی است و اشکال در آن، با دامنه‌ای از رفتارهای مشکل‌ساز و اختلالات روانی همچون افزایش نگرانی (مارتین و داهلن^{۱۰}، ۲۰۰۵) و خودآزاری، افسردگی و اختلال شخصیت مرزی در ارتباط است (رابرتون، دافرن و باکس رومولا^{۱۱}، ۲۰۱۲). نتایج پژوهش گیوراک، گراس و اتکین (۲۰۱۱) نشان داد که راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی (سازگارانه و ناسازگارانه) میزان فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

از دیگر مولفه‌هایی که می‌تواند با تنیدگی شغلی ارتباط داشته باشد، می‌توان به عدالت سازمانی ادراک شده اشاره کرد. عدالت سازمانی ادراک شده به حس عدالت درونی و ذهنی افراد اشاره می‌کند و اینکه تا چه اندازه در یک محیط کاری با افراد با انصاف رفتار می‌شود و تعیین‌کننده‌ای مهم برای نگرش‌ها، تصمیم‌ها و رفتارهای افراد در محیط کار است و به عنوان یک سازه اجتماعی چندبعدی بیان می‌کند که چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند. به عبارت دیگر، عدالت سازمانی ادراک شده پتانسیل تأثیرگذاری بر طیفی وسیع از نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان را دارد و مفهومی است که برای توصیف عدالت مرتبط با موقعیت شغلی به کار می‌رود. این مفهوم ناظر بر این مهم است که در محیط‌های سازمانی به چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود که آنها احساس کنند مورد بی‌عدالتی قرار نگرفته‌اند. درواقع همین احساس می‌تواند منجر به خشنودی شغلی شود و پیامدهای مثبت رضایت شغلی را برای سازمان ایجاد کند (محمدی، کاظمی، رئیس‌سون و رضانی، ۱۳۹۵). مطالعه

1 Golden

2 Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen

3 Lari

4 Cognitive Regulation of Emotion

5 Cisler & Olatunji

6 Gross

7 Diamond & Aspinwall

8 Njau

9 Garnefski & Kraaij

10 Martin & Dahlen

11 Robertson, Daffern, Bucks Romola

دسترس انتخاب شدند. که با حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، تعداد ۱۵۵ پرسش‌نامه به تحلیل نهایی رسید. همچنین دوره زمانی تکمیل پرسش‌نامه‌ها نیز نیمه دوم فروردین ماه بود. پس از اخذ رضایت از کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو جهت شرکت در پژوهش، تأکید شد که اطلاعات نزد پژوهشگر محرمانه خواهد ماند و فقط برای اهداف پژوهشی استفاده خواهد شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده گردید. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش، شامل موارد زیر هستند:

پرسش‌نامه استرس شغلی: این پرسش‌نامه توسط اسپوو و اسپوکان (۱۹۹۸) و بخش‌های، نقش‌های شغلی، فشار شخصی و منابع شخصی را دارد. این پرسش‌نامه دارای ۶۰ سوال است که بر مبنای طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است که شش بعد، بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی را می‌سنجد و هر بعد دارای ۱۰ سوال است که از ۶۰ تا ۳۰۰ نمره‌گذاری می‌گردد. ضرایب آلفای کرونباخ برای این ابعاد بین ۰/۵۳ تا ۰/۸۱ به دست آمد. خاقانی زاده، خبادی، سیرتی نیر و رحمانی (۱۳۸۷) ضریب پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برای استرس شغلی ۰/۸۹ به دست آورده‌اند. در مطالعه حاضر ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد بین ۰/۵۱ تا ۰/۷۳ حاصل شد.

پرسش‌نامه تعارض کار خانواده: این پرسش‌نامه دارای ۱۰ سوال است که توسط نت مایر (۱۹۹۶) طراحی شده است. روایی پرسش‌نامه را سازندگان آن به روش همبستگی هم‌گرا و واگرا با سازه‌های رضایت از زندگی و رضایت شغلی بررسی کرده و نتایج آن نشان داده است که این پرسش‌نامه با رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه منفی و با تعارض و نقش و ابهام نقش رابطه مثبت دارد. ملکپها، باغبان و فاتحی زاده (۱۳۸۷) پایایی قسمت اول پرسش‌نامه با حجم نمونه ۱۰۰ نفر و به روش آلفای کرونباخ برای دو بعد را به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۹۲ به دست آورده‌اند. ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه نظم‌جویی شناختی هیجان: این پرسش‌نامه توسط گارنفسکی و همکاران (۲۰۰۱) ساخته شده و دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن سنجش خرده مقیاس‌های نظم‌جویی شناختی هیجان با دو بعد سازگاران (پذیرش، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت و دیدگاه‌گیری) و ناسازگاران (ملامت خویش، نشخوارگری،

چاگلیان، عطار و دررا (۲۰۱۷) حاکی از این بود که میان عدالت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی، همبستگی معنادار وجود دارد. لویی، یانگو و دایفن دورف^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقات خود نشان دادند که عدالت ادراک شده بر نگرش به کار تأثیر می‌گذارد. کارکنانی که محیط کار را عادلانه می‌یابند، رضایت بیشتری از کارشان دارند، به سازمان متعهدتر هستند، بیشتر به کارفرمایشان اعتماد می‌کنند و تمایل بیشتری نسبت به برگشت به شغل‌شان دارند. در سازمان‌ها هنگامی که کارکنان به این موضوع آگاه شوند که به عنوان دارایی‌های با ارزش سازمان به حساب می‌آیند، احساس می‌کنند که به سازمان تعهد بیشتری دارند؛ بنابراین اعمال و رفتارهایی مثل توجه زیاد به کار، ابراز نظر برای پیشرفت کار، کمک به همکاران و وفاداری به مدیران را از خود بروز می‌دهند. ایندایاتی و کینتوت سینتاسی^۲ (۲۰۱۹) نشان دادند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و قابل توجهی دارد. خسروی زاده، کمانکش، مقدسی، زهره وندیان (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی گردد. در چند سال اخیر، در بیشتر شرکت‌های صنعتی مثل شرکت‌های تولید خود و فعالیت‌های متعددی در زمینه گسترش امکانات رفاهی مثل پرداخت وام، حقوق و مزایای درخور توجه اعمال شده است؛ اما کاستی‌هایی در زمینه کیفیت زندگی کاری، عدم توجه به مشکلات خانوادگی کارکنان، عدم دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت موجب بروز مشکلاتی شده است لذا تحقیق در این زمینه از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به مطالب گفته شده، پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده در تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو نقش دارند؟

روش پژوهش

روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مطالعه حاضر را تمامی تمامی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند و با توجه به حجم جامعه آماری (۲۶۰ نفر)، ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری در

1 Loi, Yang & Diefendorf

2 Indahyati & KetutSintaasih

۱۹ نفر زیر ۳۰ سال، ۲۴ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۹۲ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۰ نفر بالای ۵۰ سال بودند که ۲۵ تا ۲۵ سال سابقه کار داشتند. همچنین بین ۲۰ تا ۲۵ میلیون به طور متوسط درآمد داشتند. در این مطالعه، ۹ نفر زیر دیپلم، ۵۰ نفر دیپلم، ۶۸ نفر دارای مدرک کاردانی، ۲۷ نفر کارشناسی و ۱ نفر کارشناسی ارشد بودند. ۳۹ نفر از شرکت کنندگان دارای شغل دوم و ۱۱۶ نفر فاقد شغل دوم بودند. طبق اطلاعات حاصل شده ۱۸ نفر مجرد و ۱۳۷ نفر متأهل بودند و ۶۶ نفر از شرکت کنندگان در طول خدمت دارای سابقه بروز حادثه بودند. در ادامه میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و چولگی و کشیدگی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تنیدگی شغلی	۱۶۶/۷۷	۲۵/۸۱	-۰/۰۱	-۰/۰۲
تعارض کار- خانواده	۲۷/۵۲	۴/۶۲	-۰/۵۶	-۰/۸۵
راهبرد سازگارانه	۲۸/۵۳	۱۲/۶۵	-۰/۳۲	-۱/۴۵
راهبرد ناسازگارانه	۲۳/۰۲	۱۰/۳۰	-۰/۲۰	-۱/۳۶
عدالت توزیعی	۱۵/۳۹	۲/۳۰	۰/۶۸	۰/۹۵
عدالت رویه‌ای	۱۷/۱۶	۲/۸۲	-۰/۰۱	۱/۰۷
عدالت تعاملی	۲۰/۱۹	۳/۴۶	-۰/۰۸	۰/۳۶
عدالت سازمانی	۵۲/۷۴	۷/۳۳	۰/۹۴	۰/۰۸

همان گونه که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها از طریق بررسی مقادیر کشیدگی و چولگی ارزیابی شده است. مقدار چولگی متغیرها در فاصله +۲ تا -۲ است که نشان می‌دهد تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. در ادامه جهت بررسی رابطه بین متغیرها از همبستگی پیرسون و به منظور پیش‌بینی تنیدگی شغلی از

فاجعه‌سازی، ملامت دیگران) و نحوه پاسخگویی به صورت پنج درجه‌ای لیکرت است. در بررسی مشخصات روان‌سنجی آزمون گارنفسکی و همکاران (۲۰۰۱) پایایی آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۹۳، به دست آوردند. در ایران نیز روایی آزمون از طریق همبستگی نمره کل با نمرات خرده مقیاس‌های آزمون بررسی شد که دامنه‌ای از ۰/۴۰ تا ۰/۶۸ با میانگین ۰/۵۶ را در برمی‌گرفت که همگی آن‌ها معنادار بودند. پایایی پرسش‌نامه حسنی (۱۳۹۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. در مطالعه حاضر، ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسش‌نامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت

سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است که شامل ۱۸ سوال بسته پاسخ است. در مقابل هر سؤال ۵ گزینه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد وجود دارد و نمرات آنها نیز از ۱ تا ۵ تغییر می‌کند. پایین‌ترین نمره ۲۰ و بالاترین نمره ۱۰۰ است. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ در مطالعه کالکیت (۲۰۰۱) برای ابعاد فوق، بین ۰/۶۴ تا ۰/۷۹ به دست آمد. در پژوهش شکرکن و نعمی (۱۳۸۵) ضرایب پایایی به دست آمده برای این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی ۰/۸۵ بوده است. همچنین ضرایب بازآزمایی عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ محاسبه گردیده است. در مطالعه حاضر، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۲ و ۰/۸۰ به دست آمد.

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش،

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. تنیدگی شغلی	۱						
۲. تعارض کار- خانواده	۰/۶۸**	۱					
۳. راهبرد سازگارانه	-۰/۶۱**	-۰/۸۴**	۱				
۴. راهبرد ناسازگارانه	۰/۶۳**	۰/۸۹**	-۰/۹۵**	۱			
۵. عدالت توزیعی	-۰/۵۸**	-۰/۷۸**	۰/۷۶**	-۰/۷۵**	۱		
۶. عدالت رویه‌ای	-۰/۳۸**	-۰/۵۱**	۰/۵۳**	-۰/۵۲**	۰/۴۹**	۱	
۷. عدالت تعاملی	-۰/۶۳**	-۰/۸۲**	۰/۸۶**	-۰/۸۵**	۰/۷۷**	۰/۵۲**	۱
۸. عدالت سازمانی	-۰/۶۲**	-۰/۸۱**	۰/۸۵**	-۰/۸۳**	۰/۸۶**	۰/۷۸**	۰/۹۱**

این مطالعه، از رگرسیون گام به گام استفاده شده است، تنها دو متغیر تعارض کار- خانواده و عدالت تعاملی وارد معادله رگرسیون شده و معنادار بودند و سایر متغیرها وارد معادله رگرسیون نشدند. در جدول ۴ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده، استاندارد شده و بررسی معناداری این ضرایب گزارش شده‌اند.

با توجه به جدول ۴، اثر ترس از تعارض کار- خانواده ($\beta = ۰/۶۸$) و عدالت تعاملی ($\beta = -۰/۲۳$) بر پیش‌بینی تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

طریق متغیرهای پیش‌بین از رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

بر اساس نتایج جدول ۲، بین تنیدگی شغلی و تعارض کار- خانواده ($r = ۰/۶۸$) و راهبرد ناسازگارانه ($r = ۰/۶۳$) در سطح ۰/۰۱ همبستگی مثبت معنادار و بین تنیدگی شغلی و راهبرد سازگارانه ($r = -۰/۶۱$)، عدالت توزیعی ($r = -۰/۵۸$)، عدالت رویه‌ای ($r = -۰/۳۸$)، عدالت تعاملی ($r = -۰/۶۳$) و عدالت سازمانی ادراک شده ($r = -۰/۶۲$) در سطح ۰/۰۱ همبستگی منفی معنادار وجود دارد. برای بررسی استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر از پیش تعیین شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر، به عنوان پیش فرض رگرسیون، آزمون دوربین واتسون بررسی گردید و مقدار آن

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون و مشخصه‌های رگرسیون تنیدگی شغلی بر متغیرهای پیش‌بین

گام	مدل	SS	df	MS	F	p	R	R ²
۱ رگرسیون باقیمانده		۴۷۶۰/۳۱	۱	۴۷۶۰/۳۱	۱۳۲/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۶۸۱	۰/۴۶۴
۲ رگرسیون باقیمانده		۵۵۰۰۹/۰۱	۱۵۳	۳۵۹/۵۴	۷۰/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۶۹۳	۰/۴۸۱

گام ۱. متغیر پیش‌بین: تعارض کار- خانواده

گام ۲. متغیر پیش‌بین: تعارض کار- خانواده، عدالت تعاملی

جدول ۴. ضرایب رگرسیون گام به گام تنیدگی شغلی روی

متغیرها شاخص‌ها	B	خطای استاندارد	متغیرهای پیش‌بین			سطح معناداری
			β	t		
تعارض کار- خانواده	۳/۸۱	۰/۳۳	۰/۶۸	۱۱/۵۱	۰/۰۰۱	
عدالت تعاملی	-۱/۶۹	۰/۷۶	-۰/۲۳	-۲/۲۳	۰/۰۳	

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و تنیدگی شغلی در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو سطح ۰/۰۱ همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش گلدن (۲۰۱۱)، پاغوش و همکاران (۱۳۹۵)، مانو و همکاران (۲۰۱۵) و فردینا و هالیم (۲۰۱۶) و لمبرت و همکاران (۲۰۱۶) همسو است. تعارض کار- خانواده برای همه افراد و همچنین سازمان‌ها دارای اهمیت است؛ زیرا پیدایی تعارض متقابل کار- خانواده برای

برابر با ۱/۹۶ به دست آمد که مطلوب است؛ چرا که این آماره چنانچه بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار بگیرد، عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۰). لذا شرایط برای اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام مهیا است، بدین منظور تعارض کار- خانواده، تنظیم شناختی هیجان و عدالت سازمانی ادراک شده به عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شدند که نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۳ گزارش شده است.

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که در تبیین تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو از روی متغیرهای پیش‌بین، مجموع متغیرهای پیش‌بین $R^2 = ۰/۴۸۱$ از واریانس متغیر ملاک را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند، یعنی متغیرهای پیش‌بین حدود ۴۸ درصد نمره تنیدگی شغلی را تبیین می‌کنند. تعارض کار- خانواده ۴۶ درصد و عدالت تعاملی ۲ درصد از تغییرات تنیدگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. میزان F مشاهده شده برای متغیرهای پیش‌بین در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. با توجه به اینکه در

فرد و سازمان پیامدهای زیان‌باری را در پی خواهد داشت. برای فرد، تعارض کار-خانواده سبب اضطراب، افسردگی، بدخلقی و بداخلاقی، همچنین بدرفتاری با خانواده، ضعف در انجام وظیفه‌های همسرانه و کاهش رضایت زناشویی، اعتیاد و سلامت روانی و مشکلات خانوادگی بسیاری می‌شود و برای سازمان نیز نتایج نامطلوبی همچون کاهش بهره‌جویی، غیبت‌های کاری زیاد، ترک شغل و تمایل به تغییر دادن شغل، کاهش رضایت شغلی و فرسودگی شغلی و نداشتن تعهد شغلی و سازمانی در پی خواهد داشت که روی هم‌رفته به کاهش بهره‌وری می‌انجامد (کیم و همکاران، ۲۰۱۷). بسیاری از محققان تاکید می‌کنند که تعارض کار و خانواده اثرات قابل توجهی بر نگرش کارکنان نسبت به محل کار و رفتارهای آنها در طول زمان کار دارد؛ به همین دلیل تعارض کار و خانواده بیشتر مورد توجه سایر محققان قرار گرفته است و علاقه عمده عموماً بر نگرش کارکنان نسبت به محل کار و خود کار متمرکز است (مانیچایی، ۲۰۲۱).

به طور کلی تأثیرات نوبت کاری بر انسان به دو مقوله تقسیم می‌شود: اول کاستن از سلامتی جسمی و روانی به دلیل تداخل با ریتم‌های طبیعی بدن و دوم مختل کردن زندگی اجتماعی و خانوادگی (اسپارگن^۱، ۲۰۰۳). تعارض بین کار و خانواده می‌تواند باعث شود که استرس شغلی به دلیل این که فرد منابع محدودی از انرژی دارد و خواسته‌های این دو حیطه را بیش از توانایی‌های خود احساس می‌کند، ایجاد شود؛ چرا که استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی به شکل رخداد یا موقعیت‌های خاص، تعادل شخص را بر هم می‌زند. تپاس و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان نوبت کار متأهل نسبت به مجردها دارای مشکلات خانوادگی و اجتماعی بیشتری هستند. بایرون^۲ (۲۰۰۵) معتقد است میزان ساعات کاری که برای کار کردن افراد در نظر گرفته شده، اثر مستقیمی بر تعارض کار- خانواده و تنیدگی شغلی دارد. گلدن (۲۰۱۱) نیز اذعان داشته است که تعارض بین کار و خانواده در طولانی مدت باعث می‌شود تا افراد نتوانند پاسخگوی تقاضای کار و یا خانواده خود باشند که این امر به نوبه خود موجب استرس در بین افراد می‌شود. بنابراین افرادی که تعارض کار- خانواده دارند، عوامل استرس‌زا و تنیدگی شغلی بیشتری بر آنها وارد می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که بین تنیدگی شغلی و تنظیم سازگارانه هیجان در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو در سطح ۰/۰۱ همبستگی منفی معنادار و با تنظیم ناسازگارانه هیجان در سطح ۰/۰۱ همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. نتایج این مطالعه با یافته گیوراک و همکاران (۲۰۱۱) همسو است. هماهنگ با این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که تنظیم هیجان، فرایند درونی و تبدیلی است که فرد از طریق آن هیجان‌های جاری خود را هشیارانه یا ناهشیارانه مدیریت و مهار می‌کند و به این وسیله حالت یا برانگیختگی خود را نظم می‌دهد. نظم‌دهی هیجان، مسئول نظارت، ارزیابی و تعدیل واکنش‌های فرد است و در دستیابی به اهدافش او را یاری می‌کند و هر فردی آن را برای حفظ، مهار، افزایش تجربه و ابراز هیجان‌ها جهت افزایش سازگاری و تطابق هیجان خود به کار می‌گیرد. طبق مدل بدتنظیمی هیجانی می‌توان نتیجه گرفت که افراد دارای تنیدگی شغلی در بخش مکانیسم‌های انگیزشی، سیستم انگیزش ایمنی و شدت هیجان بالا دچار بدکارکردی هستند که در شکل‌دهی اولیه نشانه‌های اضطرابی مؤثر هستند. پس می‌توان گفت که هیجان‌های افراد تحت تأثیر شناخت‌هایشان است و چگونگی شناخت‌ها بر شدت و نوع تجربه هیجانی آنها اثر می‌گذارد. همچنین سرکوب هیجان مانع ایجاد تکانه‌های هیجانی، سازگاری و یا پاسخ‌های مقابله‌ای مؤثر می‌گردد. به بیان دیگر، افرادی که روش تنظیم هیجان از نوع سرکوب ابراز هیجان را به کار می‌برند، همیشه در حال نظارت بر رفتار خود هستند تا تظاهرات رفتاری خود را در موقع بروز هیجان اصلاح کنند. این فرایند نیازمند صرف انرژی زیادی است که می‌تواند اضطراب افراد را افزایش دهد. بهداشت روان افراد تنیده از طریق راهبردهای منفی تنظیم هیجان می‌تواند تحت تأثیر قرار گیرد و باعث پیامدهای ناخوشایند شود (هافمن، هرینگ، ساویر و اسنانی، ۲۰۰۹). در این راستا می‌توان گفت تنظیم سازگارانه و ناسازگارانه هیجان یک پیش‌بینی کننده مهم در در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو قلمداد می‌گردد.

همچنین نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و تنیدگی شغلی کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو در سطح ۰/۰۱ همبستگی منفی معنادار وجود دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های چاگلیان و همکاران (۲۰۱۷)، لویی و همکاران (۲۰۰۹)، ایندایاتی و کیتوت سینتاسی (۲۰۱۹)، خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۸) مطابقت دارد. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به آن‌ها توجه دارد، به

شناخت روحیه کارکنان و کوشش صمیمانه همراه با برنامه‌ریزی موثر به منظور ایجاد شرایط روحی و روانی مناسب در محیط کار، می‌تواند عاملی موثر در افزایش فکر، انرژی و عواطف کارکنان گشته و موجب تغییراتی کیفی در سازمان گردد. روحیه انسان معلول علل متعدد و نتیجه تأثیرات تعداد زیاد کنش و واکنش‌ها در محیط کار، اجتماع و محیط خانواده، به علاوه مجموعه شرایط کار و زندگی و در رابطه با خصوصیات شخصیتی وی است. موفقیت در جذب و تأمین نیروی انسانی، هم‌نوا سازی کارکنان با محیط کار، آموزش و بهسازی نیروی انسانی و سایر فعالیت‌های پرسنلی که به منظور افزایش تناسب بین شخص با شغل و سازمان صورت می‌پذیرد، از جمله اموری به شمار می‌رود که واحد منابع انسانی سازمان در جهت حفظ و نگهداری نیرو و سلامت سازمان انجام می‌دهد. عدم توجه به تأثیرات این عامل در روحیه افراد و اتکاء صرف به اجرای برنامه و مقررات خشک می‌تواند موجب فشار روانی در کارکنان گردد و از آنجا که شرایط روانی کارکنان عامل تعیین کننده در کلیه فعالیت‌های سازمان است؛ لازم است تا با شناخت روحیه کارکنان و کوشش صمیمانه همراه با برنامه‌ریزی موثر، محیط کاری متناسب با مشخصات افراد در سازمان به وجود آورد. یکی از عوامل کاهش انگیزه در کارکنان، فشار روانی حاصل از کار و فعالیت در سازمان است. از جمله این عوامل می‌توان به فشار شغلی ناشی از نوبت کاری اشاره کرد (کروازی و همکاران، ۲۰۱۸). در این مطالعه، تعارض کار- خانواده و عدالت تعاملی به عنوان دو متغیر، بیشترین تأثیر را در تنیدگی شغلی داشت. به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر در سطح نظری می‌تواند با شناخت بهتر عوامل تأثیرگذار بر تنیدگی شغلی در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو، به گسترش دانش، مفاهیم و مدل‌های موجود در این زمینه کمک کنند و راهگشای پژوهش‌های جدیدتر به منظور گسترش دانش روان‌شناختی باشند. در سطح عملی، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند دیدگاهی امیدبخش نسبت به این مسئله باشد و مبنای تجربی مناسبی برای تدوین برنامه‌های پیشگیرانه به حساب آید و زمینه بهبود این مولفه مهم در کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو فراهم گردد.

این پژوهش و پژوهش‌های در راستای این مطالعه، این نکته مهم را خاطر نشان کردند که یکی از عوامل مهم حفاظت کننده تنیدگی شغلی، خانواده‌ها هستند و به نظر می‌رسد که آموزش مهارت‌های بین فردی نقش بسیار مهمی

منافع می‌اندیشد، برای خواسته‌های آن‌ها اولویت قائل است، در راستای منافع آن‌ها عمل می‌کند، به کار آنها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آن‌ها را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت است و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند؛ به سازمان اعتماد می‌کنند، به آن تعلق و دلبستگی پیدا می‌کنند و انگیزه درونی آن‌ها برای کار بیشتر افزایش می‌یابد؛ این امر موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان می‌شود و تنیدگی در شغل ندارند. هنگامی که کارکنان ادراک می‌کنند که سطح حقوق و برنامه کاری منصفانه است، قبل از تصمیمات شغلی همه نگرانی‌های کارکنان توسط مدیریت سازمان شنیده شده است و برای کارکنان اطلاعات جزیی و کاملی در رابطه با تصمیمات گرفته شده، داده می‌شود، به تصمیمات گرفته شده در مورد شغلشان با اعتماد و احترام نگریسته می‌شود، مدیر محترمانه و با رعایت شئونات انسانی و اصل احترام متقابل با کارکنان رفتار می‌کند و از اظهار نظرهای نامناسب در مورد کارکنان پرهیز و خودداری می‌کند و در ارتباط خود با کارکنان سازمان صادق است؛ در نتیجه، اعتقاد و وفاداری کارکنان به سازمان، عدم ترک سازمان، مشکلات سازمان را مشکل خود دانستن، همانندسازی بیشتر با سازمان، ادامه دادن به کار و وظیفه، تکلیف و مسئولیت داشتن و صرف تلاش و انرژی مضاعف برای رسیدن به اهداف سازمان را باعث می‌شود. براساس نظریه عدالت، می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. چنانچه نادى و گل پرور (۱۳۸۹) به آن اشاره کردند و معتقد هستند که افزایش تعلق و وابستگی به سازمان یکی از این واکنش‌ها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود؛ به نوع تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. بر عکس کارکنان وقتی احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد؛ آنها برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را پذیرا باشند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند و لذا تعهد سازمانی آنها افزایش خواهد یافت.

سرانجام نتایج نشان دادند که از میان متغیرهای این پژوهش، دو متغیر تعارض کار- خانواده و عدالت تعاملی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی لازم برای ورود به معادله رگرسیون را دارا بودند. در تبیین این یافته‌ها، شایسته است مطرح نماییم که

دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به‌کارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیردستان خود، عملاً از اصول و یافته‌های نظری عدالت سازمانی استفاده کنند؛ بنابراین ما رو به سوی آینده خواهیم داشت.

در این زمینه دارد که متأسفانه در این زمینه غفلت کرده‌ایم. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، ابزار اندازه‌گیری بود. از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که می‌تواند تعمیم نتایج را به مخاطره بیندازد. همچنین در این پژوهش صرفاً از کارکنان نوبت کاری شرکت ایران خودرو استفاده شد؛ لذا قابلیت تعمیم‌دهی به جامعه بزرگ‌تر را دارا نیست.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب و کاهش تنیدگی شغلی،

منابع

خسروی زاده، اسفندیار؛ اکرم کمانکش، حسین؛ مقدسی، کریم و وندیان، زهره (۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان مورد مطالعه: هیأت‌های ورزشی شهراراک. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶(۱)، ۵۵-۶۳.

محمدی، یحیی؛ کاظمی، سیمای؛ رئیس‌ن، محمدرضا و رمضانی، فریدون (۱۳۹۵). ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. *راهنمای مدیریت در نظام سلامت*، ۱(۲)، ۱۴۵-۱۵۲.

ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم السادات (۱۳۸۹). آموزش مدیریت تعارض کار خانواده: یک بررسی تجربی در کارمندان زن. *روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)*، ۶(۲۴)، ۳۴۵-۳۵۱.

مومنی، منصور و فعال‌قیومی، علی (۱۳۹۰). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. تهران: نشر مومنی.

نادی، محمدعلی و گل پرور، محسن (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۳(۹)، ۲۰۷-۲۲۸.

بشارت، محمدعلی؛ زمانی فروشانی، نسرين؛ معافی، علیرضا و بهرامی احسان، هادی (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین آسیب پرهیزی و بهزیستی روان‌شناختی در والدین کودکان مبتلا به سرطان. *فصلنامه روان‌شناسی سلامت*، ۵(۱۷)، ۲۲-۷.

باغوش، عطاالله؛ زارعی، اقبال؛ زینلی پور، حسین و دمی زاده، حسن (۱۳۹۵). تأثیر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۷(۳)، ۷۲-۵۹.

حسنی، جعفر (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسش‌نامه نظم‌جویی شناختی هیجان. *نشریه تحقیقات علوم رفتاری*، ۹(۴)، ۲۴۰-۲۲۱.

خاقانی زاده، مرتضی، عبادی، عباس، سیرتی نیر، مسعود، و رحمانی، منظر (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. *مجله طب نظامی*، ۱۰(۳)، ۱۸۴-۱۷۵.

Beers, T.M. (2000). Flexible schedules and shift work: replacing the '9-to-5' workday? *Monthly Labor Review*, 123(6), 33-40.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

Çağliyan, V., Attar, M., & Derra, M. El N. (2017). The relationship between organizational justice perception and organizational commitment: A Study on Doğu Otomotiv Authorized Dealers in Konya. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 22(2), 599-612.

Cisler, J.M., & Olatunji, B.O. (2012). Emotion regulation and anxiety disorders. *Current Psychiatry Reports*, 14(3), 182-187.

Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a

measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Diamond, L.M., & Aspinwall, L.G. (2003). Emotion Regulation Across the Life Span: An Integrative Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect and Dyadic Processes. *Motivation and Emotion*, 27(2), 125-156.

Frazier, C., & Brown, T. H. (2022). Work-related stress, psychosocial resources, and insomnia symptoms among older Black workers. *Journal of Aging and Health*, 34(3), 424-434.

Garnefski, N., & Kraaij, V. (2006). Cognitive emotion regulation questionnaire: Development of a short 18-item version (CERQ-short). *Personality and Individual Differences*, 41(6), 1045-53.

- Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Manual for the use of the cognitive emotion regulation questionnaire. *Leiderorp*, 30(1), 1311-1327.
- Golden, T. (2011). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 8(2), 46-61.
- Gross J.J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26 (1), 1-26.
- Gyurak A., Gross J.J. & Etkin A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation: a dual-process framework. *Cognition and Emotion*, 25(3), 400-412.
- Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C.L. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. Geneva: International Labour Organization.
- Jansen, N.W., Van Amelsvoort, L.G., Kristensen, T.S., Van den Brandt, P.A., & Kant, I.J. (2003). Work schedules and fatigue: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*; 60(4), 47-53.
- Jennings, J. M., Gold, P. A., Nellans, K., & Boraiah, S. (2022). Orthopaedic surgeons have a high prevalence of burnout, depression, and suicide: review of factors which contribute or reduce further harm. *JAAOS-Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons*, 30(5), 528-535.
- Jones, E., Chonko, L., Rongarajan, D., & Robert, J. (2007). The role of role overload on job attitudes, turnover intention, and sales person performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.
- Kervezee, L., Cuesta, M., Cermakian, N., & Boivin, D. B. (2018). Simulated night shift work induces circadian misalignment of the human peripheral blood mononuclear cell transcriptome. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(51), 2291-2292.
- Kim, T. , Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657.
- Knezevic, B., Milosevic, M., Golubic, R., Belosevic, L., Russo, A., & Mustajbegovic, J. (2011). Work-related stress and work ability among Croatian university hospital midwives. *Midwifery*, 27(2), 146-53.
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3719- 3728.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. (2018). Correctional staff: the issue of job stress. *The Practice of Correctional Psychology*, 43, 259-81.
- Lamberta, E.G., Hogan, N.L., Keenaa, L.D. Williamsons, L., & Kim, B. (2016). Exploring the association between different types of social support with role stress, work-family conflict, and turnover intent among private prison staff. *Journal of Applied Security Research*, 12 (2), 223-203.
- Lambertt, E., Hogan, N.L., & Altheimer, I. (2009). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: a preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(2), 37-55.
- Lari, N. (2020). *The impact of work-family conflict on job satisfaction: A Qatari perspective*. In Families and Social Change in the Gulf Region (pp. 131-151). Routledge.
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorf, J.M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A multi-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94, 770-781.
- Maneechaeye, P. (2021). *Structural equation model evaluating the impact of isolation and workfamily conflict on burnout among teleworking professionals*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42 (3), 630-636.
- Martin, R.C., Dahlen, E.R. (2005). Cognitive emotion regulation in the prediction of depression, anxiety, stress, and anger. *personality and individual differences*, 39(7), 1249-60.
- 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. *Social and Behavioral Sciences*, 48, 86-94.
- Mojoyinola, J.K. (2008). Effects of job stress on health, personal and work behaviour of nurses in public hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Studies on Ethno-Medicine*, 2(2), 143-8.
- Netmter, I. (1996). Different strategies for managing work, non-work interface. *Journal of Marriage and Family*, 63, 401-425.
- Njau, S. Townsend, J. Wade, B. Hellemann, G. Bookheimer, S. Narr, K. & Brooks III, J. O. (2020). Neural subtypes of euthymic Bipolar I Disorder characterized by emotionregulation circuitry. *Biological Psychiatry: Cognitive Neuroscience and Neuroimaging*, 25, 125-137.
- Oleske, D.M., Neelakantan, J., Andersson, G.B., Hinrichs, B.G., Lavender, S.A., Morrissey, M.J., Zold-Kilbourn P, Taylor E. (2004). Factors affecting recovery from work-related, low back disorders in autoworkers. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 85(8), 1362-4.
- Osipow, S.H. (1998). *Occupational Stress Inventory—Revised Edition (OSI-R)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Robertson, T., Daffern, M., & Bucks Romola, S. (2012). Emotion regulation and aggression. *Aggression and Violent Behavior, 17*(1), 72-82.
- Silva, J. P. D., & Fischer, F. M. (2020). *Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. Chronobiology International, 37* (9-10), 1513-1515.
- Spurgeon, A. (2003). *Working time: Its impact on safety and health*. 1st ed. Geneva: ILO press.
- Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work-Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues, 38* (1), 3-24.