

«مقاله پژوهشی»

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با استرس شغلی مشاوران مدارس شهر شیراز

صغری استوار^{1*}، محمدرضا صالحی²، وحید رودینی³

1. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه فرهنگیان

2. مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

3. کارشناسی ارشد، مشاوره شغل، دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت: 1401/08/17 تاریخ پذیرش: 1401/09/30

A Study of Relationship between Quality of Work Life and Work-Family Conflict with Job Stress of School Counselors in Shiraz

S. Ostovar^{*1}, M.R. Salehi², V. Roodini³

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Farhangian University

2. Instructor, Department of Educational Sciences, Farhangian University

3. Ms.C., Career Counseling, Islamic Azad University

Received: 2022/11/08 Accepted: 2022/12/21

چکیده

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between quality of work life and work-family conflict with Job stress among Shiraz High School Counselors. Due to the nature and purposes of research is used of the practical and implementation of the correlation method. The study was included all counselors of 4 area education that using of Morgan table to selected 214 people as sample. The samples were 214 people that were selected by simple random sampling method. For data collection was used of questionnaire, work - family conflict of notes Mayer and Mac Marianne (1996), Work-Family Conflict and Job stress. For analyzing data was used from the test, Pearson correlation coefficient and multiple regression method. The results showed that quality of work life (QWL) has significant negative relationship with Job stress and work-family conflict (WFC) has significant negative relationship with Job stress. Also results showed that negative predicted work - family conflict, job stress. And finding indicates that among the QWL Dimension, five dimensions are the most predictive variance of Job stress.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان شهر شیراز بود. این پژوهش از نوع کاربردی و از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مشاوران آموزش و پرورش نواحی چهارگانه شهر شیراز بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد 214 نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شدند که این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تعارض کار - خانواده نت مایر و مک ماریان (1996)، استرس شغلی استایمتز (1977) و کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (1384) استفاده شد. روایی و پایایی ابزارها مطلوب گزارش شده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که تعارض کار - خانواده به‌طور منفی و معناداری استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

Keywords

Work-Family Conflict, Quality of Work Life, Job Stress

واژه‌های کلیدی

تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده-کار، کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی

مقدمه

یکی از عواملی که سلامت معلمان را تهدید می‌کند، استرس¹ است. استرس در اندازه کم می‌تواند اثر مثبت داشته باشد و باعث افزایش انگیزه شود و محرکی برای مقابله با موقعیت‌های مشکل‌زا باشد. اگر استرس زیاد باشد، باعث احساس خشم، ترس و ناکامی می‌شود و سلامت جسمی و روانی معلمان را به خطر می‌اندازد (گیگا²، 2001). علی‌رغم اینکه حرفه و کار، بخش اصلی زندگی انسان و منشأ برآورده شدن حس کمال‌گرایی، خلاقیت و احساس رضایت در فرد است، اما یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد استرس در جوامع امروزی محسوب می‌شود (مسلمر و کاپوبیانکو³، 2001).

عوامل متعددی کارایی افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، استرس شغلی است. استرس شغلی از احساس منفی و نگرش‌های منفی ما نسبت به شغلمان به وجود می‌آید و به تعداد زیادی از عوامل مربوط به کار وابسته است و دامنه آن از جایی که ما قرار داریم تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به دست می‌آوریم، ادامه دارد (مؤمنی، 1391). مقصود از استرس شغلی استرس تجربه شده توسط یک فرد خاص در یک موقعیت شغلی است. کسی که استرس شغلی دارد ناخشنودی شغلی، اضطراب و ناکامی و نگرش منفی نسبت به شغل یا کار خود دارد (رابینس⁴، 1989).

استرس یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهش در سال‌های اخیر بوده است (الیسون، 2007). در همین راستا، طی سی سال گذشته در کشورهای مختلف، عده زیادی از محققان، نگرانی خود را از استرس شدیدی که معلمان گزارش کرده‌اند، ابراز کرده و در این مورد پژوهش‌هایی انجام داده‌اند (چان، 2002؛ هاگز، 2006؛ تالبرت، 2007). استرس در حرفه تدریس پدیده‌ای شایع است و معلمان در پایه‌های مختلف و در دوره‌های زمانی متفاوت همگی میزانی از استرس شغلی را از خفیف تا شدید گزارش

کرده‌اند. طبق پژوهش‌های انجام شده در کشورهای مختلف، تدریس یکی از ده حرفه استرس‌زای جهان محسوب می‌شود و یک سوم معلمان اعتقاد دارند، تدریس حرفه‌ای پر تنش و به شدت استرس‌زاست (الیسون، 2007). این مطالعات سطوح بالایی از ناراضی‌ت شغلی و افسردگی را در بین معلمان گزارش کرده‌اند و می‌توان گفت استرس بخشی از شغل معلمی است (کی ریاکو، 2007). چپانگ و همکاران (2010) نشان دادند که حجم بالای کار و پایین بودن تعادل بین کار و زندگی و کنترل بر کار منجر به بالا رفتن استرس شغلی می‌شود. در این پژوهش تعادل کار زندگی با کنترل بر کار در تعامل بودند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که تعادل بین کار و زندگی به عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای (حمایت در محل کار) استرس ناشی از حجم کار را تعدیل می‌کند.

در دهه 1970 والتون مطرح کرد که کیفیت زندگی کاری واژه‌ای است که اصول محیطی و انسانی را به ذهن متبادر می‌کند (فرناندز، مارتینز، کایزتا، کاستافیلو، براگا و همکاران، 2017). والتون در کاملترین نظریه خود 8 شاخص برای کیفیت زندگی کاری تعریف کرده است: -پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، امکان گسترش و استفاد از ظرفیت‌های انسان، تأمین - فرصت رشد و امنیت مداوم، ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون، نقش متعادل کار، کار معتبر و سودمند اجتماعی. از دهه 1970 در بسیاری از سازمان‌ها به کیفیت زندگی کاری کارکنان توجه ویژه‌ای شده است. کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (سریواستاوا و پاتاک، 2016) و اثربخشی و کارایی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی کارکنان افزایش می‌یابد (گیلن و دال، 2009). در کیفیت زندگی کاری همه اعضای سازمان در تصمیم‌هایی که بخصوص بر شغل آنها و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد، مشارکت دارند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد. مطالعات نشان داده است که کارکنان دارای کیفیت زندگی کاری بالا از هویت سازمانی منسجم‌تر، رضایت و عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند و کمتر تمایل به ترک کار و جابه‌جایی موقعیت کاری خود دارند. همچنین

1. Stress
2. Giga
3. Mesler & Capobianco
4. Rabinse

در دسترس فرد تجاوز می‌کند، اشاره دارد (رانتانن، کینون، فلدت و پوکینن¹، 2008). تعارض کار-خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد، انجام دهند و همه آنها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند (جنز، چونکو، رنگرن و رابرت²، 2007).

در طی سال‌های اخیر، تعداد زیادی از زنان وارد بازار کار و اشتغال شده‌اند و خانواده‌های با زوج‌های هر دو شاغل را شکل داده‌اند. اشتغال هر دو زوج، تغییرات گسترده‌ای را در ساختار خانواده و نقش‌های خانوادگی ایجاد کرده است (لی و سیرگی، 2018؛ گهلوات، فوغات و کندو، 2019). تغییر نقش‌ها، روابط و ساختار خانواده در خانواده‌های دو سر شاغل، سبب بروز مسائل مختلفی در این خانواده‌ها شده است که هم زندگی خانوادگی و هم زندگی کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مسائل و مشکلاتی که در خانواده و محیط کار وجود دارد، از طرف هر دو زوج به محیط کار و خانواده راه پیدا می‌کند (ماس - ماچوکا و برنگال میرابنت، 2016؛ اردمار، و دمیرل، 2014).

اسمیت و همکاران (2018) طی مطالعاتی روی کارکنان آشنشانی آمریکا، به این نتیجه دست یافتند که تعارض کار-خانواده فرسودگی و استرس شغلی کارکنان را در پی دارد. کانگ و یین (2016) و تکین گنداز و همکاران (2016) در مطالعات خود نشان دادند که بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

آموزش و پرورش به عنوان سازمانی بسیار گسترده و مهم نقشی بسیار حساس در ایجاد توانایی و آسان‌سازی فرایند رشد و بالندگی نوجوانان دارد و مشاوران به عنوان یکی از ارکان اصلی تشکیل دهنده این سازمان در راستای دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمان یاد شده مسئولیت خطیری را بر دوش دارند. بنابراین، موضوع آسودگی خاطر، آرامش فکری و سلامت روحی مشاوران و تأثیر آن بر چگونگی رفتارشان در محیط کار و کارآمد واقع شدن آنها در افزایش یا کاهش نتایج بهینه، مقوله‌ای است که بیشتر کارشناسان و روان‌شناسان بدان اشاره نموده و بر این باورند که اگر مشاور از آرامش و رضایت خاطر برخوردار

برنامه‌های ارتقاء کیفیت زندگی کاری، موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهاد شده است (سریوستاوا و پاتاک، 201؛ آزادی، تقدسی، جمشیدی و جمینی، 2013؛ تیمره، رحیمی، عباسی، رضایی، حیدرپور، 2012).

یکی دیگر از عواملی که دارای تأثیر دو جانبه هم بر عملکرد شغلی و هم بر عملکرد خانوادگی فرد است، تعارض کار-خانواده است. امروزه در جهان، بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌هایی را برای ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان خود ارائه می‌کنند؛ چراکه با اشتغال زن و شوهر و پیدایی پیچیدگی‌های روزافزون زندگی، رسیدگی به امور خانواده بیش از پیش مشکل به نظر می‌رسد. جهانی شدن، افزایش خواسته‌ها و بهره‌وری در سازمان‌ها موجب افزایش مسئولیت‌های کارکنان می‌شود و این به معنای ایجاد تعارض‌هایی در مسئولیت‌های خانواده است. این مسئله نیز سبب به وجود آمدن فشارهای روانی در زندگی خانوادگی افراد می‌شود و سلامت آنها را به خطر می‌اندازد (احدی، فاتحی، عبدالمحمدی، 2014). هرچند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند (آرضی، جوانمرد، نوری، 2014) اما بسیاری از متخصصان رفتار سازمانی معتقدند که تأثیر کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که به صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند. به طوری که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگترین چالش‌های قرن حاضر تبدیل شده است. فعالیت هم‌زمان افراد در دو حیطه کار و خانواده و ایفای نقش‌های متعدد مانند نقش همسری، نقش شغلی، نقش والدی، به بروز نوعی از تعارض درون فردی منجر می‌شود که تعارض کار-خانواده نامیده می‌شود (احمدیان مگین، عابدی، آخند، رحیمی، 2015).

تعارض کار-خانواده به تجربه‌ای که در آن تقاضاهای حوزه کار و خانواده با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند و از منابع

1. Rantanen, Kinunen.; Feldt, T; and Pulkinen
2. Jones., Chonko, Rangarajan and Roberts

طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. بدین ترتیب که ابتدا فهرست مشاوران شاغل از طریق مراجعه به این نواحی تهیه گردید و سپس از طریق قرعه‌کشی این تعداد استخراج و با ارسال پرسش‌نامه‌ها به مدارس اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه استرس شغلی

ابزار جمع‌آوری اطلاعات جهت اندازه‌گیری میزان استرس شغلی، پرسش‌نامه استرس شغلی استاینمتر¹ بوده است. این پرسش‌نامه که توسط استاینمتر (1977) تهیه گردیده است، شامل 36 عبارت در مورد موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است که به بررسی استرس فرد در رابطه با ماهیت کار، همکاران و سرپرستان می‌پردازد. ماهیت کار شامل 18 سوال (6، 9، 10، 11، 13، 17، 19، 20، 23، 24، 27، 28، 32، 33، 34، 35، 36) همکاران شامل 10 سوال (12، 14، 15، 16، 21، 22، 25، 26، 29، 31) و سرپرستان شامل 8 سوال (2، 3، 4، 5، 7، 8، 18، 30) است. جهت نمره‌گذاری، از یک مقیاس سه درجه‌ای کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح و ناصحیح که به ترتیب دارای ارزش‌های 0، 1 و 2 هستند، استفاده شده است. روایی این پرسش‌نامه 0/77 گزارش شده که این نتیجه در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است. پایایی آن نیز، با استفاده از روش تنصیف بازآزمایی به ترتیب 0/69 و 0/72 گزارش گردیده است. همچنین ضریب پایایی پرسش‌نامه که در این تحقیق محاسبه گردید با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ماهیت کار 0/86، همکاران 0/84، سرپرستان 0/87، نمره کل استرس شغلی 0/85 به دست آمد.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری²

این پرسش‌نامه حاوی 53 پرسش است که دارای هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده (1384) تهیه شده است که عبارتند از روابط انسانی در محیط کاری، سوالات 1-11، امنیت شغلی سوالات 12-16، پیشرفت شغلی سوالات 17-22، مشارکت، سوالات 23-26، رعایت حقوق و منزلت انسانی، سوالات 27-30، توازن بین کار و

نباشد، نمی‌تواند برای دیگران عامل اثر باشد. اگر مشاور به سبب کار مشاوره از لحاظ هیجانی فرسوده شود، احساس ناامیدی و درماندگی خواهد کرد و به تدریج از نظر جسمی و روانی تحلیل می‌رود و روبه‌رو شدن او با مراجع بسیار دشوار است.

اگر چه تحقیقات زیادی در مورد رابطه کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده و استرس شغلی در مشاغل مختلف انجام گرفته است ولی در تعمیم‌پذیری این پژوهش‌ها باید جانب احتیاط را رعایت و بر شرایط اقلیمی و فرهنگی نیز توجه کرد. بنابراین هدف این پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، تعارض-کار- خانواده با استرس شغلی مشاوران مقطع متوسطه شهر شیراز است.

فرضیه‌های پژوهش

1. بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان رابطه معنادار وجود دارد.
2. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان است.
3. بین تعارض کار- خانواده و مؤلفه‌های آن با استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان رابطه معناداری وجود دارد.
4. تعارض کار- خانواده پیش‌بینی کننده استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان است.

روش پژوهش

روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مشاوران دوره دبیرستان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز تشکیل می‌دهد که تعداد آنها 480 نفر بودند.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

نمونه آماری پژوهش حاضر مشاوران متأهل نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز به تعداد 480 نفر بود که بر اساس ملاک‌های ورود به پژوهش (سن کمتر از چهل و پنج سال، داشتن حداقل 5 سال سابقه تأهل، داشتن رضایت کامل برای شرکت در پژوهش و امضای فرم رضایت‌نامه و نداشتن پرونده طلاق) و با استفاده از جدول مورگان تعداد 214 نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شده است که این تعداد از

1. Stinemets
2. Work Life Quality

روش اجرا

ابتدا مکاتبات لازم جهت به دست آوردن اسامی مدارس و اخذ مجوزهای لازم با نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز انجام شد. سپس با هماهنگی این اداره، فهرست دبیرستان‌های شهرستان اخذ گردید. پژوهشگر با کمک و هماهنگی مشاوران مربوط به هر مدرسه، در طول مدت 1 هفته، به این مدارس مراجعه کرده، اعضای نمونه را ملاقات کرده و در خصوص اهداف پژوهش و نحوه تکمیل پرسش‌نامه‌ها با آنها صحبت کرد و از آنها دعوت به همکاری در پژوهش گردید. همچنین به آنها یادآوری شد که اطلاعاتشان محرمانه خواهد ماند و به آنها تأکید شد که به دلیل حفظ مسائل اخلاقی، از نوشتن اسم خودداری کنند. سپس پرسش‌نامه‌ها در بین آنها توزیع گردید و بعد از تکمیل شدن، جمع‌آوری گردید.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده گردید و به کمک نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی

از آنجایی که رعایت اصول اخلاقی در هر تحقیقی لازم و ضروری است. در این پژوهش نیز سعی گردید که این اصل تا حد امکان رعایت گردد. در ابتدا در مورد نوع آزمون‌ها و اینکه آنها چه چیزی را می‌سنجند و همین‌طور نحوه پاسخگویی به سوالات برای افراد توضیح لازم داده شد و نیز به آنها گفته شد که در این آزمون نوشتن نام و نام خانوادگی لازم نیست.

یافته‌های پژوهش

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش، از 214 مشاور شرکت‌کننده در پژوهش، تعداد 107 زن و 107 مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی، تعداد 176 دارای مدرک کارشناسی و تعداد 34 نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد 4 نفر دارای مدرک دکتری بودند. از نظر سن، حداقل سن 29 و حداکثر 45 سال بود.

زندگی، سوالات 31-37، تعهدکاری، سوالات 38-46، مسائل مالی و رفاهی، سوالات 47-50. برای نمره‌گذاری از طیف لیکرت 1 تا 5 (1. کاملاً مخالفم، 2. مخالفم، 3. تا حدی موافقم، 4. موافقم، 5. کاملاً موافقم). نمره‌گذاری در سوالات (10، 12، 13، 16، 31، 34، 36، 37، 42) به صورت معکوس است (5. کاملاً مخالفم، 4. مخالفم، 3. تا حدی مخالفم، 2. موافقم، 1. کاملاً موافقم). روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط قاسم زاده (1384) مطلوب گزارش شده است. در این پژوهش ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/92 برآورد گردید.

پرسش‌نامه تعارض کار - خانواده

این پرسش‌نامه توسط نت مایر و مک ماریان (1996) ساخته شده و دارای 10 سؤال است که پنج سؤال اول آن تعارض کار - خانواده و پنج سؤال دوم آن تعارض خانواده - کار را بررسی می‌کند. افراد بایستی روی یک طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از (1) بسیار مخالفم تا (5) بسیار موافقم وضعیت خود را در آن پرسش‌نامه مشخص کنند و تمام ماده‌ها به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. فیلدر (2002) ضریب پایایی 0/94 را برای این پرسش‌نامه گزارش کرده است. در ایران این پرسش‌نامه برای اولین بار به وسیله فاتحی زاده (1384) ترجمه گردیده و پایایی بازمایی آن برای قسمت اول 0/82 و برای قسمت دوم 0/92 گزارش شده است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ آن برای تداخل کار - خانواده 0/86 و برای تداخل خانواده - کار 0/82 به دست آمد. روایی پرسش‌نامه توسط سازندگان آن به روش همبستگی همگرا و واگرا با 16 سازه روان‌شناختی مانند رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شده است. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسش‌نامه رابطه منفی معنادار و ابهام نقش با پرسش‌نامه رابطه مثبت معنادار دارد. پایایی این ابزار توسط 20 نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان تکمیل شد و دو هفته بعد آزمون مجدد صورت گرفت و ضریب همبستگی خرده مقیاس‌های آن بین 66 تا 0/89 محاسبه شد. انسجام درونی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ 0/84 به دست آمد. ضریب پایایی پرسش‌نامه در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/87 برآورد گردید.

جدول 3. حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در استرس شغلی و ابعاد آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ماهیت کار	214	11/87	4/40
همکاران	214	8/99	2/93
سرپرستان	214	4/24	2/35
استرس شغلی	214	25/10	7/91

در جدول 3 اطلاعات مربوط به نمرات آزمودنی‌ها در استرس شغلی و ابعاد آن نشان داده شده است. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، نمرات آزمودنی‌ها به ترتیب در بعد ماهیت کار دارای میانگین 11/87 در بعد همکاران دارای میانگین 8/99 و در بعد سرپرستان و میانگین برابر با 4/24 است.

جدول 4 ماتریس همبستگی ابعاد کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی را نشان می‌دهد. همان طور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، به ترتیب روابط انسانی در محیط کار ($r = 0/001$ ، $P < 0/60$)، امنیت شغلی ($r = -0/54$ ، $P < 0/001$)، رعایت حقوق و منزلت انسانی ($r = -0/28$ ، $P < 0/01$)، توازن بین کار و زندگی ($r = -0/71$ ، $P < 0/001$)، تعهد کاری ($r = -0/71$ ، $P < 0/001$) و کیفیت زندگی کاری ($r = -0/71$ ، $P < 0/001$) با استرس شغلی همبستگی منفی و معناداری دارند. بدین معنی که با افزایش کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن استرس شغلی کاهش پیدا می‌کند.

تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری بر استرس شغلی

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در پیش‌بینی استرس شغلی از روش رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج این تحلیل در جدول 5 ارائه شده است.

جدول 1. میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
روابط انسانی در محیط کاری	214	37/07	5/10
امنیت شغلی	214	15/07	3/39
پیشرفت شغلی	214	17/88	4/47
مشارکت	214	11/64	3/97
رعایت حقوق انسانی	214	11/78	2/94
توازن بین کار و زندگی	214	21/43	3/40
تعهد کاری	214	34/70	4/55
مسائل مالی و رفاهی	214	51/24	7/08
کیفیت زندگی کاری	214	182/92	10/73

در جدول 1 اطلاعات مربوط به نمرات آزمودنی‌ها در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن نشان داده شده است. همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، نمرات آزمودنی‌ها به ترتیب در بعد مسایل مالی و رفاهی دارای بالاترین میانگین و در بعد مشارکت دارای کمترین میانگین است.

در جدول 2 اطلاعات مربوط به نمرات تعارض کار- خانواده در کل نمونه نشان داده شده است.

جدول 2. میانگین و انحراف استاندارد نمرات در تعارض کار- خانواده

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعارض کار- خانواده	214	13/80	5/31
تعارض خانواده- کار	214	11/47	4/35
نمره کل تعارض	214	108/92	10/73

همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، نمرات آزمودنی‌ها به ترتیب در بعد تعارض کار- خانواده دارای میانگین 13/80 و در بعد تعارض خانواده- کار دارای میانگین 11/47 است.

جدول 4. ماتریس همبستگی کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
روابط انسانی در محیط کار	1										
امنیت شغلی	0/31**	1									
پیشرفت شغلی	0/01	0/71**	1								
مشارکت	0/13	0/70**	0/84**	1							
رعایت حقوق و منزلت	0/35**	0/52**	0/66**	0/78**	1						
توازن بین کار و زندگی	0/27**	0/34**	0/55**	0/60**	0/53**	1					
تعهد کاری	0/33**	0/13	0/39**	0/45**	0/32**	0/61**	1				
مسایل مالی و رفاهی	0/42**	0/008	0/47**	0/53**	0/37**	0/45**	0/88**	1			
کیفیت زندگی کاری	0/60**	0/34**	0/56**	0/66**	0/64**	0/70**	0/81**	0/79**	1		
ماهیت کار	-0/32*	0/16*	-0/03	-0/06	-0/07	0/81**	-0/33**	0/21**	-0/17*	1	
همکاران	-0/26**	-0/06	-0/18**	-0/16*	-0/08	0/21*	-0/27**	-0/27**	0/10	0/52**	1
سرپرستان	-0/66**	-0/33**	-0/14*	-0/02	-0/27**	0/27**	-0/32**	-0/23**	-0/36**	0/32**	0/53**
استرس شغلی	-0/42**	-0/21**	-0/12	-0/10	-0/02	-0/20*	-0/17*	-0/06	-0/17*	0/76**	0/90**

مطابق جدول 5، نمره کل کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای معادل 1/24 در درجه اول اهمیت از نظر پیش‌بینی استرس شغلی قرار دارد و بعد از آن، توازن بین کار و زندگی با ضریب بتای معادل 0/83، مسائل مالی و رفاهی با ضریب بتای معادل 0/79 و امنیت شغلی با ضریب بتای معادل 0/63 به ترتیب در درجه دوم، سوم و چهارم اهمیت از نظر پیش‌بینی استرس شغلی قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر، مطابق جدول فوق، می‌توان 45 درصد واریانس متغیر استرس شغلی را از طریق کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن تبیین کرد.

ماتریس همبستگی تعارض کار-خانواده و استرس شغلی

جدول 6 ماتریس همبستگی تعارض کار-خانواده و استرس شغلی را نشان می‌دهد.

جدول 6. ماتریس همبستگی تعارض کار-خانواده و استرس شغلی

متغیرها	1	2	3	4	5
تعارض کار-خانواده	1				
تعارض خانواده-کار	0/87**	1			
ماهیت کار	0/38**	0/22**	1		
همکاران	0/06	0/02	0/52**	1	
سرپرستان	0/40**	0/44**	0/52**	0/32**	1
استرس شغلی	0/36**	0/26**	0/91**	0/76**	0/71**

همان‌طور که در جدول 6 مشاهده می‌گردد، تعارض بین کار-خانواده به ترتیب با ماهیت کار ($r = 0/38, P < /001$)، سرپرستان ($r = 0/40, P < /01$) و استرس شغلی ($P < /01$).

جدول 5. رگرسیون استرس شغلی بر متغیرهای مستقل کی فیت زندگی کاری و ابعاد آن

متغیر مستقل	B	S.E	β	t	P
امنیت شغلی	1/47	0/35	0/63	4/16	0/001
پیشرفت شغلی	0/50	0/20	0/28	2/50	0/01
مشارکت	0/28	0/34	0/14	0/82	0/409
رعایت حقوق انسانی	0/27	0/27	0/10	1/03	0/304
توازن بین کار و زندگی	1/92	0/24	0/83	7/94	0/001
تعهد کاری	0/55	0/30	0/31	1/83	0/067
مسائل مالی و رفاهی	0/89	0/26	0/79	3/42	0/001
کیفیت زندگی کاری	0/91	0/11	1/24	8/16	0/0001
R	0/67				
R ²	0/47				
R ² تعدیل شده	0/45				
خطای معیار	5/87				
F	74/22				

تحلیل رگرسیون تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر استرس شغلی

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در پیش‌بینی استرس شغلی از روش رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج این تحلیل در جدول 7 ارائه شده است.

جدول 7. رگرسیون استرس شغلی بر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار

متغیر مستقل	B	S.E	β	t	P
تعارض کار-خانواده	0/80	0/19	0/54	4/17	0/001
تعارض خانواده-کار	0/37	0/23	0/21	1/59	0/112
R	0/14				
R ²	0/13				
R ² تعدیل شده	7/37				
خطای معیار	17/22				
F					

مطابق جدول 7، تعارض کار-خانواده با ضریب بتای معادل 0/54، و تعارض خانواده-کار با ضریب بتای معادل 0/21، 14 درصد واریانس متغیر استرس شغلی را تبیین کرده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی در مشاوران آموزش و پرورش نواحی چهارگانه شیراز بود. نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری و چهار مؤلفه آن یعنی (حقوق فردی در محیط کار، امنیت شغلی، توازن بین کار و زندگی و تعهد کاری) با استرس شغلی رابطه منفی دارند؛ یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی افراد پایین می‌آید. این نتایج با یافته‌های خاقانی و همکاران (1387) که نشان داد بین کیفیت زندگی کاری پرستاران و

استرس شغلی آنها رابطه منفی وجود دارد، هم‌خوانی دارد. همچنین الیزور (1990) در مطالعه‌ای با عنوان «کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با کیفیت زندگی» که بررسی سیستماتیک این دو مفهوم است، نشان داد که عوامل روانی مانند استرس ادراک شده افراد و یا حمایت‌های اجتماعی و سازمانی بر عملکرد سازگارانه و منسجم آنان مؤثر است و نهایتاً کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش بر اساس دیدگاه والتون قابل تبیین است. والتون (1973) برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری در هشت طبقه بندی اصلی (دستمزد کافی و منصفانه، شرایط کاری امن و سالم، فرصت کار برای کاربرد و توسعه بلا واسطه استعدادهای انسانی، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، انسجام اجتماعی در سازمان کار، حقوق فردی در سازمان کار، کار و کل فضای زندگی، ارتباط اجتماعی زندگی شغلی) را به مثابه چارچوبی برای تحلیل کیفیت زندگی کاری مشخص کرده و معتقد است که فواید مورد انتظار از این برنامه‌ها، ارتقای روحیه، بهره‌وری و اثربخشی است (پرداختچی، احمدی، آرزومندی، 1388).

براساس نتایج این پژوهش از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی دارای بیشترین ضریب همبستگی با استرس شغلی کارکنان است. در واقع سازمان‌ها برای کاهش استرس شغلی کارکنان خود می‌توانند شرایط کیفیت زندگی کاری کارکنان را مهیا کنند. این امر می‌تواند از طریق پرداخت‌های مناسب و منصفانه با میزان کار کارکنان، ساعات کاری منعطف، استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌های واقعی کارکنان، سهیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت مهیا شود.

نتایج به‌دست آمده از فرضیه دوم بر اساس تحلیل رگرسیون نشان داد از بین هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری، مشارکت در تصمیم‌گیری، قانون‌گرایی و تعهدکاری معنادار نگردید. یعنی برای کاهش استرس شغلی مشاوران باید به پنج مؤلفه کیفیت زندگی کاری یعنی (امنیت شغلی، پیشرفت شغلی و فرصت رشد مداوم، روابط انسانی در محیط کار، مسایل مالی و رفاهی و توازن بین کار و زندگی) توجه ویژه‌ای کرد.

با توجه به مقدار ضریب همبستگی به دست آمده، بین محیط کاری ایمن (امنیت شغلی) و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه مشاوران از

محیط کاری ایمن‌تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می‌یابد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین پیشرفت شغلی و فرصت رشد مداوم و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هرچه مشاوران از فرصت رشد مداوم‌تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می‌یابد. با توجه به نتایج به دست آمده اگر مشاوران از امنیت شغلی برخوردار باشند به عبارتی به طور رسمی به استخدام سازمان در آمده باشند و همچنین امکان به‌کارگیری مهارت‌های آموخته شده در دانشگاه را عملاً کسب کرده باشند و نهایتاً محیط کاری امکان رشد ظرفیت و توانایی بالقوه را برای آنان فراهم کرده باشد، به طور قطع، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی مشاوران کاهش می‌یابد.

بر اساس نتایج به دست آمده بین پیشرفت شغلی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هرچه مشاوران از محیط کاری برخوردار باشند که در آن فرصت توسعه قابلیت‌های فردی بیشتر باشد، میزان استرس شغلی آنان کاهش می‌یابد. این مؤلفه بیانگر این است که شغل باید طوری طراحی شود که امکان به‌کارگیری دامنه وسیعی از مهارت‌ها را برای کارکنان فراهم آورد و زمینه خودگردانی و خودکنترلی و همچنین انجام طراحی و برنامه‌ریزی را فراهم سازد و بتواند امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات شغلی خویش را افزایش دهد. در صورتی که هنگام طراحی شغل چنین فاکتورهای مهمی لحاظ گردند با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، استرس شغلی کاهش می‌یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین توازن کار و زندگی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هرچه مشاوران از فضای کلی متعادل‌تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می‌یابد. منظور از فضای کلی زندگی این است که شغل باید طوری طراحی شود که مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی و شخصی کارکنان نشود و اوقات فراغت مورد نیاز را برای کارکنان به‌وجود آورد و اساساً امکان ادامه تحصیل را برای کارکنان به‌وجود بیاورد. در صورتی که مسئولین و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش تلاش کنند که چنین محیطی را برای مشاوران مدارس به‌وجود بیاورند، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی مشاوران کاهش می‌یابد.

این دو حیطة، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌کند. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که به صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهد؛ به گونه‌ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگترین چالش‌های قرن حاضر تبدیل شده است (به نقل از شعبانی بهار، فراهانی، باقریان فاضل، 1391).

گرین هاوس و بیوتل (1985) تعارض کار- خانواده را شکلی از تعارض بین نقشی تعریف می‌کنند که در آن، فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود. این پدیده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواسته‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی‌اش ناهم‌خوانی احساس می‌کند که این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد. بنابراین تعارض میان کار و خانواده، وقتی به وجود می‌آید که کارکنان دریابند که نقش‌های آنان در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند (بارلی، 1995). اما به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی، اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید (جوشی، سانیل و همکاران، 2000). بسیاری از مردم بر این باورند که این امر نه تنها باعث شده در محیط کار، احساس شادابی کافی نداشته باشند و از کار خود لذت نبرند؛ بلکه روابط بین فردی و زناشویی آنها نیز تحت تأثیر قرار گرفته است. ساعات کار زیاد، روابط تنش‌آلود بین افراد در محیط کار، عدم توانایی مدیران در ایجاد یک محیط کاری آرام و دوستانه، عدم امنیت شغلی و نیز رقابت‌های ناسالم برای به دست آوردن بیشترین مزایا و امکانات دست به دست هم داده و باعث شده که افراد فشار روانی زیادی را در محیط کار احساس و آن را به خانه نیز منتقل کنند. دستیابی به تعادل بین کار و زندگی، تخصیص سطح متوازی از زمان، فعالیت، مسئولیت و تعهد در نقش‌های دو حوزه کار و زندگی را می‌طلبد. اگر به هر کدام از نقش‌های کاری یا خانوادگی زمان بیشتر یا کمتری اختصاص داده شود،

براساس الگوی درخواست شغلی - کنترل شغلی، کارکنانی که در معرض فشارهای زیادی قرار دارند در مقایسه با آنهایی که با فشار کمتری مواجه‌اند، سلامتی کمتری دارند. فشارهای شغلی زیاد هنگامی به وجود می‌آیند که تقاضاهای شغلی و بار کاری زیاد باشد و کنترل شغلی کم باشد. چنین فرضیه‌ای پیشنهاد می‌کند که استرس شغلی نتیجه چنین شرایطی است. همچنین افزایش کنترل اثرات منفی بالقوه فشارهای شغلی را کاهش می‌دهد؛ زیرا برای کارکنان فرصتی فراهم می‌سازد تا با تقاضاهای شغلی‌شان مطابق با نیازها، توانایی‌ها و شرایطشان سازگار گردند. پارکر (2000) معتقد است که کاهش کنترل می‌تواند باعث بیماری در انجام کارها شود همچنین فرد نمی‌تواند راه حلی برای مشکلات پیدا کند اما کنترل بالا می‌تواند تصمیم‌گیری فرد و گرفتن مسئولیت را برای فرد آسان‌تر کند. افراد نسبت به مسائل و مشکلاتی دچار استرس خواهند شد که اطلاعات و تجربه کمی در کنترل آن داشته باشند. هرچه افراد در محیط کاری از کنترل کمتری در تصمیم‌گیری و حل مسئله و کنترل زمان برخوردار باشند، استرس و بیماری بیشتری را تجربه می‌کنند و برعکس هرچه افراد در محیط کاری از کنترل بیشتری در تصمیم‌گیری و حل مسئله و کنترل زمان برخوردار باشند، استرس و بیماری کمتری را تجربه می‌کنند (به نقل از شهبازی و همکاران، 1391).

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با استرس شغلی رابطه مثبت دارد. یعنی هرچه تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار کارکنان بالاتر باشد، استرس شغلی آنها بالاتر خواهد بود. این یافته با پژوهش‌های فرون، راسل و کوپر (1992)، فرون و همکاران (1997؛ به نقل از توتل، 2006) اندرسون و همکاران (2002؛ به نقل از دبیاج، 1388) جاج و کالکوئیت، (2004) و اهنس و همکاران، (2009) همسو است. در تحقیقی که توسط چانگ و لی (2011) برای بررسی ارتباط بین استرس کاری و تعارض کار - زندگی به عمل آمد، ارتباط مثبت معناداری بین استرس کاری و تعارض کار - زندگی یافت شد. جهت‌گیری تعارض کار- خانواده، دو جنبه را مد نظر دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد و در مقابل جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطة کاری تداخل می‌یابد.

کار و خانواده، دو جنبه مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهند. سلامت همه جانبه هر فردی تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطة است. وجود ناهم‌خوانی و تعارض بین

نیازهای شغلی، توانایی‌ها، منابع و یا نیازهای کارکنان تطابق نداشته باشد، روی می‌دهد (کارلسون و همکاران، 2000). از محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم توانایی کنترل کامل متغیرهای ناخواسته از قبیل متغیرهای شخصیتی، وضعیت روانی-عاطفی و وضعیت جسمی بود. در این پژوهش همانند اکثر پژوهش‌های دیگر از ابزارهای خودگزارشی برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر استفاده شد و به همین دلیل ممکن است داده‌های دقیقی در مورد متغیرهای اندازه‌گیری شده به دست نیامده باشد.

با توجه به حساس بودن نقش زیربنایی مشاوران در آموزش و پرورش، لزوم پژوهش‌های بیشتر در این حوزه احساس می‌شود؛ لذا با توجه به متغیرهای تأثیرگذار پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی مطرح می‌شود. 1. با توجه به اینکه هرچه پیشایندهای بیشتری برای استرس شغلی شناسایی شود، بهتر می‌توان این پدیده روان‌شناختی مهم را کنترل کرد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی نقش متغیرهای دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد. 2. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش در مشاغل مختلف انجام گیرد. 3. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در جامعه آماری بزرگ‌تر و مناطق جغرافیایی دیگر مورد مطالعه قرار گیرد.

شهرداری شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

ریجو، ر (1991). زمینه روان‌شناسی صنعتی سازمانی. ترجمه داوود حسین زاده و دیگران (1383)، تهران: مازیار.

شهبازی، ب و واعظی، م و ثنایی پور، ه (1388). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی، 3، 69-84.

شعبانی ب، غلامرضا، فراهانی، ا، باقریان فاضل، ف (1391). تعیین رابطه بین تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال هشتم/شماره پانزدهم، بهار و تابستان، 1391.

مومنی، خ. م (1391)، رابطه معنویت، تاب‌آوری و راهبردهای مقابله‌ای با کیفیت زندگی دانشجویان دوره 6، مجله علوم رفتاری، شماره 2، صفحه 103-97.

به تعارض در نقش‌های کاری و زندگی منجر می‌شود (گرینهوس و همکاران، 2003).

نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که تعارض-کار خانواده پیش‌بینی کننده استرس شغلی مشاوران دوره دبیرستان است.

در تبیین تعارض کار-خانواده نظریه حفظ منابع هوب فول به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است (گراندی و کرپانزانو، 1999). این نظریه فرض می‌کند که تلاش‌های افراد در کار به منظور دستیابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آنها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی مورد تهدید قرار گیرند، فرد دچار استرس می‌شود. در واقع استرس در فرآیند تعارض کار-خانواده نتیجه از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (آدامز و لیندا، 1996). همچنین برخی رابطه تعارض کار-خانواده با استرس شغلی را با نظریه هویت (برک، 1980) توضیح داده‌اند (برای مثال، راسل و بارنز، 1996). طبق نظریه هویت، شغل و خانواده دو عامل بسیار مهم و تعیین کننده در هویت‌یابی توسط فرد هستند که تعارض بالا در این دو می‌تواند باعث ایجاد استرس از طریق مورد تهدید قرار دادن تصویر خود در فرد گردد (به نقل از شعبانی بهار، فراهانی، باقریان فاضل، 1391).

طبق تعاریف، استرس کاری پاسخ‌های جسمانی و هیجانی زیان‌آور افراد است که در شرایطی یا مواقعی که

منابع

اسپکتور، پ (1397). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. تهران: انتشارات ارسباران.

پرداختچی م. ح (1384). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت فولاد مبارکه. واحد پژوهش‌های شرکت فولاد مبارکه اصفهان.

خاقانی زاده، م، عبادی، ع، سیرتی نیر، م، رحمانی، م (1387). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. طب نظامی، شماره 10 (3).

کی ریاکو، ک (2000). مهار استرس در معلمان. ترجمه منصوره وحدتی‌احمدزاده (1384). تهران: انتشارات رشد.

دیباچ، ف (1388). آسیب‌شناسی شغلی. چاپ اول: نشر سلسبیل.

قاسم زاده، ع (1384). اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کارکنان

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Ahsan, N., Zaini A. & Yong Gun Fie, D. (2009). A study of Job stress on job satisfaction among university Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 121-131.
- Ahadi B, Fathi A, Abdolmohammadi K. Investigating the Psychological Factors Affecting the Job Performance of East Azarbaijan Police Commanders (In Persian). *Journal of Quarterly East Azarbaijan Journal of Law*. 2014; 4(4):63-78.
- AhmadianMagin N, Abedi P, Akhund MR, Rahimi A, Hekmat Kh, Ahmadian Magin Z. The Work-Family Conflict Association with Quality of Life among Midwives in Hospitals and Health Care Centers in Ahvaz City (In Persian). *Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2015; 23(7): 172-180.
- Allison M. G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*. 23, 624-640.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002) Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Azadi Y, Taghdisi A, Jamshidi A, Jamini D. Assessment of Quality of life in rural areas of Ilam province: A case study of Karezan DehestanDistrict. *J Res Rural Plan* 2013; 2(3): 49-71.
- Burley, k. a. (1995). "family variables mediators of the relationship between work family conflict and marital adjustment. Among dual career man and women", *journal of social psychology* 497 135,483.
- Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 2000; 56(2): 249-276.
- Carlson, D.W. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Chan. D. W. (2002). Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*. 22 (5), 557 – 569.
- Chiang, F.F.T.; Birtch, T.A. & Kwong Kwan, H. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress inthe hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29 , 25-32.
- Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188. (Persian)
- Elizur D, Shye S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*. 1990; 39(3):275-291.
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., & Caixeta, R. P., Costa Filo, C.G., Braga, G.A., Antonialli, L.M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(03).
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social Support, mastery, active coping and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and personality*, 6, 227-250.
- Frone, M.R.; Russell, M & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-familyconflict: A model of the work- family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gahlawat, N., Phoghat, R. S., & Kundu, S. C. (2019). Evidence for life satisfaction among dual-career couples: The interplay of job, career, and family Satisfaction in relation to workplace support. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2893-2921.
- Gaither, C. A., Kahaleh, A. A., & Doucette, W. R. (2008). A modified model of pharmacists' job stress: The role of organizational, extra-role, and individual factors on work-related outcomes. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
- Giga, S. I. (2001). The implied employment relationship: investigating the effect of psychological contract violation on employ wellbeing. [Http://www.yahoo.com](http://www.yahoo.com).
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.

- Guillén AM, Dahl S-Å. Quality of work in the European Union: Concept, data and debates from a transnational perspective: Peter Lang; 2009.
- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003 Dec; 63(3): 510-531.
- Greenhaus, Jh; Beutell, Nj. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10:76-88.
- Joshi, sunil, et al. (2000). Work life balance: a case of social responsibility or competitive advantage? [www. worklifebalance. com](http://www.worklifebalance.com).
- Jones, E; Chonko, L; Rongarajan, D; and Robert, J. (2007). The role of role overload on job attitudes, turnover intention, and sales person performance. *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 60(7)
- Judge, T. A. & Colquitt J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Khuong MN, Yen VH. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance--A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 2016; 7(2):31.
- Lee. D., & Sirgy, M. (2018). What Do People Do to Achieve Work-Life Balance? A formative conceptualization to help develop a metric for large-scale quality-of-life surveys. *Social Indicators Research*, 138(3), 771-791.
- Mas – Machuca. M., & Berbegal Mirabent, J. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-603.
- Mesler R. Capobianco, M. (2001). Psychosocial factors associated with job stress. *Stress News*, 2001; 13(4):1-4.
- Oreyzi H, Javanmard S, Nouri A. (2014). Relationship of Work-Family Conflict with Organizational Justice, Organizational Commitment and Vitality, by Considering the Role of Expatriate and Normal Work Schedules. *JSR*. 2014; 15(56), 105-115.
- Parker, J.D.A. (2000). *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Josey Bass.
- Rantanen, J; Kinunen. U; Feldt, T; and Pulkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychology well-being: stability and cross-lagged relation within one and six year follow-ups. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 37-51.
- Smith TD, Hughes K, DeJoy DM, Dyal MA. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*. 2018; 103: 287-292.
- Specter, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application¹ Assessment, cause, and consequence*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Srivastava S, Pathak D. (2016). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organisational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. *International Journal of Management Development*. 2016; 1(3): 196. doi: 10.1504/ijmd. 2016.076551
- Tekingündüz S, Kurtuldu A, Eğilmez Ç. (2016). The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performance üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*. 2016; 13(1): 683-694
- Timareh M, Rahimi M, Abbasi P, Rezaei M, Hyaidarpoor S. (2012). [Quality of life in diabetic patients referred to the diabetes research Center in Kermanshah]. *J Kermanshah Univ Med Sci*. 2012;16(1):63-9.
- Tolbert, M. D. (2007). *NO teacher left behind: A predictive model of teacher stress and coping*. Unpublished Ph. D. Dissertation, University of South Carolina.
- Tuttle, M. D. (2006). *A closer look at the work hours and work/family relationship: The Moderating and Enhancing Effects of Fit*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Art

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)