

Mohsen Rezaiee Ahvanuiee<sup>1</sup>,  
Moslem Abbasi<sup>2</sup>, Shahriar  
Dargahi<sup>3</sup>

1. MA in Counseling, Expert of  
Counseling Center, Damghan  
University, Damghan, Iran

2. Assistant Professor of  
Psychology, University of  
Salman, Persian Kazeroun,  
Kazeroun, Iran

3. PhD Student in Counseling,  
Faculty of Education Science  
and Psychology, University of  
Mohaghegh Ardabili, Ardabil,  
Iran

## The Role of Work-Family Conflict and Job Stress in the Prediction of Job Engagement of Nurses

Received: 15 Nov. 2016 ; Accepted: 11 Dec. 2017

### Abstract

**Background and Aims:** Due to the great importance that the nurses health and job engagement have in the health of their, colleagues and patients, this study Aim was investigated the role of work-family conflict and job stress in the prediction of job engagement of GACHSARAN city nurses.

**Methods:** The design of this study is descriptive and correlation crosses sectional design. The study population were included all male and female nurses working in hospitals and clinics in the GACHSARAN city. To select a sample of cluster sampling method was used that a total 100 nurses were selected. To collect information from the Carlson, Kakmar and Williams work - family conflict, questionnaire (2000), work engagement questionnaire and French et al nursing stress scale revised (2000) was used.

**Results:** The results showed that there is a significant negative correlation between job stress with Job engagement, enthusiasm and charisma at work ( $p < 0.01$ ) and dedicated to the task ( $p < 0.05$ ). Also, there is a significant negative correlation between the work-family conflict with Job engagement and all its dimensions ( $p < 0.01$ ). In addition, this study showed that the Predictor variables the job stress and work-family conflict are able to account for 29.4 percent of the nurses job engagement.

**Conclusion:** In general, considering that the interaction between family and work issues and job stress is predictors of job engagement of nurses, with education about managing and improving the nurse's quality of their marital and family life and with training the stress management can be to improve their job engagement.

**Keywords:** Work-family conflict, Job stress, Job engagement, Nurses

**\*Corresponding Author:**

MA in Counseling, Expert of  
Counseling Center, Damghan  
University, Damghan, Iran

Tel: 0919- 1316706  
E-mail: Mohsenrezaiee.ir69@yahoo.com

## نقش تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی پرستاران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۸/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۲۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** با توجه به اهمیت بسیار زیادی که سلامتی و اشتیاق به کار پرستاران در سلامت زندگی خود، همکاران و بیماران دارد هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی پرستاران شهرستان گچساران بود.

**روش:** طرح این پژوهش، طرح مقطعی- توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام پرستاران زن و مرد شاغل در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های شهرستان گچساران بودند. برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده گردید که در مجموع ۱۰۰ پرستار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات نیز از پرسشنامه تعارض کار- خانواده، کارلسون، کاکمار و ویلامز (۲۰۰۰)، پرسشنامه اشتیاق شغلی و مقیاس تجدیدنظر شده استرس پرستاری فرنج و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین استرس شغلی با اشتیاق شغلی، شوق به کار و جذب به کار ( $P < ۰/۰۱$ ) و وقف شدن به کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ). همچنین، بین تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی و همه ابعاد آن رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ). بعلاوه، پژوهش حاضر نشان داد که متغیرهای پیش بین استرس شغلی و تعارض کار- خانواده قادر به تبیین ۲۹/۴ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی پرستاران هستند.

**نتیجه‌گیری:** بطور کلی، با توجه به اینکه تعامل متقابل میان مسائل خانواده و کار و همچنین استرس شغلی پیش‌بینی کننده اشتیاق شغلی پرستاران می‌باشد با دادن آموزش‌هایی در مورد مدیریت و بهبود کیفیت زناشویی و خانوادگی پرستاران و با آموزش مدیریت استرس به آنان می‌توان علاقمندی و اشتیاق آنان به تکالیف شغلی را بهبود بخشید.

**کلمات کلیدی:** تعارض کار- خانواده، استرس شغلی، اشتیاق شغلی، پرستاران

محسن رضایی آهوانویی<sup>۱</sup>، مسلم عباسی<sup>۲</sup>، شهریار درگاهی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، کارشناس مشاوره، مرکز مشاوره دانشگاه دامغان، دامغان، ایران

<sup>۲</sup> گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه سلمان فارسی کازرون، کازرون، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

#### \* نویسنده مسئول:

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، کارشناس مشاوره، مرکز مشاوره دانشگاه دامغان، دامغان، ایران

۰۹۱۹-۱۳۱۶۷۰۶

E-mail: Mohsenrezaiee.ir69@yahoo.com

## مقدمه

در کشور ما ۸۰ درصد شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می‌دهند. همچنین در این سیستم ۸۰ درصد کارها بر دوش آنها گذاشته شده است. این در حالی است که انجمن ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای آمریکا، پرستاری را در رأس ۴۰ حرفه با شیوع بالای بیماری‌های مربوط به استرس معرفی کرده و عقیده بر این است که احتمالاً حرفه پرستاری در رأس مشاغل پرسترس، در میان مشاغل بهداشتی قرار دارد.<sup>۱-۳</sup> یکی از ابعاد شغلی پرستاران که توجه به آن هم در راستای سلامت خود پرستاران و هم در راستای افزایش توجه و علاقه پرستاران به سلامت همکاران و بیماران‌شان دارای اهمیت زیادی است، میزان اشتیاق شغلی پرستاران است. Schaufeli و همکاران،<sup>۴</sup> اشتیاق شغلی را به عنوان یک حالت ذهنی مثبت، تکاملی و مرتبط با شغل تعریف می‌کنند که به وسیله سه مولفه نیرومندی، فداکاری کردن و جذب شدن مشخص می‌شود. در واقع، اشتیاق شغلی به عنوان یک پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامد منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع بسیار قابل ملاحظه است.<sup>۵</sup> افراد با اشتیاق شغلی، سطوح بالای شور و انرژی و خودکارآمدی نسبت به کارشان دارند که بر حوادثی که زندگی آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند، اثر می‌گذارد.<sup>۶</sup> اشتیاق شغلی در سال‌های اخیر به موضوع مهمی تبدیل شده است زیرا اشتیاق شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و هر چه سطح اشتیاق شغلی کارکنان یک سازمان بیشتر باشد اثربخشی آن سازمان نیز افزایش خواهد یافت.<sup>۸</sup> از سوی دیگر خود اشتیاق شغلی می‌تواند با متغیرهای دیگری در ارتباط باشد که از جمله آنها می‌توان به تعارض کار- خانواده اشاره کرد.<sup>۹</sup> تعارض کار- خانواده (و خانواده- کار) مفهومی مهم در مورد رابطه و فرآیند زندگی خانوادگی و شغلی فرد است که با مواردی مانند محیط کار (عجین بودن با کار، ساعات کاری، حمایت کاری، انعطاف‌پذیری ساعات کاری و استرس ناشی از شغل) و متغیرهای محیط غیرکاری (عجین بودن با خانواده، ساعات غیر کاری، حمایت‌های خانوادگی، استرس ناشی از خانواده، تعارض خانوادگی، تعداد فرزندان، سن کوچکترین فرزند، اشتغال همسر، وضعیت تاهل) و حمایت‌های سازمانی و خانوادگی و اجتماعی قابل

بررسی است.<sup>۱۱</sup>

Casa و Bruening, Mazerolle<sup>۱۲</sup> بر این اعتقادند که تعارض کار- خانواده بواسطه ناهماهنگی و ناسازگاری پدید آمده بین تقاضاهای کاری با تقاضاهای خانواده یا زندگی خانوادگی ایجاد می‌شود. از دیدگاه آنان این پدیده زمانی رخ می‌دهد که انتظارات، توقعات و محدودیت‌های زمانی وابسته به زندگی حرفه‌ای و شخصی یک فرد با هم سازگاری نداشته باشد که در این صورت اداره کردن این دو سخت و دشوار می‌شود. تعارض کار- خانواده منجر به پیامدهای سازمانی بسیاری از جمله ناخشنودی شغلی، عملکرد پایین، کاهش تعهد سازمانی، حضور نامنظم در کار و میزان ترک شغل بالا می‌شود.<sup>۱۳-۱۵</sup> در همین راستا مطالعه Aslam, Shumaila, Azhar و Sadaqat<sup>۱۶</sup> نیز رابطه مثبتی را بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با قصد ترک شغل نشان داده‌اند. همچنین نتایج پژوهش عرب‌زادگان<sup>۱۷</sup> نشان داد که اشتیاق شغلی با تعارض کار- خانواده، سلامت، حمایت سرپرست و حمایت خانواده رابطه دارد. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل میانجی نشان داد که حمایت ادراک شده از سرپرست و حمایت ادراک شده از خانواده هر دو میانجی‌گر رابطه اشتیاق شغلی با تعارض کار- خانواده و میانجی رابطه اشتیاق شغلی با سلامت می‌باشند.

تعارض کار- خانواده از نوع تعارض بین نقشی است که بین خواسته‌های نقش کاری و خانوادگی فرد ایجاد تعارض کرده است و پیامد آن استرس است و استرس زیاد در نهایت منجر به افت چشمگیر ملاک‌های سلامت سازمانی می‌گردد.<sup>۱۸</sup> بنابراین یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر اشتیاق شغلی پرستاران اثر گذار باشد، استرس شغلی است. تنیدگی یا استرس جزء شناخته شده و لاینفک در پرستاری مدرن است و موجب مشکلات عدیده‌ای هم برای پرستاران و هم بیماران می‌گردد. استرس در پرستاران یک پدیده پیچیده است که بطور بالقوه نتایج زیان آوری دارد.<sup>۱۹</sup> استرس شغلی شرایطی است که در هم ریزنده ترکیبی از عواملی است که پرستاران با آن مواجه هستند. این عوامل عبارتند از: تعادل جسمی، روانی یا اجتماعی.<sup>۲۰</sup> استرس شغلی کار پرستاری، سطح بالایی از بیماری- های جسمانی و روانی را برای پرستاران به همراه دارد و بهزیستی ذهنی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد.<sup>۲۱</sup> Iqbal و Khan<sup>۲۲</sup> که رابطه بین استرس شغلی و اشتیاق شغلی را

روش‌های همبستگی نمونه‌ای به حجم حداقل ۵۰ نفر برای بیان چگونگی رابطه ضرورت دارد. در پژوهش حاضر نیز با توجه به کم بودن تعداد جامعه پژوهشی پرستاران شهرستان گچساران و از طرف دیگر، برای اینکه نمونه انتخاب شده نماینده واقعی جامعه باشد باشد تعداد نمونه ۱۰۰ پرستار در نظر گرفته شد. به منظور اجرای تحقیق حاضر، بعد از اخذ مجوزهای لازم، تعهدات اخلاقی و کاری مورد لزوم با رعایت محرمانه بودن اطلاعات توسط پژوهشگر مطابق قوانین، آیین‌نامه‌ها و شرایط لازم داده شد و سرانجام بعد از انجام این موارد و تهیه مکاتبات مورد نیاز از سوی دانشگاه و بعد از هماهنگی و کسب مجوز از مراکز مربوطه، با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش، با آگاه‌سازی پرستاران و کسب اجازه از آنها، رضایت آنها برای شرکت در این پژوهش جلب شد. سپس آنان پرسشنامه‌های پژوهش را متناسب با ویژگی‌های خود تکمیل نمودند. براین اساس از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای استفاده شد.

پرسشنامه اشتیاق کاری: این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان اشتیاق کاری در افراد است. طیف پاسخگویی این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (بسیار کم = ۱؛ کم = ۲؛ گاهگاهی = ۳؛ زیاد = ۴؛ بسیار زیاد = ۵) می‌باشد. اما این شیوه نمره گذاری در مورد سوالات ۵، ۱۰ و ۱۷ معکوس می‌باشد. پرسشنامه فوق دارای سه بعد بوده است: شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب به کار. برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. نمرات بالاتر نشان دهنده اشتیاق به کار بیشتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس.<sup>۳۰</sup> در پژوهش کبیرزاده<sup>۳۰</sup> روایی محتوایی این آزمون توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ برای شوق داشتن به کار ۰/۶۹، وقف شدن برای کار ۰/۷۱، جذب به کار ۰/۶۵ می‌باشد.

پرسشنامه تعارض کار - خانواده: پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنجه چند بعدی تعارض کار - خانواده، Kacmar, Carlson و Williams<sup>۳۱</sup>، برای سنجش میزان شدت تعارض کار خانواده است.

بررسی نمودند بین متغیرهای پژوهش همبستگی منفی به دست آمد، همچنین مطالعه Coetzee و Villiers<sup>۲۵</sup> رابطه‌ی معناداری را بین منابع استرس شغلی و سطوح اشتیاق شغلی نشان داد. طبق پژوهشی که Newton و Sawang<sup>۲۶</sup> انجام دادند استرس شغلی و منابع ناکافی شغلی بر میزان اشتیاق شغلی تاثیر دارد و برای محدود کردن این اثرات زیانبار باید فضای کاری مناسبی طراحی شود.

انسان موجودی زیستی، روانی و اجتماعی است و حداقل از یک سو عمر خود را در محیط کاری سپری می‌کند و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما انسان‌ها در طی ساعات کار شکل می‌گیرد.<sup>۲۷</sup> بنابراین، در کنار مشخصه‌های فردی و محیط خانوادگی، پرداختن به شرایط شغلی و کاری افراد جامعه دارای اهمیت است. همچنین به خاطر این که پرستاران در محیط بیمارستانی مشکلات زیادی را تجربه می‌کنند و این مشکلات سبب واکنش‌های عاطفی و افزایش تنش روانی می‌شود و همچنین این مشکلات به درون خانواده کشیده می‌شود و منجر به بروز تعارضات و مشکلات بین فردی زوجین می‌گردد.<sup>۲۸</sup> از این رو، توجه کردن و مورد بررسی قرار دادن همزمان شرایط شغلی و خانوادگی پرستاران دارای اهمیت بسیار زیادی است و باید تعامل و ارتباط این شرایط مشکل‌زای خانوادگی و شغلی (تعارض کار- خانواده و استرس شغلی) با گرایش و علاقه پرستاران به انجام وظایف محول شده به آنان مورد بررسی قرار بگیرد. با توجه به اهمیت موارد مطرح شده در بالا، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سوال است که آیا تعارض کار- خانواده و استرس شغلی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی پرستاران باشند؟

## مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام پرستاران زن و مرد شاغل در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های شهرستان گچساران بودند. برای انتخاب گروه نمونه از روش نمونه‌گیری دردسترس استفاده گردید بدین صورت که با مجوز و همکاری بیمارستان‌های مربوطه و مراجعه به مراکز مربوطه نمونه پژوهشی انتخاب گردید. در مجموع ۱۰۰ پرستار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. در مورد انتخاب ۱۰۰ نفر پرستار به عنوان نمونه باید اشاره کرد که بنا به نظر دلاور<sup>۲۹</sup> در

همسانی درونی آزمودن از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان داد که ضریب مقیاس تجدید نظر شده پرستاران (۰/۹۶) از مقیاس اصلی نیز بیشتر است (۰/۸۹). دامنه اعتبار زیر مقیاس‌ها از  $\alpha=0/88$  (تعارض با سر پرستاران) تا  $\alpha=0/65$  (تبعیض) بود. در مطالعه Erlen و Kim، Cha<sup>۳۵</sup> اعتبار محتوای مقیاس بررسی گردید. اعتبار ابزار فوق توسط ۱۶ نفر از استادان صاحب نظر در دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران پس از اصلاحات لازم مورد تأیید قرار گرفت.<sup>۳۶</sup> آلفای کرونباخ برای زیر مقیاسها به شرح ذیل بدست آمد: رنج و مرگ بیمار=۰/۷۴۶، حجم کاری=۰/۷۴۶، عدم اطمینان در مورد درمان=۰/۷۴۵، درگیری با پزشکان=۰/۷۵۲، درگیری با دیگر پرستاران=۰/۷۴۹، عدم آمادگی کافی=۰/۷۶۷، فقدان حمایت=۰/۷۶۳، همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۵۴ بدست آمد.<sup>۳۶</sup>

### یافته‌ها

براساس اطلاعات جمعیت شناختی حاصل از اعضای نمونه، بیشترین تعداد افراد در گروه آزمودنی‌های زیر ۳۰ سال قرار داشتند که بیشتر این افراد نیز در گروه زنان (۳۲ نفر=۳۲ درصد) بودند. همچنین از لحاظ مقطع تحصیلی هم بیشتر افراد لیسانس بودند که بیشتر این افراد نیز در گروه مردان می باشد (۴۱ درصد=۴۱ نفر). مطابق جدول ۱ میانگین (و انحراف استاندارد) به دست آمده برای متغیر استرس شغلی ۲/۶۵ (۱/۰۳)، تعارض کار- خانواده ۲/۴۴ (۱۰/۵۸) و برای اشتیاق شغلی ۲/۷۴ (۰/۸۹) می باشد.

این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار - خانواده بیشتر خواهد بود. Carlson و همکارانش<sup>۳۱</sup> برای این آزمون میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده اند. همچنین در مطالعه ی Watai، Nishikido و Murashima<sup>۳۲</sup>، روایی و پایایی این ابزار را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده اند. متشرعی و همکارانش<sup>۳۳</sup> ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش تصنیف ۰/۹۲۴ گزارش کرده است. آن‌ها همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه را با استفاده از نظرات روانشناسی صنعتی / سازمانی فارسی زبان دانشگاه شهید چمران مورد تأیید قرار داده‌اند.

مقیاس تجدیدنظر شده استرس پرستاری French و همکاران (ENSS): هدف این پرسشنامه سنجش استرس شغل پرستاری است. مقیاس (ENSS) نسخه تجدید نظر شده مقیاس استرس پرستاری NSS است که توسط Gray-Toft و Anderson (۳۴) تهیه شده است. NSS نخستین ابزاری است که به منظور اندازه‌گیری استرس پرستاری به جای استرس شغلی کلی ساخته شده است. نمره گذاری پرسشنامه بصورت لیکرت (۱= اصلاً استرس ندارم. ۲= بعضی اوقات استرس دارم. ۳= اغلب اوقات استرس دارم. ۴= شدیداً استرس دارم. ۵= این موقعیت شامل وظایف من نمی شود) می باشد. به منظور بررسی

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی، تعارض کار- خانواده و اشتیاق شغلی (و ابعاد آن)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۲/۶۵	۱/۰۳
تعارض کار- خانواده	۱۰/۵۸	۲/۴۴
اشتیاق شغلی	۲/۷۱	۱/۰۵
شوق به کار	۲/۸۲	۰/۸۷
وقف شدن به کار	۲/۷۷	۰/۸۵
جذب به کار	۲/۷۴	۰/۸۹
اشتیاق شغلی		

جدول ۲: همبستگی استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی و ابعاد آن

متغیر	استرس شغلی		تعارض کار- خانواده	
	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری
اشتیاق شغلی	-.۳۴۰**	۰/۰۰۸	-.۰۵۴**	۰/۰۰۰
شوق داشتن به کار	-.۳۶۵**	۰/۰۰۴	-.۰۴۹۷**	۰/۰۰۰
وقف شدن به کار	-.۲۷۴*	۰/۰۳۴	-.۰۴۹۶**	۰/۰۰۰
جذبه در کار	-.۴۴۲**	۰/۰۰۰	-.۰۴۲۱**	۰/۰۰۰

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

جدول ۳: آزمون رگرسیون چندگانه (به روش ورود) برای تبیین اشتیاق شغلی

مدل	Sig	T	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
			B	Std.E	Beta (β)	T
۱ عدد ثابت			۴/۹۹۴	۰/۴۴۸		۱۱/۱۴۸
استرس شغلی			-.۰/۱۵۰	۰/۱۰۱	-.۰/۱۷۳	-۱/۴۸۸
تعارض کار- خانواده			-.۰/۱۷۵	۰/۰۴۳	-.۰/۴۸۰	-۴/۱۱۶

B ضریب رگرسیون غیر استاندارد؛ SE خطای استاندارد ضریب رگرسیون غیر استاندارد؛ β ضریب رگرسیون استاندارد؛ T: آماره آزمون؛ Sig: سطح معناداری

این فرضیه که «بین تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه وجود دارد»، مورد تایید قرار گرفت. این یافته با تحقیقات Aslam و همکاران<sup>۱۶</sup> و عرب زادگان<sup>۱۷</sup> همسو می باشد. در واقع از آنجا که در فرآیند تعارض کار- خانواده نوعی تعارض و تضاد نقش وجود دارد که ناشی از ناسازگاری های موجود بین فشارهای کاری و خانوادگی است، به گونه ای که فرد در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری می گردد و نمی تواند از عهده الزامات هر دو نقش برآید.<sup>۳۷، ۳۸</sup> این فرآیند باعث ایجاد تنش های هم شغلی و هم خانوادگی شده و تمرکز فرد را در انجام و اجرای الزامات هر دو نقش دستخوش تغییر و آسیب می کند. در چنین حالتی وقتی که فرد نتواند بر هیچ یک از تکالیف خود تمرکز کند حالتی شبیه به درماندگی پیش می آید که اگر چنین شرایطی تداوم یابد می تواند منجر به درماندگی آموخته شده شود. بعلاوه، از آنجا که در حالت درماندگی آموخته شده فرد بتدریج می آموزد که نقشی در تغییر شرایط ندارد و نمی تواند شرایط را تغییر دهد،<sup>۳۹</sup> این گروه از پرستاران با تجربه درماندگی آموخته شده نیز این گونه درمانده می شوند که تغییر دادن شرایط تعارض برانگیز ایجاد شده بین شغل و خانواده برای آنان ممکن نیست و آنان قادر به بهبود شرایط نخواهند بود. این ناتوانی در تغییر و بهبود شرایط تعارض برانگیز و تنش زا حالتی از فرسودگی<sup>۴۰</sup> و عدم خودکارآمدی

بر اساس جدول ۲، بین استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی بصورت منفی و در سطحی معنادار همبستگی وجود دارد. به عبارتی، بین استرس شغلی با اشتیاق شغلی، شوق به کار و جذبه در کار ( $p < 0.01$ ) و وقف شدن به کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $p < 0.05$ ). همچنین، بین تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی و همه ابعاد آن در سطح  $p < 0.01$  رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین، همه فرضیه های مطرح شده در بالا مورد تایید قرار می گیرد.

در نتایج جدول ۳ با توجه به نمره F (۱۳/۲۹) و سطح معناداری آن ( $\text{Sig} = 0.000$ )، مدل رگرسیونی حاضر مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته پژوهشی می باشد. همچنین، با توجه به  $R^2$  تعدیل یافته، مدل پژوهش حاضر قادر به تبیین ۲۹/۴ درصد از اشتیاق شغلی است. بعلاوه، با توجه به سطح معناداری بتا گزارش شده برای هر دو متغیر استرس شغلی و تعارض کار- خانواده ( $p < 0.01$ )، هر دو متغیر در پیش بینی اشتیاق شغلی نقش دارند. بنابراین، فرضیه ی بالا مورد تایید قرار می گیرد.

## بحث

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین تعارض کار- خانواده با اشتیاق شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. بنابراین

را در فرد شکل می‌دهد که باعث می‌شود فرد از انجام مشتاقانه‌ی تکالیف کار و یا خانواده فاصله بگیرد و انگیزه درونی برای انجام آنها نداشته باشد. از طرف دیگر، از آنجایی که معمولاً تظاهر و جلوه بیرونی فاصله‌گیری از خانواده در اجتماع و برای ارزش‌های درونی شده خود فرد ناشایسته‌تر و ناسازگارانه‌تر است تا فاصله‌گیری از کار و وظایف آن، تداوم این چنین شرایطی تعارض و تضادی معمولاً به زیان نقش کاری و شغلی پرستار می‌شود و در نهایت باعث کاهش یافتن اشتیاق و رغبت کاری فرد می‌گردد. زیرا فشارهای زمانی و مداوم و پیوسته مرتبط با یک نقش، می‌تواند پیروی از انتظارات نقش دیگر را ناممکن سازد.<sup>۴۱</sup> همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین استرس شغلی با اشتیاق شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم مبنی بر این که «بین استرس شغلی با اشتیاق شغلی پرستاران رابطه وجود دارد.» مورد تایید قرار گرفت. این یافته با تحقیقات Iqbal و همکاران،<sup>۲۴</sup> Coetzee و Villiers<sup>۲۵</sup> و Sawang و Newton<sup>۲۶</sup> همسو می‌باشد. در واقع از آنجا که استرس شغلی پرستاران پیشایندهایی شامل حجم کاری زیاد، درآمد کم، سرو کار داشتن با مرگ بیمار، ارتباطات ضعیف با همکاران، ماهیت غیر قابل پیش‌بینی شغل، کار شیفتی، آمادگی ناکافی، فقدان حمایت‌های روانی، تضاد با پزشکان، وجود ابهام در میزان اختیار، خطر ابتلا به بیماری‌های خطرناک، عدم وجود امکانات و تجهیزات کافی، عدم تناسب تعداد پرسنل به بیماران، تضاد بین خانه و کار و ترس از اینکه هر لحظه وضعیت بیمار وخیم شود، را دارا می‌باشد،<sup>۲۲</sup> بنابراین اگر پرستار با استرس شغلی و چنین عواملی در زندگی روزانه خود روبرو شود ممکن است دیگر انرژی و توان کافی برای انجام سایر تکالیف زندگی خود را نداشته باشد و در واقع از رسیدگی به سایر ابعاد زندگی خود باز بماند. این عدم توانایی و نداشتن انرژی و نیروی مورد نیاز باعث فرسودگی او شده و کارایی او را پایین خواهد آورد که این فرسودگی و خستگی جسمی، ذهنی و هیجانی زیاد و عدم کارایی می‌تواند با بی میلی و عدم اشتیاق نسبت به شغل و وظایف کاری همراه باشد. زیرا فرسودگی شغلی در رابطه بین فقدان منابع با اشتیاق شغلی نقش ایفا می‌کند.<sup>۴۳،۴۴</sup> و اگر این فرسودگی زیاد باشد (به‌طور مثال در نتیجه استرس شغلی و تجربه پیشایندهای استرس شغلی)، رابطه منفی بین فقدان منابع و استرس شغلی ناسازگارانه‌تر خواهد شد. در واقع، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با

فرسودگی شغلی (یعنی پاسخی به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود) مطرح شد.<sup>۴۵</sup> اما استرس شغلی<sup>۴۶</sup> و تعارض کار- خانواده موجب افزایش فرسودگی شغلی پرستاران می‌شود و بعلاوه تعارض کار- خانواده هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم - یعنی به واسطه فرسودگی شغلی- با تمایل به ترک شغل پرستاران رابطه مستقیمی دارد.<sup>۴۰</sup> بنابراین استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با میزان فشار روانی و جسمی که بر فرد وارد می‌کنند می‌توانند باعث عدم علاقه و رغبت پرستاران نسبت به شغلشان بشود. به عنوان مثال Lambert و Hogan<sup>۴۷</sup> روابط بین تعارض کار- خانواده و استرس شغلی را بر فرسودگی شغلی بررسی کردند و یافته‌ها نشان داد که تعارض کار- خانواده، خطرپذیری شغلی و فشارروانی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت داشتند و همچنانکه گفته شد از آنجا که اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح شد<sup>۴۵</sup> افزایش تعارض کار- خانواده، خطرپذیری شغلی و فشارروانی به دلیل همبسته بودن با فرسودگی شغلی، شرایطی را برای شکل‌گیری عدم اشتیاق به کار پرستاران فراهم آورد.

### نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان گفت که با در نظر گرفتن میزان تعارض کار - خانواده و سطح استرس شغلی که پرستاران تجربه می‌کنند امکان پیش‌بینی در مورد میزان اشتیاق به کار آنان وجود دارد. بنابراین شایسته است که برای افزایش اشتیاق شغلی پرستاران هم در جهت افزایش سلامتی خود پرستاران و هم بهبود رابطه‌ی آنان با همکاران و سایر کادر بهداشتی و در جهت افزایش تمایل و اشتیاق آنان در توجه به مشکلات و دغدغه‌های بیماران، برنامه‌ریزی‌هایی برای کاهش تعارضات شغلی- خانوادگی و مدیریت استرس پرستاران تدارک دیده شود.

### سپاسگزاری

از کلیه کارکنان و پرستاران شهرستان گچساران که کمال همکاری را در اجرای پژوهش داشتند، تشکر می‌شود.

## References

- Pouraboli B, esfandiari S, Ramezani T, Miri S, Jahani Y, Sohrabi N. The efficacy of psychological empowerment skills to job stress in nursing staff in intensive care wards in center of Shahid Rajaei Hospital in Shiraz in 2013. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2016; 5(1): 23-35.
- Salilih SZ, Abajobir AA. Work-related stress and associated factors among nurses working in public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Workplace health & safety* 2014; 62(8):326.
- Hashemi T, Golparvar M. The role of perceived organizational support on relationship of job stress and emotional exhaustion with turnover among nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2015; 4(4): 29-39.
- Schaufeli W. B, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 2002; 3, 71-92.
- Brunetto Y, Xerri M, Shriberg A, Farr-Wharton R, Shacklock K, Newman S, et al. The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing* 2013; 69(12):2786-99.
- Thian JHM, Kannusamy P, Klainin-Yobas P. Stress, positive affectivity, and work engagement among nurses: An integrative literature review. *Singapore Nursing Journal* 2013; 40(1):24-33.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior* 2012; 80, 173 – 186.
- Zargaran Mogadam S. The effects of job demands and Resources on burnout and work engagement of employees (Case Study: Isfahan Mobarakeh Steel Complex) Master Thesis, University of Isfahan, 2012.[In Persian]
- Mache S, Bernburg M, Groneberg DA, Klapp BF, Danzer G. Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*. 2016(Preprint):1-11.
- Leineweber C, Chungkham HS, Westerlund H, Tishelman C, Lindqvist R. Hospital organizational factors influence work-family conflict in registered nurses: Multilevel modeling of a nation-wide cross-sectional survey in Sweden. *International journal of nursing studies* 2014; 51(5):744-51.
- Unruh LY, Raffenaud A, Fottler M. Work-Family Conflict among Newly Licensed Registered Nurses: A Structural Equation Model of Antecedents and Outcomes. *Journal of healthcare management/American College of Healthcare Executives* 2015; 61(2):129-45.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., & Casa, D. J. Work-family conflict, Part II: Job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers *Journal of Athletic Training* 2008; 43(5), 505-12.
- Chen IH, Brown R, Bowers BJ, Chang WY. Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing* 2015; 71(10):2350-63.
- Wayne JH, Casper WJ, Matthews RA, Allen TD. Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology* 2013; 98(4):606.
- Lambert EG, Minor KI, Wells JB, Hogan NL. Leave Your Job at Work The Possible Antecedents of Work-Family Conflict Among Correctional Staff. *The Prison Journal* 2015; 95(1):114-34.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., & Sadaqat, S. Work-family conflicts: Relationship between work-life conflict and employee retention: A comparative study of public and private sector employees interdisciplinary. *Journal of Research in Business* 2011; 1(2), 18-29.
- Arabzadegan M. The relationship between work engagement with staff work-family conflict and mental health with the mediating role of Supervisor protection and family support in Isfahan Oil Refining Company staff. Theses MA Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Isfahan University, 2012.[In Persian]
- Pirhayaie S, Nisi A, Neami A. The relationship between work-family conflict and family work with passion and desire to stay in a job on the staff of a petrochemical company in Mahshahr. *New findings in psychology*, 2013; 7 (23), 114-95.
- Yekta S. The nature and importance of organizational behavior in nurse - Mental Stress and job stress in the organization. National Conference of organizational behavior in nursing, Shirvan, Shirvan Islamic Azad University, 2012; [http://www.civilica.com/Paper-NCQBN01-NCQBN01\\_046.html](http://www.civilica.com/Paper-NCQBN01-NCQBN01_046.html)
- Al-khasawneh AL, Moh S. The relationship between job stress and nurses performance in the Jordanian hospitals: A case study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management* 2013; 5(2):267-75.
- Lu, K., Chang, L., & Wu, H. Relationships between Professional Commitment, Job Satisfaction, and work Stress in Public Health Nurses in Taiwan *Journal of Professional Nursing* 2007; 23(2), 110-116.
- Karimi L, Leggat SG, Donohue L, Farrell G, Couper GE. Emotional rescue: The role of emotional intelligence and emotional labor on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of advanced nursing* 2014; 70(1):176-86.



23. Van Bogaert P, Adriaenssens J, Dilles T, Martens D, Van Rompaey B, Timmermans O. Impact of role-, job-and organizational characteristics on Nursing Unit Managers' work related stress and well-being. *Journal of advanced nursing* 2014; 70(11):2622-33.
24. Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. Job stress & employee engagement. *European Journal of Social Sciences* ISSN1, 2012; 28(1), 109-118.
25. Coetzee, M., & Villiers, M. D. E. Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review* 2010; 14(1), 57-27.
26. Sawang, S., & Newton, J. C. *Psychological stress and employee engagement*. Publisher: Springer, Editors: Michalos, Alex C., 2014; pp.5161-5166
27. Hafezi far B, Eftekh Z, Shojaie R. The relationship between work-family conflict and family work with passion and desire to stay in a job on the staff of a petrochemical company in Mahshahr. *New findings in psychology* 2012; 7 (23), 114-95.
28. Adib-Hajbaghery, M., Khamechian, M., & Alavi, N. M. Nurses' perception of occupational stress and its influencing factors: A qualitative study. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 2012; 17(5), 352. [In Persian]
29. Delaware, A. *Research Methods in Psychology and Educational Sciences*. Thirty-eighth edition, Tehran edited publication, 2013.
30. Kabirzadeh, K, examines the relationship between customer satisfaction and enthusiasm for working with Maskan Bank Branches in Ilam province. Master's thesis, Islamic Azad University of Ilam; 2014.
31. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 2000; 56, 249-276.
32. Watai, I., Nishikido, N., & Murashima, S. Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 2006; 48(3), 71-81.
33. Motashari MH, Nisi A, Arshadi N. Test reliability and validity of work-family conflict and Kakmar Carlson and Williams. *Journal of Industrial Psychology* 2014; 4 (14), No. 14.
34. Gray-Toft, P., & Anderson, J. G. The nursing stress scale: development of an instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* 1981; 3, 11-23.
35. Cha, E-S., Kim, K. H., & Erlen, J.A. Translation of scales in cross cultural research: issues and techniques. *J Adv Nurs* 2007; 58:386-95.
36. Rezaee N, Behbahany N, Yarandy A, Hosseini F. Correlation between Occupational Stress and social support among Nurses. *Iran Journal of Nursing* 2006; 19(46), 71-78. [Persian]
37. Paghoush A, Zarei E, Damizadeh H, Sajjadi SE, Zeinalipour H. The Examination of the Causal Relationship between Work-Family Conflict and Burnout in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating. *South journal of Educational Psychology and Counseling* ISSN 2423-4915. 2015; 2(3).
38. Azura, A. The relationship between work-family conflict (WFC) and family- work conflict (FWC) towards job burnout: A case at sarawak economic development corporation (SEDC). Master's thesis, University Utara Malaysia.2006
39. Seligman ME, Csikszentmihalyi M. *Positive psychology: An introduction*: Springer; 2014.
40. Mohammadi Mahmuei, A. The impact of work-family conflict through burnout, on the willingness to leave the organization. Thesis Master public management human resources orientation, Faculty of Management and Hesabdray Allameh Tabatabai University, Tehran, 2013.[In Persian]
41. Tavangar H, Elany F, Vanaky Z. Coping strategies work / family conflict in Nurses: A Qualitative Study. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery of Hamadan* 2013; 20(1)
42. Teimurid F. Job stress factors among nurses. *Journal Nursing college of Islamic Republic Army of Iran* 2012; 11 (1), 35-32.
43. Spânu F, Baban A, Montgomery A, Panagopoulou E. Job Demands, Burnout, and Engagement Among Nurses: a Multilevel Analysis Investigating the Role of Teamwork. *European Health Psychologist* 2014; 16(S):296.
44. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 2006; 43, 495-513.
45. Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. "Same, same, but different"? Can work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist* 2006; 11, 119-127.
46. Garcia,GRole stress and job engagement towards understanding positive psychology. MA. San Jose State University.2006.
47. Lambert, E. G., & Hogan, N. L. Work-family conflict and job burnout among correctional staff. *Psychological Reports Journal Impact Factor & Description* 2010; 106(1), 19-26.