

Effective Factors on The Job Stress of Faculty Members of Guilan University Of Medical Sciences: Organizational Justice and Work-Family Conflict

Pourhabibi Z¹, Baradaran M², Mirzaei Malati M^{3*}, Shokrgozar S⁴, Makvandi L²

1. Department of Business Administration, University of Tehran Aras International Campus, University of Tehran

2. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

4. Department of Psychiatry, School of Medicine, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Article Info

Article Type:

Research Article

Article History:

Received: 2023/03/25

Accepted: 2023/05/28

Key words:

Job Stress

Work-Family Conflict

Organizational Justice

Faculty Members

*Corresponding author:

Mirzaei Malati M,
Department of Psychology,
Faculty of Humanities, Rasht
Branch, Islamic Azad
University, Rasht, Iran
maedeh.mirzaee@yahoo.com



©2023 Guilan University of
Medical Sciences

ABSTRACT

Abstract

Introduction: The faculty members of Universities experience significant level of job stress due to their multiple roles and responsibilities. The purpose of this study is to determine the role of organizational justice and work-family conflict in the job stress of academic staff members of Guilan University of Medical Sciences.

Methods: This is a cross-sectional and descriptive-correlational design study. The statistical population of this study comprised faculty members of Guilan University of Medical Sciences about 452. The participants were selected through convenience sampling, and 127 individuals were enrolled in the study. R. S. Eliot job stress (1994), Niehof & Moorman organizational justice (1993), and work-family conflict Carlson, Kacmar & Williams (2000) questionnaires were utilized for data collection. The data were analyzed via Pearson correlation coefficient and multiple linear regression analysis with IBM SPSS.

Results: There was a significant negative correlation between job stress and organizational justice ($r = -0.324$, $P = 0.001$). Moreover, a significant positive correlation exists between job stress and work-family conflict ($r=0.620$, $P=0.001$). The results of multiple analyses implied that job stress is significantly explained by organizational justice ($b= -0.066$, $P=0.039$) and work-family conflict ($b=0.310$, $P=0.001$) ($P<0.001$).

Conclusion: Universities, as a systematic social structure, in line with their human resource management, can increase their staff performance by identifying factors which lead to improvement in understanding of organizational justice and reducing job stress, by this the organizational efficiency can be risen.

How to Cite This Article: Pourhabibi Z, Baradaran M, Mirzaei Malati M, Shokrgozar S, Makvandi L. Effective Factors on The Job Stress of Faculty Members of Guilan University Of Medical Sciences: Organizational Justice and Work-Family Conflict. *RME*. 2023;15 (2):15-26.

عوامل موثر بر استرس شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان: عدالت سازمانی و تعارض کار - خانواده

زهرا پور حبیبی^۱، مجید برادران^۲، مائده میرزائی ملاطی^{۳*}، سمیه شکر گزار^۴، لیلا مکوندی^۲

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه، تهران، ایران

۲. گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. گروه روان شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۴. گروه روان پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

کلیدواژه‌ها:

استرس شغلی

تعارض کار - خانواده

عدالت سازمانی

هیات علمی

* نویسنده مسئول:

مائده میرزائی ملاطی، گروه روان

شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه

آزاد اسلامی، رشت، ایران

maedeh.mirzaee@yahoo.com

مقدمه: اعضای هیات علمی دانشگاه با توجه به نقش و مسئولیت‌های متعدد، سطح قابل توجه‌ای از استرس شغلی را تجربه می‌کنند. مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش عدالت سازمانی و تعارض کار - خانواده در استرس شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شده است.

روش‌ها: این پژوهش، از نوع مقطعی و طرح آماری آن از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گیلان به تعداد ۴۵۲ نفر بودند و تعداد ۱۲۷ نمونه از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس در سال ۱۴۰۰ در پژوهش شرکت نمودند. از پرسشنامه‌های استرس شغلی آر، اس، الیوت (۱۹۹۴)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳)، تعارض کار - خانواده کارلسون، کاکمر و ویلیامز (۲۰۰۰) استفاده شد. داده‌ها با روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه، به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین استرس شغلی و عدالت سازمانی ($r = -0.324, P = 0.001$) ارتباط منفی معنی‌دار، و بین استرس شغلی و تعارض کار - خانواده ($r = 0.620, P = 0.001$) ارتباط مثبت معنی‌دار وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی ($B = -0.066, P = 0.039$) و تعارض کار - خانواده ($B = 0.310, P = 0.001$) در پیش‌بینی تغییرات مربوط به استرس شغلی نقش دارند.

نتیجه‌گیری: دانشگاه‌ها به عنوان یک ساختار اجتماعی نظام‌مند، در راستای مدیریت منابع انسانی با شناسایی عواملی که موجب بهبود درک عدالت سازمانی و کاهش استرس شغلی می‌گردد، می‌توانند عملکرد کارکنان را بهبود بخشند و از این طریق بهره‌وری سازمانی را افزایش دهند.

مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه اغلب سازمان‌ها به تکنولوژی و فناوری به هدف سودآوری و منافع حداکثری بیشتر شده 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. به‌طور خاص، افزایش مسئولیت‌های حرفه‌ای از جمله مهم‌ترین عناصری هستند که سهم خود را در مشکلات روانی کارکنان ایفاء می‌کنند. در روان‌شناسی سازمانی - صنعتی (Industrial-organizational)

در سال‌های اخیر، توجه اغلب سازمان‌ها به تکنولوژی و فناوری به هدف سودآوری و منافع حداکثری بیشتر شده 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. به‌طور خاص، افزایش مسئولیت‌های حرفه‌ای از جمله مهم‌ترین عناصری هستند که سهم خود را در مشکلات روانی کارکنان ایفاء می‌کنند. در روان‌شناسی سازمانی - صنعتی (Industrial-organizational)

شامل آموزش و راهنمایی دانشجویان، آماده‌سازی مقالات و ارائه سخنرانی‌ها برای کلاس و کنفرانس‌های تحقیقاتی است. افزون بر این، آن‌ها باید وظایف و کارکردهای دیگری را انجام دهند که شامل زندگی خانوادگی، زندگی اجتماعی و تعهدات مدنی نیز می‌باشد (۷). به‌طور کلی، عوامل استرس شغلی به چند سطح تقسیم می‌شوند؛ سطح فرد (Individual level) (وظایف شغلی)، سطح گروهی (Group level) (پویایی‌های گروهی و رفتار مدیریتی)، سطح سازمانی (Organizational level) (فرهنگ سازمان) و سطح فراسازمانی (Organizational level - Peri) (تعارضات کار و خانواده؛ عدم تعادل میان زندگی حرفه‌ای و خانوادگی) که به‌وجود آورنده فشار روانی هستند (۸). در طبقه‌بندی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در سطح گروهی و سازمانی، به عدالت سازمانی (Organizational Justice) اشاره می‌گردد. عدالت سازمانی شامل ادراک کارکنان از عادلانه بودن تخصیص منابع در یک سازمان است که به سه بخش توزیعی (Distributive Justice)، رویه‌ای (Procedural Justice) و تعاملی (Interactive Justice) تقسیم می‌شود. عدالت توزیعی به توزیع منصفانه منابع سازمانی گفته می‌شود. عدالت توزیعی بیانگر ادراکات کارکنان از میزان رعایت توزیعی و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. در واقع عدالت توزیعی عمدتاً مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه دانستن پیامدهای دریافتی اشاره می‌کند (۹). عدالت رویه‌ای نیز به ادراک کارکنان از عادلانه یا ناعادلانه بودن ارزیابی‌ها، رویه‌ها و قراردادهای و آثار سازمان اشاره دارد. تحقیقات نشان می‌دهد به‌منظور منصفانه بودن فرایندهای تخصیص، کارکنان باید از سیاست‌ها و رویه‌های سازمان آگاه باشند و از قبل به آن‌ها اطلاع دهند که سازمان در فرایند تخصیص (پاداش و مجازات و نظایر آن) چگونه عمل می‌کند. محققان عدالت تعاملی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: عدالت اطلاعاتی و عدالت بین‌فردی. در عدالت اطلاعاتی باید به کارکنان به اندازه‌ی کافی اطلاعات درباره‌ی نتایج و روش‌های کاری سازمان داده شود. شفاف‌سازی در مورد تصمیمات ترفیع رتبه نمونه‌ای از برقراری عدالت اطلاعاتی است. عدالت بین‌فردی به شأن و منزلتی که کارکنان از سوی سرپرستان شان دریافت می‌کنند مربوط است. رفتار صادقانه، احترام‌آمیز و مؤدبانه با کارکنان نمونه‌ای از عدالت بین‌فردی است. در مقابل، اگر کارکنان احساس کنند که در مقایسه با دیگران با آن‌ها غیرمنصفانه رفتار می‌شود، این

را بی‌عدالتی تلقی می‌کنند و این موضوع بر عملکرد و رفتار سازمانی آنها تأثیر خواهد داشت (۱۰). در روان‌شناسی سازمانی، برای توضیح رابطه احتمالی بین نابرابری و رفاه، مفهوم عدالت سازمانی به‌عنوان بخشی از پدیده استرس معرفی شده است. در نتیجه باید به این مطلب توجه شود که احساس منفی از ادراک عدالت سازمانی، منجر به واکنش نگرشی و رفتاری کارکنان می‌شود، که البته می‌تواند اثربخشی سازمان را به‌طور جدی تحت تأثیر قرار دهد (۱۱). بررسی‌ها نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با استرس شغلی ارتباط تنگاتنگ دارد، به‌طوری‌که کاهش استرس شغلی پرستاران و بهبود درک آن‌ها از اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی می‌تواند سطح اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه را در مورد مدیرانشان بهبود بخشد (۱۲). همچنین، در مطالعه‌ای بر روی افسران اصلاح و تربیت، معلوم شد که عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی بر استرس شغلی تأثیر دارند. به‌طور خاص، عدالت تعاملی و توزیعی تأثیر مستقیم و منفی بر استرس شغلی و عدالت رویه‌ای از طریق عدالت توزیعی بر استرس شغلی تأثیر غیرمستقیم داشت. در مجموع، نتایج حاکی از آن بود که عدالت سازمانی نقش مهمی در کاهش استرس شغلی کارکنان اصلاح و تربیت دارد (۱۳). در ادبیات سازمانی، تعارض کار و خانواده یکی از منابع موثر در ایجاد استرس شغلی است، که با کاهش بهداشت روانی و پیامدهای منفی شغلی رابطه نیرومندی دارد (۱۴). این مفهوم یک ادراک روانی را معرفی می‌کند که افراد شاغل به‌دلیل خواسته‌های بیش از حد، متناقض و گاهی اوقات ناسازگار ناشی از نیروهای درون خانواده و حوزه کاری آن‌را تجربه می‌نمایند. تعارض خانواده و کار زمانی وجود دارد که مسئولیت‌های خانوادگی با وظایف کاری کارکنان تداخل داشته باشد. تعارض کار - خانواده (Family Conflict - Work) و یا خانواده - کار (Work Conflict - Family) با موضوعاتی مانند محیط کار (علاقه به کار، انعطاف‌پذیری کاری، حمایت کاری و استرس ناشی از شغل)، متغیرهای محیط خانوادگی (علاقه به خانواده، ساعات غیرکاری، حمایت خانوادگی، استرس و تعارضات خانوادگی، تعداد فرزندان، سن کوچک‌ترین فرزند، اشتغال همسر و تاهل) و حمایت‌های سازمانی، خانوادگی و اجتماعی مرتبط است (۱۵). محققان دریافتند که سه منبع تعارض مبتنی بر زمان (Time-Based) (مقدار زمانی که اختصاص پیدا می‌کند به یک نقش، الزمات نقش دیگر را دشوار می‌سازد)، تعارض مبتنی بر توان فرسایی

کارکنان به‌دست دهد (۲۰). بررسی پیشینه مطالعاتی موجود نشان داده است که تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی به بررسی نقش عدالت سازمانی و تعارض کار و خانواده در استرس شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان نپرداخته است و به‌دلیل عدم توجه به اهمیت موضوع، با فقدان دانش مطالعاتی در این خصوص روبه‌رو هستیم. باتوجه به این‌که استرس شغلی یک خطر جدی برای سلامتی محسوب می‌شود و اثرات سوء استرس شغلی بر کارایی شغلی نیز مشخص است، بررسی و تبیین هم‌زمان مولفه‌های عدالت سازمانی و تعارض کار و خانواده که ممکن در سطوح مختلف استرس شغلی نقش داشته باشند، می‌تواند اطلاعات مفیدی در اختیار مدیران دانشگاه، جهت اتخاذ راهبردها و تصمیمات سازمانی با هدف حفظ و ارتقاء منابع انسانی قرار دهد. از این‌رو، مطالعه حاضر با هدف تبیین نقش عدالت سازمانی و تعارض کار - خانواده در استرس شغلی به‌عنوان یکی از مسائل عمده حوزه کار و مدیریت در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان می‌باشد.

روش‌ها

طرح آماری تحقیق حاضر، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گیلان به تعداد ۴۵۲ نفر بودند. نمونه آماری پژوهش با روش نمونه‌گیری در دسترس، متناسب با حجم جامعه طبق جدول کریسی - مورگان تقریبی ۲۰۷ نفر تعیین گردید. با توجه به هماهنگی‌های به‌عمل آمده با معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان و دریافت مجوز برای اجرای پژوهش، پرسشنامه‌های استرس شغلی، تعارض کار و خانواده و عدالت سازمانی، در ماه‌های دی و بهمن سال ۱۴۰۱ به‌صورت برخط با همکاری معاونت‌های آموزشی و پژوهشی و همچنین پیام‌رسان‌های اجتماعی در اختیار اعضای محترم هیات علمی قرار گرفت. همراه با ارسال پیوند (لینک) پرسشنامه، به تبیین اهداف پژوهش و اطمینان بخشی به افراد (رعایت اصل رازداری و محرمانگی) پرداخته شد. قبل از ارائه سوالات پرسشنامه، اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسش‌هایی که مربوط به ملاک‌های ورود (حداقل مدرک کارشناسی ارشد، حداقل دو سال اشتغال و فعالیت به عنوان عضو هیات علمی آموزشی) درج گردید. ملاک‌های خروج در نظر گرفته شده، ناقص ماندن پرسشنامه به‌دلیل پاسخ‌های ناتمام و عدم تکمیل آن بود. با توجه به وجود نقص در تعدادی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۲۷ نمونه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

(Based-Strain) (مقدار فشار ناشی از یک نقش انجام الزامات نقش دیگر را دشوار می‌سازد) و تعارض مبتنی بر رفتار (Based-Behavior) (رفتارهای خاص موردنیاز در یک نقش، انجام الزامات نقش دیگر را دشوار می‌سازد) در تعادل بین قلمرو کار و خانواده موثر است (۱۶). دستیابی به تعادل بین دو محدوده کار و خانواده به‌صورتی که مطلوب باشد، از جمله کشمکش‌های کارمندان در سازمان‌ها محسوب می‌شود (۱۷). به‌طوری‌که، کشمکش‌ها بین دو حیطه کار و خانواده، موجب تحلیل‌رفتن توانایی، از دست‌رفتن زمان و در نهایت استرس شغلی است. به‌طور مثال، در یک مطالعه‌ای که بر روی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت صورت گرفته است، مشخص شد که تعارض کار - خانواده اثر مستقیم بر استرس شغلی کارکنان داشته است. تعارض بین کار و خانواده به این دلیل در ایجاد استرس شغلی موثر است که فرد منابع محدودی از انرژی دارد و خواسته‌های این دو محدوده را، فراتر از توانایی خود احساس می‌کند. استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که فشارهای روانی و اجتماعی به‌شکل موقعیت خاص، تعادل شخص را برهم می‌زند (۱۸).

ادبیات رو به رشدی در حال حاضر وجود دارد که رابطه بین عدالت سازمانی و تجربه کارکنان از استرس را بررسی می‌کند. برخلاف رشد در این زمینه، همچنان شکاف‌هایی در دانش وجود دارد و تحقیقات گسترده‌ای لازم است که به این دانش دست بیابیم که آیا ادراکات عدالت سازمانی در توضیح چگونگی استرس شغلی کمک می‌کند یا خیر. گرچه اغلب مطالعات سهم منحصر به فرد و مستقل متغیرهای عدالت سازمانی را مشاهده می‌کنند، اما تعدادی دیگر از مطالعات به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند (۱۹). همچنین، با وجود این‌که محققان به سیاست‌های کار و خانواده در عرصه مدیریت سازمانی علاقه‌مند هستند، اما تأثیرات منفی تعارضات کار و خانواده نیز بر سطوح مختلف استرس شغلی به‌خوبی مشخص نیست. سطح فراگیر دگرگونی‌هایی که در سازمان‌ها و در سراسر بخش‌های شغلی رخ می‌دهد، قطعاً یک روند جهانی است. درک این‌که چگونه ویژگی‌های کار و عوامل روانی - اجتماعی به واکنش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در چنین دوره‌های گذرا و آزمایشی کمک می‌کند، کم‌تر روشن است. دلیل نسبی بودن آن تا حدی به‌دلیل چالش‌های عملی تحقیقات، در این دوره زمانی ناپایدار و گذرا است. با وجود این، پیامدهای چنین یافته‌های انباشته‌ای می‌تواند بینشی کامل در مورد روش‌ها و راهکارها برای حفاظت و حمایت از رفاه

به‌دست آمده است. منوچهری و همکاران (۲۴)، روایی محتوایی این ابزار را از لحاظ شاخص‌های مرتبط بودن (۸۶/۵۴ درصد)، واضح بودن (۸۲/۳۲ درصد)، ساده بودن (۸۱/۵۶ درصد) تایید نمودند و از طریق ضریب آلفای کرونباخ پایایی کل (۰/۹۳)، بعد عدالت توزیعی (۰/۷۹)، بعد عدالت رویه‌ای (۰/۸۴) و بعد عدالت تعاملی (۰/۹۳) را برآورد نمودند. در مطالعه حاضر میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به‌ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۹ و ۰/۶۷ و برای نمره کل ۰/۷۴ به‌دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار- خانواده: این مقیاس توسط کارلسون، کاکمر و ویلیامز (Williams & Carlson, Kacmar) در سال ۲۰۰۰ طراحی گردید، که شامل ۱۸ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد. پرسشنامه طراحی شده در ابعاد شش‌گانه، تعارض کار و خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد؛ سه ماده اول (تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان)، سه ماده سوم (تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی)، سه ماده چهارم (تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان فرسایی) سه ماده پنجم (تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار)، سه ماده ششم (تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار)، کارلسون و همکاران (۲۵)، روایی این پرسشنامه را در پژوهشی، ۰/۷۱ و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش دادند. رجبی و همکاران (۲۶) آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش و روایی سازه این مقیاس را با استفاده از تحلیل عاملی موردتایید قرار داد. در مطالعه حاضر میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد فوق بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ به‌دست آمد.

یافته‌ها

در ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان مربوط به سن، جنس، تأهل و تحصیلات ارزیابی شد. نتایج جدول شماره یک نشان می‌دهد میانگین سنی شرکت‌کنندگان $46/25 \pm 7/36$ سال است. از بین اعضای هیئت علمی ۶۰/۶ درصد زن و ۷۳/۲ درصد متأهل بودند. از مجموع شرکت‌کنندگان ۱۶/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۸۳/۵ درصد دارای مدرک دکترا بودند.

داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها)، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه به‌وسیله نرم‌افزار SPSS.Ver.26 مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. این مطالعه توسط کمیته اخلاق دانشگاه آزاد لاهیجان با کد IR.IAU.LIAU.REC.1401.012 تصویب شد.

پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۴ توسط آر، اس، الیوت (R. S. Eliot) ساخته شده است. این مقیاس، تعداد ۲۰ گویه دارد که به‌منظور سنجش میزان استرس شغلی در افراد به کار می‌رود و بر اساس طیف چهار درجه‌ای لیکرت با نمره‌گذاری یک تا چهار (هرگز، بعضی اوقات، اغلب و همیشه) پاسخ داده می‌شود. مجموع امتیازاتی که از تمام گویه‌های پرسشنامه به‌دست می‌آید، بیانگر سطح استرس آزمودنی است. امتیاز ۲۹-۲۰: فرد از سطح بالایی در هویت، عزت نفس و کنترل برخوردار است. ۴۹-۳۰: فرد دارای زندگی سالم بوده و کنترل زندگی خود را دست دارد، اما گاهی در بعضی موقعیت‌ها، دیدگاه منفی باعث دلواپسی او می‌شود. امتیاز ۶۹-۵۰: فرد اغلب احساس افسردگی دارد و احساس در تله افتادن دارد. امتیاز ۸۰-۷۰: فرد در زندگی دچار بحران روانی توأم با کشمکش است (۲۱). روایی این پرسشنامه توسط الیوت (Eliot) مشخص و ضریب پایایی آلفای کرونباخ آن ۰/۷۲ محاسبه گردید. در پژوهش فرضی و همکاران (۲۲)، پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و روایی آن براساس نتایج تحلیل عاملی، ۰/۶۴ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر میزان پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به‌دست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمان (Niehof & Moorman) (۲۳)، برای سنجش عدالت سازمانی، شامل ۲۰ سوال، براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت با نمره‌گذاری ۱ تا ۵ (از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده است. دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ و از مجموع نمره همه گویه‌ها، تقسیم بر تعداد سوالات (۲۰) می‌باشد. عدد بالاتر به‌معنای عدالت سازمانی بیشتر است. این مقیاس، سه بعد عدالت توزیعی (گویه‌های ۱ تا ۵)، عدالت تعاملی (۶ تا ۱۱) و عدالت رویه‌ای (۱۲ تا ۲۰) را مشخص می‌کند. ضرایب اعتبار سازه‌ای و پایایی بر اساس روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به‌ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و عدالت تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی بر اساس سن، جنس، تأهل و تحصیلات

متغیر	تعداد (درصد) / میانگین $\pm$ انحراف معیار
سن	سال ۴۶/۲۵ $\pm$ ۷/۳۶
جنس	زن ۷۷ (۶۰/۶) مرد ۵۰ (۳۹/۴) مجرد ۳۲ (۲۵/۲)
تأهل	متأهل ۹۳ (۷۳/۲) مطلقه ۲ (۱/۶)
تحصیلات	کارشناسی ارشد ۲۱ (۱۶/۵) دکتر ۱۰۶ (۸۳/۵)

به منظور تحلیل داده‌ها، برای تعیین وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج این آزمون، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها را تأیید نمود. جدول شماره دو میانگین‌های گروه‌های مختلف را از نظر متغیر استرس شغلی بررسی می‌کند. همان‌طور که از نتایج مشخص می‌شود، بین میانگین گروه‌های سنی مختلف، بین

میانگین گروه‌های زن و مرد و همچنین بین سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتر اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. تنها بین میانگین افراد از نظر وضعیت تأهل در زمینه استرس شغلی تفاوت معنی‌داری وجود داشت، به‌طوری‌که افراد مجرد و مطلقه در مقایسه با افراد متأهل، استرس شغلی بالاتری را تجربه می‌نمایند.

جدول ۲: بررسی ارتباط استرس شغلی و مشخصات جمعیت شناختی سن، جنس، تأهل و سطح تحصیلات

مشخصات جمعیت شناختی	میانگین $\pm$ انحراف معیار	P
سن	۲۵ تا ۳۵ سال ۴۲/۷۵ $\pm$ ۷/۷۴ ۳۶ تا ۴۵ سال ۴۰/۸۵ $\pm$ ۶/۱۴ ۴۶ تا ۵۵ سال ۳۸/۸۳ $\pm$ ۶/۱۳ ۵۶ تا ۶۵ سال ۳۸/۷۲ $\pm$ ۵/۲۸	۰/۱۷
جنس	زن ۴۰/۶۵ $\pm$ ۶/۵۱ مرد ۳۸/۷۶ $\pm$ ۵/۵۱	۰/۰۹
تأهل	مجرد ۴۲/۳۱ $\pm$ ۷/۲۶ متأهل ۳۹ $\pm$ ۵/۵۳ مطلقه ۴۳/۵۰ $\pm$ ۹/۱۹	۰/۰۲
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد ۴۰/۷۶ $\pm$ ۵/۲۱ دکتر ۳۹/۷۴ $\pm$ ۶/۳۷	۰/۴۹

نتایج نشان داد که بین متغیرهای استرس شغلی و عدالت سازمانی ارتباط منفی معنی‌دار وجود دارد ($P=0/001$)، $r=-0/324$. همچنین میان متغیرهای استرس شغلی و تعارض

کار و خانواده ارتباط مثبت معنی‌دار وجود دارد ($P=0/001$)، $r=0/620$ (جدول ۳).

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی پیرسون نمرات شرکت کنندگان در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	۱	۲	۳
عدالت سازمانی	۵۳/۴۲ $\pm$ ۱۳/۷۹	۱		
تعارض کار و خانواده	۴۶/۲۶ $\pm$ ۱۲/۳۴	۰/۲۳۲**	۱	
استرس شغلی	۳۹/۹۱ $\pm$ ۶/۱۸	-۰/۳۲۴**	۰/۶۲۰***	۱

P<0/001***

در جدول شماره چهار عوامل مرتبط با استرس شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان با استفاده از

رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان ارائه شده است. با توجه به یافته‌ها، مشخصات فردی اعضای هیأت علمی دانشگاه

علوم پزشکی گیلان (سن، جنس، تأهل و تحصیلات) ارتباط آماری معنی‌داری با نمره استرس شغلی نداشت. با افزایش نمره عدالت سازمانی، نمره استرس شغلی کاهش یافت، به‌طوری‌که به ازای ۱ واحد افزایش در نمره عدالت سازمانی اعضای هیأت

علمی، نمره استرس شغلی آن‌ها به‌طور متوسط ۰/۰۶۶ واحد کاهش داشت ($B = -0.066, P = 0.039$). با افزایش تعارض کار و خانواده، نمره استرس شغلی آن‌ها به‌طور متوسط ۰/۳۱۰ واحد افزایش یافت ($B = 0.310, P = 0.001$).

جدول ۴. بررسی عوامل مرتبط با استرس شغلی با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه

متغیر	ضریب رگرسیونی	خطای معیار	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	P
سن	-۰/۵۵۶	۰/۵۳۱	-۰/۰۷۳	۰/۲۹۷
جنس	-۱/۱۶۱	۰/۹۱۲	-۰/۰۹۲	۰/۲۰۵
تأهل	-۱/۰۶۹	۰/۹۳۴	-۰/۰۸۰	۰/۲۵۵
تحصیلات	-۱/۱۳۰	۱/۱۲۵	-۰/۰۶۸	۰/۳۱۷
عدالت سازمانی	-۰/۰۶۶	۰/۰۳۲	-۰/۱۴۸	۰/۰۳۹
تعارض کار و خانواده	۰/۳۱۰	۰/۰۳۵	۰/۶۲۰	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، مطالعه نقش عدالت سازمانی و تعارض کار و خانواده در استرس شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بود. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای عدالت سازمانی و استرس شغلی ارتباط منفی معنی‌دار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات پرز-رودریگز (Pérez-Rodríguez) (۱۱)، تاپ و تکی‌گوندوز (Top & Tekingunduz) (۱۲) و بوانتگ و شیای (Boateng & Hsieh) (۱۳)، هاسار (Hassar) و همکاران (۲۰) هم‌راستا است. اما با یافته‌ی پژوهش پوردنجان و همکاران (۱۹)، مبنی بر عدم ارتباط بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با استرس شغلی هم‌سو نیست. منطبق بر این یافته، استنباط می‌شود که استرس شغلی می‌تواند ناشی از طراحی، سازماندهی، مدیریت و تشکیلات ضعیف کاری، شرایط کاری نامطلوب و نبود حمایت کافی از طرف همکاران و سرپرستان باشد (۴). این امکان وجود خواهد داشت که با تمرکز بر جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی از میزان استرس در محل کار کاست؛ به‌نظر می‌رسد زمانی که سطح انتظارات کارکنان از عدالت، کم‌تر از سطح ادراک عدالت موجود در سازمان باشد، استرس شغلی کاهش می‌یابد. چنانچه اعضای سازمان میزان مطلوبی از برابری، عدم تبعیض و بی‌طرفی در تعاملات، رویه‌ها و روابط بین‌فردی را از سوی سازمان ادراک نمایند و دریابند که در پیوند با سازمان به‌عنوان دارایی ارزشمند محسوب می‌شوند، نیروی انگیزشی بیشتر خواهند داشت و در نتیجه فشار روانی کمتری را در کار تجربه خواهند کرد.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و تعارض کار و خانواده ارتباط مثبت معنی‌دار وجود دارد که با یافته‌های ابرنویچ (Obrenovic) و همکاران (۱۴)،

اسچیمان (Schieman) (۲۷)، فوتیادیس (Fotiadis) و همکاران (۲۸)، دودانوالا (Dodanwala) و همکاران (۲۹)، عیسی‌مراد (۱۸) همخوانی دارد. برابر با این یافته، هافمن (Hofmann) و همکاران بیان می‌کنند که برخلاف تعادل مناسب کار و خانواده، تعارضات کار و خانواده، باعث کاهش رفاه کارکنان و افزایش استرس روانی می‌شود که در این صورت ممکن است منجر به کاهش تعهد کارکنان و رفتارهای کناره‌گیری از کار بیشتر گردد (۳۰). پر واضح است که افراد برای انجام نقش‌های متفاوت، نیازمند زمان و انرژی هستند و این فشار ناشی از ایجاد تعادل بین نقش‌های متفاوت بر کارکرد شخص در نقش‌های دیگر اثر می‌گذارد. به‌شکلی که این ناسازگاری‌ها منجر به احساسات عاطفی منفی مانند افزایش استرس، کاهش برقراری پیوندهای شخصی در محیط خانه و کاهش شایستگی، بهره‌وری فردی و کارایی می‌شود. تعارض بین دو محدوده زندگی شخصی و کاری، یکی از عوامل استرس شغلی است که شامل موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایندی است که فرد تجربه می‌کند. تقاضاهای کاری (به‌عنوان مثال جدایی از خانواده) منجر به تجربه تعارض کار و خانواده می‌شود، زیرا افراد منابع بیشتری (مانند زمان) برای کار اختصاص می‌دهند و در نتیجه منابع کم‌تری به خانواده‌ها اختصاص می‌یابد (۳۱). همچنین زمانی که درخواست‌های خانوادگی (مانند عدم حمایت خانواده) منجر به ناتوانی در داشتن تمرکز و مشارکت مناسب در کار می‌شود، با کمبود منابع انرژی برای کار روبه‌رو خواهند بود. هنگامی که افراد فاقد منابع لازم برای انجام هر دو نقش کاری و خانوادگی باشند، احساس استرس می‌کنند. بنابراین استرس شغلی زمانی تجربه می‌شود که افراد فشارهایی را به‌دلیل ناسازگاری تقاضاهای خانواده و تقاضاهای کاری ادراک می‌کنند. از این رو،

سازمان‌هایی که به دنبال رفاه کارکنان هستند باید بر ایجاد یک محیط کاری مساعد با تمرکز بر حجم کاری معقول برای همه اعضا تمرکز داشته باشند؛ زیرا فشار ناشی از تعارضات کار و خانواده می‌تواند تاثیر منفی بر سلامت روانی و همچنین در کارایی شغلی کارکنان داشته باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از بین متغیرهای پژوهش، عدالت سازمانی و تعارض کار و خانواده امکان پیش‌بینی‌کنندگی تغییرات مربوط به استرس شغلی را برخوردارند، که با مطالعات ابرنویچ و همکاران (۱۴)، اسپچمن (۲۷)، نیکنمایان (۳۲) و آرمسترانگ (Armstrong) و همکاران (۳۳) هم‌راستا است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، می‌توان بیان نمود که وقتی کارکنان بر این باور باشند که سازمان‌ها به زندگی شخصی آن‌ها اهمیت می‌دهند، زمان بیشتر و با کیفیت بهتری را در خانه سپری می‌کنند، که می‌تواند بار روانی خانواده و استرس را کاهش دهد. برعکس، اضافه بار کار، خستگی و احساس عدم آزادی در محل کار ممکن است باعث شود که فرد ناامیدی مربوط به شغل را به محیط کاری یا خانوادگی منتقل کند (۱۶). این بدان معناست که هر چه کارکنان فشار روانی بیشتری در محل کار خود احساس کنند، تعارض بیشتری را در خانه تجربه خواهند کرد. همچنین، نارضایتی عاطفی، استرس بین‌نقشی و درونی در حوزه‌های کاری و خانوادگی، منجر به رفتارهای منفی، نسبت به همکاران و سازمان‌ها می‌شود (۳۴). سازمان‌هایی که با کارکنان خود منصفانه رفتار می‌کنند، پاسخگویی بیشتری نسبت به تقاضاهای کاری و خانوادگی آن‌ها دارند و به دیدگاه‌ها و انتظارات آنان اهمیت کافی می‌دهند، در پیشگیری از استرس شغلی کارکنانشان موفق‌تر خواهند بود. هنگامی که مدیران سازمانی بدانند که کدام وظایف و مشکلات خاص نیاز به توجه فوری دارد، اقدامات استراتژیک و ساختاری به‌منظور بهینه‌سازی فرآیندهای مشکل‌ساز برای کارکنان معرفی می‌نمایند تا به آن‌ها امکان بهبود کیفیت زندگی کاری خود را بدهد (۱۴).

بخش گسترده‌ای از رشد و توسعه هر کشور توسط دانشگاهیان و به‌طور خاص اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها رقم می‌خورد. دانشگاه‌ها، به‌عنوان یک ساختار اجتماعی نظام‌مند، از طریق اتخاذ خط‌مشی عدالت محور و توسعه سیاست‌هایی

که منجر به ادراک انصاف و برابری می‌شود، موثر در روحیه و شرایط روان‌شناختی اعضای سازمان می‌باشند. مدیران سازمان در راستای مدیریت منابع انسانی با شناسایی عواملی که موجب بهبود درک عدالت سازمانی و کاهش استرس شغلی می‌گردد، می‌توانند عملکرد کارکنان را بهبود بخشند و از این طریق بهره‌وری سازمانی را افزایش دهند.

در پایان، بر اساس نتایج مطالعه حاضر، استنباط می‌گردد که نیاز مبرمی وجود دارد که توجه خاصی از سوی مدیران سازمان به وضعیت ادراک از عدالت سازمانی و تعارضات مربوط به خانوادگی و کار در اعضای هیات علمی دانشگاه صورت گیرد. شایسته است مدیران دانشگاه با اتخاذ تصمیمات صحیح و راهبردی در ایجاد ادراک عدالت سازمانی در اعضای هیات علمی از جمله توزیع منصفانه منابع، عادلانه‌بودن ارزیابی‌ها و رویه‌ها و همچنین ارتباطات بین فردی توأم با احترام و ارزش‌گذاری گام بردارند. چراکه سطح بالای ادراک عدالت سازمانی در جهت کاهش دغدغه‌ها و مشکلات ناشی از تعارض کار و خانواده نیز موثر خواهد بود. از این طریق، سازمان می‌تواند با تجدیدنظر اساسی در خط‌مشی و سیاست‌گذاری لازم به کاهش استرس شغلی در اعضای هیات علمی، افزایش سطح سلامت روان‌شناختی و همچنین عملکرد شغلی ایشان کمک شایانی مبذول نمایند.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به نوع پژوهش (توصیفی-همبستگی) اشاره نمود که امکان استنباط نتایج علی و معلولی از آن امکان‌پذیر نیست. دیگر محدودیت مطالعه، مربوط به کارگیری نوع ابزار (پرسشنامه) برای جمع‌آوری اطلاعات بود. علاوه بر این، نمونه پژوهش حاضر، اعضای هیات علمی دانشگاه علوم گیلان بود که تعمیم‌پذیری نتایج را به اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی با محدودیت رو به‌رو می‌سازد.

قدردانی

از حضور اعضای محترم و گران‌قدر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان که در اجرای پژوهش صمیمانه با ما همکاری داشتند و از پیشنهادات ارزشمندشان ما را بهرمنند ساختند، کمال تشکر را داریم.

References

1. Lambert EG, Hogan NL. Correctional staff: the issue of job stress. *The Practice of Correctional Psychology* 2018; 259-81.
2. Mirkamali SM, Mazari E, Khabare K, Zoughipour S. [Identify job stressors and their relationship with quality of work life (case: faculty members of Birjand University)]. *Organizational Culture Management* 2016; 13 (4): 113-1133. [Persian]
3. Akbari J, Akbari R, Shakerian M, Mahaki B. [Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff]. *Journal of education and health promotion* 2017; 6. [Persian]
4. Rashidi M, Vosoughi S, Poornajaf A, Faraji M, Poornajaf M, Kazemi M, et al. [Investigative of the Relationship between job Stress and General Health among staffs of Ilam University of Medical Sciences in 2015]. *Iran Occupational Health* 2020; 17 (1): 305-20. [Persian]
5. Wang SM, Lai CY, Chang Y-Y, Huang C-Y, Zauszniewski JA, Yu C-Y. The relationships among work stress, resourcefulness, and depression level in psychiatric nurses. *Archives of psychiatric nursing* 2015; 29 (1): 64-70. [DOI:10.1016/j.apnu.2014.10.002]
6. Chummar S, Singh P, Ezzedein SR. Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work-family interface. *Personnel Review* 2019. 48(5):1100-19. [DOI:10.1108/PR-02-2017-0033]
7. Meng Q, Wang G. A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. *Psychology Research and Behavior Management* 2018; 597-605. [DOI:10.2147/PRBM.S187295]
8. Meischke H, Beaton R, Lilly M, Tu A, Revere D. A Revised Ecological Model of Occupational Stress: Applications to 9-1-1 Telecommunicators. *Workplace Health & Safety* 2020; 68 (10): 460-7. [DOI:10.1177/2165079920934316]
9. Vafajou M, Heydari G. [Relationship between organizational justice and the desire to leave employees' jobs (Case study: National Organization of the Islamic Republic of Iran)]. *Educational Administration Research* 2018; 9 (36): 39-56. [Persian]
10. Zamanian MR, Bagheri K. [Investigating the effect of employees' perception of organizational justice on organizational trust in the tax affairs department of Hamadan province]. *Journal of new research approaches in management and accounting* 2022; 5 (17): 124-40. [Persian]
11. Pérez-Rodríguez V, Topa G, Beléndez M. Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences* 2019; 151: 109392. [DOI:10.1016/j.paid.2019.04.047]
12. Top M, Tekingunduz S. The effect of organizational justice and trust on job stress in hospital organizations. *Journal of Nursing Scholarship* 2018; 50 (5): 558-66. [DOI:10.1111/jnu.12419]
13. Boateng FD, Hsieh M-L. Misconduct within the "four walls": Does organizational justice matter in explaining prison officers' misconduct and job stress? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 2019; 63 (2): 289-308. [DOI:10.1177/0306624X18780941]
14. Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, Khan MAS. Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology* 2020; 11: 475. [DOI:10.3389/fpsyg.2020.00475]
15. 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* 2016; 61(2):129-45. [DOI:10.1097/00115514-201603000-00010]

16. Mansour S, Tremblay D-G. Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The international journal of human resource management* 2018; 29 (16): 2399-430. [DOI:10.1080/09585192.2016.1239216]
17. Aycan Z, Korabik K. An integrative model of work-family conflict: Pan-cultural effects and cross-cultural differences. *The work-family interface in global context*: Routledge: Taylor & Francis; 2017. [DOI:10.4324/9781315732084]
18. Isamorad A, khalilisadrabad M. [Study the relationship between work-family conflict and job stress The moderator role of psychological capital]. *Counseling Culture and Psychotherapy* 2017; 8 (29): 187-206. [Persian]
19. Pordanjani TR, Ghorbanian A. [The relationship between job demands and workplace incivility in an industrial company: the mediating role of emotional exhaustion and moderating role of perceived organizational support]. *Occupational Medicine Quarterly Journal* 2021; 13(1):24-33. [Persian]
20. Hassard J, Teoh K, Cox T. Organizational uncertainty and stress among teachers in Hong Kong: work characteristics and organizational justice. *Health promotion international* 2017; 32 (5): 860-70. [DOI:10.1093/heapro/daw018]
21. Eliot RS. From stress to strength: How to lighten your load and save your life: Bantam; 1995.
22. Farzi N, Bahlakeh A, Bordbar G. [Relationship Between Nurses' job Stress And Procrastination: A Case Study]. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2015; 4(2):71-79. [Persian]
23. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal* 1993; 36 (3): 527-56. [DOI:10.2307/256591]
24. Manoochehri H, Atashzadeh-Shoorideh F, Akbarzadeh Baghban A. [Relationship between leadership style and perceived organizational justice]. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2017; 6 (1): 62-71. [Persian] [DOI:10.29252/ijnv.6.1.62]
25. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior* 2000; 56 (2): 249-76. [DOI:10.1006/jvbe.1999.1713]
26. Rajabi G, Makki E, Aslani K. [Reliability and validity of the Persian version of Work-Family Conflict Scale]. *Payesh (Health Monitor) Journal* 2020; 19 (4): 435-44. [Persian] [DOI:10.29252/payesh.19.4.435]
27. Schieman S. Ordinary lives and the sociological character of stress: How work, family, and status contribute to emotional inequality. *Society and Mental Health* 2019; 9 (2): 127-42. [DOI:10.1177/2156869319844805]
28. Fotiadis A, Abdulrahman K, Spyridou A. The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology* 2019; 10: 1267. [DOI:10.3389/fpsyg.2019.01267]
29. Dodanwala TC, San Santoso D, Shrestha P. The mediating role of work-family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*. 2022; 12(6):924-39. [DOI:10.1108/BEPAM-12-2021-0153]

30. Hofmann V, Stokburger-Sauer NE. The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* 2017;65:47-58. [DOI:10.1016/j.ijhm.2017.06.003]
31. An J, Liu Y, Sun Y, Liu C. Impact of work-family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International journal of environmental research and public health* 2020; 17 (7): 2191. [DOI:10.3390/ijerph17072191]
32. Niknamian S. Organizational justice, job stress, and work-family conflict: their interrelationships in universities' personnel: Their Interrelationships in Universities' Personnel. *Phys Med Rehabil Res* 2017;4:1-5. [DOI:10.2139/ssrn.3353579]
33. Armstrong GS, Atkin-Plunk CA, Wells J. The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior* 2015; 42 (10): 1066-82. [DOI:10.1177/0093854815582221]
34. Yu K, Liu C, Li Y. Beyond social exchange: career adaptability linking work stressors and counterproductive work behavior. *Frontiers in psychology* 2019; 10: 1079. [DOI:10.3389/fpsyg.2019.01079]