

اثر تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد: نقش واسطه‌ای استرس شغلی

The Effect of Work /Family Conflict on Readiness for Addiction: The Mediating Role of Job Stress

Heyfa Bereyhe Bereyhi

Abdolzahra Naami

Yadollah Zargar

Seyed Esmaeil Hashemi

هیفا بریحه بریهی*

عبدالزهره نعیمی**

یداله زرگر***

سید اسماعیل هاشمی****

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of work-family conflict on addiction potential with mediating role of job stress. The sample consisted of 292 randomly selected employees of Aghajari Oil and Gas Company who completed the research questionnaires. The proposed model was tested by structural equation modeling (SEM). Indirect effects were tested using bootstrap method. According to the results, the proposed model had good fit with the data. The positive direct effects of family work conflict and job stress on addiction potential and work/family conflict on job stress were confirmed. The positive direct effect of work/family conflict on addiction potential was not confirmed. Indirect effect of work/family conflict and family work conflict on addiction potential effect through job stress was confirmed.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد با میانجی‌گری استرس شغلی بود. نمونه ۲۹۲ نفر از کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه تحقیق را کامل کردند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) انجام گرفت. روابط واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استرپ آزموده شدند. طبق نتایج حاصل الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار بود. اثر مثبت مستقیم تعارض خانواده-کار و استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی مورد تأیید قرار گرفت. اثر مثبت مستقیم تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد مورد تأیید قرار نگرفت. اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر آمادگی به اعتیاد از طریق استرس شغلی تأیید شد.

Keywords: addiction potential, job stress, work/family conflict - کلیدواژگان: آمادگی به اعتیاد، استرس شغلی، تعارض کار-خانواده

* کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)
heifab60@gmail.com

** دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
*** دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
**** دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

اعتیاد^۱، مصرف تکراری مواد است، به صورتی که باعث شکست در کار، تحصیل، نقش‌های خانوادگی یا موقعیت‌های حساس مثل رانندگی با اتومبیل می‌شود یا مشکلات قانونی مربوط به مواد ایجاد می‌کند (فونتین^۲، ۲۰۰۷، به نقل از بهادری خسروشاهی و خانجانی، ۱۳۹۲). اعتیاد یک بیماری جسمی-روانی-اجتماعی-معنوی^۳ است که در شکل‌گیری آن چندین زمینه پیش‌اعتیادی نقش داشته و وابستگی و مصرف آن، آثار و پیامدهای بنیادین و نامطلوب روانی، اجتماعی، انسانی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و فرهنگی بر ساختار و کارکرد جامعه دارد (کلدی و مهدوی، ۱۳۸۲).

اعتیاد به مواد یا الکل تأثیر قابل توجهی بر توانایی کارکنان در انجام کارهایی محوله دارد. اعتیاد می‌تواند باعث افزایش غیبت، کاهش بهره‌وری و افزایش نرخ حوادث شود (ریس^۴، ۲۰۱۶). آمادگی به اعتیاد، به معنی تمایل شدید فرد به مصرف یک ماده مخدر می‌باشد به طوری که باعث می‌شود فرد مصرف مواد را به رفتارهای دیگر ترجیح دهد (زرگر، نجاریان و نعمی، ۱۳۸۷). با نگاهی واقع‌بینانه به مسأله اعتیاد به مواد مخدر در مشخص می‌شود که مصرف مواد از قرن‌ها پیش وجود داشته است و اکنون نیز جامعه‌ای وجود ندارد که از گسترش مصرف مواد در امان مانده باشد. اعتیاد در حال حاضر نیز، با وجود پیشرفت‌های علمی و افزایش سطح شعور و آگاهی مردم، همچنان در حال گسترش است و هر ساله افراد زیادی را در دام خود گرفتار می‌کند. اعتیاد تنها جنبه فردی و شخصی ندارد بلکه یک آسیب اجتماعی محسوب می‌شود و علاوه بر تهدید سلامت جسم و روان افراد در جنبه‌های اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی جامعه نیز آثار زیان‌آور و جبران‌ناپذیر برجای می‌نهد (احمدوند، ۱۳۸۷). این پدیده به عنوان یک معضل فردی-اجتماعی کانون توجه متخصصان در حوزه‌های مختلف قرار گرفته است. عوامل متعددی در سبب‌شناسی سوء مصرف مواد مؤثر است که در تعامل با هم دیگر منجر به شروع مصرف و سپس اعتیاد می‌شود.

-
- 1- addiction
 - 2- Fontain
 - 3- bio-psycho-socio-spiritual
 - 4- Rhys

پدیده اعتیاد به سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز گسترش پیدا کرده است و امروزه به عنوان یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها و مدیران محسوب می‌شود که با توجه به عوارض و پیامدهای نامطلوب اعتیاد در سازمان‌ها باید تحقیقات و پژوهش‌های زیادی در خصوص شناخت هر چه بیشتر ماهیت این پدیده و پیشایندهای آن صورت بگیرد که تحقیق حاضر به دنبال بررسی نقش برخی متغیرها در پیش‌بینی آمادگی به اعتیاد است.

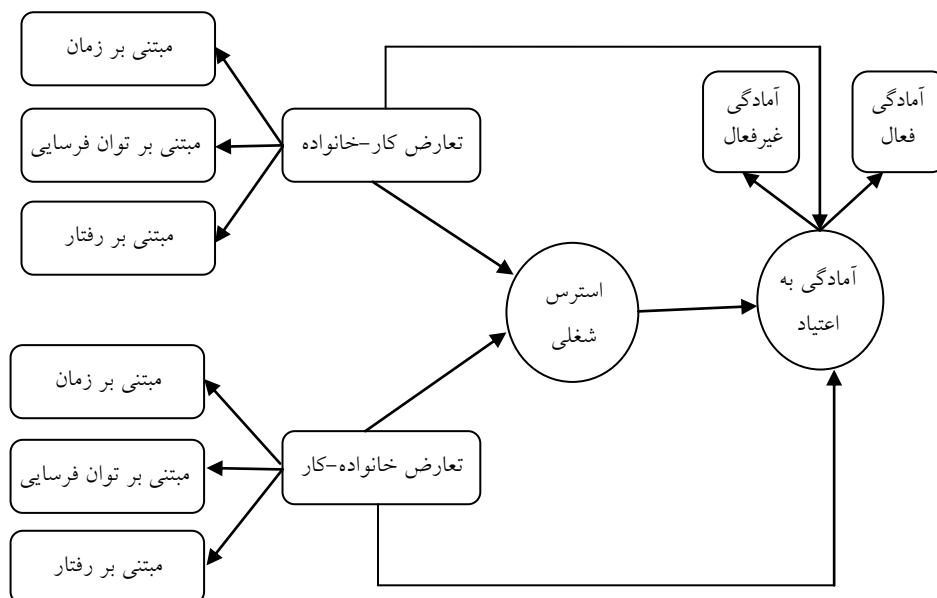
پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که برای پذیرش و مصرف مواد مخدر، وجود زمینه‌های رشدی ناسالم ضروری است. در واقع معتادان کسانی هستند که مصرف مواد مخدر، به زمینه‌های رشدی ناسالم آن‌ها، اضافه می‌شود، یعنی رشد ناسالم در زمینه‌های مختلف موجب گرایش آن‌ها به مواد مخدر می‌شود و رشد گرایش به مواد مخدر در طی زندگی، تحت عنوان استعداد اعتیاد، مطرح است (کلدی و مهدوی، ۱۳۸۲). در مورد سبب‌شناسی آمادگی به اعتیاد، فرضیه‌های مختلفی بیان شده است و عوامل متفاوتی را در ایجاد آن دخیل می‌دانند، اما هیچ یک از آن‌ها به تنهایی نمی‌توانند مصرف مواد را تبیین کنند. در محیط کار نیز ویژگی‌هایی چند در بروز و شیوع مصرف مواد دخیل می‌باشند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به استرس شغلی^۱، اشاره کرد. گارمن، لیچ و گرابل^۲ (۱۹۹۶) نشان داده‌اند که بین استرس، عملکرد شغلی و سوءمصرف مواد رابطه وجود دارد. همچنین پژوهش‌های بسیار دیگری نشان داده‌اند که استرس شغلی، مخصوصاً وقتی که با راهبردهای سازگاری ناکارآمد ترکیب و همراه شود، می‌تواند آمادگی و گرایش به اعتیاد را افزایش دهد (کوپر، راسل و فرون^۳، ۱۹۹۰؛ هاریس و فنال^۴، ۱۹۸۸؛ استفی و لیکر^۵، ۱۹۹۱). برای توضیح سوءمصرف مواد سه نوع نظریه مطرح شده است، یکی از این نظریات، تئوری طرح‌ریزی شغلی می‌باشد که بیان می‌کند، ویژگی‌های موقعیت و شرایط استرس‌زا است که می‌تواند باعث افزایش سوءمصرف مواد شود و این‌که کار کردن در شرایط نامناسب و پر استرس می‌تواند گرایش به سوءمصرف را افزایش دهد (والش و همکاران ۱۹۹۳، به نقل از ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۲).

-
- 1- job stress
 - 2- Garman, Leech, & Grable
 - 3- Cooper, Russell, & Frone
 - 4- Harris & Fennell
 - 5- Steffy & Laker

مطالعات اندک انجام شده درباره رابطه بین تعارض کار-خانواده^۱ و تعارض خانواده-کار^۲ با آمادگی به اعتیاد و وابستگی به الکل نیز به این نتیجه رسیده‌اند که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار به طور روشنی با مصرف الکل ارتباط دارند (فرون، راسل و کوپر، ۱۹۹۳؛ فرون، بارنز^۳ و فارل^۴، ۱۹۹۴؛ فرون، راسل و بارنز، ۱۹۹۶؛ فرون، ۲۰۰۰، به نقل از روس، لاهلما و راکونن^۵، ۲۰۰۶). این آسیب‌پذیری نسبت به اعتیاد را می‌توان به عنوان یک مکانیسم سازگارانه نگرینست که کارکنان استفاده می‌کنند تا با سطوح بالای تعارض کار-خانواده سازگار شوند (هامر، بور و گرندی^۶، ۲۰۰۳). در مطالعه‌ای دیگر روس و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با مصرف الکل رابطه دارند. بازنگری پیشینه مربوط به بحث اعتیاد نشان می‌دهد که اکثر پژوهش‌ها در پیش‌بینی این متغیر بر مسائل و مشکلات خانوادگی و شخصیتی متمرکز بوده است و کمتر به علل سازمانی این پدیده پرداخته شده است. با توجه به خلاء موجود، در پژوهش حاضر الگویی طراحی و مورد آزمون قرار گرفته است که برخی پیش‌بین‌های آمادگی به اعتیاد را در خود گنجانده است متغیرهای پیش‌بین در الگوی پیشنهادی شامل، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار و استرس شغلی می‌باشند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. با توجه به شکل ۱، مسأله اصلی در تحقیق حاضر این است که الگوی پیشنهادی تا چه اندازه‌ای از برازش مناسبی برخوردار است.

بررسی‌ها پیرامون تحقیقات داخلی در زمینه اعتیاد در محل کار نشان می‌دهد که متأسفانه در این زمینه مطالعات بسیار محدود و جزئی صورت گرفته است. به عنوان نمونه نتایج یک زمینه‌یابی از اعتیاد به مواد مخدر در کارکنان صنایع یکی از شهرستان‌ها در کشورمان در سال ۱۳۷۸ نشان داد حدود ۵ درصد از کارکنان مورد مطالعه، مصرف مواد مخدر را تأیید کرده‌اند که اغلب آن‌ها سیگاری بوده‌اند (زرگر و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین نتایج حاصل از ارزیابی سریع وضعیت اعتیاد در ایران در سال ۱۳۸۶ بین معتادان مراکز درمانی دولتی و خصوصی، معتادان خیابانی و زندان‌ها بیانگر این واقعیت تلخ است که ۷۰ درصد معتادان، شاغل بوده‌اند (طاهری، ۱۳۹۲).

-
- 1- work-family conflict
 - 2- family-work conflict
 - 3- Barnes
 - 4- Farell
 - 5- Roos, Lahelma, & Rahkonen
 - 6- Hammer, Bauer, & Grandey



شکل ۱. الگوی پیشنهادی برخی پیشایندهای آمادگی به اعتیاد

یافته‌های پژوهش حاضر می‌توانند با ارائه نتایجی در خصوص معرفی برخی متغیرهای که نقش بیشتری در پیش‌بینی آمادگی به اعتیاد دارند، نقش مؤثری در کاهش آمادگی به اعتیاد داشته باشد و همچنین باعث روشن‌تر شدن وضعیت اعتیاد در سازمان‌ها می‌شود و علاوه بر مدیران، کارکنان نیز می‌توانند از نتایج آن بهره‌مند گردند. آگاهی از متغیرهای پیش‌بین اعتیاد در سازمان‌ها به مدیران امکان اجرای اقدامات آموزشی، فرهنگی، درمانی و برخورد اداری مناسب و سایر اقدامات مقتضی را می‌دهد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری در شهر امیدیه بود که در سال ۱۳۹۴ (زمان نمونه‌گیری) حدود ۴۰۰۰ نفر بودند. در پژوهش حاضر ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه فرضیه آزمایشی و ۷۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی به روش

تصادفی ساده انتخاب شدند. از نمونه اصلی ۳۲۷ پرسشنامه (۸۲ درصد) و از نمونه اعتباریابی ۵۶ پرسشنامه (۸۰ درصد) برگشت داده شدند. از ۳۲۷ پرسشنامه، ۳۵ پرسشنامه به دلیل پاسخ‌گویی ناقص کنار گذاشته شدند و در نهایت تجزیه و تحلیل روی ۲۹۲ پرسشنامه انجام گرفت. از ۲۹۲ نفر، ۹۰/۱ درصد مرد بودند و میانگین سنی آنان نیز ۳۶ سال بود.

برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های استرس شغلی (پارکر و دکوتیس^۱، ۱۹۸۳)، مقیاس ایرانی آمادگی به اعتیاد (زرگر، ۱۳۸۵) و تعارض کار-خانواده و خانواده-کار کارلسون، کاکمار و ویلیامز^۲ (۲۰۰۰) استفاده شد که به ترتیب زیر شرح داده شده‌اند:

مقیاس آمادگی به اعتیاد. این پرسشنامه، مقیاس ایرانی آمادگی به اعتیاد است که با توجه به شرایط روانی-اجتماعی جامعه ایرانی توسط زرگر (۱۳۸۵)، ساخته شد. این پرسشنامه از دو عامل تشکیل شده و دارا ۳۶ ماده به اضافه ۵ ماده دروغ‌سنج می‌باشد. نمره‌گذاری هر سؤال بر روی یک پیوستار از صفر (کاملاً مخالفم) تا ۳ (کاملاً موافقم) می‌باشد. جهت محاسبه روایی این مقیاس از دو روش استفاده شد. در روایی ملاکی، پرسشنامه آمادگی به اعتیاد به خوبی افراد با آمادگی به اعتیاد و بدون آمادگی برای اعتیاد را از یکدیگر تمیز داده است. روایی سازه‌ی مقیاس آمادگی به اعتیاد از طریق همبسته کردن آن با مقیاس ۲۵ ماده‌ای فهرست علائم بالینی ۰/۴۵ محاسبه شد که معنی‌دار می‌باشد. پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد که در حد مطلوب می‌باشد (زرگر و همکاران، ۱۳۸۷). در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی خرده‌مقیاس‌های آمادگی فعال و منفعل به دو روش کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب برای آمادگی فعال ۰/۹۳ و ۰/۸۸ و برای آمادگی منفعل ۰/۷۴ و ۰/۶۱ و برای کل مقیاس آمادگی به اعتیاد به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۶ بدست آمد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی نیز حاکی از روایی مطلوب این مقیاس بود.

مقیاس استرس شغلی. در پژوهش حاضر جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ ماده دارد که پاسخ‌های آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (بسیار پایین) تا ۵ (بسیار بالا) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه در ایران توسط دمیری و ارشدی (۱۳۹۰)؛ به نقل از امین‌فر) برای تعیین عوامل

1- Parker & Decotiis

2- Carlson, Kacmar, & Williams

استرس‌زای سازمانی ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. پارکر و دکویتس (۱۹۸۳) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و برای دو مؤلفه استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب برابر ۰/۸۵ و ۰/۸ بدست آمد. همچنین ضریب روایی این ابزار از طریق همبسته کردن با یک سنجش تک ماده‌ای ۰/۳۷ ($p < ۰/۰۰۰$) به دست آمد که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده. جهت سنجش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه در ایران اولین بار توسط متشرعی (۱۳۸۹) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. این مقیاس ابعاد شش‌گانه‌ی تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۸ و حداکثر نمره ۹۰ می‌باشد. در این پژوهش به سنجش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار پرداخته شده است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه، بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند. به منظور بررسی اعتبار سازه این مقیاس پس از تعیین اعتبار محتوایی، متشرعی (۱۳۸۹) با استفاده از تحلیل عامل، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار-خانواده را مورد تأیید قرار داده و اعتبار سازه آن را برای نمونه‌ای از پرستاران مطلوب گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که برای تعارض کار-خانواده به ترتیب برابر ۰/۸۶ و ۰/۷۹ و برای تعارض خانواده-کار به ترتیب برابر ۰/۸۳ و ۰/۷۷ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

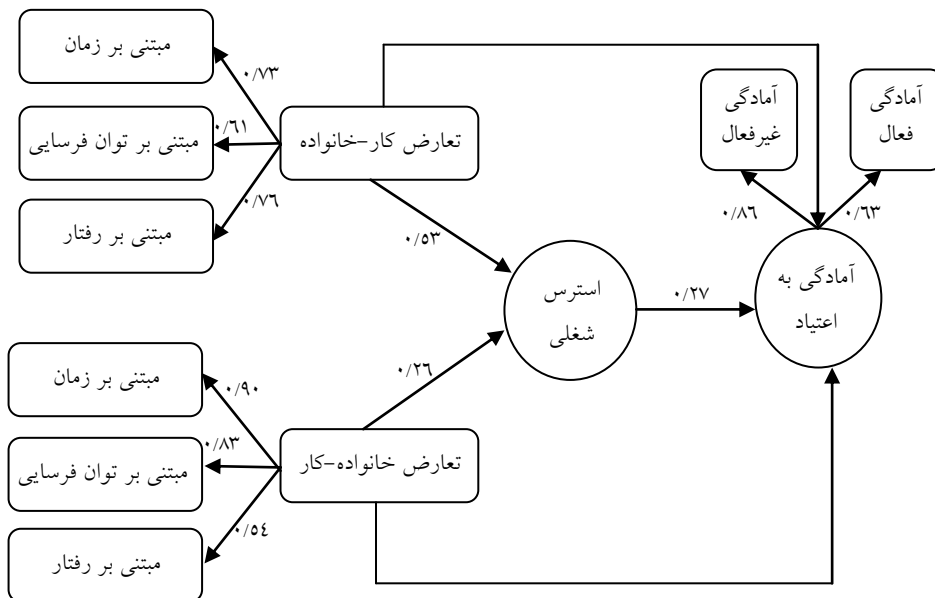
ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	آمادگی فعال	۱۳/۳۱	۱۳/۷۲	-						
۲	آمادگی غیرفعال	۱۰/۹۷	۴/۸۴	۰/۵۵**	-					
۳	استرس	۳۳/۶۳	۶/۶۸	۰/۳۳**	۰/۴۴**	-				
۴	تعارض کار-خانواده	۷/۹۵	۳/۴۹	۰/۰۳	۰/۲**	۰/۳۳**	-			
	مبتنی بر زمان									
۵	تعارض کار-خانواده	۶/۵۶	۲/۴۳	۰/۱۸**	۰/۲**	۰/۳۳**	۰/۴۷**	-		
	مبتنی بر توان فرسایی									
۶	تعارض کار-خانواده	۷/۳۵	۳/۰۷	۰/۱۶**	۰/۲۹**	۰/۴۶**	۰/۵۶**	۰/۴۳**	-	
	مبتنی بر رفتار									
۷	تعارض خانواده-کار	۸/۰۱	۲/۷۳	۰/۲۶**	۰/۲۹**	۰/۲۸**	۰/۰۱	-۰/۰۳	۰/۱۶**	-
	مبتنی بر زمان									
۸	تعارض خانواده-کار	۷/۳۷	۲/۸۱	۰/۱۴**	۰/۲**	۰/۲۶**	۰/۰۱	-۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۷۵**
	مبتنی بر توان فرسایی									
۹	تعارض خانواده-کار	۹/۱۹	۲/۸۴	۰/۰۸	۰/۲۰**	۰/۲۳**	۰/۱۶**	۰/۰۰۸	۰/۱۹**	۰/۴۸**
	مبتنی بر رفتار									

الگویابی معادلات ساختاری

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۵۱/۳۶۱	۲۲	۲/۳۳	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۶۸



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر

شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر در میان متغیرها را نشان می‌دهد، شایان ذکر است که مسیرهای غیرمعنی‌دار با پیکان منقطع نشان داده شده‌اند. ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از معنی‌داری ۴ مسیر مستقیم و غیرمعنی‌داری یک مسیر مستقیم هستند. نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ^۱ در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش حاضر

مسیر	اثر غیرمستقیم	حد بالا	حد پایین	معنی‌داری
تعارض کار- خانواده ← استرس شغلی ← آمادگی به اعتیاد	۰/۵	۰/۷۹۰	۰/۲۸۶	۰/۰۰۰
تعارض خانواده-کار ← استرس شغلی ← آمادگی به اعتیاد	۰/۲۰۶	۰/۳۷۹	۰/۰۹۸	۰/۰۰۱

1- Bootstrap

فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله‌ها در ارتباط با هر دو مسیر غیرمستقیم است. سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استرپ ۱۰۰۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای آمادگی به اعتیاد (تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با میانجی‌گری استرس شغلی) بود. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از اثر مثبت مستقیم تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر استرس شغلی همسو با پژوهش‌های هاشمی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۱)، جاج و کالکوئیت^۲ (۲۰۰۴)، کارساک، سوزر و آلپتکین^۳ (۲۰۰۲)، سیفی (۱۳۹۲)، سیو، لو و اسپکتور^۴ (۲۰۱۳)، گرینهوس و بیوتل^۵ (۱۹۸۵)، کلوی، گتلیب و برهام^۶ (۱۹۹۹)، آلن، هرست، بروک و ستن^۷ (۲۰۰۰) است. سازمان ملی بهداشت و ایمنی حرفه‌ای بیان می‌کند که عوامل فردی و موقعیتی مانند تعارض بین کار-خانواده می‌تواند اثرات شرایط کاری پرفشار را افزایش دهد. جاج و کالکوئیت (۲۰۰۴) نشان دادند افرادی که در مواجهه با کار و زندگی خانوادگی خود مدیریت بهتری دارند، سطوح پایین‌تری از استرس را تجربه می‌کنند، بنابراین تعارض به‌طور کلی و تعارض کار-خانواده به‌طور خاص به عنوان منبع اساسی استرس شناخته شده است (به نقل از امین‌فر، ۱۳۹۴). الگوی تعارض که یک الگوی غالب به شمار می‌رود، بیان می‌دارد که نقش‌های خانوادگی و کاری در برخی جنبه‌ها با یکدیگر ناهم‌ساز می‌شوند (روجلبرگ^۸، ۲۰۰۷)، الگوی تعارض را می‌توان با نظریه مرز^۹ که برای اولین بار توسط کلارک^{۱۰} (۲۰۰۰)، نقل از سو^{۱۱}،

-
- 1- Resampling
 - 2- Judge & Colquitt
 - 3- Karsak, Sozer, & Alptekin
 - 4- Siu, Lu, & Spector
 - 5- Greenhouse & Beutell
 - 6- Kelloway, Gottlieb, & Barham
 - 7- Allen, Herst, Bruck, & Sutton
 - 8- Rogelberg
 - 9- Border Theory
 - 10- Clark
 - 11- Xu

(۲۰۰۹) بیان گردید، توضیح داد. نظریه مرز بیان می‌کند که افراد مرزهایی را پیرامون شغل و زندگی شخصی‌شان گسترش می‌دهند و این مرزها از لحاظ شدت و نفوذ تعاملات بین کار و زندگی شخصی افراد تفاوت دارند (السون^۱، ۲۰۱۱). بر مبنای این نظریه، تعارض بین کار و خانواده زمانی به وجود می‌آید که انتظارات برخاسته از حیطه‌های جدا از یکدیگر با انتظارات افراد یا اشخاص کلیدی در حیطه‌های کار و خانواده سازگاری ندارد (السون، ۲۰۱۱). مرزها به وسیله قابلیت نفوذ و انعطاف‌پذیری و آمیختگی مشخص می‌شوند. مرزی نفوذپذیر است که عناصر یک حیطه در حیطه‌ای دیگر یافت شود. زمانی یک مرز انعطاف‌پذیر می‌باشد که فرد توانایی ترک یک حیطه به منظور پرداختن به مطالبات حیطه‌ای دیگر را داشته باشد. هنگامی که نفوذپذیری و انعطاف‌پذیری در نقش یا نقش‌های بیشتری از کنترل خارج می‌شوند، آمیختگی (نقش‌ها) رخ می‌دهد و پیامد فوری آمیختگی نقش‌ها تعارض است که مطالعات کلوی و همکاران (۱۹۹۹)، آلن و همکاران (۲۰۰۰) نشان داده‌اند که تعارض خانواده-کار با سطوح استرس رابطه دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که تعارض خانواده-کار و استرس شغلی اثر مثبت مستقیم بر آمادگی به اعتیاد دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های تن‌هاو، ون‌دورسلیر و دگراف^۲ (۲۰۱۵)، فرون (۲۰۰۸)، گالوین، میلر و اسپایسر^۳ (۲۰۰۷)، کلوی و همکاران (۱۹۹۹)، آلن و همکاران (۲۰۰۰)، گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵)، کلوی و همکاران (۱۹۹۹)، کورچلو، هریرا و پوزو^۴ (۲۰۱۵)، کوپر و همکاران (۱۹۹۰)، هاریس و فنال (۱۹۸۸)، استفی و لیکر (۱۹۹۱) و گارمن و همکاران (۱۹۹۶) همسو می‌باشد.

با توجه به تعریف تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی مبنی بر این‌که عوامل فشارزای خانوادگی، منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد شده که نشاط و انرژی کارکن، حتی هنگامی که در محل کار به سر می‌برد را مختل می‌کند (گرینهوس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰). یک تبیین برای رابطه‌ی تأیید شده میان تعارض خانواده-کار و آمادگی به اعتیاد می‌تواند این باشد که افراد با تعارض خانواده-کار برای بازیابی توان از دست رفته خود بر اثر تعارض خانواده-کار به مصرف مواد مخدر روی می‌آورند. الگوی دوسوگرا

1- Olson

2- Ten Have, Van Dorsselaer, & de Graaf

3- Galvin, Miller, & Spicer

4- Corchuelo, Herrera, & Pozo

بیان می‌کند که نقش‌های خانه و کار با یکدیگر ارتباط دارند. این الگو با دو نظریه جبران^۱ و نظریه سرریزشدگی^۲ قابل بیان است. نظریه سرریزشدگی فرض می‌کند که تجارب فرد در یک حیطة به حیطة دیگر نشت می‌یابد، که این سرریزشدگی می‌تواند مثبت یا منفی باشد (سو، ۲۰۰۹). وقتی که مشکلات و مسائل موجود در خانواده به شغل فرد نیز کشیده می‌شوند، سرریزشدگی منفی رخ داده است که با استناد به نظر فنیکل^۳ (۱۹۵۴)، به نقل از ستاد مبارزه با مواد مخدر، (۱۳۹۲) که به اعتیاد و الکلیسم به عنوان یک مکانیسم دفاعی ناسازگارانه می‌نگرد که برای حل تعارضات به کار می‌رود، می‌توان در تبیین این فرضیه گفت که تعارض خانواده-کار آمادگی و آسیب‌پذیری نسبت به اعتیاد را در کارکنان افزایش می‌دهد. گارمن و همکاران (۱۹۹۶) نشان داده‌اند که بین استرس و سوءمصرف مواد رابطه وجود دارد. پژوهش‌های بسیاری همچنین نشان داده‌اند که استرس شغلی، مخصوصاً وقتی که با راهبردهای سازگاری ناکارآمد ترکیب و همراه شود، می‌تواند آمادگی و گرایش به اعتیاد را افزایش دهد (کوپر و همکاران، ۱۹۹۰؛ هاریس و فنال، ۱۹۸۸؛ و استفی و لیکر، ۱۹۹۱).

استرس در قالب مجموعه عوامل فشارزای شغلی، انرژی قابل توجهی را از جانب کارکنان در ابعاد روانی و فیزیولوژیک طلب می‌کند. بر اساس مدل استرس-عدم تعادل-جبران^۴، فشارهای اعمال شده بر افراد از طرف وظایف و مسئولیت‌های شخصی‌شان عدم تعادل هیجانی، عاطفی، شناختی و رفتاری را در افراد پدید می‌آورد. این عدم تعادل در صورت تداوم استرس با تضعیف احساس سرزندگی و انرژی در افراد، آن‌ها را مستعد تجربه حالات معطوف به خستگی و فرسودگی می‌نماید و به دنبال آن باعث ایجاد رخداد‌های رفتاری منفی می‌شود (اتواتر و کارملی^۵، ۲۰۰۹) و از جمله پاسخ‌های احتمالی به استرس شغلی، پاسخ‌های رفتاری می‌باشند که سوءمصرف مواد از موارد موجود در دسته رفتارهای مبتنی بر وارد آوردن صدمه به خود می‌باشد (ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۲). افرادی که احساس استرس بیشتری می‌کنند و خود را ناتوان و ناکارآمد می‌دانند، به آسانی تسلیم می‌شوند و احساس افسردگی،

-
- 1- Compensation Theory
 - 2- Spillover
 - 3- Fenichel
 - 4- stress- exhaustion (nonequilibrium)- compensation
 - 5- Atwater & Crneli

اضطراب و ناامیدی می‌کنند (برسیک، کنزویک، میلوسویک، تامجانویک، گلوبویک و ماستاجیگویک^۱، ۲۰۰۷) و برای کنار آمدن با مشکلات روانی خود و برای رسیدن به آرامش و احساس بهتر، به مصرف الکل و مواد مخدر رو می‌آورند (برنا، ۱۳۹۳)، یعنی از مواد مخدر به منزله ابزاری در تعامل با افراد و موقعیت‌ها برای تنظیم روحیه و خلق خود استفاده می‌کنند. استرس و اضطراب در محیط کار به یک عامل خطر شغلی برای سلامتی و مصرف مواد در کارکنان در سراسر جهان تبدیل شده است. فرهنگ غالب و سرعت کار، احساس رهایی و لذات آنی نیز کارکنان محیط کار را به سوی واکنش‌های استرس‌زا می‌کشاند. در بسیاری از موارد علت اصلی مصرف مواد توسط کارکنان در محیط کار، وجود استرس است (ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۲). والش و همکاران (۱۹۹۳؛ به نقل از ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۲) برای توضیح سوء مصرف نظریه طرح‌ریزی^۲ شغلی بیان می‌کند ویژگی‌های موقعیت و شرایط استرس‌زا است که می‌تواند باعث افزایش سوء مصرف مواد شود و این که کار کردن در شرایط نامناسب و پر استرس می‌تواند گرایش به سوء مصرف را افزایش دهد. به علاوه، نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که تعارض کار-خانواده بر آمادگی به اعتیاد اثر مثبت معنی‌داری ندارد که این یافته با یافته‌های پژوهشگرانی مانند اسکات، اینگرم، زاکنسیک و شاس^۳ (۲۰۱۴)، شور^۴ (۱۹۹۲) و ستپتویی، واردلی، لیپسی، میلز، اولیور، جارویز و کرسچام^۵ (۱۹۹۸) همسو و با نتایج فرون و همکاران، ۱۹۹۳، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶، فرون، ۲۰۰۰ و روس و همکاران (۲۰۰۶) نا هم‌خوان و غیرهم‌سو می‌باشد. در مطالعه اسکات و همکاران (۲۰۱۴) و فرون و همکاران (۱۹۹۶) با وجود این که رابطه بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار به‌طور مثبتی گزارش شده است، ولی گفته شده است که تعارض کار-خانواده در زنان نسبت به مردان به میزان بیشتری یافت می‌شود، پس یک توضیح احتمالی برای رد این فرضیه می‌تواند عدم تساوی زن و مرد در نمونه مورد پژوهش باشد. نمونه حاضر در این پژوهش عمدتاً مرد بوده (۹۰/۱ درصد) است. ممکن است اگر تعداد زنان و مردان در پژوهش مساوی بود نتایج دور از

1- Bersic, Knzvcic, Milosevic, Tomjanovic, Golubovic, & Mustajegovic

2- job career theory

3- Scott, Ingram, Zagenczyk, & Shoss

4- Shore

5- Steptoe, Wardle, Lipsey, Mills, Oliver, Jarvis, & Kieschbaum

انتظاری کسب نمی‌شد. نتایج پژوهش حاضر همچنین حاکی از اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار بر آمادگی به اعتیاد از طریق متغیر میانجی گر استرس شغلی است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های فرون و همکاران (۱۹۹۳)، ونگ، اسمایلس، سارن، اسمیتز، فیک و پاتن^۱ (۲۰۱۲) و فرون (۲۰۰۸) همسو هستند. طبق نظریه همئوستازی^۲ (۱۹۳۵)، به نقل از هاشمی و همکاران، (۱۳۹۱)، تجربه فشار روانی، هنگامی رخ خواهد داد که فرد از حالت ثبات و تعادل (جسمانی و روانی) خارج شود. هنگامی که از تعادل خارج می‌شویم سیستم بدنی ما در خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد و دچار استرس می‌شود. بنابراین تعارض را می‌توان عاملی برای برهم زدن تعادل و خروج از تعادل دانست که این خروج از تعادل خود یک تغییر به شمار می‌آید و تغییر خود باعث تجربه استرس می‌شود (سلیه، ۱۹۵۶، به نقل از هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). استرس، ناشی از نیاز ما به ایجاد توازن در مقابل تغییرات است. گراندی و کراپانزانو^۳ (۱۹۹۹؛ به نقل از هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی پیامدهای استرس ناشی از نقش و تعارض کار-خانواده پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند همان‌طور که تقاضاهای مربوط به کار با تقاضاهای خانه تداخل می‌نمایند (تعارض کار-خانواده)، فرد در مورد شغل خود استرس بیشتری را تجربه می‌کند و باتوجه به پژوهش انجام شده توسط فرون و همکاران (۱۹۹۳) مبنی بر رابطه تعارض کار-خانواده با مصرف الکل، این رابطه تقریباً انحصاراً در افرادی یافت می‌شود که معتقد هستند مصرف الکل باعث ایجاد آرامش و کاهش استرس و تنش در آن‌ها می‌شود. اسپکتور و فکس (۲۰۰۲) دریافتند که کارکنان، رویدادهای محیط کاری را درک و ارزیابی می‌کنند. وقتی کارکنان تعارضات ایجاد شده را به عنوان استرس‌ور طبقه‌بندی کنند، پاسخ‌های روانی نشان می‌دهند. این پاسخ‌های روانی، منجر به عکس‌العمل‌های رفتاری می‌شود که از جمله این عکس‌العمل‌ها آمادگی یا آسیب‌پذیری در مقابل سوء مصرف مواد می‌باشد، اعم از این که فرد در حال حاضر سوء مصرف داشته یا نداشته باشد. گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، تعارض کار-خانواده را نوعی از تعارض بین نقش‌های مختلف افراد می‌دانند که در آن فشار ناشی از نقش‌های کار یا خانواده در برخی

1- Wang, Smailes, Sareen, Schmitz, Fick, & Patten

2- Homeostasis

3- Grandey & Cropanzano

از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند، به طوری که انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث دشواری در انجام نقش دیگر می‌شود.

بر طبق نظریه سرریزشدگی، تجارب فرد در یک حیطة به حیطة ی دیگر نشت می‌یابد که این سرریزشدگی می‌تواند مثبت یا منفی باشد. کاسیک و اوزوکی^۱ (۱۹۹۸) عقیده دارند که نگرش‌های منفی در هر یک از حوزه‌های کاری و خانوادگی به حوزه دیگه سرایت می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشکلات و مسائل فرزندان، همسر و والدین باعث سرریزشدگی منفی از خانواده به کار شده و باعث ایجاد تعارض-کار خانواده می‌شود، لذا بدلیل این‌که هر گونه تعارضی منجر به استرس خواهد شد و تعارض خانواده-کار نیز باعث ایجاد استرس می‌شود و از آنجا که یکی از نشانه‌های معتادان مزمن این است که برای کمک به تحمل استرس و فشار زندگی مواد مصرف می‌کنند (برنا، ۱۳۹۲)، استرس شغلی ممکن است این افراد را به سوی مصرف مواد سوق می‌دهد.

جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد. این روش محدودیت‌های خاص خود را دارد. همچنین طرح مطالعه حاضر از نوع الگویابی معادلات ساختاری است که قادر به اثبات علّیت نیست، در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود. به علاوه، از آنجا که جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری بوده است، تعمیم این نتایج به سایر محیط‌ها و مشاغل به دلیل متفاوت بودن شرایط اقلیمی و فرهنگی باید با رعایت جوانب احتیاط صورت پذیرد.

پژوهش حاضر نشان داد که بین استرس و آمادگی به اعتیاد رابطه مثبت وجود دارد. بر این اساس سازمان‌ها در جهت کاهش آمادگی به اعتیاد کارکنان باید به استرس شغلی توجه ویژه داشته باشند. در این راستا سازمان‌ها برای مقابله با تأثیرات منفی استرس می‌توانند اقدامات ذیل را مورد توجه قرار دهند: متناسب سازی حجم کار با استعدادها و توانایی‌های کارمند، طراحی شغل به گونه‌ای که وظایف و مسئولیت‌های افراد به وضوح مشخص شده باشد، به کارکنان امکان مشارکت در تصمیم‌گیری در کار خود داده شود و امکان تعاملات اجتماعی بین کارمندان فراهم شود.

با توجه به این‌که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که فشارروانی شغلی نقش مهمی را در افزایش تعارضات خانوادگی و شغلی ایفا می‌کند، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برنامه‌های

آموزشی را برای آموزش روش‌های مقابله با استرس و کنترل آن به اجرا در آورند تا سبب ایجاد فضایی امن و لذت بخش برای کارکنان شود.

با توجه به گستردگی دامنه شیوع اعتیاد، امروزه فرض بر آن است که جلوگیری از مبتلا شدن افراد به سوءمصرف و پیشگیری از آن آسان تر از درمان این اختلال است، به همین منظور پیشنهاد می‌شود به طور ادواری به بررسی علل گرایش و ابتلا به مصرف مواد در سازمان‌ها بپردازند. از آنجایی که در این پژوهش تأثیر تعارض خانواده-کار بر آمادگی به اعتیاد نشان داده شد، آموزش به اعضای خانواده جهت کمک به فرد شاغل می‌تواند به جلوگیری از اعتیاد و گرایش به مواد مخدر کمک کند.

منابع

فارسی

احمدوند، محمدعلی (۱۳۸۷). *اعتیاد، سبب‌شناسی و درمان آن* (چاپ سوم). تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

امین فر، مرضیه (۱۳۹۴). *طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده در یک سازمان صنعتی در شهر اهواز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

برنا، محمدرضا (۱۳۹۳). *بررسی ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای شناختی تنظیم هیجان، سبک‌های دلبستگی و سیستم‌های مغزی- رفتاری به عنوان پیش‌بین‌های آمادگی فعال و غیرفعال به اعتیاد و تکانشگری در دانشجویان مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز*. (رساله دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

بهادری خسروشاهی، جعفر و خانجانی، زینب (۱۳۹۲). *ارتباط راهبردهای مقابله‌ای و خودکارآمدی با گرایش به سوءمصرف مواد در دانشجویان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۴(۳)، ۸۰-۹۰.

زرگر، یدالله (۱۳۸۵). *ساخت و اعتباریابی مقیاس ایرانی آمادگی به اعتیاد*. دومین همایش انجمن روانشناسی ایران، تهران.

زرگر، یدالله؛ نجاریان، بهمن؛ و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۷). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، نگرش مذهبی و رضایت زناشویی با آمادگی به اعتیاد. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱(۳)، ۹۹-۱۲۰.

ستاد مبارزه با مواد مخدر جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۲). *طبقه‌بندی مواد اعتیادآور، بازبینی‌شده در مرداد ۱۳۸۶*. برگرفته از سایت: <http://www.dchq.ir>

سیفی، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین فشارزاهای شغلی با انگیزش شغلی، بهزیستی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی غنی‌سازی کار-خانواده و تعادل کار-خانواده در کارکنان شرکت پالایش گاز بید بلند. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

طاهری، حمیدرضا (۱۳۹۲). *پیشگیری اولیه از اعتیاد با تمرکز بر محیط کار: ویژه تربیت کادر متخصص*. تهران: دانشگاه تهران، معاونت دانشجویی، مرکز مشاوره دانشجویی: ستاد مبارزه با مواد مخدر، اداره کل فرهنگی و پی.

کلدی، علیرضا و مهدوی، رمضان (۱۳۸۲). بررسی منابع کنترل درونی و بیرونی در بازگشت مجدد به اعتیاد در اردوگاه کاردرمانی زنجان. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۳(۹)، ۳۰۷-۳۳۱.

مشرعی، محمدحسین (۱۳۸۹). *آزمون الگوی نظری از تعارض کار-خانواده پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.

هاشمی شیخ شهبانی، سید اسماعیل؛ ارشدی، نسرین؛ و بذرافکن، حسام (۱۳۹۱). تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. *مشاوره و روان درمانی خانواده*، ۱(۳)، ۳۶۵-۳۴۵.

لاتین

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308 .

Atwater, L., & Crmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of

- energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-275.
- Bersic, J., Knzcvic, B., Milosevic, M., Tomjanovic, T., Golubovic, R., & Mustajegovic, J. (2007). Stress and work ability in oil industry worker. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 58(4), 399-405.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cooper, M. L., Russell, M., & Frone, M. F. (1990). Work stress and alcohol effects: A test of stress-induced drinking. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(3), 260-276.
- Corchuelo, A. D., Herrera, R. R., & Pozo, E. C. (2015). Perceived stress and coping strategies in university administration and services staff. *European Scientific Journal*, 2, 350-361.
- Garman, E. T., Leech, I. E., Grable, J. E. (1996). The negative impact of employee poor personal financial behaviors on employers. *Financial Counseling and Planning*, 7, 157-168.
- Roos, E., Lahelma, E., & Rahkonen, O. (2006). Work-family conflicts and drinking behaviours among employed women and men. *Drug and Alcohol Dependence* 83(1), 56-49.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R. (2008). Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context in assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 199-206.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R., Baren, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family* 56(4), 1019-1030.
- Frone, M. R.; Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of

- work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 545-558.
- Galvin, D. M., Miller, T. R., Spicer, R. S., Waehrer, G. M. (2007). Substance abuse and the uninsured worker in the United States. *Journal of Public Health Policy*, 28(1), 102-17.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Harris, M. M., & Fennell, M. L. (1988). A multivariate model of job stress and alcohol consumption. *The Sociological Quarterly*, 29(3), 391-406.
- 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.
- Karsak, E. E., Sozer, S., & Alptekin, S. E. (2002). Product planning in quality function deployment using a combined analytic network process and goal programming approach. *Computers and Industrial Engineering*, 44(1), 171-190.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-347.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family conflict, policies and job-life relation. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Ten Have, M., Van Dorsselaer, S., & de Graaf, R. (2015). The association between type and number of adverse working conditions and mental health during a time of economic crisis (2010-2012). *Journal of Social Psychiatric Epidemiology*, 50(6), 899-907.
- Olson. D. (2011). FACES IV and the Circumplex Model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64-80.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.

- Rogelberg, G. S. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. London: New Dehli.
- Rhys, E. (2016). *Identifying alcohol or drug abuse in the workplace is beneficial to both employers and employees: advertorial*. Southern Africa: SASOM (The South African Society of Occupational Medicine).
- Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J., & Shoss, M. K. (2014). Work-family conflict social undermining behavior: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 203-218.
- Shore, E. R. (1992). Drinking patterns and problems among women in paid employment. *Alcohol Health & Research World*, 16(2), 160-164.
- Siu, O., lu, C., & Spector, E. P. (2013). Direct and indirect relationship between social stressors and job performance in Greater China: The role of strain and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 520-531.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Steffy, B. D., & Laker, D. R. (1991). Workplace and personal stresses antecedent to employees' alcohol use. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(7), 115-126.
- Steptoe, A., Wardle, J., Lipsey, Z., Mills, R., Oliver, G., Jarvis, M., & Kirschbaum, C. (1998). A longitudinal study of workload and variations in psychological well-being, cortisol, smoking, and alcohol consumption. *Annals of Behavioral Medicine*, 20(2), 84-91.
- Wang, J., Smailes, E., Sareen, J., Schmitz, N., Fick, G., & Patten, S. (2012). Three job-related stress models and depression: A population-based study. *Journal of Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(2), 185-193.
- Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.