

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۶، شماره ۶۰ پاییز ۱۴۰۳، ۹۴-۶۷

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار - خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش

میانجی استرس ادراک شده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۶/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۹/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سیدمیثم دیباجی^۱ و هاجر مساح^۲

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، الگویابی رابطه‌ی سرریزشدگی منفی و مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی با نقش میانجی استرس ادراک شده در شاغلین شهر اصفهان بود.

روش: این پژوهش از نوع مقطعی-توصیفی و الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری آن شاغلین شهر اصفهان بودند (۱۵۸۹۰۴۴ نفر) که با استفاده از فرمول بنتلر و چو (۱۹۸۷) برای تعیین حجم نمونه در پژوهش‌های معادلات ساختاری، ۲۷۹ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس سرریزشدگی مثبت و منفی کار-خانواده‌ی گرزبواج و مارکز (۲۰۰۰)، مقیاس استرس ادراک شده‌ی فرم ۴ سوالی وارتینگ، فورشاو، سات و وایت (۲۰۱۳)، فهرست شادکامی آکسفورد هیز و آرگایل (۲۰۰۲) و مقیاس اشتیاق کاری اوترخت-فرم کوتاه شافلی، باکر و سالانوا (۲۰۰۶) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه‌ی ۲۴ تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که استرس ادراک شده در رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری نقش میانجی کامل و در رابطه با شادکامی نقش میانجی جزئی دارد. رابطه‌ی مستقیم سرریزشدگی منفی و شادکامی نیز معنادار بود ($\beta = -0.17$ و $p < 0.01$). رابطه‌ی مستقیم سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری ($\beta = +0.31$ و $p < 0.01$) و شادکامی ($\beta = +0.35$ و $p < 0.01$) معنادار بود و استرس ادراک شده نقش میانجی در این رابطه ایفا نکرد. الگوی نهایی پژوهش، برازش مطلوبی با داده‌ها داشت ($RMSEA = +0.075$ و $p < 0.01$) و ۲۸ درصد واریانس اشتیاق کاری و ۲۰ درصد واریانس شادکامی را تبیین کرد.

نتیجه‌گیری: با توجه به مسیرهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت و منفی با اشتیاق کاری و شادکامی و نقش متفاوت استرس ادراک شده در این روابط، سازمان‌ها باید اقدامات خود را بر مبنای این الگوها برای تاثیرگذاری حداکثری روی اشتیاق کاری و شادکامی تنظیم کنند.

کلمات کلیدی: استرس ادراک شده، اشتیاق کاری، سرریزشدگی کار-خانواده، شادکامی

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

sm.diba@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-2632-070X>


۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان،

ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Different Models of the Relationship Work-Family Spillover with Work Engagement and Happiness: The Mediating Role of Perceived Stress

Sayyed Meysam Dibaji (Ph.D)^{1*} & Hajar Massah (Ph.D)²

Abstract

Purpose: The purpose of the present study was to model the relationship between negative and positive work-family spillover with work engagement and happiness with the mediating role of perceived stress in Isfahan city employees.

Method: This research was cross-sectional and descriptive, employing structural equation modeling. The population of this research was the employees of Isfahan city (1,589,044 individuals). A sample of 279 people was selected using convenience sampling, following Bentler and Chu's formula (1987) to determine the appropriate sample size for structural equation modeling research. To collect data, the Grzywacz and Marks Positive and Negative Work-Family Spillover Scale (2000), the Wartig, Forshaw, South, and White Perceived Stress Scale (2013), the Hills and Argyle Oxford Happiness Inventory (2002), and the Schaufeli, Bakker, and Salanova Utrecht Work Engagement Scale (2006) were used. The data were analyzed using SPSS and AMOS software version 24.

Findings: The findings of the research showed that perceived stress fully mediates the relationship between negative work-family spillover and work engagement, and a partial mediating role in the relationship with happiness. The direct relationship between negative spillover and happiness was also significant ($\beta=-0.17$ and $p<0.01$). Positive work-family spillover was significantly related to both work engagement ($\beta=0.31$, $p<0.01$) and happiness ($\beta=+0.35$, $p<0.01$), and perceived stress did not play a mediating role in these relationships. The final research model had a good fit with the data (RMSEA=0.075 and $p<0.01$) and explained 28% of the variance of work engagement and 20% of the variance of happiness.

Keywords: *Perceived stress, work engagement, work-family spillover, happiness*

1 . Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

sm.diba@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-2632-070X>

2 . Department of Psychology, Faculty of Humanities, Khomeinishahr Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Isfahan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در عصر حاضر، با توجه به سرعت تحولات و نیازمندی‌های مشاغل برای هماهنگی با تغییرات محیط بیرونی، انجام تعهدات و مسوولیت‌های حیطه‌های غیرشغلی دشوار شده است. این موضوع به‌ویژه در مورد ایجاد تعادل بین دو حیطه‌ی کار و خانواده ملموس‌تر است (میشل، کوتبرا، میچلسون، کلارک و بالتز^۱، ۲۰۱۱). افزایش هزینه‌های زندگی، دردسترس بودن ۲۴ ساعته و ۷ روز هفته به کمک تکنولوژی‌های ارتباطی، افزایش بار کمی و کیفی کار به خاطر فضای رقابتی و اجبار به بهره‌ور بودن و هنجارهای اجتماعی موفقیت از جمله عواملی هستند که منجر به محو شدن مرزهای کار و خانواده شده است. موضوع سرریزشدگی کار-خانواده در شرایط فعلی ایران که سیاست‌های جمعیتی، تشویق‌کننده‌ی فرزندآوری است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ که این امر ناشی از افزایش ساعات کاری احتمالی و نیز نیاز به افزایش تلاش فرد برای افزایش عملکرد شغلی و به تبع آن درآمد با هدف تامین مخارج فرزندان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند حداقل ۲۰ درصد از والدین دارای فرزند کمتر از ۱۲ سال قادر به تمرکز کافی بر فعالیت‌های کاری نیستند (سازمان بین‌المللی کار^۲، ۲۰۲۰) و سرریزشدگی منفی کار-خانواده منجر به اثرات منفی بر متغیرهای مهم شغلی و سازمانی - مثل ترک شغل، کاهش عملکرد و اشتیاق کاری (نوگروهو، سوپاتینی، ووجوسو و واسکیتو^۳، ۲۰۲۴؛ ییلدیز، ییلدیز، ایازآردا^۴، ۲۰۲۱؛ ریبرو، پومز، اولیویرا، دیازسمدو^۵، ۲۰۲۳، نواچوکوو، چالدکووا، موزز و وو^۶، ۲۰۲۰) - و متغیرهای مهم فردی و اجتماعی - مثل سلامت ذهنی، شادی و رضایت از زندگی (یوسل و لاتشواو^۷، ۲۰۲۰؛ دونمز، گورلک و کاراتپه^۸، ۲۰۲۴؛ فوکرات، منارد، هولفورت، تراپنیر و لاونیر^۹، ۲۰۲۳) و همچنین متغیرهای مهم خانوادگی مثل رضایت از زندگی خانوادگی، تعارضات زناشویی، طلاق و رفتارهای کودک (اماه^{۱۰}،

-
- 1 . Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes
 - 2 . International Labour Office
 - 3 . Nugroho, Soepatini, Wujoso & Waskito
 - 4 . Yildiz, Yildiz & Ayaz Arda
 - 5 . Ribeiro, Gomes, Oliveira & Dias Semedo
 - 6 . Nwachukwu, Chládková, Moses & Vu
 - 7 . Yucel, D., & Latshaw
 - 8 . Dönmez, Gürlek & Karatepe
 - 9 . Foucreault, Ménard, Houlfourt, Trépanier & Lavigne
 - 10 . Amah

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده
۲۰۲۱؛ اورلانا و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ اینده، کلاسنز و مورتلمنز^۲، ۲۰۲۰؛ چونگ، چان، لانیر و
ونگ^۳، ۲۰۲۳ می‌شود.

سرریزشدگی کار-خانواده را "رفتارها، خلق، استرس و هیجانات ناشی از کار که به حیطة‌ی
خانواده منتقل می‌شود" تعریف کرده‌اند (لاسون، دیویس، کروتر و آنیل^۴، ۲۰۱۳، ص ۲۷۳) و دو
شکل سرریزشدگی مثبت کار به خانواده و سرریزشدگی منفی کار به خانواده را برای آن بیان
کرده‌اند (گريزواچ و مارکز^۵، ۲۰۰۰).

سرریزشدگی منفی کار-خانواده که در ادبیات پژوهشی بیشتر تحت عنوان تعارض کار-
خانواده شناخته شده است، از مهمترین منابع استرس افراد شاغل است (برای مثال، تری و وو^۶،
۲۰۲۰؛ الجوباری، مصباح و سالم^۷، ۲۰۲۲، لو و همکاران^۸، ۲۰۱۷). بر طبق نظریه‌ی حفظ منابع
هوبفول^۹ (۱۹۸۹)، افراد در تلاش برای کسب و حفظ منابعی هستند که برایشان ارزشمند است و
لذا با کاهش دسترسی به منابع، افراد مجبور می‌شوند نسبت مشخص و در تعادل با سایر نقش‌ها
را از این منابع برای وظایف متفاوتشان اختصاص دهند (یونگژان^{۱۰}، ۲۰۱۸). نظریه‌ی کمیابی
منابع (گود^{۱۱}، ۱۹۶۰؛ ادواردز و روتبارد^{۱۲}، ۲۰۰۰) نیز در تبیینی مشابه توضیح می‌دهد که به
دلیل محدودیت منابع فردی-مثل زمان و انرژی-تلاش فرد برای انجام تعهدات و مسوولیت‌های
چندین نقش به صورت همزمان (مثل کارمند، همسر، والد و ...) منجر به تعارض می‌شود که طبق
دیدگاه فشار نقش^{۱۳} در نظریه‌ی نقش^{۱۴} (بارنت و گارنيس^{۱۵}، ۲۰۰۶) با افزایش استرس همراه
است.

با تعریف استرس به‌عنوان "یک حالت ناراحت‌کننده از تنش‌های روانی که ناشی از ارزیابی
این است که تقاضاهای ادراک شده، از منابع ادراک‌شده‌ی فرد برای برآورده کردن موفقیت‌آمیز

-
- 1 . Orellana et al.
 - 2 . Eynde, Claessens & Mortelmans
 - 3 . Chung, Chan, Lanier & Wong
 - 4 . Lawson, Davis, Crouter & O'Neill
 - 5 . Grzywacz & Marks
 - 6 . Terry & Woo
 - 7 . Al-Jubari, Mosbah & Salem
 - 8 . Lu et al.
 - 9 . Hobfoll
 - 10 . Yongzhan
 - 11 . Goode
 - 12 . Edwards & Rothbard
 - 13 . role strain perspective
 - 14 . role theory
 - 15 . Barnett & Gareis

این تقاضاها فراتر می رود" (دی بروین^۱، ۲۰۰۶، ص ۶۸) و با توجه به نظریه‌ی کمیابی، حفظ منابع و دیدگاه فشار نقش، به نظر می‌رسد استرس، پیامد طبیعی احساس سرریزشدگی منفی کار-خانواده است.

همان‌طور که یانگ، کی، زنک، هان و پن^۲ (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند، ادراک افراد مبنی بر عدم وجود منابع کافی برای کنترل فشار ناشی از مسوولیت‌های کاری و خانوادگی و نتیجتاً سرریزیدن منفی کار-خانواده، مانع اشتیاق کاری می‌شود. اهمیت اشتیاق کاری برای شرکت‌ها و سازمان‌ها از آن‌جا ناشی می‌شود که اشتیاق کاری، تمرکز فرد روی کار را افزایش داده و تلاش‌های فرد را معطوف به کار می‌کند و پیش‌بین بهتری برای عملکرد کاری نسبت به متغیرهای پیشین همچون رضایت شغلی است (توپا و آراندا-کارمنآ^۳، ۲۰۲۲؛ هوپستیکن، وندرلیندن، باکر و کمپیر^۴، ۲۰۱۵؛ کریستین، گرزا و اسلاتر^۵، ۲۰۱۱). اما این که سازوکار ارتباط سرریزشدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری چگونه می‌تواند باشد سوالی است که لیو و یو^۶ (۲۰۱۹) از آن تعبیر به "جعبه‌ی سیاه" کرده‌اند. یکی از مولفه‌های این جعبه‌ی سیاه می‌تواند استرس باشد. با نگاه به نظریه‌ی استرس لازاروس (لازاروس^۷، ۱۹۶۶، لازاروس و فولکمن^۸، ۱۹۸۴)، فرد پس از این که در ارزیابی اولیه و ثانویه به نتیجه رسید که تغییری می‌تواند برای وی تهدیدکننده باشد (سرریزشدگی منفی کار-خانواده)، باید برای مقابله با آن، تلاش‌هایی را از نظر شناختی و رفتاری انجام دهد که شامل نحوه‌ی عمل (فرآیندی) و ارزیابی نیازهای واقعی آن تهدید و منابع لازم برای مدیریت آن (زمینه‌ای) می‌شود. به نظر می‌رسد این ارزیابی به‌خودی‌خود می‌تواند انرژی‌ای که فرد می‌توانست برای کار و تمرکز بر آن بگذارد را تحلیل ببرد و اشتیاق کاری را کاهش دهد. در واقع استرس بالا، دسترس‌پذیری هیجانات و شناخت‌های افراد را برای احساس قدرت و انرژی، وقف کار شدن و جذب شدن در کار به عنوان مولفه‌های اشتیاق کاری کاهش می‌دهد.

سرریزیدن منفی کار-خانواده با کاهش شادکامی فرد شاغل نیز ارتباط دارد (لو، گیل مور، کائو و هوانگ^۹، ۲۰۰۶). از آن‌جا که شادکامی، شاخص کیفیت زندگی فردی و اجتماعی فرد است (هی

-
- 1 . De Bruin
 - 2 . Yang, Qi, Zeng, Han & Pan
 - 3 . Topa & Aranda-Carmena
 - 4 . Hopstaken, Van Der Linden, Bakker, A. B. & Kompier
 - 5 . Christian, Garza & Slaughter
 - 6 . Liu & You
 - 7 . Lazarus
 - 8 . Lazarus & Folkman
 - 9 . Lu, Gilmour, Kao & Huang

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده و همکاران^۱، (۲۰۰۰) و منعکس‌کننده‌ی میزان سازگاری افراد با جامعه و رضایت از زندگی آنان است (لین، گوان و ژانگ^۲، ۲۰۲۲) از اهمیت زیادی برخوردار است. سرریزیدن منفی کار-خانواده با کاهش منابع شناختی و هیجانی شخصی می‌تواند شادکامی فرد را به عنوان هدف و همچنین نیروی پیش‌برنده‌ی زندگی با چالش روبرو کند. فرآیند اثرگذاری سرریزشدگی منفی کار-خانواده بر شادکامی هنوز به‌خوبی تبیین نشده است. یک تبیین احتمالی می‌تواند این باشد که سرریزشدگی منفی با افزایش استرس و در نتیجه اشغال منابع و ظرفیت‌های شناختی و هیجانی، شادکامی را به عنوان یک متغیر ادراکی کاهش می‌دهد و تاییدکننده‌ی این باشد که سطوح استرس شغلی ناشی از تعارض کار و خانواده در نهایت بر بهزیستی منعکس خواهد شد (ژونگ و فنگ‌لو^۳، ۲۰۰۹). از دیدگاه نوروسایکولوژی نیز، به طور کلاسیک در پاسخ به استرس، محور هیپوتالاموس-هیپوفیز-آدرنوکورتیکال^۴ و انتقال‌دهنده‌های عصبی مرکزی و سیستم‌های نوروپپتید، توسط سیستم عصبی سمپاتیک فعال می‌شوند که همه‌ی آن‌ها در پردازش اطلاعات نقش موثری دارند (سندی^۵، ۲۰۱۳) و لذا همپوشی سیستم عصبی بین استرس و توانایی پردازش اطلاعات شناختی و هیجانی، می‌تواند شادکامی فرد را تحت تاثیر قرار دهد.

با این که بدنه‌ی پژوهش‌های کار-خانواده با استفاده از چارچوب‌های نظری همچون فرضیه‌ی کمیایی^۶ (ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰؛ دی‌بروین و آنتونیدز^۷، ۲۰۲۲)، نظریه‌ی تعارض کار-خانواده^۸ (گرینهاوس و بیوتل^۹، ۱۹۸۵) و تخلیه‌ی منابع^{۱۰} (موریس و مدسن^{۱۱}، ۲۰۰۷) بیشتر به سمت جنبه‌ی منفی سرریزشدگی کار-خانواده بوده است؛ اما الگوهایی نیز به سرریزشدگی مثبت کار-خانواده پرداخته‌اند (برای مثال نظریه‌ی توسعه^{۱۲}، مارکز^{۱۳}، ۱۹۷۷؛ نظریه‌ی غنی‌سازی کار-خانواده^{۱۴}، گرینهاوس و پاول^{۱۵}، ۲۰۰۶؛ وین، گرزبواچ، کارلسون و کاسمار^{۱۶}، ۲۰۰۷).

-
- 1 . He et al.
 - 2 . Lin, Guan & Zhang
 - 3 . Zhong & Pheng Low
 - 4 . hypothalamus-pituitary-adrenocortical axis
 - 5 . Sandi
 - 6 . scarcity theory
 - 7 . De Bruijn & Antonides
 - 8 . work-family conflict theory
 - 9 . Greenhaus & Beutell
 - 10 . resource drain theory
 - 11 . Morris & Madsen
 - 12 . Expansion theory
 - 13 . Marks
 - 14 . work-family enrichment
 - 15 . Greenhaus & Powell
 - 16 . Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar

نظریه‌ی توسعه (مارکز، ۱۹۷۷) بیان می‌کند که درگیری فرد در نقش‌های چندگانه با افزایش منابع و فرصت‌های رشد و بهبود عملکرد همراه است و می‌تواند عمیقا برای فرد پاداش‌دهنده باشد (بارنت و هاید^۱، ۲۰۰۱). در همین راستا، گرینه‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) با بررسی انتقال منابع فرد در یک حیطة‌ی زندگی - مثل سرمایه‌ی مادی، روانی، اجتماعی یا مهارت‌ها و دیدگاه‌ها - به سایر حیطة‌های زندگی، به این نتیجه رسیده‌اند که این انتقال می‌تواند به طور قابل توجهی بر بهبود عملکرد وی در نقش‌های مختلف تأثیر بگذارد و در نهایت، منجر به افزایش رضایت کلی از زندگی شود؛ آن‌چه که با شادکامی ارتباط مفهومی بسیار قوی‌ای دارد (کاروتزکی، می‌شالسن، وردکر و اسچ^۲، ۲۰۲۲).

گرینه‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) نیز در نظریه‌ی غنی‌سازی کار-خانواده، سه فرآیند را برای تعامل کار و خانواده با تکیه بر انباشتگی نقش مطرح می‌کنند: ۱- کیفیت بالای نقش و رضایت از یک حیطة‌ی زندگی می‌تواند سبب افزایش بهزیستی جسمانی و روانی فرد و شادکامی وی گردد - ۲- رضایت از یک حیطة‌ی زندگی، برای فرد در نقش یک سپر عمل می‌کند و شکست در یک نقش با موفقیت و رضایت از یک حیطة‌ی دیگر جبران می‌شود - ۳- تجربیات فرد در یک نقش و یادگیری‌های حاصل از آن می‌تواند منجر به تجربیات و برون‌داده‌های مثبت در نقش دیگری شود. با نگاه به این نظریه می‌توان سرریزشدگی مثبت کار-خانواده را به ترتیب فرآیندهای ذکر شده با افزایش بهزیستی، کاهش استرس و افزایش مهارت‌های شناختی تبیین کرد. همچنین در نظریه‌ی غنی‌سازی کار-خانواده، عملکرد بالا و عاطفه‌ی مثبت به عنوان نشانگرهای سرریزشدگی مثبت از یک حیطة به حیطة‌ی دیگر در نظر گرفته شده است. مقاله‌ی حاضر، اشتیاق کاری را به عنوان مصداق عملکرد بالا و شادکامی را به عنوان مصداق عواطف مثبت در نظر گرفته است.

لی و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که سرریزشدگی مثبت کار-خانواده روی برون‌داده‌های مثبت کاری و غیرکاری و استرس تأثیر دارد. در حالی که الگوی تردمیل لذت^۴ (بریکمن و کمپبل^۵، ۱۹۷۱) معتقد است تأثیر زیادی روی سطوح بلندمدت شادکامی افراد نمی‌توان گذاشت؛ پژوهش‌های دیگر از جمله پژوهش شلدون و لیوبومیرسکی^۶ (۲۰۰۴)، یا مطالعه‌ی طولی فوجیتا و داینر^۷ (۲۰۰۵) یا پژوهش مانچینی، بونانو و کلارک^۸ (۲۰۱۱) با عنوان

-
- 1 . Barnett & Hyde
 - 2 . Karwetzky, Michaelsen, Werdecker, & Esch
 - 3 . Lee et al.
 - 4 . hedonic treadmill
 - 5 . Brickman & Campbell
 - 6 . Sheldon & Lyubomirsky
 - 7 . Fujita & Diener
 - 8 . Mancini, Bonanno, & Clark

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده

"پیاپی شدن از تردمیل لذت^۱" با رد فرض این الگو، نشان دادند که نقطه‌ی تنظیم^۲ شادکامی قابل تغییر است. لیوبومیرسکی، شلدون، و اسچکده^۳ (۲۰۰۵)، سه عنصر ژنتیک، عوامل محیطی و فعالیت‌ها و اقدامات مرتبط با شادکامی را در تغییر این نقطه‌ی تنظیم (به‌عنوان شاخص بلندمدت شادکامی) موثر می‌دانند. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با ایفای نقش دوگانه‌ی شرایط محیطی و فعالیت شادی‌محور در دیدگاه لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵) و هم مطابق با مفاهیم نظری "کاروان‌های منابع"^۴-به‌عنوان نقطه‌ی انباشتگی منابع افراد- و "مارپیچ افزایشی رو به بالا"^۵- محل گسترش منابع انباشته‌شده به‌منظور محافظت در برابر استرس‌زها- (هوبفول، ۲۰۰۱، ص ۳۴۹) می‌تواند منجر به برون‌دادهای مثبت زندگی و کار شود که در این پژوهش اشتیاق کاری و شادکامی آن‌ها را نمایندگی می‌کنند.

تعیین نقش استرس در رابطه‌ی بین سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی، بستگی به دیدگاه نظری مورد استفاده دارد. برای مثال نظریه‌ی حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹، ص ۳۳۸)، با مخالفت با در نظر گرفتن "فردی؛ در خانواده؛ در قبیله"^۶ و نگرش جزیره‌ای به افراد، یکی از عوامل مهم استرس را زمانی می‌داند که افراد پس از سرمایه‌گذاری قابل توجه منابع در یک حیطة، منابع کافی از آن را به دست نمی‌آورند که با شکست در سرریزشدگی کار-خانواده در ارتباط مستقیم است. فرد شاغل که بیشترین و مهمترین منابع خود شامل زمان و انرژی و مهارت خود را برای کار اختصاص می‌دهد، اگر منابع کافی از کار کردن دریافت کند، این منابع در نقش سپری در برابر استرس عمل خواهد کرد و با آزادسازی ظرفیت‌های شناختی و هیجانی و رفتاری اشغال‌شده توسط استرس، اشتیاق کاری و شادکامی وی افزایش خواهد یافت؛ دیدگاهی که بارت و هاید (۲۰۰۱) نیز به‌عنوان یکی از فرآیندهای ارتباط سرریزشدگی مثبت با برون‌دادهای مثبت زندگی تایید می‌کنند.

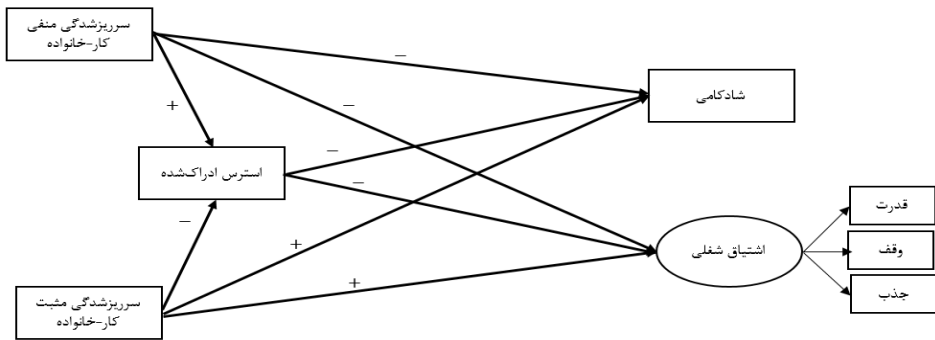
اما در مقابل، برخی نظریات کمتر بر استرس به‌عنوان میانجی بین سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی تاکید می‌کنند. برای مثال نظریه‌ی خودتعیین‌گری دسی و رایان^۷ (۱۹۸۳) با در نظر گرفتن سه نیاز اساسی شایستگی، خودمختاری و ارتباط، معتقد است رشد و تکامل روانی انسان، فرآیندی است که در آن فرد به‌طور مداوم تلاش می‌کند تا با ادغام

- 1 . Stepping off the hedonic treadmill
- 2 . setpoint
- 3 . Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade
- 4 . resource caravans
- 5 . upward gain spirals
- 6 . individual-nested in family-nested in tribe
- 7 . Deci & Ryan

تجربیات خود در احساساتش، بر چالش‌های زندگی مسلط شود. این روند طبیعی نیازمند محیطی اجتماعی است که از تمایلات ذاتی فرد به سمت مشارکت فعال و رشد روانی حمایت کند و لذا بر طبق این نظریه، سرریزشدگی مثبت کار-خانواده، به‌عنوان محیط اجتماعی حمایت‌کننده‌ای برای رشد در نظر گرفته می‌شود که منجر به برودادهای رشدی مثل اشتیاق کاری و شادکامی می‌گردد.

با توجه به پیشینه‌ی پژوهشی ذکرشده، احتمالاً سرریزشدگی مثبت و منفی کار-خانواده بر اشتیاق کاری و شادکامی تأثیر می‌گذارد. رابطه‌ی سرریزشدگی منفی با اشتیاق کاری و شادکامی احتمالاً توسط استرس ادراک‌شده‌ی فرد میانجیگری می‌شود؛ هرچند براساس پیشینه‌ی پژوهشی در مورد این که استرس ادراک‌شده، میانجی کامل است یا جزئی، اظهارنظر نمی‌توان کرد. در مورد رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت با شادکامی و اشتیاق کاری نیز با توجه به پیشینه‌ی پژوهشی نمی‌توان اظهار نظر کرد که آیا سرریزشدگی مثبت کار-خانواده به طور مشابه با سرریزشدگی منفی کار-خانواده از طریق کاهش استرس ادراک‌شده هم منجر به افزایش اشتیاق کاری و شادکامی می‌گردد یا خیر و باید دید چه نظریه‌ای تبیین بهتری برای یافته‌های این پژوهش خواهد داد.

با این توضیحات، و با توجه به پیشینه‌ی پژوهشی، الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.



روش

این پژوهش توصیفی و از نوع رابطه‌ای بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شاغلین شهر اصفهان بودند (۱۵۸۹۰۴۴ نفر). با استفاده از توصیه‌ی بومسما^۱ (۱۹۸۵) مبنی بر داشتن حداقل ۱۰۰ تا ۲۰۰ نمونه برای پژوهش‌های الگویابی معادلات ساختاری و نیز قاعده‌ی ۱۰ نمونه به ازای هر

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده پارامتر (بنتلر و چو^۱، ۱۹۸۷؛ بولن^۲، ۱۹۸۹)، نمونه‌ی این پژوهش، ۲۷۹ نفر فرد از شاغلین در اصفهان گرفته شد. با توجه به در دسترس نبودن فهرست شاغلین شهر اصفهان، امکان استفاده از روش‌های احتمالی میسر نبود و به همین علت از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های کاغذی جمع‌آوری گردید. پس از ارائه‌ی اطلاعاتی درباره‌ی هدف این پژوهش و توضیح مختصری درباره‌ی متغیرها به شرکت‌کنندگان، از آنان خواسته شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. هرچند برای تکمیل پرسشنامه‌ها زمان خاصی تعیین نشد، اما از شرکت‌کنندگان درخواست شد تا تمام سوالات را به صورت پیوسته و بدون وقفه‌ی زمانی پاسخ دهند. ملاک ورود به این پژوهش، اشتغال بیش از یک سال پاسخ‌دهنده تا زمان پرکردن پرسشنامه و ملاک خروج، ناقص بودن یا خطا در پرکردن پرسشنامه (مثل زدن بیش از یک گزینه برای یک سوال) بود. اصول اخلاقی پژوهش مثل محرمانه‌ماندن پاسخ‌ها، بدون نام بودن پرسشنامه، عدم وجود آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان، کسب رضایت آگاهانه، شفافیت در ارائه اهداف، روش‌ها و نتایج پژوهش، رعایت انصاف در برخورد با تمامی شرکت‌کنندگان، پاسخگویی در برابر سوالات و نگرانی‌های شرکت‌کنندگان رعایت گردید. با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS27 و AMOS24، در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از همبستگی پیرسون برای تعیین روابط بین متغیرها و الگویابی معادلات ساختاری برای تدوین الگوی متناسب و دارای برازش با داده‌ها و از تحلیل بوت‌استرپ برای تعیین نقش میانجی استرس ادراک شده استفاده گردید.

ابزار پژوهش

سوالات جمعیت‌شناختی: به منظور گردآوری اطلاعات جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، تعداد فرزند، تعداد فرزند زیر ۹ سال) از پرسشنامه‌ی محقق ساخته در این پژوهش استفاده گردید.

مقیاس سرریزشدگی مثبت و منفی کار-خانواده (گزیواچ و مارکز، ۲۰۰۰): این مقیاس که سرریزشدگی از حیطة‌ی کار به خانواده را مورد سنجش قرار می‌دهد، شامل دو زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار-خانواده و سرریزشدگی مثبت کار-خانواده است. شرکت‌کنندگان روی یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) به سوالات این مقیاس پاسخ می‌دهند. زیرمقیاس سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با جمع نمره‌ی فرد در ۴ سوال این زیرمقیاس

1 . Bentler & Chou

2 . Bollen

سنجیده می‌شود و فرد نمره‌ای بین ۵ تا ۲۰ در این زیرمقیاس کسب می‌کند. پایایی این زیرمقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ گزارش شده است و روایی سازه‌ی آن از طریق تحلیل عاملی با ضرایب بار عاملی ۰/۵۸۱ به بالا و معنادار در سطح $P < ۰/۰۵$ ، و روایی پیش‌بین آن در پیش‌بینی رضایت زناشویی با استفاده از پرسشنامه‌ی زمینه‌یابی MIDUS^۱ ۰/۶۴ گزارش شده است (گزیوچ و مارکز، ۲۰۰۰). همچنین سرریزشدگی منفی نیز از طریق ۴ سوال بررسی می‌شود که مشارکت‌کنندگان روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) خود را روی این زیرمقیاس درجه‌بندی می‌کنند و بازه‌ی نمره‌ای بین ۵ تا ۲۰ دارد. پایایی این زیرمقیاس نیز با استفاده از آلفای کرونباخ آن ۰/۸۳ گزارش شده است و روایی سازه‌ی آن از طریق تحلیل عاملی با ضرایب بار عاملی ۰/۶۴۰ به بالا و معنادار در سطح $P < ۰/۰۵$ ، و روایی پیش‌بین آن با استفاده از پرسشنامه‌های مرتبط در زمینه‌یابی MIDUS در اختلاف‌نظر با همسر و روان‌رنجوری در کار بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شده است (گزیوچ و مارکز، ۲۰۰۰). در ایران نیز دیباجی (۱۳۹۵)، پایایی زیرمقیاس سرریزشدگی کار-خانواده‌ی مثبت را ۰/۷۲ و پایایی زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار-خانواده را ۰/۸ گزارش کرده است و روایی سازه‌ی آن را با تحلیل عاملی با ضرایب بار عاملی بالاتر از ۰/۶۳ و معنادار در سطح $P < ۰/۰۵$ و همچنین روایی ملاکی آن را با متغیرهای شادکامی، افسردگی و اضطراب بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کرده است. در این پژوهش نیز پایایی زیرمقیاس سرریزشدگی مثبت کار-خانواده، ۰/۷۲ و زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار-خانواده، ۰/۷۹ به دست آمد.

مقیاس استرس ادراک شده فرم ۴ سوالی (وارتیگ، فورشاو، سات و وایت^۲، ۲۰۱۳): این پرسشنامه‌ی کوتاه چهار سؤالی، با هدف سنجش میزان استرس ادراک شده‌ی افراد، طراحی شده است. پاسخگویی به سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز (۰) تا اغلب اوقات (۴) انجام می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط وارتیگ و همکاران (۲۰۱۳)، ۰/۷۷ گزارش شده است و روایی سازه‌ی آن نیز با تحلیل عاملی انجام شده است که بار عاملی هر ۴ سوال بالاتر از ۰/۷۳ به دست آمد. والخو، والخو-اسلوکر، فرناندز-آباسکال و مانانز^۳ نیز پایایی این پرسشنامه را با ضریب تنصیف اسپیرمن-براون در نمونه‌ی اسپانیایی، ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند و روایی سازه و پیش‌بین آن را تایید نموده‌اند. در ایران نیز دیباجی (۱۳۹۵) پایایی آن را با آلفای کرونباخ، ۰/۷۰ گزارش داده است و روایی سازه‌ی آن را با تحلیل عاملی با ضرایب بار عاملی بالاتر از ۰/۵۸ و معنادار در سطح

-
- 1 . Midlife Development in the United States (MIDUS)
 - 2 . Warrtig, Forshaw, South, & White
 - 3 . Vallejo, Vallejo-Slocker, Fernández-Abascal, & Mañanes

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده $P < 0/05$ و همچنین روایی ملاکی آن با فرسودگی شغلی و افسردگی، $0/72$ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ، $0/71$ به دست آمد.

فهرست شادکامی آکسفورد هیلز و آرگایل^۱(۲۰۰۲): فهرست شادکامی آکسفورد، نسخه‌ی بهبودیافته‌ی پرسشنامه‌ی شادکامی آکسفورد (آرگایل، مارتین و کراسلند^۲، ۱۹۸۹) است که سازه‌های روان‌شناختی زیر را در ۲۹ سوال، مورد سنجش قرار می‌دهد: پاداش‌دهندگی زندگی، آمادگی روانی، رضایت از خود، احساس زیباشناختی، رضایت از زندگی، سازمان‌دهی زمانی، جستجوی جذابیت و خاطرات شاد. پاسخ‌ها روی یک طیف چهار درجه‌ای براساس میزان صادق بودن گزینه در مورد پاسخ‌دهنده از ۱ تا ۴ تکمیل می‌شوند. هیلز و آرگایل (۲۰۰۲) پایایی این فهرست را $0/91$ و روایی سازه‌ی آن را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی و بارعاملی را برای تمامی سوالات بالاتر از $0/71$ و معنادار در سطح $P < 0/05$ (هیلز و آرگایل، ۲۰۰۲) گزارش داده‌اند. همچنین روایی پیش‌بین این فهرست با مقیاس‌های جهت‌گیری زندگی^۳ و مقیاس افسردگی-شادکامی^۴ به ترتیب $0/79$ و $0/70$ گزارش شده است (ژوزف و لویس^۵، ۱۹۹۸). در ایران نیز علی‌پور و آگاه‌هریس (۱۳۸۶)، پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ برای زنان $0/91$ و برای مردان $0/89$ گزارش داده‌اند و روایی سازه‌ی آن را با تحلیل عاملی با ضرایب عاملی از $0/401$ تا $0/714$ و در سطح $P < 0/05$ گزارش داده‌اند. در این پژوهش نیز پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ، $0/88$ به دست آمد.

مقیاس اشتیاق کاری اوترخت- فرم کوتاه (شافلی، باکر و سالانوا^۶، ۲۰۰۶): اشتیاق

کاری در این پژوهش با استفاده از فرم کوتاه مقیاس اشتیاق کاری اوترخت سنجیده شد. این مقیاس شامل ۹ سؤال است که در سه زیرمقیاس قدرت، جذب و وقف دسته‌بندی می‌شود. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت هفت درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» (۰) تا «کاملاً موافقم» (۶) انجام می‌شود. پایایی این مقیاس برای هر سه زیرمقیاس، با استفاده از آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی، بیش از $0/70$ گزارش شده و روایی سازه‌ی آن نیز در مطالعه‌ی روی نمونه از ۱۰ کشور از لحاظ بارعاملی بالاتر از $0/6$ و معناداری در سطح $P < 0/05$ تایید شده است و روایی واگرایی زیرمقیاس‌های آن با فرسودگی شغلی نیز بین $0/32$ تا $0/73$ - گزارش شده است (شافلی و همکاران، ۲۰۰۶). در ایران، حاجلو (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه را برای زیرمقیاس جذب،

- 1 . Hills & Argyle
- 2 . Argyle, Martin, & Crossland
- 3 . Life orientation test
- 4 . Depression-happiness (DH) Scale
- 5 . Joseph and Lewis
- 6 . Schaufeli, Bakker, & Salanova

۰/۷۸، زیرمقیاس وقف، ۰/۷۲، و زیرمقیاس قدرت، ۰/۷۹، گزارش کرده و روایی محتوایی آن را توسط متخصصان تایید نموده است. همچنین روایی همگرای سه زیرمقیاس این مقیاس با رضایت شغلی را بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۴ و روایی سازه‌ی آن را با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی بررسی کرده است که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۶ و در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار بوده است. در این پژوهش، پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس قدرت، ۰/۷۴، برای زیرمقیاس وقف، ۰/۷۷، و برای زیرمقیاس جذب، ۰/۷۸، به دست آمد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۴/۱ درصد نمونه زن و ۶۵/۹ درصد مرد بودند. ۳۶/۵ درصد دیپلم و پایین‌تر، ۱۸/۴ درصد کاردانی، ۳۷/۲ درصد کارشناسی، ۶/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۱/۱ درصد دکترا بودند. ۲۶/۱ درصد نمونه بدون فرزند، ۳۰/۱ درصد نمونه دارای یک فرزند، ۳۲/۹ درصد نمونه دارای دو فرزند و ۱۰/۸ درصد نمونه بیش از دو فرزند داشتند. از بین این افراد ۵۶/۷ درصد نمونه فرزند زیر ۹ سال نداشتند، ۳۱/۵ درصد دارای یک فرزند زیر ۹ سال، ۱۱/۳ درصد دارای دو فرزند زیر ۹ سال و ۰/۴ درصد دارای سه فرزند زیر ۹ سال بودند. میانگین و انحراف معیار سن نیز به ترتیب ۳۷/۳ و ۸/۷۵ بود.

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

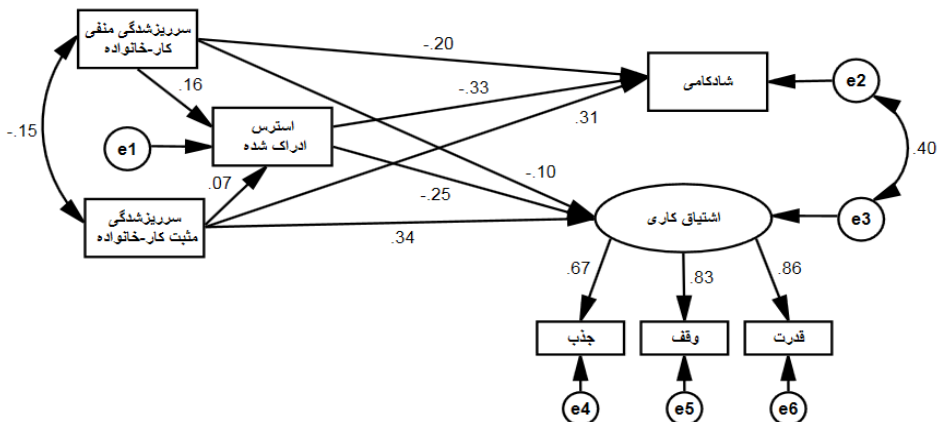
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. سرریزشدگی منفی کار-خانواده									
۲. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده									
۳. استرس ادراک شده									
۴. قدرت									
۵. وقف									
۶. جذب									
۷. شادکامی									

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد سرریزشدگی منفی کار-خانواده با همه‌ی متغیرهای پژوهش جز زیرمقیاس جذب در اشتیاق کاری و سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با همه‌ی متغیرهای پژوهش جز استرس ادراک شده، رابطه‌ی معناداری نشان می‌دهد. استرس ادراک شده نیز با شادکامی و زیرمقیاس‌های قدرت و وقف از متغیر اشتیاق کاری رابطه‌ی معناداری دارد؛ اما با زیرمقیاس جذب از متغیر اشتیاق کاری رابطه‌ی معناداری نشان نمی‌دهد.

برای الگویابی معادلات ساختاری، پیش‌شرط‌های آن بررسی شد. برای بررسی نرمال بودن تک‌متغیری به عنوان مقدمه‌ی بررسی نرمال بودن چندمتغیره، چولگی و کشیدگی همه‌ی متغیرها در بازه‌ی ۲- تا ۲+ قرار داشت که نشان‌دهنده‌ی نرمال بودن تک متغیره‌ی مقیاس‌ها است (کلاین^۱، ۲۰۲۳). پیش‌فرض نرمال بودن چندمتغیره‌ی توزیع نمرات با ضریب مردیا بررسی شد که مطابق با حد مجاز تعریف‌شده‌ی بنتلر (۲۰۰۵)، مقدار آن و نسبت بحرانی زیر ۵ قرار داشت. به منظور آزمون استقلال خطاها از آزمون دوربین-واتسون استفاده شد که با توجه به قرار گرفتن بین ۱/۵ تا ۲/۵ برای تمام معادلات رگرسیونی الگو، استقلال خطاها تایید شد. با توجه به این که در الگوی پژوهش از نظر مفهومی ممکن بود این فرض وجود داشته باشد که سرریزشدگی منفی و مثبت ممکن است مفهوم یکسان یا با همبستگی بالایی را بسنجد و احتمال وجود همخطی چندگانه وجود داشت از ضریب تحمل و تورم واریانس استفاده شد که با توجه به پایین تر بودن قابل ملاحظه‌ی VIF از حد مجاز ۱۰ و بالاتر بودن قابل ملاحظه‌ی ضریب تحمل از ۰/۱ (استیونس، ۲۰۰۲)، همخطی چندگانه بین متغیرها وجود ندارد.

در شکل ۱، الگوی اولیه‌ی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد آورده شده است.



شکل ۱. الگوی اولیه‌ی معادلات ساختاری پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

در جدول ۲، ضرایب مسیر استاندارد و غیراستاندارد و نسبت بحرانی به همراه سطح معناداری الگوی اولیه‌ی پژوهش مشخص شده است.

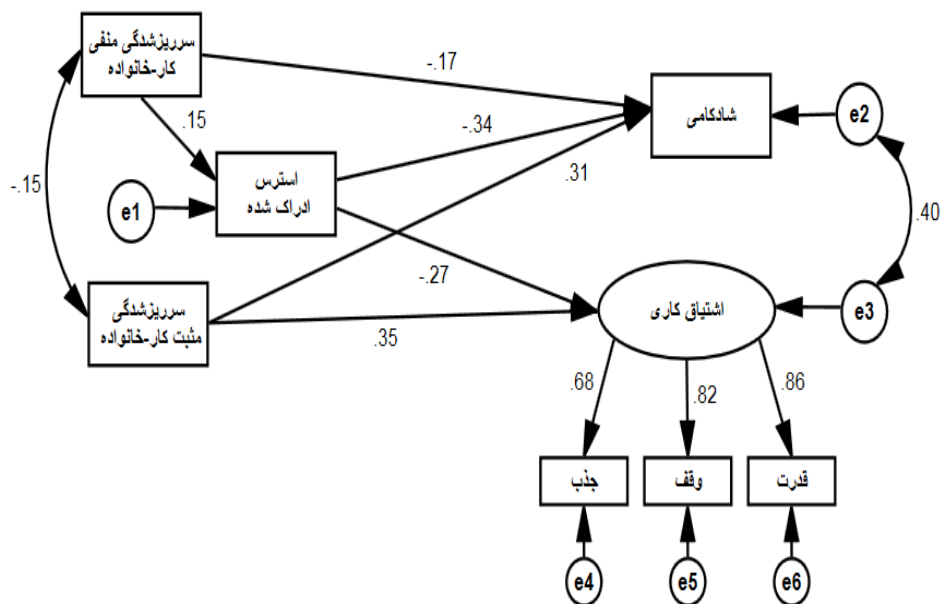
جدول ۲. ضرایب مسیر مستقیم استاندارد و غیراستاندارد الگوی اولیه

سطح معناداری (p)	نسبت بحرانی (C.R)	ضریب استاندارد (β)	ضریب غیراستاندارد (B)	مسیر در الگوی اولیه‌ی پژوهش
<۰/۰۱	۲/۷۴۳	۰/۱۶۴	۰/۲۱۱	۱. سرریزشدگی منفی کار-خانواده استرس
۰/۲۳۴	۱/۱۹۰	۰/۰۷۱	۰/۰۸۷	۲. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده استرس
<۰/۰۱	-۳/۸۷	-۰/۲۰۲	-۰/۷۶۲	۳. سرریزشدگی منفی کار-خانواده شادکامی
<۰/۰۱	۵/۹۹۷	۰/۳۱۰	۱/۱۰۹	۴. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده شادکامی
۰/۰۸۵	-۱/۷۲۱	-۰/۱۰۵	-۰/۱۰۲	۵. سرریزشدگی منفی کار-خانواده اشتیاق کاری
<۰/۰۱	۵/۵۲۹	۰/۳۳۸	۰/۳۱۳	۶. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده اشتیاق کاری
<۰/۰۱	-۶/۴۳	-۰/۳۳۳	-۰/۹۷۲	۷. استرس شادکامی
<۰/۰۱	-۴/۱۵	-۰/۲۵۲	-۰/۱۹	۸. استرس اشتیاق کاری
		۰/۸۵۹	۱	۹. اشتیاق کاری قدرت
<۰/۰۱	۱۳/۸۸	۰/۸۲۶	۱/۱	۱۰. اشتیاق کاری وقف
<۰/۰۱	۱۱/۴۹	۰/۶۷۴	۱/۰۱۵	۱۱. اشتیاق کاری جذب

نتایج سطح معناداری ضرایب مسیر الگوی اولیه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که مسیر سرریزشدگی مثبت کار-خانواده به استرس معنادار نیست. بنابراین با توجه به معنادار بودن مسیرهای سرریزشدگی مثبت کار-خانواده به شادکامی و اشتیاق کاری، استرس در این روابط نقش متغیر واسطه ندارد و این روابط به صورت مستقیم معنادار هستند. همچنین مسیر سرریزشدگی منفی کار-خانواده به اشتیاق کاری نیز معنادار نیست که نشان می‌دهد رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری کاملاً از طریق متغیر استرس ادراک شده ایجاد می‌شود و مسیر مستقیم بین این دو متغیر معنادار نیست.

الگوی نهایی پژوهش همراه با ضرایب مسیر استاندارد در شکل ۲ آورده شده است.

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده



شکل ۱. الگوی نهایی معادلات ساختاری پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

در جدول ۳، ضرایب مسیر استاندارد و غیراستاندارد و نسبت بحرانی به همراه سطح معناداری الگوی نهایی پژوهش آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم استاندارد و غیراستاندارد الگوی نهایی پژوهش

سطح معناداری (p)	نسبت بحرانی (C.R)	ضریب استاندارد (β)	ضریب غیراستاندارد (B)	مسیر در الگوی نهایی پژوهش
<0/05	۲/۵۸۷	۰/۱۵۳	۰/۱۹۸	۱. سرریزشدگی منفی کار-خانواده استرس
<0/01	-۳/۴۹۶	-۰/۱۷	-۰/۶۴	۲. سرریزشدگی منفی کار-خانواده شادکامی
<0/01	۶/۱۱۶	۰/۳۱۴	۱/۱۲۸	۳. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده شادکامی
<0/01	۵/۸۴۹	۰/۳۵۲	۰/۳۲۹	۴. سرریزشدگی مثبت کار-خانواده اشتیاق کاری
<0/01	-۶/۵۵۳	-۰/۳۳۷	-۰/۹۸۷	۵. استرس شادکامی
<0/01	-۴/۴۶۵	-۰/۲۶۷	-۰/۲۰۴	۶. استرس اشتیاق کاری
		۰/۸۶۳	۱	۷. اشتیاق کاری قدرت
<0/01	۱۳/۹۶۷	۰/۸۲۳	۱/۰۹	۸. اشتیاق کاری وقف
<0/01	۱۱/۶۴۸	۰/۶۷۹	۱/۰۱۶	۹. اشتیاق کاری جذب

نتایج شکل ۲ و جدول ۳ نشان می‌دهد که در رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با شادکامی و اشتیاق کاری، تنها مسیرهای مستقیم معنادار بود و مسیر غیرمستقیم از طریق استرس ادراک‌شده در الگوی نهایی پژوهش معنادار نشد و حذف گردید. در واقع استرس ادراک‌شده در رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت با شادکامی و اشتیاق کاری نقش میانجی ندارد. اما در مورد رابطه‌ی سرریزشدگی منفی کار-خانواده با شادکامی هم مسیر مستقیم و هم مسیر غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش باقی ماندند و در مورد رابطه‌ی سرریزشدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری، مسیر مستقیم معنادار نشد، اما مسیر غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش باقی ماند.

به منظور تایید نقش میانجی استرس ادراک‌شده در رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده و شادکامی به‌عنوان میانجی جزئی و نقش میانجی کامل در رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده و اشتیاق کاری از روش بوت‌استرپ با تکرار ۵۰۰۰ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک‌شده

جدول ۴. نتایج تحلیل میانجی استرس ادراک‌شده در رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده با شادکامی و اشتیاق کاری

مسیر غیرمستقیم	اثر غیر مستقیم	حد پایین	حد بالا
سرریزشدگی منفی کار-خانواده	شادکامی	-۰/۰۹۹	-۰/۰۱۵
سرریزشدگی منفی کار-خانواده	اشتیاق کاری	-۰/۰۸۷	-۰/۰۱

با توجه به قرارنگرفتن صفر در بازه‌ی حد پایین و حد بالا با روش بوت‌استرپ، مسیر غیرمستقیم رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی با شادکامی معنی‌دار بود و استرس ادراک‌شده در این رابطه، نقش میانجی جزئی را ایفا می‌کند. همچنین در رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی و اشتیاق کاری نیز با توجه به قرار نگرفتن صفر در بازه‌ی حد بالا و پایین با روش بوت‌استرپ، مسیر غیرمستقیم بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده و اشتیاق کاری معنادار است و با توجه به عدم معناداری رابطه‌ی مستقیم سرریزشدگی منفی کار-خانواده و اشتیاق کاری، استرس ادراک‌شده در این رابطه نقش میانجی کامل را ایفا می‌کند.

در مجموع این الگو با ضرایب مستقیم و غیرمستقیم توانایی تبیین واریانس ۲۸ درصدی شادکامی و ۲۰ درصدی اشتیاق کاری را نشان داد.

در جدول ۵، شاخص‌های برازش الگوی نهایی پژوهش آورده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی نهایی پژوهش

نشان	χ^2	df	GF	AGF	CF	NF	TL	IF	PNF	PCF	RMSE	X^2/df
			I	I	I	I	I	I	I	I	A	
مقدار قابل قبول	-	-	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۸	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۵	بالاتر از ۰/۵	پایین‌تر از ۰/۰۸	پایین‌تر از ۳
مقدار الگوی نهایی	۲۵۸۱	۱۰	۰/۹۷۵	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۵۳	۰/۹۳۶	۰/۹۷	۰/۴۵۴	۰/۴۶۲	۰/۰۷۵	۲/۵۸۱

جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی پژوهش مطلوب هستند و لذا الگو با داده‌ها از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد هرچند سرریز شدن منفی و مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی روابط معناداری دارند، اما الگوی ارتباطی بین این دو نوع سرریز شدگی با اشتیاق کاری و شادکامی با هم متفاوت است. در تشابهی نسبی با این پژوهش؛ لی، هونگ، سئو، یون، نام و لی (۲۰۲۱) نیز در مطالعه‌ای طولی نشان داده بودند که رابطه‌ی سرریز شدن منفی و مثبت کار-خانواده با افسردگی از الگوهای متفاوتی تبعیت می‌کند.

الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد که استرس ادراک شده در رابطه‌ی بین سرریز شدن منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری، نقش میانجی کامل دارد. این یافته بدین معناست که وقتی فرد شناخت‌ها، هیجانات و رفتارهای منفی را از محل کار به خانه منتقل می‌کند، تنها در صورتی منجر به کاهش اشتیاق کاری می‌شود که منجر به استرس برای فرد شده باشد. بنابراین فرضیه‌ی کمیابی (گود، ۱۹۶۰؛ ادواردز و روتبارد، ۲۰۰۰) به تنهایی، و براساس فرض اصلی کمبود منابع به دلیل مشارکت فرد شاغل در نقش‌های چندگانه، نمی‌تواند تبیین‌کننده‌ی رابطه‌ی سرریز شدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری باشد و صرف کمبود منابع تا زمانی که منجر به استرس نشود، منجر به کاهش سرمایه‌گذاری فرد در شغل به شکل کاهش اشتیاق کاری نخواهد شد. یک تبیین احتمالی برای این یافته براساس نظریه‌ی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) می‌تواند باشد که تنها زمانی یک محرک می‌تواند منجر به تخصیص منابع و انرژی فرد برای مقابله با آن باشد که ابتدا از نظر وی تهدیدکننده باشد (ارزیابی اولیه)؛ و در ادامه نیز ادراک فرد از این که ظرفیت مقابله با آن را دارد یا خیر (ارزیابی ثانویه)، تعیین‌کننده‌ی میزان استرس و هیجانات منفی وی خواهد بود. لازاروس (۱۹۹۱) ارزیابی شخص را از یک محرک تحت تاثیر دو مجموعه نیرو می‌داند: ۱- ارزش‌ها، باورها و اهداف خود فرد و ۲- عوامل محیطی‌ای مثل تقاضاها و منابع. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اگر فردی با وجود تجربه‌ی سرریز شدگی کار-خانواده‌ی منفی، به دلیل ویژگی‌های شخصیتی مانند سرسختی روان‌شناختی یا ارزش‌گذاری بالا برای کار (نمونه‌هایی از نیروی اول لازاروس)، یا به دلیل حمایت و پذیرش خانواده نسبت به سرریز شدگی منفی از کار به خانواده و یا وجود منابع کافی مالی و روانی برای مقابله با استرس (نمونه‌هایی از نیروی دوم لازاروس)، احساس استرس کمتری کند، انرژی، فداکاری و غرق شدن وی در کار به عنوان نشانه‌های اصلی اشتیاق کاری کاهش نخواهد یافت.

همچنین باید به این نکته توجه داشت که اساساً استرس، تمرکز انرژی و توان فرد را به مقابله با عامل استرس‌زای ادراک شده معطوف می‌کند و لذا شاغل به جای صرف انرژی در تجارب توسعه‌ای مثل اشتیاق کاری، انرژی خود را معطوف به مقابله با عامل تهدیدزا می‌کند. این تبیین

الگوهای متفاوت رابطه‌ی سرریزشدگی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی: نقش میانجی استرس ادراک شده

با مفهوم تهی شدن خود^۱ در نظریه‌ی خودتنظیمی بامیستر^۲ (۱۹۹۸) نیز ارتباط دارد. به نظر می‌رسد با افزایش استرس ادراک شده، فرد دچار تهی شدن خود- کاهش منابعی که خود به‌طور معمول به آن‌ها دسترسی دارد- می‌گردد که به‌خودی‌خود منجر به تمایل کمتر برای عملکرد عادی یا بهینه می‌گردد (میراندا و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو براساس نتایج این پژوهش، هر چه که از نگاه کارکن تهدید تلقی شود - در این پژوهش، کار فرد که منجر به ضعف در انجام مسوولیت‌های خانوادگی‌اش شده است- به‌عنوان عامل استرس‌زا ادراک می‌شود و در فرآیندی همگرا با استفاده از دو منبع، منجر به کاهش اشتیاق کاری می‌شود. اول این که عامل استرس‌زا -در این جا شغل فرد- که منجر به کاهش اثربخشی خانوادگی وی شده است، نمی‌تواند موضوع اشتیاق و هیجانان مثبت وی قرار گیرد. دوم این که وظایف شغلی به‌عنوان عامل تهدیدزای ایجادکننده‌ی استرس، با کاهش احتمالی انرژی روانی فرد و ایجاد فشار روانی بر او، اجازه‌ی این که فرد بتواند با این وظایف عجین شود و خود را وقف آن‌ها کند و یا احساس انرژی از انجام آن‌ها کند را از وی سلب می‌کند. این تبیین با نظریه‌ی تلاش-بازیابی میجمن و مولدر (۱۹۹۸) که بیان می‌کند قرارگیری در معرض استرس مزمن، بازیابی منابع توسط فرد را با ریسک مواجه می‌کنند همراستاست.

در رابطه‌ی سرریزشدگی منفی کار-خانواده با شادکامی، هرچند استرس ادراک شده نقش میانجی را ایفا می‌کند، اما میانجی جزئی است و رابطه‌ی مستقیم سرریزشدگی منفی کار-خانواده و شادکامی نیز معنادار است. این یافته بدین معناست که فارغ از ادراک استرس، صرف وجود سرریزشدگی منفی کار-خانواده نیز بر شادکامی فرد شاغل موثر است. با توجه به این موضوع، علاوه بر این که استرس با اشغال ظرفیت‌های پردازش اطلاعات در شرایط شادی‌بخش برای فرد، منجر به کاهش ادراک شادکامی فرد می‌گردد و حس تهدید ناشی از استرسی که همراه فرد است، گوش به‌زنگی در شرایط هیجانی مثبت را برای وقوع احتمالی رویدادی منفی افزایش داده و به فرد اجازه‌ی تجربه‌ی عمیق احساس شادکامی را نمی‌دهد؛ اما حتی در غیاب استرس نیز شادکامی، تحت تاثیر سرریزشدگی منفی کار-خانواده قرار می‌گیرد.

برای تبیین این یافته می‌توان از شادی اصیل سلیگمن (۲۰۰۴) استفاده کرد. سرریز شدن منفی کار-خانواده، براساس جهت‌گیری لذت^۳، اجازه‌ی افزایش هیجانان مثبت و کاهش هیجانان منفی را به دلیل ایجاد خلق منفی در حیطه‌های مختلف زندگی به‌واسطه‌ی سرریز شدن نمی‌دهد.

- 1 . ego depletion
- 2 . Baumeister's self-regulation theory
- 3 . pleasure

همچنین براساس جهت‌گیری اشتیاق^۱، اجازه‌ی غرق‌شدن مثبت (شور^۲) در وظایف و مسوولیت‌های کاری و خانوادگی را نمی‌دهد که به دلیل نگرش رفع تکلیف به جای تجربه‌ی شور-درگیرشدن بی‌زحمت همراه با تجربه‌ی اوج- در انجام مسوولیت‌های کاری و خانوادگی است. در نتیجه، روابط بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده با شادکامی، تنها از طریق افزایش استرس اتفاق نمی‌افتد؛ بلکه به نوعی منابع ایجاد شادکامی در فرد در اثر سرریزشدگی منفی محدود می‌شود.

اما رابطه‌ی بین سرریزشدگی منفی کار-خانواده و شادکامی از طریق استرس ادراک‌شده نیز میانجیگری می‌شود. به نظر می‌رسد سرریزشدگی منفی کار-خانواده با افزایش استرس -و ایجاد استرس مزمن- عملکردهای شناختی مانند حافظه، توجه و حل‌مسئله را تحت تاثیر منفی قرار می‌دهد (لاو و کلو^۳، ۲۰۲۰) که می‌تواند منجر به احساس بی‌کفایتی و در نتیجه کاهش شادکامی شود. همچنین استرس می‌تواند هیجانات منفی مانند اضطراب، ترس، خشم و ناامیدی را تحریک کند. این هیجانات می‌توانند منجر به تیرگی افکار و دشواری در تجربه‌ی هیجانات مثبت از جمله شادکامی شوند. بنابر نظریه‌ی ارزیابی شناختی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴)، استرس مزمن حاصل از سرریزشدگی منفی کار-خانواده از طریق تأثیر بر فرآیندهای ارزیابی شناختی، کاهش منابع مقابله‌ای، آسیب به سیستم‌های فیزیولوژیکی و تغییر رفتارهای مرتبط با سلامتی، به طور چشمگیری شادکامی را کاهش می‌دهد. به طور مشخص، استرس مزمن با ایجاد تمایل به ارزیابی مداوم موقعیت‌ها به عنوان تهدیدآمیز (حتی در صورت عدم وجود تهدید واقعی) منجر به حالت دائمی آماده‌باش و اضطراب می‌شود که مانع لذت بردن از لحظات مثبت زندگی است. همچنین، این نوع استرس باور فرد به توانایی خود در مقابله با مشکلات را تضعیف کرده و احساس ناتوانی و درماندگی را افزایش می‌دهد که خود زمینه‌ساز افسردگی و ناامیدی است. علاوه بر این، استرس مزمن به تدریج منابع مقابله‌ای فرد اعم از منابع فیزیکی (انرژی)، روانی (عزت نفس) و اجتماعی (حمایت اجتماعی) را تحلیل می‌برد و فرد را در برابر چالش‌ها آسیب‌پذیرتر می‌سازد. تأثیرات منفی استرس مزمن بر سیستم‌های عصبی، ایمنی و قلبی عروقی نیز می‌تواند منجر به مشکلات جسمی و کاهش کیفیت زندگی شود. در نهایت، استرس می‌تواند رفتارهای ناسالم مانند تغذیه نامناسب، کمبود خواب، مصرف مواد و کمبود فعالیت بدنی را تشدید کند که این عوامل نیز به نوبه خود بر سلامت جسمی و روانی و در نتیجه شادکامی تأثیر منفی می‌گذارند.

-
- 1 . engagement
 - 2 . flow
 - 3 . Law & Clow

آنچه که نتایج این پژوهش را جذاب‌تر می‌کند، این است که استرس ادراک‌شده که در رابطه‌ی سرریزشدگی منفی کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی نقش میانجی ایفا می‌کند، در رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت کار-خانواده با این متغیرها نقشی ندارد. در واقع، مسیر اثرگذاری سرریزشدگی مثبت کار-خانواده بر اشتیاق کاری و شادکامی مستقیم است و از طریق کاهش استرس ادراک‌شده‌ی فرد عمل نمی‌کند. به نظر می‌رسد این موضوع، تاکید بیشتر نظریه‌های مرتبط با سرریزشدگی مثبت کار-خانواده- مثل نظریه‌ی توسعه‌ی نقش مارکز (۱۹۷۷) و نظریه‌ی غنی‌سازی شغلی گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶)- بر برون‌دادهای مثبت سرریزشدگی مثبت کار-خانواده به جای کاهش برون‌دادهای منفی زندگی شغلی و خانوادگی فرد شاغل را توجیه می‌کند. احتمالاً رابطه‌ی سرریزشدگی مثبت با اشتیاق کاری و شادکامی از طریق کاهش استرس میانجی‌گری نمی‌شود، بلکه برون‌دادهای مثبتی مثل تامین نیاز به رشد و توسعه‌ی فردی یا بهزیستی و رضایت حاصل از سرریزشدگی مثبت و یا انتقال تجارب و مهارت‌های بین این دو حیطه از زندگی فرد شاغل نقش میانجی را ایفا می‌کند. لذا به نظر می‌رسد این نظریه‌ها و یا نظریه‌ی خودتعیین‌گری دسی و رایان (۱۹۸۳) که یک محیط چالش‌انگیز مثبت مثل محیط خانوادگی ناشی از سرریز شدن مثبت کار-خانواده را نیاز اساسی روانی هر فردی برای آزمون و ارتقای مهارت‌ها و تجربیاتش می‌داند، نسبت به نظریاتی مثل نظریه‌ی حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹) که سرریزشدگی مثبت کار-خانواده را ایجادکننده‌ی سپری در برابر ادراک استرس توسط فرد و در نتیجه افزایش شادکامی و اشتیاق کاری می‌داند، تبیین دقیق‌تری از یافته‌های این پژوهش به دست دهد.

بدین ترتیب به نظر می‌رسد سرریزشدگی مثبت و استرس، سازوکارهای روان‌شناختی متفاوتی را درگیر می‌کنند. سرریزشدگی مثبت، بیشتر به منابع درونی فرد و توانایی او در استفاده از این منابع مرتبط است، در حالی که استرس، به عوامل خارجی و ارزیابی فرد از توانایی خود در مقابله با آن‌ها وابسته است. در نتیجه سرریزشدگی مثبت به‌خودی‌خود یک تجربه‌ی مثبت و منبع انرژی است. وقتی فرد تجربه‌های مثبتی در یک حوزه دارد، این تجربه‌ها به حوزه‌ی دیگر منتقل شده و باعث افزایش انگیزه، انرژی و در نتیجه اشتیاق و شادکامی می‌شود. در این حالت، نیازی به کاهش استرس به عنوان یک عامل میانجی نیست، زیرا خود سرریزشدگی مثبت مستقیماً اثرگذار است. برعکس، سرریزشدگی منفی معمولاً با افزایش تعارض و فشار روانی همراه است که منجر به افزایش استرس ادراک‌شده و در نتیجه کاهش پیامدهای مثبت مانند اشتیاق کاری و شادکامی می‌شود.

در مجموع، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رابطه‌ی بین کار و خانواده پیچیده‌تر از آن است که صرفاً به عنوان یک تعارض دوگانه در نظر گرفته شود. هر دو نوع سرریز شدن مثبت و منفی

کار-خانواده به طور معناداری بر اشتیاق کاری و شادکامی افراد تأثیر می‌گذارند، اما سازوکارهای اثرگذاری آن‌ها متفاوت است. این نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌ها و سازمان‌هایی که یکی از شاخص‌های سلامت منابع انسانی خود را، اشتیاق آن‌ها در کار و شادکامی آنان در زندگی تعریف کرده‌اند، به‌منظور جلوگیری از اثرات منفی سرریز شدن مشکلات و هیجانات منفی از محیط کار به خانواده، باید بر برنامه‌های مدیریت استرس تمرکز کنند و همزمان برای تسهیل انتقال مولفه‌ها و هیجانات مثبت کار علاوه بر بسترسازی برای این هم‌افزایی، بر روی عواملی که زمینه‌ی رشد مهارت‌ها و غنی‌سازی کار و خانواده را فراهم می‌کنند تمرکز کنند.

محدودیت‌هایی در انجام این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگری وجود داشته است. این پژوهش از روش‌های همبستگی برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش استفاده کرده است، لذا در نتیجه‌گیری علی از این روابط باید کاملاً احتیاط کرد. همچنین این پژوهش در بافت و فرهنگ شهر اصفهان و ایران انجام شده است و با توجه به نقش عوامل فرهنگی به‌ویژه بر متغیر سرریز شدن کار-خانواده، در تعمیم نتایج این پژوهش به فرهنگ‌های دیگر با تعاریف نقش جنسی متفاوت، باید احتیاط کرد. روش این پژوهش مبتنی بر پرسشنامه و خودگزارشی است که می‌تواند با سوگیری‌های مربوط به این دست پژوهش‌ها همراه باشد. براساس نتایج این پژوهش، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، نقش متغیرهای مداخله‌گر مانند ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و شرایط اقتصادی را نیز در نظر بگیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای مثبت و رشدی در رابطه‌ی سرریز شدن مثبت کار-خانواده با اشتیاق کاری و شادکامی نیز مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به نقش خرده‌فرهنگ‌ها به‌ویژه در متغیر سرریز شدن کار-خانواده، ترکیبی از روش‌های پژوهشی مختلف، مانند روش‌های کمی و کیفی، می‌تواند به درک بهتر پدیده‌ی مورد مطالعه کمک کند. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- حاجلو، نادر. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴ (۵۲)، ۶۱-۶۸.
- دیباجی، سیدمیثم. (۱۳۹۵). *تدوین الگوی سرریز شدن-پس‌ریز شدن در متغیرهای مثبت و منفی کاری و خانوادگی و سنجش تاثیر مداخله‌ی حاصل از الگو*. پایان نامه‌ی دکترای گروه روان‌شناسی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- علی‌پور، احمد، و آگاه‌هریس، مزگان. (۱۳۸۶). اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانیها. *مجله‌ی روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)*، ۱۲ (۳)، ۲۸۷-۲۹۸.

- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational Response. *Sage Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221096142>
- Amah, O. E. (2021). Managing the negative effects of work-to-family and family-to-work conflicts on family satisfaction of working mothers' in Nigeria: The role of extended family support. *Community, Work & Family*, 24(3), 257-271.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: An international perspective*, 189-203.
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role Theory Perspectives on Work and Family.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baumeister, R. F. (1998). The self. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 680-740). New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Bentler, P. M. (2005). EQS 6 Structural equations program manual. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological methods & research*, 16(1), 78-117.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons.
- Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika*, 50, 229-242.
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (pp. 287-302). New York: Academic Press.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Chung, G. S. K., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work-family balance, parenting stress, and marital conflicts during COVID-19 pandemic in Singapore. *Journal of Child and Family Studies*, 32(1), 132-144.
- De Bruijn, E. J., & Antonides, G. (2022). Poverty and economic decision making: a review of scarcity theory. *Theory and Decision*, 92(1), 5-37.
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75. <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.250>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1983). The basis of self-determination: Intrinsic motivation and integrated internalizations. *Academic Psychology Bulletin*, 5(1), 21-9.
- Dönmez, F. G., Gürlek, M., & Karatepe, O. M. (2024). Does work-family conflict mediate the effect of psychological resilience on tour guides'

- happiness?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(9), 2932-2954.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
 - Eynde, A. V. D., Claessens, E., & Mortelmans, D. (2020). The consequences of work-family conflict in families on the behavior of the child. *JFR-Journal of Family Research*, 32(1), 123-144.
 - Foucreault, A., Ménard, J., Houlfort, N., Trépanier, S. G., & Lavigne, G. L. (2023). How work-family guilt, involvement with children and spouse's support influence parents' life satisfaction in a context of work-family conflict. *Journal of Child and Family Studies*, 32(4), 1065-1077.
 - Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 158-164.
 - Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
 - Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
 - Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
 - Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
 - He, X. X., Li, Z. Y., Shi, J., Mao, R., Mu, R. H., & Zhou, Y. A. (2000). A comparative study of stress among university faculty in China and Japan. *Higher Education*, 39, 253-277.
 - Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
 - Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
 - Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
 - Hopstaken, J. F., Van Der Linden, D., Bakker, A. B., & Kompier, M. A. (2015). A multifaceted investigation of the link between mental fatigue and task disengagement. *Psychophysiology*, 52(3), 305-315.
 - International Labour Office. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*. International Labour Organisation (ILO).
 - Joseph, S., & Lewis, C. A. (1998). The Depression-Happiness Scale: Reliability and validity of a bipolar self-report scale. *Journal of Clinical Psychology*, 54, 537-544.
 - Karwetzky, C., Michaelsen, M. M., Werdecker, L., & Esch, T. (2022). The u-curve of happiness revisited: Correlations and differences in life satisfaction over the span

- of life—an empirical evaluation based on data from 1,597 individuals aged 12–94 in Germany. *Frontiers in Psychology*, 13, 837638. doi: 10.3389/fpsyg.2022.837638.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
 - Law, R., & Clow, A. (2020). Stress, the cortisol awakening response and cognitive function. *International review of neurobiology*, 150, 187-217.
 - Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work–family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273–281.
 - Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. *Mc Grew-Hill*.
 - Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American psychologist*, 46(8), 819-834.
 - Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
 - Lee, D. W., Hong, Y. C., Seo, H. Y., Yun, J. Y., Nam, S. H., & Lee, N. (2021). Different influence of negative and positive spillover between work and life on depression in a longitudinal study. *Safety and health at work*, 12(3), 377-383.
 - Lin, Q., Guan, W. and Zhang, N. (2022). Work–family conflict, family well-being and organizational citizenship behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Conflict Management*, 33(1), 47-65. <https://doi.org/10.1108/IJCM-04-2021-0064>.
 - Liu, J. L., and You, S. (2019). The impact of work-family conflict on work engagement of service industry employees. *Bus. Manag.* 123–126.
 - Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., & Huang, M. T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: the Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.
 - Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
 - Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111-131.
 - Mancini, A. D., Bonanno, G. A., & Clark, A. E. (2011). Stepping off the hedonic treadmill: Individual differences in response to major life events. *Journal of Individual Differences*, 32(3), 144-152. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000047>
 - Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–936. <https://doi.org/10.2307/2094577>.
 - Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology press.
 - Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.

- Miranda, A. R., Rivadero, L., Bruera, J. Á., Villarreal, V., Bernio, L. Y., de los Ángeles Baydas, L., ... & Serra, S. V. (2020). Examining the relationship between engagement and perceived stress-related cognitive complaints in the Argentinian working population. *Europe's journal of psychology*, 16(1), 12-31.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work—life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in developing human resources*, 9(4), 439-454.
- Nugroho, A., Soepatini, S., Wujoso, H., & Waskito, J. (2024). The effect of work-family conflict and job stress on performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 47-55.
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Moses, C.L. and Vu, H.M. (2022). Work-to-family conflict, family satisfaction and engagement nexus: insights from millennial managers. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 413-428. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0071>
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, G., ... & Concha-Salgado, A. (2023). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: a dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 491-520.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A.R. and Dias Semedo, A.S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533-549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Sandi, C. (2013). Stress and cognition. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 4(3), 245-261.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices, and prescriptions. *Positive psychology in practice*, 127-145.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (Vol. 4). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Terry D. L., Woo M. J. (2020). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 196 - 203. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1750663>
- Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). Job crafting in nursing: mediation between work engagement and job performance in a multisample study. *International journal of environmental research and public health*, 19(19), 12711.
- Vallejo, M. A., Vallejo-Slocker, L., Fernández-Abascal, E. G., & Mañanes, G. (2018). Determining factors for stress perception assessed with the Perceived Stress Scale (PSS-4) in Spanish and other European samples. *Frontiers in psychology*, 9, 37.

- Warttig, S. L., Forshaw, M. J., South, J., & White, A. K. (2013). New, normative, English-sample data for the short form perceived stress scale (PSS-4). *Journal of health psychology, 18*(12), 1617-1628.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review, 17*(1), 63-76.
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-family conflict and primary and secondary school principals' work engagement: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 11*, 596385.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing, 77*(8), 3317-3330.
- Yongzhan, L. I. (2018). The relationship between work family conflict, emotional intelligence and work engagement among special education teachers. *Studies of Psychology and Behavior, 16*(1), 103-110.
- Yucel, D., & Latshaw, B. A. (2020). Spillover and crossover effects of work-family conflict among married and cohabiting couples. *Society and Mental Health, 10*(1), 35-60.
- Zhong Y., Pheng Low S. (2009). Managing crisis response communication in construction projects – from a complexity perspective. *Disaster Prevention and Management: An International Journal, 18*(3), 270-282. <https://doi.org/10.1108/09653560910965637>