

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و سخت‌رویی با نقش میانجی افسردگی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۵/۱/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۵/۱۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۲/۲۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

زهرا امان الهی^۱ و زهرا عسکری^{۲*} 

چکیده

هدف: پژوهش حاضر مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و سخت‌رویی با نقش میانجی افسردگی بود. **روش:** پژوهش با طرح همبستگی و با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری در میان زنان کارمند شهر تهران انجام شد. جامعه آماری شامل کارکنان زن شاغل در بخش‌های رسمی، قراردادی و شرکتی بود که ۲۸۸ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۶)، مقیاس امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹)، پرسشنامه استرس شغلی اسپوو (۱۹۸۷)، مقیاس سخت‌رویی کوباسا (۱۹۸۲) و زیرمقیاس افسردگی آزمون DASS-21 لویباند و لویباند (۱۹۹۵) بود. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد امنیت شغلی ادراک شده پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار کیفیت زندگی بود، در حالی که افسردگی و سخت‌رویی اثر مستقیم منفی معناداری بر کیفیت زندگی داشتند. استرس شغلی نیز با کیفیت زندگی رابطه معنادار نشان داد. نتایج تحلیل مسیر بیانگر آن بود که افسردگی در رابطه بین امنیت شغلی ادراک شده و سخت‌رویی با کیفیت زندگی نقش میانجی ایفا می‌کند، اما این نقش در ارتباط استرس شغلی و کیفیت زندگی تأیید نشد. مدل نهایی بخش قابل توجهی از واریانس کیفیت زندگی را تبیین کرد. **نتیجه‌گیری:** کیفیت زندگی زنان کارمند بیش از آنکه صرفاً پیامد فشارهای شغلی باشد، به میزان برخورداری آنان از منابع شغلی و شخصی وابسته است. امنیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی سازگاران از طریق کاهش افسردگی به بهبود کیفیت زندگی منجر می‌شوند، در حالی که استرس شغلی بیشتر ارزیابی ذهنی فرد از زندگی را به‌صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، افسردگی، امنیت شغلی ادراک شده، سخت‌رویی، کیفیت زندگی زنان کارمند.

۱- استادیار مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران.

۲- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.



A Structural Model of Quality of Life in Employed Women: The Mediating Role of Depression in the Relationship Between Perceived Job Security, Job Stress, and Hardiness

Zahra Amanollahi (Assistant Professor)¹ & **Zahra Askari** (PhD student)^{2*} 

Abstract

Aim: The present study aimed to model the quality of life of employed women based on perceived job security, job stress, and hardiness, with the mediating role of depression.

Methods: The research was conducted using a correlational design and structural equation modeling among employed women in Tehran. The statistical population consisted of female employees working in formal, contractual, and corporate sectors, of whom 288 participants were selected as the study sample. Data were collected using the World Health Organization Quality of Life Questionnaire (۱۹۹۶), the Job Security Scale (۱۳۷۶), the Osipow Occupational Stress Questionnaire (1987), the Kobasa Hardiness Scale (1982), and the depression subscale of the DASS-21 (1995). **Results:** The findings indicated that perceived job security was a significant positive predictor of quality of life, whereas depression and hardiness showed significant negative direct effects on quality of life. Job stress also demonstrated a significant association with quality of life. Path analysis further revealed that depression played a significant mediating role in the relationship between perceived job security and hardiness with quality of life; however, this mediating role was not supported for the relationship between job stress and quality of life. The final model explained 52% of the variance in quality of life.

Conclusion: Overall, the quality of life of employed women appears to depend not merely on occupational pressures but also on access to job-related resources and adaptive personal characteristics. Perceived job security and adaptive personality traits improve quality of life through reducing depression, whereas job stress primarily influences individuals' subjective evaluation of life directly. Accordingly, organizational interventions aimed at enhancing job security, along with psychological programs designed to strengthen personal resources, may serve as effective strategies for improving the quality of life of employed women.

Keywords: Quality of Life of Employed Women, Perceived Job Security, Job Stress, Hardiness, Depression

1 - Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

2 - Corresponding Author :Ph.D. student, Department of Clinical Psychology, Faculty of Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran.

Email: zahraaskari@hafez.shirazu.ac.ir

<https://orcid.org/0009-0004-8737-3842>



Copyright: © 2026 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

کیفیت زندگی یکی از شاخص‌های کلیدی سلامت روان و رفاه فردی است که بر عملکرد شغلی، رضایت حرفه‌ای و سلامت جسمی و روانی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. زنان کارمند به دلیل مسئولیت‌های چندگانه شغلی و خانوادگی و مواجهه با فشارهای محیط کار، در معرض چالش‌های روانی و اجتماعی ویژه‌ای قرار دارند که می‌تواند کیفیت زندگی آنان را کاهش دهد (ژیائو و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ زنداه و همکاران^۲، ۲۰۲۴؛ آناستاسوپولو و همکاران^۳، ۲۰۲۳؛ رخشانی و همکاران، ۲۰۲۴). پدیده «تعارض کار-خانواده»^۴ این مسئله را برجسته‌تر می‌کند: زنان کارمند اغلب علاوه بر مسئولیت‌های حرفه‌ای، نقش‌های خانوادگی و مراقبتی را نیز بر عهده دارند و همزمانی این نقش‌ها می‌تواند منابع روانی آنان را تحلیل برده و سطح فشار روانی را افزایش دهد (سرفراز و همکاران، ۲۰۲۴؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد تعارض کار-خانواده با افزایش استرس، خستگی هیجانی و نشانه‌های افسردگی همراه است و به افت کیفیت زندگی می‌انجامد (وو و وانگ^۵، ۲۰۲۲؛ دوخیخ^۶، ۲۰۲۳). کاهش کیفیت زندگی نه تنها رفاه فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه پیامدهایی مانند افت بهره‌وری، فرسودگی شغلی، افزایش غیبت و کاهش انگیزش کاری را نیز به همراه دارد (کارا و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ ساسیکومار و سوجاتا^۸، ۲۰۲۴)، از این رو شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی زنان کارمند ضرورتی علمی و عملی دارد.

یکی از چارچوب‌های نظری پرکاربرد در تبیین عوامل مؤثر بر سلامت و کیفیت زندگی کارکنان، «مدل نیازهای شغلی-منابع»^۹ است (باکر و دمروتی^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱). بر اساس این مدل، شرایط شغلی در دو دسته کلی شامل «تقاضاهای شغلی» و «منابع شغلی» طبقه‌بندی می‌شوند. تقاضاهای شغلی به جنبه‌هایی از کار اشاره دارند که مستلزم تلاش مستمر جسمی یا روانی بوده و با هزینه‌های روانشناختی همراه‌اند، در حالی که منابع شغلی به عواملی اطلاق می‌شوند که دستیابی به اهداف شغلی را تسهیل کرده، اثرات منفی تقاضاها را

1- Xiao, Y et al

2- Zendah, B et al

3- Anastasopoulou, A et al

4- work-family conflict

5- Wu, H. P., & Wang, Y. M.

6- Dukhaykh, S

7- Kara, D et al

8- Sasikumar, G. M., & Sujatha, S

9- Job Demands-Resources Model

10- Bakker, A. B., & Demerouti, E

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

کاهش داده و رشد و بهزیستی فرد را تقویت می‌کنند (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷؛ شافلی و تاریس^۱، ۲۰۱۴). این مدل همچنین بر «منابع شخصی» (مانند سخت‌رویی) تأکید دارد و بیان می‌کند که تأثیر تقاضاها و منابع بر سلامت از طریق سازوکار فشار روانی و مشکلات هیجانی (از جمله افسردگی) اعمال می‌شود (زانتوپولو و همکاران^۲، ۲۰۰۷؛ هاکنان و همکاران^۳، ۲۰۰۶). بر این اساس، کیفیت زندگی را می‌توان پیامد نهایی تعامل میان فشارهای شغلی، منابع محیط کار و منابع شخصی فرد در نظر گرفت (باکر و همکاران، ۲۰۱۴). در چارچوب مدل تقاضا-منابع شغلی، منابع شغلی نقش محافظتی در برابر فشارهای محیط کار دارند و می‌توانند از طریق افزایش احساس کنترل و پیش‌بینی‌پذیری، به بهبود سلامت روان و کیفیت زندگی کارکنان منجر شوند. امنیت شغلی ادراک شده یکی از مهم‌ترین منابع شغلی است که به ارزیابی ذهنی کارکنان از ثبات و تداوم شغل اشاره دارد و شامل احساس کنترل، پیش‌بینی‌پذیری و عدم نگرانی بابت از دست دادن شغل است (دی وایت^۴، ۲۰۰۵). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که امنیت شغلی شغلی ادراک شده، نقش مهمی در کاهش استرس و بهبود کیفیت زندگی کارکنان دارد (جماعتی اردکانی، ۱۳۹۸؛ گیونچی و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ هیپ^۶، ۲۰۲۰؛ فریدمن^۷، ۲۰۲۲ و مریا و همکاران^۸، ۲۰۲۰). در مقابل منابع شغلی، تقاضاهای شغلی قرار دارند که در صورت مزمن شدن می‌توانند به فرسودگی هیجانی و مشکلات سلامت روان منجر شوند. استرس شغلی یکی از مهم‌ترین مصادیق تقاضاهای شغلی است که در نتیجه فشارهای محیط کار و انتظارات عملکردی می‌تواند رضایت و سلامت روان را کاهش دهد و کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار دهد (کوچک و همکاران، ۱۴۰۱؛ سیدعسکری و همکاران، ۱۴۰۴؛ دهقانی اشکذری و همکاران، ۱۴۰۳؛ عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۷). بر اساس مدل نیازهای شغلی-منابع، تداوم چنین فشارهایی زمینه بروز واکنش‌های هیجانی منفی و کاهش بهزیستی روانشناختی را فراهم می‌کند. در کنار منابع محیط کار، ویژگی‌های فردی به عنوان «منابع شخصی» نقش محافظتی دارند. یکی از مهم‌ترین منابع شخصی، سخت‌رویی روان‌شناختی (شامل مؤلفه‌های تعهد، کنترل و چالش) است که می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را تعدیل کند. مطالعات انجام‌شده در میان

1- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W

2- Xanthopoulou, D et al

3- Hakanen, J. et al

4- De Witte, H

5- Giunchi, M et al

6- Hipp, L

7- Friedman, C

8- Meira, T et al

کارکنان در شرایط بحرانی، کادر سلامت، نیروهای امدادی و پلیس حاکی از آن است که مؤلفه‌های کنترل و تعهد می‌توانند شدت پیامدهای منفی استرس و آسیب‌های روانی را کاهش دهند (کوکان^۱، ۲۰۲۳؛ واگنی و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ آلیسون و همکاران^۳، ۲۰۱۹). با این حال، عواملی مانند مشکلات توجه و خودکنترلی، خصومت و همدلی افراطی می‌توانند کارآمدی سرسختی را تضعیف کرده و توان مقابله با استرس را کاهش دهند (توکایف و همکاران^۴، ۲۰۲۴). مدل‌های سلامت شغلی بیان می‌کنند که تأثیر تقاضاها و منابع شغلی بر پیامدهای سلامت به‌طور مستقیم رخ نمی‌دهد، بلکه از طریق سازوکارهای فشار روانی اعمال می‌شود. این فشار روانی زمانی شکل می‌گیرد که فرد در مواجهه طولانی‌مدت با الزامات شغلی، منابع کافی برای مقابله ادراک نکند. یکی از شایع‌ترین نمودهای این فشار روانی در محیط‌های کاری، افسردگی است که با احساس درماندگی، کاهش انرژی روانی و افت کارکرد هیجانی همراه است. از این رو افسردگی می‌تواند حلقه واسطی باشد که از طریق آن شرایط شغلی و ویژگی‌های شخصیتی بر کیفیت زندگی اثر می‌گذارند. همچنین افسردگی، به عنوان یک وضعیت روانشناختی مهم، ممکن است روابط بین عوامل محیطی و شخصیتی با کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار داده و نقش میانجی این اثرات را ایفا کند. ترکیب این متغیرها در یک مدل جامع، امکان شناسایی مسیرهای اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی را فراهم می‌آورد.

مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که کیفیت زندگی به‌عنوان یک سازه چندبعدی، تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی، شغلی و فردی قرار دارد. در این راستا، لشکری و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری نشان دادند که استرس ادراک‌شده در رابطه بین سخت‌رویی و کیفیت زندگی بیماران تحت همودیالیز نقش میانجی دارد؛ به‌گونه‌ای که سطوح بالاتر سخت‌رویی از طریق کاهش استرس ادراک‌شده به بهبود کیفیت زندگی منجر می‌شود. از سوی دیگر، پژوهش نوروزی و عبدالشاه (۱۳۹۷) با تمرکز بر کارکنان شرکت گاز نشان داد که افسردگی می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری، سلامت عمومی و استرس شغلی داشته ایفا کند و بدین ترتیب، متغیر افسردگی به‌عنوان یک سازوکار کلیدی در پیوند میان شرایط شغلی و پیامدهای روانی مطرح می‌شود. همچنین نتایج پژوهش سبزی دزفولی و پورسجادی (۱۴۰۲) حاکی از آن است که استرس شغلی ادراک‌شده و فشار ناشی از تعارض نقش با کاهش خشنودی شغلی و کیفیت زندگی کاری در دبیران رابطه منفی دارند، که

1- Kokun, O

2- Vagni, M et al

3- Allison, P et al

4- Tukaiev, S et al

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

نشان‌دهنده نقش مخرب فشارهای شغلی بر ابعاد مختلف رفاه شغلی است. در حوزه افسردگی و کیفیت زندگی نیز، گاطع‌زاده و اسکندری (۱۳۹۶) با آزمون یک مدل علی نشان دادند که کیفیت زندگی می‌تواند در کنار سلامت اجتماعی نقش واسطه‌ای مهمی در تبیین افسردگی ایفا کند؛ هرچند تمرکز این مطالعه بر جمعیت عمومی بوده و به بافت شغلی نپرداخته است. همچنین پورنقاش تهرانی و عربی (۱۳۹۵) اگرچه رابطه مستقیم افسردگی و کیفیت زندگی را تأیید کردند، اما نقش میانجی افسردگی را در یک مدل خاص معنادار نیافتند که بیانگر وابستگی نقش میانجی افسردگی به نوع جمعیت و متغیرهای پیش‌بین است. با وجود این شواهد، اغلب پژوهش‌های پیشین یا بر جمعیت‌های بالینی تمرکز داشته‌اند، یا متغیرهای شغلی و شخصیتی را به صورت جداگانه بررسی کرده‌اند. به‌ویژه نقش افسردگی به عنوان متغیر واسطه در پیوند میان شرایط شغلی و کیفیت زندگی کمتر در قالب یک مدل یکپارچه مورد آزمون قرار گرفته است. این خلأ در مورد زنان شاغل که به دلیل مواجهه همزمان با الزامات شغلی و خانوادگی در معرض فشار روانی بیشتری قرار دارند، برجسته‌تر است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف آزمون یک مدل ساختاری مبتنی بر چارچوب تقاضا-منابع شغلی انجام شد تا نقش امنیت شغلی ادراک‌شده، استرس شغلی و سخت‌رویی در تبیین کیفیت زندگی زنان کارمند با میانجی‌گری افسردگی بررسی شود. در شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش مبتنی بر چارچوب تقاضا-منابع شغلی آمده است. در مدل مفهومی پژوهش حاضر، امنیت شغلی ادراک‌شده، استرس شغلی و سخت‌رویی به‌عنوان متغیرهای برون‌زا یا پیش‌بین می‌توانند کیفیت زندگی را به‌عنوان متغیر درون‌زا پیش‌بینی کنند که در این رابطه، متغیر افسردگی در نقش میانجی عمل می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل مسیر بوده و برای بررسی روابط بین کیفیت زندگی، امنیت شغلی ادراک‌شده، استرس شغلی، سخت‌رویی و افسردگی از تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر با روش Maximum Likelihood Estimation (MLE) انجام شد و اثرات میانجی نیز با استفاده از Bootstrapping با ۵۰۰۰ نمونه‌گیری مجدد و بازه اطمینان ۹۵٪ بررسی گردید. جامعه مورد مطالعه شامل زنان شاغل در بیمارستان‌های استان تهران بود. نمونه اولیه شامل ۲۹۸ نفر بود که پس از شناسایی ۱۰ مورد پرت چندمتغیره با استفاده از فاصله ماه‌الانوبیس، تعداد ۲۸۸ نفر برای تحلیل نهایی باقی ماندند. معیارهای ورود شامل: شاغل بودن در بخش مورد مطالعه و تمایل آگاهانه به شرکت در پژوهش بود. معیارهای خروج شامل پاسخ

ناقص به پرسشنامه‌ها و انصراف از پاسخ‌دهی بود، به طوری که پاسخ‌های ناقص به صورت موردی حذف شدند.

ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه سرسختی کوباسا (HS)

پرسشنامه سرسختی کوباسا توسط کوباسا و همکاران در سال ۱۹۸۲ برای ارزیابی میزان سرسختی روانشناختی و ابعاد آن در افراد طراحی شده است. این ابزار شامل ۲۰ سوال چهارگزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب اوقات) است که سه عامل اصلی تعهد (سوالات ۱ تا ۹)، کنترل (سوالات ۱۰ تا ۱۶) و مبارزه‌جویی (سوالات ۱۷ تا ۲۰) را می‌سنجد. نمره‌گذاری به صورت معکوس انجام می‌شود، به طوری که گزینه‌های هرگز=۴، به ندرت=۳، گاهی اوقات=۲ و اغلب اوقات=۱ امتیاز می‌گیرند و نمره بالاتر نشان‌دهنده سرسختی بیشتر است. این پرسشنامه در ایران توسط زارع و امین‌پور (۱۳۹۰) بر روی دانشجویان دانشگاه پیام نور هنجاریابی شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ کلی ۰/۹۱ و برای عوامل به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۲ و ۰/۷۵ گزارش شده است؛ همچنین روایی سازه آن از طریق تحلیل عامل تأیید شده و سه عامل ۵۰/۱۶ درصد واریانس را تبیین می‌کنند.

۲. پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (WHO-QOL-BREF)

فرم کوتاه پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (WHO-QOL-BREF) یک ابزار استاندارد برای ارزیابی کیفیت زندگی افراد در چهار حوزه فیزیکی، روانشناختی، روابط اجتماعی و محیطی است که شامل ۲۶ سوال پنج‌گزینه‌ای (از بسیار بد تا بسیار خوب) می‌شود و بر اساس تجربیات دو هفته اخیر پاسخ‌دهنده نمره‌گذاری می‌گردد. این پرسشنامه توسط سازمان جهانی بهداشت توسعه یافته و در ایران روایی و پایایی آن در مطالعات متعدد تأیید شده است، با آلفای کرونباخ کلی بالای ۰/۸۰ و روایی سازه مناسب از طریق تحلیل عامل. نمره‌گذاری بر اساس مقیاس لیکرت انجام می‌شود، جایی که نمرات بالاتر نشان‌دهنده کیفیت زندگی بهتر است، و امتیاز هر حوزه به صورت جداگانه محاسبه می‌گردد تا جنبه‌های مختلف سلامت را پوشش دهد. این ابزار در تحقیقات مرتبط با سلامت روان و جسمانی کاربرد گسترده‌ای دارد و امکان مقایسه بین‌فرهنگی را فراهم می‌کند.

۳. پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹)

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹) یک ابزار بومی برای بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف مانند تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، وابستگی به سازمان و دفاع از

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

سازمان است که شامل ۳۰ گویه پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌شود. نمره فرد در این مقیاس، به وسیله جمع نمرات هر یک از گویه‌ها محاسبه می‌شود. همچنین برای ارزش‌گذاری سوالات ۵ و ۲۷ از شیوه نمره‌گذاری معکوس استفاده می‌شود. این پرسشنامه توسط نیسی و همکاران طراحی شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۵ در مطالعات ایرانی گزارش شده، در حالی که روایی محتوایی و سازه آن از طریق نظر کارشناسان و تحلیل عامل تأیید گردیده است. نمره‌گذاری بر اساس مقیاس لیکرت انجام می‌گیرد، جایی که نمرات بالاتر بیانگر امنیت شغلی بیشتر است، و امتیاز کلی از جمع نمرات گویه‌ها به دست می‌آید تا سطوح امنیت شغلی کارکنان را در محیط‌های کاری ارزیابی کند.

۴. آزمون افسردگی، اضطراب و استرس (DASS-21)

آزمون DASS-21 توسط لویباند و لویباند در سال ۱۹۹۵ برای سنجش سطوح افسردگی، اضطراب و استرس طراحی شده و شامل ۲۱ ماده چهارگزینه‌ای (اصلاً، کم، زیاد، خیلی زیاد) است که ۷ ماده به افسردگی، ۷ ماده به اضطراب و ۷ ماده به استرس اختصاص دارد. مشارکت‌کنندگان باید به گزینه هرگز (۰) تا همیشه (۳) پاسخ دهند. دامنه نمرات در هر خرده مقیاس بین صفر تا ۲۱ است که نمرات بالاتر، نشان‌دهنده وخامت و شدت آن ویژگی است. ضریب همبستگی میان خرده مقیاس افسردگی این پرسشنامه با تست افسردگی بک ۰/۷۰ و همبستگی خرده مقیاس اضطراب این پرسشنامه با تست اضطراب زونگ ۰/۶۷ گزارش شده است. درنهایت همبستگی خرده مقیاس استرس این پرسشنامه با مقیاس استرس ادراک شده ۰/۴۹ گزارش شده است که نشان‌دهنده ضرایب قابل قبولی برای این مقیاس می‌باشد. این ابزار در ایران توسط عاقبتی و مرادی‌پناه هنجاریابی شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۰ برای افسردگی، ۰/۶۶ برای اضطراب و ۰/۷۶ برای استرس گزارش شده است. همچنین در مطالعه گلچین، میرهاشمی و پاشاشریفی (۲۰۲۱)، روایی این پرسشنامه با کمک تحلیل عاملی تأییدی نشان از وجود سه عامل افسردگی، اضطراب و استرس بود و ضریب آلفای کرونباخ ای سه عامل به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۹۲ و ۰/۹۵ محاسبه شد.

۵. پرسشنامه استرس شغلی اسپو (OSIPOW)

پرسشنامه استرس شغلی اسپو در سال ۱۹۸۷ توسط اسپو برای ارزیابی استرس ناشی از نقش‌های شغلی در شش بعد بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی طراحی شده و شامل ۶۰ سوال است که هر بعد توسط ۱۰ سوال سنجیده می‌شود و دامنه نمرات به دست آمده بین ۶۰ تا ۳۰۰ است. این ابزار در ایران روایی و پایایی مناسبی نشان داده و آلفای کرونباخ کلی آن بالای ۰/۸۰ گزارش شده، با روایی سازه از

طریق تحلیل عامل تأیید گردیده است. نمره‌گذاری بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵)) انجام می‌گیرد و نمرات بالاتر بیانگر استرس شغلی بیشتر است، که امتیاز هر بعد جداگانه محاسبه می‌شود تا عوامل استرس‌زا در محیط کار را شناسایی کند.

تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و AMOS نسخه ۲۶ انجام شد. در ابتدا از آمار توصیفی برای خلاصه‌سازی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان و متغیرهای پژوهش استفاده گردید. تحلیل مسیر بر اساس روش برآورد بیشینه درست‌نمایی (MLE) انجام شد. پایایی درونی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. برای بررسی روابط دو متغیره بین متغیرهای اصلی پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. همچنین برای برآورد اثرات غیرمستقیم و میانجی از روش بوت‌استرپ غیرپارامتریک با ۵۰۰۰ نمونه‌گیری مجدد به منظور محاسبه بازه‌های اطمینان اصلاح‌شده استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، نمونه نهایی شامل ۲۸۸ شرکت‌کننده پس از حذف ۱۰ مورد شناسایی‌شده به عنوان نقاط پرت چندمتغیره با استفاده از روش فاصله ماهالانوبیس از نمونه اولیه ۲۹۸ نفر بود. در مورد وضعیت تأهل، بیشتر شرکت‌کنندگان مجرد بودند (۶۸/۱٪)، و ۳۱/۹٪ متأهل بودند. با توجه به سطح تحصیلات، تقریباً نیمی از شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی بودند (۴۹/۳٪)، پس از آن کسانی که مدرک کارشناسی ارشد داشتند (۲۳/۶٪). شرکت‌کنندگان با مدرک کاردانی و دیپلم به ترتیب ۱۳/۹٪ و ۱۱/۱٪ از نمونه را تشکیل می‌دادند، در حالی که تنها بخش کوچکی دارای مدرک دکترا بودند (۲/۱٪). در مورد نوع اشتغال، بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان به صورت قراردادی استخدام شده بودند (۵۶/۶٪)، در حالی که ۲۵/۷٪ موقعیت‌های دائمی (رسمی) داشتند و ۱۷/۷٪ در به صورت شرکتی استخدام شده بودند. میانگین سن ۴۰/۲۰ سال (انحراف استاندارد = ۹/۳۲) بود، که نشان‌دهنده نمونه‌ای عمدتاً میانسال با پراکندگی متوسط است. در جدول شماره ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان به تفصیل آورده شده است. لازم به ذکر است نمونه پژوهش حاضر از کارمندان ادارات جمع‌آوری شده است.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

متغیر	دسته‌بندی	N	%
جنسیت	زن	288	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	32	۱۱.۱
	کاردانی	40	۱۳.۹
	کارشناسی	142	۴۹.۳
	کارشناسی‌ارشد	68	۲۳.۶
	دکترا	6	۲.۱
وضعیت تاهل	مجرد	196	۶۸.۱
	متاهل	92	۳۱.۹
نوع اشتغال	قراردادی	163	۵۶.۶
	دائمی (رسمی)	74	۲۵.۷
	شرکتی	51	۱۷.۷

آمار توصیفی، پایایی و همبستگی پیرسون

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی، ویژگی‌های توزیعی، ضرایب پایایی و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. مقادیر چولگی و کشیدگی همه متغیرها در دامنه قابل قبول ($1 \pm$) قرار داشت که نشان‌دهنده برقراری مفروضه نرمال بودن تک‌متغیره است. ضرایب آلفای کرونباخ بین ۸۵۴/۰ (افسردگی) تا ۹۳۵/۰ (سخت‌رویی) متغیر بود که بیانگر پایایی مطلوب ابزارهاست.

میانگین متغیرها بین ۱۷/۶ (افسردگی) تا ۲۵/۱۶۸ (استرس شغلی) متغیر بود. نتایج همبستگی نشان داد کیفیت زندگی با امنیت شغلی ادراک‌شده رابطه مثبت معنادار ($r=0/686$) و با افسردگی رابطه منفی معنادار ($r=-0/361$) دارد. امنیت شغلی ادراک‌شده با سخت‌رویی رابطه مثبت ($r=0/201$) و با افسردگی رابطه منفی ($r=-0/361$) داشت. استرس شغلی با سخت‌رویی رابطه منفی ضعیف ($r=-0/232$) نشان داد و با افسردگی رابطه معناداری نداشت. سخت‌رویی با افسردگی رابطه منفی قوی ($r=-0/662$) داشت.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی، ضرایب پایایی و ماتریس همبستگی پیرسون

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	آلفای کرونباخ	۱	۲	۳	۴	۵
کیفیت زندگی	87/180	18/602	-0/706	0/020	0/930	1				
امنیت شغلی ادراک شده	66/280	18/120	0/015	-0/170	0/923	0/686**	1			
استرس شغلی	168/250	29/395	-0/250	-0/152	0/919	0/298**	0/262**	1		
سخت‌رویی	54/330	12/438	-0/301	-0/456	0/935	0/097	0/201**	-0/232**	1	
افسردگی	6/170	4/182	0/410	-0/464	0/854	-0/361**	-0/361**	0/041	-0/662**	1

همبستگی در سطح ۰/۰۱٪ معنادار است.

بررسی مفروضه‌ها

پیش از اجرای مدل ساختاری، مفروضه‌های اساسی رگرسیون و تحلیل مسیر بررسی شد. استقلال خطاها با استفاده از آزمون **دوربین-واتسون** بررسی شد که مقدار ۹۳۳/۱ به دست آمد و در دامنه قابل قبول ۵/۱ تا ۵/۲ قرار داشت. همچنین شاخص‌های **تلرانس** و **VIF** نشان دادند که مقادیر **VIF** کمتر از ۱۰ و **تلرانس** بیشتر از ۱۰٪ است؛ بنابراین مشکل هم‌خطی چندگانه وجود نداشت. پس از تأیید این فرضیات، تحلیل مسیر برای بررسی مدل ساختاری پیشنهادی انجام شد (به شکل ۱ نگاه کنید).

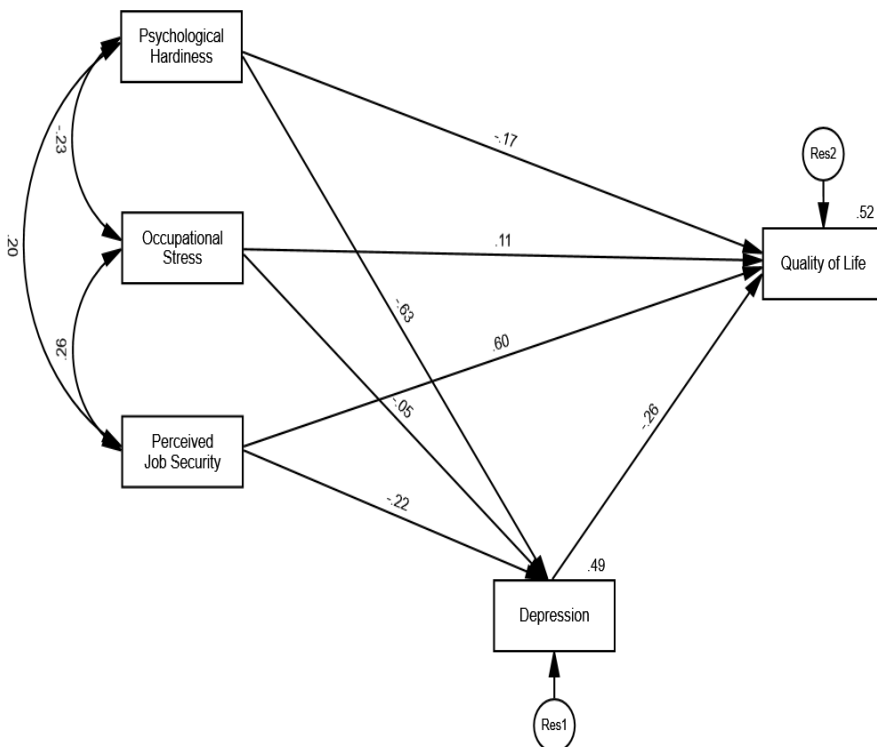
نتایج تحلیل مسیر

نتایج جدول ۳ نشان داد امنیت شغلی ادراک‌شده پیش‌بین مثبت و معنادار کیفیت زندگی بود (β)
 (.001, $p = 0.60$, $SE = 0.05$). استرس شغلی نیز اثر مثبت معناداری بر کیفیت زندگی داشت
 (.011, $p = 0.11$, $SE = 0.03$). (سخت‌رویی اثر منفی معناداری بر کیفیت زندگی نشان داد)
 (.002, $p = -0.17$, $SE = 0.09$). (افسردگی نیز پیش‌بین منفی معنادار کیفیت زندگی بود β)
 (.001, $p = -0.26$, $SE = 0.26$). در پیش‌بینی افسردگی، امنیت شغلی ادراک‌شده اثر منفی
 معنادار داشت (.001, $p = -0.22$, $SE = 0.01$) و سخت‌رویی نیز اثر منفی قوی و معناداری
 نشان داد (.001, $p = -0.63$, $SE = 0.02$) مسیر استرس شغلی به افسردگی معنادار نبود (β)
 (.304, $p = -0.05$, $SE = 0.01$).

جدول ۳. ضرایب مسیر ساختاری پیش‌بین کیفیت زندگی و افسردگی

مسیر	سطح معناداری	خطای استاندارد	برآورد
امنیت شغلی ادراک‌شده $\leftarrow$ کیفیت زندگی	۰/۰۰۱	0/047	۰/۵۹۵
استرس شغلی $\leftarrow$ کیفیت زندگی	0/011	۰/۰۲۸	0/113
سخت‌رویی $\leftarrow$ کیفیت زندگی	0/002	0/085	-0/172
افسردگی $\leftarrow$ کیفیت زندگی	0/001	0/256	-0/264
امنیت شغلی ادراک‌شده $\leftarrow$ افسردگی	0/001	0/010	-0/223
استرس شغلی $\leftarrow$ افسردگی	۰/۳۰۴	0/006	-0/047
سخت‌رویی $\leftarrow$ افسردگی	0/001	0/015	-0/628

ضریب تعیین (R^2) برای متغیر کیفیت زندگی برابر با ۵۲٪ به دست آمد که نشان می‌دهد
 مدل ساختاری توانسته است حدود ۵۲ درصد از واریانس این متغیر پیامد را تبیین کند. بر اساس
 ملاک‌های تفسیری پیشنهادی چین (۱۹۹۸)، مقادیر ۱۹٪، ۳۳٪ و ۶۷٪ به ترتیب نشان‌دهنده
 قدرت تبیینی ضعیف، متوسط و قوی هستند. همچنین طبق دستورالعمل‌های ارائه‌شده توسط
 هیر و همکاران (۲۰۱۱) و هنسلر و همکاران (۲۰۰۹)، مقادیر ۲۵٪، ۵۰٪ و ۷۵٪ به ترتیب
 بیانگر قدرت تبیینی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشند. بر این اساس، مقدار ۵۲٪ در پژوهش
 حاضر نشان‌دهنده سطحی متوسط رو به قوی از قدرت تبیینی مدل ساختاری است. همسو با
 دیدگاه سارستد و همکاران (۲۰۱۳)، این میزان از ضریب تعیین بیانگر آن است که متغیرهای
 پیش‌بین نهفته در مجموع سهم معنادار و قابل‌توجهی در تبیین واریانس کیفیت زندگی
 شرکت‌کنندگان داشته‌اند.



شکل ۲. تحلیل مسیر نشان‌دهنده روابط بین کیفیت زندگی، امنیت شغلی ادراک‌شده، استرس شغلی، سخت‌رویی روان‌شناختی و افسردگی

تحلیل میانجی

برای بررسی بیشتر مکانیسم‌های میانجی مشخص شده در مدل ساختاری پیشنهادی (نگاه کنید به شکل ۲)، مسیرهای غیرمستقیم با استفاده از روش‌های بوت‌استرپینگ تصحیح‌شده بایاس با ۵۰۰۰ نمونه‌گیری مجدد و فواصل اطمینان ۹۵٪ (CI) آزمایش شد.

جدول ۴. اثرات غیرمستقیم بوت‌استرپ‌شده افسردگی بر رابطه بین پیش‌بینی‌کننده‌ها و کیفیت زندگی

مسیر	سطح معناداری	برآورد	بازه اطمینان ۹۵٪
امنیت شغلی ادراک‌شده → افسردگی → کیفیت زندگی	0/001	0/059	0/093، 0/036
استرس شغلی → افسردگی → کیفیت زندگی	0/229	0/012	0/023، -0/003
سخت‌رویی → افسردگی → کیفیت زندگی	0/001	0/166	0/335، 0/164

جدول ۴ برآوردهای بوت‌استرپ‌شده اثرات غیرمستقیم متغیرهای برون‌زا بر کیفیت زندگی از طریق افسردگی را نشان می‌دهد. نتایج بیانگر آن بود که افسردگی به‌طور معناداری رابطه بین امنیت شغلی ادراک‌شده و کیفیت زندگی را میانجی‌گری می‌کند (اثر غیرمستقیم = ۰/۰۵۹، $p = ۰/۰۰۱$ ، فاصله اطمینان ۹۵ درصد {۰/۰۳۶، ۰/۰۹۳} که نشان‌دهنده وجود یک مسیر غیرمستقیم معنادار است. به‌طور مشابه، اثر غیرمستقیم سخت‌رویی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی از طریق افسردگی نیز معنادار بود) اثر غیرمستقیم = ۰/۱۶۶، $p = ۰/۰۰۱$ ، فاصله اطمینان ۹۵ درصد {۰/۱۶۴، ۰/۳۳۵} و حاکی از نقش میانجی معنادار افسردگی در این رابطه است. در مقابل، اثر غیرمستقیم استرس شغلی بر کیفیت زندگی از طریق افسردگی از نظر آماری معنادار نبود) اثر غیرمستقیم = ۰/۰۱۲، $p = ۰/۲۲۹$ ، فاصله اطمینان ۹۵ درصد {-۰/۰۰۳، ۰/۰۲۳} که نشان می‌دهد افسردگی در این نمونه نقش میانجی معناداری در رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی ایفا نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک‌شده، استرس شغلی و سخت‌رویی با نقش میانجی افسردگی بود. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است و متغیرهای پیش‌بین و میانجی توانستند بخش قابل توجهی از واریانس کیفیت زندگی را تبیین کنند. این نتیجه با دیدگاه‌های نوین روان‌شناسی شغلی همسو است که کیفیت زندگی را پیامد تعامل همزمان منابع شغلی و منابع فردی می‌داند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، امنیت شغلی ادراک‌شده به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بین مثبت کیفیت زندگی ظاهر شد که نشان می‌دهد احساس ثبات، پیش‌بینی‌پذیری و کنترل بر آینده شغلی، نقش اساسی در ارتقای رفاه ذهنی و روانی زنان کارمند دارد. این نتیجه با چارچوب نظری مدل تقاضا-منابع شغلی همخوانی دارد که بر نقش منابع شغلی همچون امنیت شغلی در تقویت بهزیستی و کاهش فشارهای روانی تأکید می‌کند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). امنیت شغلی ادراک‌شده با ایجاد احساس ثبات و پیش‌بینی‌پذیری، می‌تواند اثرات منفی تقاضاهای شغلی را کاهش دهد و به بهبود کیفیت زندگی منجر شود. این یافته با پژوهش‌های پیشین همسو است؛ برای مثال، جماعتی اردکانی (۱۳۹۸)، هیپ (۲۰۲۰) و فریدمن (۲۰۲۲) نشان دادند که سطوح بالاتر امنیت شغلی با کیفیت زندگی بهتر در کارکنان مرتبط است. همچنین، مطالعه کولوکیتاس و همکاران (۲۰۲۵) بر روی زنان شاغل نشان داد که رضایت شغلی، که اغلب با امنیت شغلی همراه است، تأثیر مثبتی بر بهزیستی عاطفی و انرژی زنان دارد. در زمینه زنان کارمند، که اغلب با تعارض کار-خانواده مواجه‌اند (سرفراز و همکاران، ۲۰۲۴)، امنیت شغلی می‌تواند به‌عنوان یک عامل محافظتی عمل کند و اثرات فشارهای دوگانه را تعدیل نماید. به‌نظر می‌رسد اثر برجسته امنیت شغلی ادراک‌شده بر کیفیت زندگی را بتوان از زاویه «معنای روان‌شناختی شغل» نیز توضیح داد. شغل برای بسیاری از زنان کارمند صرفاً منبع درآمد نیست، بلکه منبع هویت فردی، احساس ارزشمندی و قابلیت پیش‌بینی آینده است. زمانی که فرد نسبت به تداوم شغل خود اطمینان دارد، بخش قابل توجهی از نگرانی‌های روزمره او درباره آینده، معیشت خانواده و ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌یابد. در نتیجه انرژی روانی او به جای اشتغال ذهنی مداوم با احتمال از دست دادن شغل، صرف فعالیت‌های سازنده‌تر، روابط بین‌فردی و برنامه‌ریزی آینده می‌شود. به بیان دیگر، امنیت شغلی نوعی «آرامش زمینه‌ای» ایجاد می‌کند؛ آرامشی که فرد حتی در حضور فشارهای کاری نیز احساس می‌کند کنترل زندگی‌اش از دست او خارج نشده است. در مقابل، ناامنی شغلی فرد را در وضعیت انتظار دائمی برای یک رویداد منفی قرار می‌دهد و همین انتظار مزمن، فرسایش روانی ایجاد کرده و ارزیابی کلی فرد از زندگی را تضعیف می‌کند. بنابراین می‌توان گفت امنیت شغلی تنها یک متغیر سازمانی نیست، بلکه تجربه‌ای شناختی-هیجانی است که با کاهش نگرانی‌های آینده‌محور و افزایش احساس کنترل، به‌طور مستقیم ادراک فرد از کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد افسردگی رابطه‌ای منفی و معنادار با کیفیت زندگی دارد و در عین حال، در رابطه بین امنیت شغلی ادراک‌شده و کیفیت زندگی نقش میانجی ایفا

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

می‌کند. به بیان دیگر، بخشی از اثر مثبت امنیت شغلی بر کیفیت زندگی از طریق کاهش نشانه‌های افسردگی اعمال می‌شود. این نتیجه با مدل‌های استرس شغلی و سلامت روان همخوانی دارد که بیان می‌کنند شرایط کاری ابتدا هیجانات و خلق فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس این تغییرات هیجانی، ارزیابی فرد از زندگی و رفاه ذهنی او را شکل می‌دهد (تانگ و توماس^۱، ۲۰۲۰؛ فرناندز و همکاران^۲، ۲۰۲۳؛ یایان و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ چو و همکاران^۴، ۲۰۱۹). در این چارچوب، ناامنی شغلی یک فشار روانی مزمن محسوب می‌شود که با ایجاد احساس عدم کنترل، نگرانی آینده‌محور و تهدید هویت شغلی، زمینه بروز افسردگی را فراهم می‌کند. این یافته با پژوهش‌های پیشین نیز همسو است. برای مثال، گاطع‌زاده و اسکندری (۱۳۹۶) نشان دادند افسردگی واسطه رابطه عوامل زندگی با کیفیت زندگی است. همچنین مطالعات خارجی نشان داده‌اند ناامنی شغلی با افزایش علائم افسردگی و افت رفاه ذهنی همراه است (دی‌ویت، ۱۹۹۹؛ اسورکه و همکاران، ۲۰۰۲). در واقع کارکنانی که آینده شغلی خود را نامطمئن ارزیابی می‌کنند، بیشتر در معرض درماندگی روان‌شناختی قرار می‌گیرند و همین درماندگی ارزیابی کلی آنان از زندگی را منفی می‌کند. از منظر تبیینی، افسردگی را می‌توان به عنوان سازوکاری دانست که شرایط بیرونی را به تجربه درونی زندگی متصل می‌کند؛ به گونه‌ای که ناامنی شغلی با ایجاد نگرانی‌های مزمن و احساس فقدان کنترل، به شکل‌گیری خلق افسرده منجر شده و این خلق افسرده، ارزیابی کلی فرد از کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین کیفیت زندگی در واقع بازتاب حالت هیجانی پایدار فرد است و افسردگی مکانیسمی است که شرایط شغلی را به ارزیابی کلی فرد از زندگی متصل می‌کند.

در خصوص نقش سخت‌رویی، یافته‌ها نشان داد این متغیر به‌طور مستقیم با کاهش افسردگی و به صورت غیرمستقیم از طریق افسردگی با بهبود کیفیت زندگی مرتبط است که با نظریه سخت‌رویی همخوانی دارد. این نتیجه با نظریه سخت‌رویی همخوانی دارد که سخت‌رویی را یک منبع شخصیتی محافظ در برابر فشارهای روانی معرفی می‌کند (کوباسا، ۱۹۷۹؛ مدی، ۲۰۰۲). این یافته نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مانند تعهد، کنترل و نگرش چالش‌محور می‌توانند به عنوان منابع روان‌شناختی درونی، توان مقابله زنان کارمند

1- Tang, A. L., & Thomas, S.

2- Fernandes, M et al

3- Yayan, E et al

4- Cho, Y et al

با فشارهای شغلی و روانی را افزایش دهند (کوکان، ۲۰۲۳؛ بارتون و هومیش^۱، ۲۰۲۰؛ بارتون و همکاران، ۲۰۲۲ و رکنس و همکاران^۲، ۲۰۱۸). یافته حاضر همچنین با نتایج لشکری و همکاران (۱۳۹۴) نیز همسو است که نشان دادند سخت‌رویی از طریق کاهش استرس ادراک شده با بهبود کیفیت زندگی مرتبط است. در واقع افراد سخت‌رو در مواجهه با فشارهای شغلی به جای تجربه درماندگی، رویکرد فعال‌تری اتخاذ می‌کنند و همین امر مانع شکل‌گیری افسردگی می‌شود. با این حال، در پژوهش حاضر اثر مستقیم سخت‌رویی بر کیفیت زندگی منفی گزارش شد که تا حدی ناهمسو با انتظار نظری است. نتیجه حاضر را می‌توان در پرتو برخی رویکردهای نوین در روان‌شناسی شغلی و سلامت تبیین کرد که به «هزینه‌های پنهان ویژگی‌های به‌ظاهر سازگارانه» اشاره دارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطوح بالای تعهد شغلی و درگیری با کار، اگرچه معمولاً با عملکرد بالاتر همراه است، اما می‌تواند به افزایش فرسودگی شغلی و افت کیفیت زندگی منجر شود (توکایف و همکاران^۳، ۲۰۲۴؛ کوکان^۴، ۲۰۲۴؛ لسرن و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ شاولفی و همکاران، ۲۰۰۸). برای مثال، شواهد نشان می‌دهد افرادی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، در صورت فقدان منابع حمایتی کافی، بیشتر در معرض خستگی هیجانی و تحلیل رفتگی روانی قرار می‌گیرند، پدیده‌ای که به «روی تاریک اشتیاق شغلی» تعبیر شده است (باکر و همکاران، ۲۰۱۱؛ آستاخوا^۶، ۲۰۱۵). در همین راستا، نظریه حفظ منابع (هاپفول^۷، ۱۹۸۹) بیان می‌کند که افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی قوی‌تر مانند سخت‌رویی، تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری مداوم منابع خود (زمان، انرژی و تعهد) در مواجهه با فشارهای محیطی دارند، در نتیجه ارتباط منفی سخت‌رویی با کیفیت زندگی غیرمنطقی نیست.

در مورد استرس شغلی، نتایج نشان داد این متغیر به‌طور مستقیم و معنادار با کیفیت زندگی مرتبط است. «هر چند رابطه مثبت بین استرس شغلی و کیفیت زندگی در نگاه نخست خلاف انتظار نظری به نظر می‌رسد، اما بر اساس مدل استرس چالشی-تهدیدی^۸، استرس شغلی صرفاً یک پدیده مخرب نیست، بلکه استرس چالشی (مانند حجم کار بالا به

-
- 1- Bartone, P. T., & Homish, G
 - 2- Reknes, I et al
 - 3- Tukaiev, S et al
 - 4- Kokun, O
 - 5- Lesener, T et al
 - 6- Astakhova, M. N
 - 7- Hobfoll, S
 - 8- Challenge-Hindrance Stressor Model

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

همراه احساس کنترل) می‌تواند با افزایش انگیزش و درگیری شغلی، تجربیات مثبت کاری و در نهایت ارزیابی بالاتری از کیفیت زندگی را به همراه داشته باشد (کاونوف و همکاران^۱، ۲۰۰۰). این یافته همچنین با یافته‌های پژوهش‌هایی همسو است که نشان داده‌اند در برخی مشاغل و گروه‌های جمعیتی، رابطه استرس با پیامدهای رفاهی به شکل U شکل یا حتی مثبت است؛ بدین معنا که سطوح پایین و متوسط استرس ممکن است با فعال‌سازی منابع مقابله‌ای و افزایش معنا در کار، کیفیت زندگی را بهبود بخشد (هوران و همکاران، ۲۰۲۰؛ کونزلمن و ریگوتی^۲، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، در نمونه حاضر، استرس شغلی احتمالاً بیش از آنکه به عنوان یک فشار مزمن و تحلیل‌برنده عمل کند، در قالب تقاضاهای چالشی ادراک شده است که از طریق افزایش انگیزه، احساس موفقیت و غنی‌سازی نقش، به ارتقای رضایت از زندگی منجر شده است. این تفسیر با پژوهش‌هایی حمایت می‌شود که نشان می‌دهند در مشاغل با خودمختاری نسبی، رابطه استرس و بهزیستی می‌تواند از الگوی خطی منفی تبعیت نکند (پادکاسوف و همکاران^۳، ۲۰۰۷؛ لی پین و همکاران^۴، ۲۰۰۵). همچنین مسیر غیرمستقیم استرس شغلی و کیفیت زندگی از طریق افسردگی معنادار نبود. این یافته می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که در نمونه زنان کارمند مورد بررسی، اثرات استرس شغلی بر کیفیت زندگی لزوماً از مسیر افسردگی عبور نمی‌کند و ممکن است از طریق سازوکارهای دیگری مانند فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی یا کاهش رضایت شغلی اعمال شود. نتایج همچنین نشان داد استرس شغلی رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت زندگی دارد، اما نقش میانجی آن از طریق افسردگی معنادار نبود. این یافته با مدل‌های استرس شغلی همسو است که نشان می‌دهند فشار کاری می‌تواند مستقیماً رفاه ذهنی را کاهش دهد (ریف و سینگر، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر، فرد ممکن است بدون ابتلا به افسردگی بالینی نیز کیفیت زندگی پایینی را تجربه کند. نتایج سبزی دزفولی و پورسجادی (۱۴۰۲) نیز نشان داد استرس شغلی بیشتر با پیامدهای نگرشی و رضایت شغلی مرتبط است. بنابراین ممکن است اثر استرس شغلی در نمونه حاضر بیشتر شناختی باشد تا خلقی. یعنی فرد احساس خستگی، بی‌حوصلگی و ناراضی از زندگی داشته باشد اما الزاماً علائم افسردگی بالینی را تجربه نکند. از منظر تبیینی، استرس شغلی بیشتر تجربه‌ای روزمره است تا یک اختلال هیجانی عمیق. فشار کاری، تراکم وظایف و تعارض نقش باعث می‌شود فرد انرژی روانی خود را صرف کنار

1- Cavanaugh, M et al

2- Kunzelmann, A., & Rigotti, T

3- Podsakoff, N et al

4- LePine, J et al

آمدن با وظایف کند و در پایان روز احساس فرسودگی نماید. این فرسودگی مستقیماً ارزیابی فرد از کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد، حتی اگر به افسردگی تبدیل نشود. بنابراین در این پژوهش، استرس شغلی احتمالاً از مسیرهایی مانند خستگی هیجانی، فرسودگی شغلی و کاهش رضایت از زندگی عمل کرده است، نه از مسیر افسردگی.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کیفیت زندگی زنان کارمند پدیده‌ای چندعاملی است که در آن عوامل شغلی (مانند امنیت شغلی ادراک‌شده و استرس شغلی)، شخصیتی (سخت‌رویی) و روان‌شناختی (افسردگی) به‌صورت تعاملی عمل می‌کنند. بر اساس یافته‌ها، توجه هم‌زمان به ارتقای امنیت شغلی ادراک‌شده، تقویت منابع شخصیتی مانند سخت‌رویی و شناسایی و مداخله زودهنگام در افسردگی، می‌تواند نقش مؤثری در بهبود کیفیت زندگی زنان کارمند ایفا کند. از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های حمایتی سازمانی، مداخلات روان‌شناختی و سیاست‌های منابع انسانی حساس به جنسیت باشد. با این حال، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه است؛ از جمله استفاده از طرح مقطعی که امکان استنتاج علیت را محدود می‌کند و نمی‌توان ترتیب زمانی متغیرها (مانند اینکه آیا امنیت شغلی پایین ابتدا افسردگی را ایجاد می‌کند یا بالعکس) را تعیین کرد، خطر سوگیری خودگزارشی در ابزارهای اندازه‌گیری، نمونه‌گیری غیرتصادفی و تمرکز بر زنان کارمند میان‌سال شاغل که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر گروه‌های سنی، جنسیتی یا شغلی را کاهش می‌دهد. همچنین، عدم بررسی متغیرهای تعدیل‌گر احتمالی مانند حمایت اجتماعی، تعارض کار-خانواده یا عوامل فرهنگی-سازمانی ممکن است بخشی از واریانس توضیح‌داده‌نشده را توجیه کند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی (برای بررسی تغییرات زمانی و جهت علیت)، نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر (شامل زنان در سنین مختلف، بخش‌های خصوصی/عمومی و مشاغل متفاوت)، و گنجاندن متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر اضافی (مانند تاب‌آوری، حمایت سازمانی یا تعادل کار-زندگی) به درک عمیق‌تر سازوکارهای مؤثر بر کیفیت زندگی زنان شاغل بپردازند تا بتوان مداخلات هدفمندتری طراحی کرد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

در این پژوهش موارد زیر جهت رعایت اصول اخلاقی مد نظر قرار گرفت: تمامی اطلاعات جمع‌آوری شده از شرکت‌کنندگان به‌صورت محرمانه نگهداری شد و داده‌ها به‌صورت ناشناس تحلیل شدند. داده‌ها تنها برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. تمامی مراحل طبق

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

دستورالعمل‌های اخلاقی انجام شد و هیچ‌گونه تحریف یا دستکاری در داده‌ها و نتایج پژوهش انجام نشد و تمامی تحلیل‌ها بر اساس داده‌های واقعی صورت گرفت. این مقاله هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- پورنقاش تهرانی، سید سعید و عربی، الهام (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی گرانه افسردگی و شدت درد در رابطه بین راهبردهای نظم جویی هیجانی و کیفیت زندگی در افراد مبتلا به درد مزمن، فصلنامه علوم روانشناختی، ۱۵(۵۸)، ۲۳۵.
- جماعتی اردکانی، راضیه (۱۳۹۸). تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق، نشریه زراعت و فناوری زعفران، ۷(۲)، ۲۷۵-۲۸۳.
- دهقانی اشکذری، ابراهیم؛ عامری، محمدعلی و احمدپور، محسن (۱۴۰۳). مدل ساختاری ارتباط بین حمایت سازمانی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در کارکنان کلانتری‌های تهران، نشریه طب انتظامی، ۱۳(۱)، ۵.
- سبزی دزفولی، مهین و پورسجادی، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی رابطه استرس شغلی ادراک شده، فشار ناشی از تعارض نقش و کیفیت زندگی کاری با خشنودی شغلی دبیران دوره متوسطه اول شهرستان دزفول، مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۸(۵۶)، ۶۷۵-۶۸۹.
- سید عسکری، سید مصطفی؛ حیدری، سارا و بیگ زاده، امین (۱۴۰۴). بررسی ارتباط استرس شغلی با کیفیت زندگی پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، ۳۳(۷)، ۹۲۳۹-۹۲۵۲.
- عباسی اسفجیر، علی اصغر و موسوی امیری، سیده سمیه (۱۳۹۷). رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری زناشویی در بین پزشکان زن شهرستان آمل، نشریه زن و جامعه، ۹(۳)، ۲۷۱-۲۸۷.
- کوچک، مهران؛ محمدی، رضا و میری، میرمحمد (۱۴۰۱). ارتباط استرس شغلی با کیفیت زندگی در پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه در بیمارستان‌های منتخب نیروی دریایی، مجله طب دریا، ۴(۴)، ۲۲۳-۲۳۰.

- گاطع زاده، عبدالامیر و اسکندری، حسین (۱۳۹۶). آزمون مدل علی افسردگی براساس سبک زندگی با واسطه گری سلامت اجتماعی و کیفیت زندگی، نشریه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۸(۳۰)، ۱۲۳-۱۴۰.
- لشکری، مریم؛ صیرفی، محمدرضا و بلیاد، محمدرضا (۱۳۹۴). نقش میانجی گر استرس ادراک شده در رابطه بین سخت رویی و کیفیت زندگی در افراد تحت همودیالیز، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۹(۴)، ۹۱-۱۰۷.
- نوروزی، علی و عبدالشاه، محمد (۱۳۹۷). ارائه مدلی ساختاری از عوامل تاثیرگذار بر استرس شغلی با نقش میانجی افسردگی (موردکاوی: کارکنان شرکت گاز استان گلستان)، نشریه سلامت کار/ایران، ۱۵(۲)، ۴۸-۵۸.
- Allison, P., Mnatsakanova, A., McCanlies, E., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Violanti, J. M. (2020). Police stress and depressive symptoms: role of coping and hardiness. *Policing: An International Journal*, 43(2), 247-261. DOI: 10.1108/pijpsm-04-2019-0055
- Anastasopoulou, A., Vraimaki, E., & Trivellas, P. (2023). Recovery for resilience: the mediating role of work-life balance on the quality of life of employees. *Sustainability*, 15(17), 12877. <https://doi.org/10.3390/su151712877>
- Astakhova, M. N. (2015). The dark side of engagement. In *The Routledge companion to organizational engagement* (pp. 514-528).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-187). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bartone, P. T., & Homish, G. G. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of affective disorders*, 265, 511-518. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>
- Bartone, P. T., McDonald, K., Hansma, B. J., & Solomon, J. (2022). Hardiness moderates the effects of COVID-19 stress on anxiety and depression. *Journal of Affective Disorders*, 317, 236-244. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.08.045>

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Psychology Press.
- Cho, Y., Lee, J. K., Kim, D. H., Park, J. H., Choi, M., Kim, H. J., ... & Park, Y. G. (2019). Factors associated with quality of life in patients with depression: A nationwide population-based study. *PloS one*, 14(7), e0219455. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0219455>
- Colaizzi P (1978) Psychological research as the phenomenologist views it. In valle R., King M. (Eds.), *Existential Phenomenological Alternatives for psychology* (pp. 48-710). Oxford University press.
- Golchin, N., Mirhashemi, M., & Pasha Sharifi, H. A. S. A. N. (2021). Predicting psychological distress of infertility based on psychological hardiness, mindfulness and basic psychological needs in infertile men and women. *Journal of Health Promotion Management*, 10(5), 12-27.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dukhaykh, S. (2023). Exploring the relationship between work–family conflict, family–work conflict and job embeddedness: Examining the mediating role of emotional exhaustion. *Psychology Research and Behavior Management*, 4859-4868. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S429283>
- Fernandes, M. D. S. V., Mendonca, C. R., da Silva, T. M. V., Noll, P. R. E. S., de Abreu, L. C., & Noll, M. (2023). Relationship between depression and quality of life among students: a systematic review and meta-analysis. *Scientific Reports*, 13(1), 6715. DOI: 10.1038/s41598-023-33584-3
- Field, A.P. (2018). *Discovering statistics using IBMSPSSStatistics* (5thed.). SAGEPublications.
- Friedman, C. (2022). The impact of continuity and security on quality of life. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 60(2), 101-112. DOI: 10.1352/1934-9556-60.2.101
- Giunchi, M., Vonthron, A. M., & Ghislieri, C. (2019). Perceived job insecurity and sustainable wellbeing: Do coping strategies help?. *Sustainability*, 11(3), 784. <https://doi.org/10.3390/su11030784>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7thed.). PearsonEducation.

- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319.
- Hipp, L. (2020). Feeling secure vs. being secure? Qualitative evidence on the relationship between labour market institutions and employees' perceived job security from Germany and the US. *Contemporary Social Science*, 15(4), 416–429. <https://doi.org/10.1080/21582041.2019.1656816>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Horan, K. A., Nakahara, W. H., DiStaso, M. J., & Jex, S. M. (2020). A review of the challenge-hindrance stress model: Recent advances, expanded paradigms, and recommendations for future research. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 560346. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560346>
- Kara, D., Kim, H., & Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1453–1467. DOI:10.1080/13683500.2015.1078298
- Kokun, O. (2024). Incidence of occupational hardiness under the influence of extreme war factors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(2), 139–156. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2251681>
- Kokun, O. (2024). Incidence of occupational hardiness under the influence of extreme war factors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(2), 139–156.
- Kokun, O. (2024). Incidence of occupational hardiness under the influence of extreme war factors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(2), 139–156. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2251681>
- Kunzelmann, A., & Rigotti, T. (2024). How past work stressors influence psychological well-being in the face of current adversity: Affective reactivity to adversity as an explanatory mechanism. *Journal of Business and Psychology*, 39, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09922-7>
- Lee, S., McHale, S. M., Crouter, A. C., Hammer, L. B., & Almeida, D. M. (2017). Finding time over time: Longitudinal links between employed mothers' work-family conflict and time profiles. *Journal of Family Psychology*, 31(5), 604. <https://doi.org/10.1037/fam0000303>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>

- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
- Meira, T. M., Paiva, S. M., Antelo, O. M., Guimarães, L. K., Bastos, S. Q., & Tanaka, O. M. (2020). Perceived stress and quality of life among graduate dental faculty. *Journal of Dental Education*, 84(10), 1099–1107. DOI: 10.1002/jdd.12241
- Parsaei, R., Roohafza, H., Feizi, A., Sadeghi, M., & Sarrafzadegan, N. (2020). How different stressors affect quality of life: an application of multilevel latent class analysis on a large sample of industrial employees. *Risk Management and Healthcare Policy*, 1261–1270. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256800>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Rakhshani, T., Saeedi, P., Kashfi, S. M., Bazrafkan, L., Kamyab, A., & Khani Jeihooni, A. (2024). The relationship between spiritual health, quality of life, stress, anxiety and depression in working women. *Frontiers in Public Health*, 12, 1366230. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1366230
- Reknes, I., Harris, A., & Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying–mental health relationship. *Occupational medicine*, 68(1), 64–66. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx183>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sarfaraz, A., Khalid, A., & Aman, Z. (2024). Dispositional Predictors of Work/Family Interface Among Working Women. *SAGE Open*, 14(3), 21582440241265357. <https://doi.org/10.1177/21582440241265357>
- Sarstedt, M., Ringle, C.M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J.F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115.
- Sasikumar, G. M., & Sujatha, S. (2024). Perceptions of women employees on the quality of work life practices in the electronics manufacturing industry-an analysis. *Qubahan Academic Journal*, 4(2), 129–152. DOI: <https://doi.org/10.48161/qaj.v4n2a488>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.) , *Bridging occupational, organizational and public*

- health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
 - Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
 - Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
 - Tang, A. L., & Thomas, S. J. (2020). Relationships between depressive symptoms, other psychological symptoms, and quality of life. *Psychiatry research*, 289, 113049. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113049>
 - Tukaiev, S., Kashpur, D., Pogorilska, N., Makarchuk, M., Zyma, I., & Ferreira, J. M. A. (2024). Negative factors of personality hardiness that effect on ability to control situation and cope with the stress. *European Psychiatry*, 67(S1), S826-S827. doi: 10.1192/j.eurpsy.2024.1725
 - Tukaiev, S., Kashpur, D., Pogorilska, N., Makarchuk, M., Zyma, I., & Ferreira, J. M. A. (2024). Negative factors of personality hardiness that effect on ability to control situation and cope with the stress. *European Psychiatry*, 67(S1), S826-S827. <https://www.cambridge.org/core/journals/>
 - Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Hardiness, stress and secondary trauma in Italian healthcare and emergency workers during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 12(14), 5592. <https://doi.org/10.3390/su12145592>
 - Wu, H. P., & Wang, Y. M. (2022). Women's work–family conflict and its consequences in commuter marriages: The moderating role of spouses' family commitment in a dyad analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 860717. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.860717>
 - Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
 - Xiao, Y., Zhang, T., Gu, X., Lee, J., & Wang, H. (2020). The Roles of Individual and Psychosocial Factors in Predicting Quality of Life Among Working Women in Shanghai. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1751. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051751>
 - Yayan, E. H., Zengin, M., Erden Karabulut, Y., & Akıncı, A. (2019). The relationship between the quality of life and depression levels of young people with type I diabetes. *Perspectives in Psychiatric Care*, 55(2). DOI: 10.1111/ppc.12349

مدل‌یابی کیفیت زندگی زنان کارمند بر اساس امنیت شغلی ادراک شده، استرس شغلی و ...

- Zendah, B., Doudech, M., Mosbah, R., Kanoun, I., Jammeli, D., Khiari, O., Hadj Mabrouk, K., Maalel, O., Bouzgarrou, L., Ghammam, R., & Maatoug, J. (2024). Working women in the private sector: Psychosocial risks & quality of life. *Occupational Medicine*, 74(Supplement_1), 0. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.1398>.
- Lee, S., McHale, S. M., Crouter, A. C., Hammer, L. B., & Almeida, D. M. (2017). Finding time over time: Longitudinal links between employed mothers' work-family conflict and time profiles. *Journal of Family Psychology*, 31(5), 604.