



<https://cbs.ui.ac.ir/?lang=en>

Research Article

## The Impact of Effort-Reward Imbalance (ERI) On Work-Life Conflict (WLC) with the Meditating Role of Subjective Well-being

**Sayed Saeed Navabi:** MA of public Management, Young Researchers and Elite Club, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, iran.  
S.Navabi03@gmail.com

**Mansoureh Pourmiri\*:** Associate Professor of business management (organizational behavior and human resource management), Faculty of public management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.  
Pourmiri90@gmail.com

### Abstract

In this study the Survey of Effort - Reward Imbalance on Work Life Conflict was investigated considering the meditating the role of subjective well-being. The statistical population includes all official staff and faculty members of Isfahan Azad University (Khorasgan) to 700 people in 2019, through Morgan table, 248 people were selected and a questionnaire was distributed. To analyze the data obtained, SPSS and WARP-PLS6 were employed. The results showed that the imbalance of effort-reward is effective on work-life conflict ( $p = 0.27$ ) and the imbalance of effort-reward and mental well-being is effective on work-life conflict ( $p = -0.11$ ). Mental well-being plays a moderating role in the relationship between perceptions of the imbalance of effort-reward over Work-Life conflict. Mental well-being directly modulates the relationship between effort-reward imbalance and Work-Life conflict, and if individuals have mental well-being, the feeling of effort-reward imbalance will have less of an effect on Work-Life conflict.

**Keywords:** Effort-Reward Imbalance (ERI), Subjective Wellbeing, Work-Family Conflict (WLC).

---

\* Corresponding author

Copyright©2021, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially



## تأثیر ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش (ERI) بر تعارض کار-خانواده (WLC) با نقش تعدیل‌گر بهزیستی ذهنی

**سید سعید نوایی:** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

S.Navabi03@gmail.com

**منصوره پورمیری\*:** استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

Pourmiri90@gmail.Com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده با نقش تعدیل‌گر بهزیستی ذهنی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۷ بود که از طریق جدول مورگان، ۲۴۸ نفر انتخاب شد و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدم تعادل تلاش-پاداش (سیگریست، ۲۰۱۳)، پرسشنامه تعارض کار-خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و پرسشنامه بهزیستی ذهنی (کی‌یز و همکاران، ۲۰۰۳) بود. روش‌های تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار WARP\_PLS6 و Spss25 بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده ( $p=0/27$ ) و عدم تعادل تلاش-پاداش و بهزیستی ذهنی بر تعارض کار-خانواده ( $p=-0/11$ ) تأثیرگذار است. بهزیستی ذهنی نقش تعدیل‌گر در رابطه بین ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده دارد. بهزیستی ذهنی به صورت مستقیم رابطه میان عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار-خانواده را تعدیل می‌کند و چنانچه افراد از بهزیستی ذهنی برخوردار باشند، احساس عدم تعادل تلاش-پاداش تأثیر کمتری بر تعارض کار-خانواده خواهد داشت.

**واژگان کلیدی:** بهزیستی ذهنی، تعارض کار-خانواده، عدم تعادل تلاش-پاداش.

## ۱- مقدمه

انسان موجودی زیست‌روان و اجتماعی است که دست‌کم یک‌سوم از عمر خود را در محیط کاری سپری می‌کند و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی او نیز در طی همین ساعات کاری شکل می‌گیرد (رانتانن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). موفقیت هر سازمانی رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش نیروی انسانی شاغل در آن دارد و هرگونه بی‌توجهی به این منبع مهم، عوارض و پیامدهای گوناگونی دربر خواهد داشت که می‌توان به ازدست‌دادن نیروهای متخصص، هدررفتن سرمایه‌گذاری‌های اداری و درنهایت کاهش کارآیی سیستم اشاره کرد؛ ازاین‌رو شناخت چالش‌ها و تنگناهای موجود در مدیریت این بخش در کشور بسیار حیاتی و تأثیرگذار خواهد بود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). اکثر کارکنان در سازمان‌ها و مراکز دانشگاهی معتقدند که نسبت به انرژی و زمانی که برای کار خود صرف می‌کنند، بازخورد مناسبی را (از نظر مادی و معنوی) دریافت نمی‌کنند و این موضوع بر شرایط روانی (سیگریست<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۴ و ۲۰۱۰) و سلامتی آنها (کنل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹) نسبت به کار و سازمان تأثیرگذار خواهد بود. همچنین، بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌ها، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد؛ زیرا رعایت عدالت، به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان بسیار حائز اهمیت است و اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. به نظر می‌رسد کارکنانی که در محیط کار با احساس

عدم تعادل میان تلاشی که انجام می‌دهند با پاداشی (پاداش‌های مادی تا ترفیع، احترام و...) که دریافت می‌کنند روبه‌رو هستند، طبیعتاً نسبت به سازمان خود احساس بی‌عدالتی خواهند کرد و این احساس بی‌عدالتی می‌تواند به افزایش تعارض کار-خانواده، به‌خصوص از نوع رفتاری منجر شود.

مدل عدم تعادل تلاش-پاداش<sup>۴</sup> (ERI) مدلی جامع و فراگیر است که تاکنون در علوم مختلف از جمله روانشناسی اجتماعی (اوجدگان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)، رفتار سازمانی (کلاسکا<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۴) و سلامت جسم و روان (آلیسی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۲)، افسردگی و استرس (مایر<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) و بیماری‌های قلبی (رویل<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) استفاده شده است. مدل عدم تعادل تلاش-پاداش را سیگریست در سال ۱۹۹۶ ابداع کرد و شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که تجربه هیجانات منفی مانند اضطراب، افسردگی و استرس (به‌مثابه تجربه‌ای ذهنی) با اثرگذاری بر فرایندهای شناختی و جهت‌گیری‌های انگیزشی می‌تواند به‌زیستی ذهنی، روان‌شناختی و هیجانی را نیز به خطر بیندازد (مایر و همکاران، ۲۰۲۰؛ شکری<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). مدل ERI، به‌عنوان چهارچوبی برای مفهوم‌سازی استرس در بافت شغلی و حرفه‌ای، شامل سه مؤلفه تلاش، پاداش و فراتعهد<sup>۱۱</sup> است (گریپ<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). اگر عدم تناسب بین میزان تلاش و میزان پاداش برقرار باشد، شرایطی با عنوان «هزینه زیاد-سود کم» ایجاد می‌شود و این شرایط

۴. Effort - Reward Imbalance Model (ERI)

۵. Ojedokun

۶. Kluska

۷. Allisey

۸. Mayerl

۹. Ruile

۱۰. Shokri

۱۱. over commitment

۱۲. Griep

۱. Rantanen

۲. Siegrist

۳. Kanel

داد رابطه قوی میان عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار-خانواده وجود دارد. همچنین، تعارض کار-خانواده تبعات بسیاری را مثل عدم حضور، غیبت، ترک زود هنگام کار و تأخیر، نارضایتی از زندگی، کاهش خروجی های کار و خانواده و کاهش رضایت زناشویی را شامل می شود (کین من و جونز، ۲۰۰۷: ۵؛ فلاحی و رحمتی، ۱۳۹۶). عدم تعادل تلاش و پاداش های دریافتی می تواند از جمله عوامل فشارزایی باشد که استمرار آن در طولانی مدت باعث برهم خوردن سازگاری فرد با شرایط زندگی یا تعارض کار-خانواده می شود. از طرف دیگر، کار و خانواده دو جنبه مهم از زندگی انسان را تشکیل می دهند و سلامت همه جانبه فرد، تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه (تعادل میان امور کاری و خانوادگی) است (اوزبگ و سیهن، ۲۰۱۴).

ارتباط مدل عدم تعادل تلاش-پاداش با تعارض کار-خانواده محتمل و قابل قبول است که سطوح بالای تلاش مرتبط با شغل و تعهد بیش از حد به نقش شغلی ممکن است به تعارض درک شده بین کار و خانواده منجر شود (کین من و جونز، ۲۰۰۷: ۲۳۸). همچنین، احتمال دارد کارکنانی که معتقدند تلاش و دستاوردهای آنها در کار با پاداش هایی که دریافت می کنند متعادل نیست، کمتر از آنهایی که در شرایط عادلانه تر کار می کنند، مشکلات زندگی و خانواده خود را تحمل کنند. علاوه بر این، همان طور که مطالعات نشان می دهد، عدم تعادل پاداش می تواند به تأثیرات منفی منجر شود و نابرابری درک شده نیز می تواند خود را به عنوان درگیری های کار در زندگی نمایان کند (ون و گل<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

به نارضایتی شغلی و تمایل نداشتن به ماندگاری در شغل و پریشانی احساسی کارمندان منجر می شود (مایلر و همکاران، ۲۰۲۰؛ پاناتیک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ سیگریست، ۲۰۱۰). مدل ERI بیان می کند که روابط متقابل شکست خورده در صرف تلاش های بالا و پاداش های دریافتی پایین، به نوبه خود احتمال دارد به احساسات منفی مکرر و پاسخ استرس پایدار در افراد منجر شود و تجربه تکرار متقابل شکست در کار و پاداش به طور منفی بر سلامتی و رفاه افراد شاغل تأثیر بگذارد (لین و بر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ کین من<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ گارزا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

پژوهش ها در حیطه مدل ERI نشان داده است عدم تعادل بین میزان تلاش کارکنان و میزان پاداشی که دریافت می کنند، ممکن است به فشار روانی منفی و مضر و به دنبال آن نارضایتی در بین آنان و بالا رفتن احتمال ترک سازمان منجر شود (نوردنتوف<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ دریک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). همچنین، افرادی که سطح بالاتری از ERI را در محل کار درک می کنند، احتمالاً سطح بالاتری از علائم افسردگی را نیز تجربه می کنند و این افزایش در داخل ERI همراه با افزایش علائم افسردگی در فرد است (مایلر و همکاران، ۲۰۲۰). طبق پژوهش ژو و همکاران، مدل ERI بر روابط اجتماعی ناآمید کننده اصلی در زندگی شغلی با تأثیر در خورتوجهی بر ناآمیدی و کاهش عزت نفس متمرکز است که ممکن است نقش مهمی در وقوع افکار خودکشی داشته باشد (ژو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در پژوهشی که کین من و جونز<sup>۸</sup> انجام دادند، نتایج نشان

۱. Panatik
۲. Leineweber
۳. Kinman
۴. Garza
۵. Nordentoft
۶. Deryecke
۷. Zhuo
۸. Kinman & Jones

۹. Ozbag, & Ceyhun

۱۰. Van Vegchel

روانی آشفته هستند و برای انجام کارهای خود و کاهش تضادها غیبت زیادی را در محل کار دارند و در صورتی که شرایط پیچیده و سنگین باشد، احتمال ترک کار نیز برای آنها وجود دارد (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۹). از جمله عوارض چنین پدیده‌ای کاهش مدت زمان تفریح یا مسافرت، کاهش مدت زمان وقت گذراندن اعضای خانواده با یکدیگر و سردی روابط خانوادگی و حتی نبود انگیزه و علاقه در دنبال کردن علایق شخصی و سرگرمی‌های معمولی کارکنان در خانه می‌شود (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹؛ ژائو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱).

باتوجه به آنچه بررسی شد و نقش تلاش و پاداش و استرس‌های شغلی و نیز مشکلاتی که تعارض کار-خانواده ایجاد می‌کند، می‌توان از عوامل مختلفی همچون بهزیستی ذهنی یا رفاه ذهنی در جهت تعدیل گری شرایط فوق استفاده کرد. تعارض بین کار و زندگی خانوادگی با رفاه ذهنی کارکنان مرتبط است و با وجود ارتباط بین تعارضات کار-خانواده و سلامت ذهنی کارمندان، باید تأیید کرد که شرایط روانی کار نیز بر سلامت ذهنی کارکنان اثر دارد (نتو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸: ۵). همچنین، ادراک عدم تعادل تلاش پاداش بر سلامتی و رفاه کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و استدلال می‌کند که حمایت نکردن از «معامله طرف آنها» به وضوح اثرات مخربی نه تنها بر شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، بلکه بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد (گریپ و همکاران، ۲۰۲۱).

بهزیستی ذهنی به معنای قابلیت یافتن تمام استعدادهای فرد است و از تعادل میان عواطف مثبت و

تعارضات کار-خانواده (WLC)<sup>۱</sup> به عنوان حالتی که خواست‌ها، زمان اختصاص یافته و تلاش مورد نیاز برای انجام شغل در مسئولیت‌های مرتبط با خانواده تداخل ایجاد می‌کند، تعریف شده است (صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹). تعارض کار-خانواده، نوعی تضاد و تقابل بین نقشی است که طی آن، فشارهای آشکار و نهان نقش‌های خانوادگی و کاری در جهاتی با یکدیگر در تضاد و تقابل و یا به معنایی صریح‌تر در ناسازگاری قرار می‌گیرند (نتو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸: ۴) و اغلب حاوی تعارض در زمان صرف شده، تعارض در نقش‌ها و وظایف و همچنین تعارض در رفتارها در یک نقش (کار با خانواده) با رفتارهای مورد نیاز در نقش دیگر است (سالاری مهر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). تعارض کار-خانواده زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های کاری در تعهدات خانوادگی تداخل کنند و یا برعکس زمانی که افراد ساعت‌های طولانی مشغول کار باشند، استرس شغلی بالا داشته باشند یا با حجم انبوهی از کارها مواجه شوند (واحدی و همکاران، ۲۰۱۹؛ گازوکارا و کولاگوغلو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). به معنایی ساده‌تر، وقتی وظایف و مسئولیت‌هایی که افراد در محیط کار یا در محیط خانواده بر عهده می‌گیرند، انرژی روانی و جسمی آنها را به گونه‌ای درگیر می‌کند و تحلیل می‌برد که دیگر توان و رمقی برای انجام مسئولیت‌ها و وظایف در عرصه دیگر باقی نمی‌ماند، لاجرم تعارض کار-خانواده و یا برعکس تعارض خانواده-کار پا به عرصه وجود می‌گذارد (موسوی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹؛ ژو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). افرادی که تضادهای زیادی را به همراه خود دارند، به احتمال زیاد از نظر

۱. Work Life Conflict

۲. Neto

۳. Salarimehr

۴. Gözükarar & Çolakoğlu

۵. Xu

۶. Zhao

۷. Neto

منفی و رضایت‌مندی از زندگی ناشی می‌شود (دارایا، ۲۰۱۱). بهزیستی ذهنی به ارزیابی و درک شخصی افراد از کیفیت زندگی شامل کیفیت کنش اجتماعی، روان‌شناختی و عاطفی اطلاق می‌شود (اخوان تفتی و مفردنژاد، ۱۳۹۷). بهزیستی ذهنی وضعیتی است که در آن فرد وضعیت فعلی و موجود خود را با وضعیت مطلوب و آرمانی مقایسه می‌کند و در نتیجه ارزیابی شناختی به ادراک مثبتی از خود دست می‌یابد (ویناس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). به‌طور کلی، بهزیستی ذهنی شامل نگرش مثبت به زندگی، لذت بردن از زندگی، نداشتن خلق افسرده و داشتن رضایت کلی از زندگی است (مگنانی و ژو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، بهزیستی ذهنی شامل اصول مهمی است که از طریق تأثیر بر احساسات بر همه ابعاد رفتار انسان و پیشرفت او شامل سلامت فیزیکی و روانی، پیشرفت مهارتی و آموزشی، صلاحیت اجتماعی و ایجاد روابط مثبت اجتماعی قابل شناسایی است (بریدگس و مارگیراف<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

در پایان، باتوجه به اینکه حضور کارمندان و استادان سالم، بانشاط و کارآمد می‌تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران را فراهم آورد، درحالی که استاد خسته، کسل و بی‌انگیزه موجب اتلاف وقت و انرژی و رشد نکردن و تکامل نیافتن فراگیران را در پی دارد. از سوی دیگر، با شناخت این عوامل<sup>۵</sup> استادان و کارمندان با علم به این نکات از مشکلات و منابع آسیب‌رسان حرفه خود اطلاع پیدا می‌کنند و طریقه مقابله با اثرات نامطلوب آن را به کار خواهند برد.

## ۲- فرضیه پژوهش

- ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده با نقش تعدیل‌گر بهزیستی ذهنی تأثیر دارد.

## ۳- روش پژوهش

این پژوهش از جهت هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی است و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع همبستگی است و از لحاظ زمان مقطعی بررسی شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر، در سال ۱۳۹۷ است که از طریق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)<sup>۵</sup> ۲۴۸ نفر انتخاب شد و ۲۳۵ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات قرار گرفت. همچنین، نمونه‌ها پس از تعیین حجم نمونه در هر کدام از طبقات کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی، تعداد نمونه به صورت طبقه‌ای انتخاب شد و به دلیل همکاری نکردن برخی از اعضای جامعه، برای جمع‌آوری تعداد نمونه، روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و پرسشنامه توزیع شد (جدول ۱).

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss\_25 و WARP\_PLS 6 انجام شد و برای تبیین و تفسیر متغیرهای پژوهش (بررسی میزان وجود متغیر در جامعه)، از آزمون t استفاده شد. در جهت ملاحظات اخلاقی و به منظور به خطر نیفتادن موقعیت پاسخ‌گویان، کلیه پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام و نام خانوادگی بوده و فقط اطلاعات جمعیت‌شناسی از آنها دریافت شده است. البته پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، تمام هماهنگی‌های لازم با معاونت پژوهشی و حراست

۱. Durayappah

۲. Vinas

۳. Magnani, E., & Zhu

۴. Bridges, L., & Margie

۵. Krejcie & Morgan



نداشت و داده‌های حاصل از اجرای پژوهش فقط در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) انجام شد و مجوز و موافقت‌های قانونی اخذ شد. همچنین، برای شرکت در پژوهش هیچ‌گونه اجبار و فشاری برای افراد وجود

جدول ۱. حجم نمونه مطالعه شده و یافته‌های توصیفی پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد	متغیر	فراوانی	درصد
مرد	۱۶۰	۶۸/۱	مجرد	۲۷	۱۱/۵
زن	۷۰	۲۹/۸	متاهل	۲۰۴	۸۶/۸
بی‌پاسخ	۵	۲/۱	بی‌پاسخ	۴	۱/۷
مجموع	۲۳۵	۱۰۰	مجموع	۲۳۵	۱۰۰
متغیر	فراوانی	درصد	جامعه	کارکنان رسمی	اعضای هیئت علمی
دیپلم	۱۰	۳/۴	تعداد نفرات جامعه آماری	۳۸۰	۳۲۰
لیسانس	۵۷	۲۴/۳	تعداد نمونه	۱۳۵	۱۱۳
فوق لیسانس	۸۸	۳۷/۴	پرسشنامه توزیع شده	۱۳۵	۱۱۳
دکتری	۷۹	۳۳/۶	پرسشنامه مورد قبول	۱۳۵	۱۰۰
بی‌پاسخ	۱	۰/۴	مجموع پرسشنامه تکمیل شده	۲۳۵	۲۳۵
مجموع	۲۳۵	۱۰۰			

منظور، با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss-25، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی و براساس نظر استادان و متخصصان موضوعی و برخی از پاسخ‌گویان به دست آمد.

#### ۴- ابزار سنجش

به سبب اینکه روش انجام این پژوهش کمی است، پرسشنامه به صورت بسته و در چهارچوب مشخص استفاده شد. پرسشنامه استفاده شده در پژوهش دارای دو بخش به شرح زیر است:

#### ۴-۱- سؤالات عمومی

در سؤالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شود که شامل ۳ سؤال در زمینه جنسیت، تأهل و تحصیلات است.

#### ۴-۲- پرسشنامه تخصصی

پرسشنامه تخصصی شامل ۳ بخش به شرح زیر است. همچنین، در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های همسانی درونی است، استفاده شد. بدین

**الف) پرسشنامه عدم تعادل تلاش-پاداش<sup>۱</sup>**  
برای گردآوری داده‌های اندازه‌گیری عدم تعادل تلاش-پاداش از پرسشنامه استاندارد سیگریست (۲۰۱۳) استفاده شد که این پرسشنامه دو بُعد تلاش و پاداش دارد و از ۱۶ سؤال در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، بی‌نظر (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) تشکیل شده است. آریانی و همکاران<sup>۲</sup>

۱. Effort-Reward Imbalance Questionnaire

۲. Aryani, Khaleghkhah, Jafari & Moghadamzadeh

برای این پرسشنامه گزارش کرد و روایی سازه این مقیاس پس از تعیین روایی محتوایی با استفاده از تحلیل عامل، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار و خانواده را تأیید کرد و روایی سازه آن را برای نمونه‌ای از پرستاران مطلوب گزارش کرد. همچنین، آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش ۰/۸۵۷ به دست آمد و روایی محتوایی پرسشنامه را چند نفر از صاحب‌نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه را چند تن از افراد جامعه آماری تأیید کردند (کارم آن‌قدر مرا مشغول کرده که نمی‌توانم در فعالیت‌های خانوادگی بیش از آنچه که می‌خواهم یا علاقه دارم، مشارکت کنم).

### ج) پرسشنامه بهزیستی ذهنی<sup>۳</sup>

این پرسشنامه را کی‌یز و ماگیارمو<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۳ طراحی کرد که شامل سه بُعد بهزیستی هیجانی (۱۲ سؤال)، بهزیستی روان‌شناختی (۱۸ سؤال) و بهزیستی اجتماعی (۱۵ سؤال) است که از ۴۵ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، بی‌نظر (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) تشکیل شده است و در سؤالات ۱، ۲، ۳، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۱۸ به صورت برعکس نمره گذاری می‌شود و مجموع نمرات مؤلفه‌ها، نمره کل بهزیستی روان‌شناختی محسوب می‌شود. این پرسشنامه را گلستانی‌بخت (۱۳۸۶) بر ۵۷ آزمودنی اجرا و اعتباریابی کرد و ضریب همبستگی پرسشنامه بهزیستی ذهنی را ۰/۷۸ و مقیاس‌های فرعی آن شامل بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی را به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۴ و ۰/۷۶ گزارش کرد. ضریب همسانی درونی براساس آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ و برای مقیاس‌های

(۲۰۱۵) ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه عدم تعادل تلاش-پاداش را انجام دادند و اعتبارسنجی به دو شیوه همسانی درونی و ثبات زمانی نشان داد اعتبار پرسشنامه عدم تعادل تلاش-پاداش براساس آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و با استفاده از روش بازآزمایی، ۰/۸۳ تعیین شد و بررسی‌های مربوط به روایی محتوا، تفکیکی و سازه پرسشنامه عدم تعادل تلاش-پاداش مؤید روایی پرسشنامه مذکور بود. همچنین، آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش ۰/۸۷۷ در نظر گرفته شد و روایی محتوایی پرسشنامه را چند نفر از صاحب‌نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه را چند تن از افراد جامعه آماری تأیید کردند (در هنگام انجام کار، با وقفه و عوامل مزاحم زیادی روبه‌رو هستم).

### ب) پرسشنامه تعارض کار-خانواده<sup>۱</sup>

برای سنجش تعارض کار و خانواده از پرسشنامه ۱۸ گویه چندبُعدی تعارض کار-خانواده کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) استفاده شد و این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار و خانواده را ارزیابی می‌کند. سه ماده اول، تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم تعارض خانواده و کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم تعارض کار و خانواده بر مبنای توان‌فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده و کار مبتنی بر توان‌فرسایی، سه ماده پنجم تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم تعارض خانواده و کار مبتنی بر رفتار را می‌سنجند. پرسشنامه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، بی‌نظر (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) طراحی شد و ضریب آلفای کرونباخ برای تعارض کار-خانواده را متشعی (۱۳۸۹) در پژوهش خود ۰/۹۱

۳. Mental Well-Being Questionnaire

۴. Keyes & Magyar-Mae

۱. Work Life Conflict Questionnaire

۲. Carlson, Kacmar & Williams



فرعی آن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۶۱ به دست آمد. براساس نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای بهزیستی ذهنی در این پژوهش ۰/۸۲۱ به دست آمد و روایی محتوایی پرسشنامه را چند نفر از صاحب‌نظران موضوعی

و روایی صوری پرسشنامه را چند تن از افراد جامعه آماری تأیید کردند (بیشتر ویژگی‌های شخصیتی خود را دوست دارم).

جدول ۲. نحوه توزیع سؤالات پرسشنامه بهزیستی ذهنی

ابعاد	تعداد سؤالات	شماره سؤال	شماره سؤالات با نمره گذاری معکوس
بهزیستی هیجانی	۱۲	۱ تا ۱۲	۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲
بهزیستی روان‌شناختی	۱۸	۱ تا ۱۸	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷
بهزیستی اجتماعی	۱۵	۱ تا ۱۵	۳، ۴، ۵، ۶، ۱۱، ۱۲، ۱۴

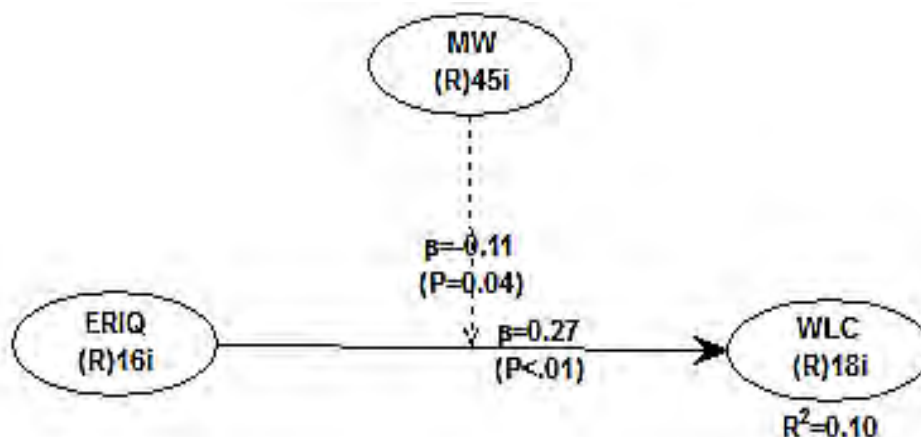
جدول ۳. میانگین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
عدم تعادل تلاش-پاداش	۲/۳۸۴	۰/۳۱۳
تلاش	۲/۲۴۷	۰/۴۷۹
پاداش	۲/۴۶۶	۰/۳۳۶
تعارض کار-خانواده	۳/۳۲۲	۰/۶۳۴
تعارض مبتنی بر زمان	۳/۲۲۹	۰/۸۰۲
تعارض مبتنی بر توان‌فرسایی	۳/۴۵۳	۰/۷۷۶
تعارض مبتنی بر رفتار	۳/۲۹۱	۰/۷۱۷
بهزیستی ذهنی	۲/۸۶۳	۰/۲۵۸
بهزیستی هیجانی	۳/۲۸۷	۰/۶۹۰
بهزیستی روان‌شناختی	۲/۶۰۸	۰/۴۹۰
بهزیستی اجتماعی	۲/۸۲۸	۰/۴۴۴

## ۵- یافته‌های پژوهش

بهزیستی ذهنی تأثیر دارد و عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار -خانواده ( $p=0/27$ ) و عدم تعادل تلاش-پاداش و بهزیستی ذهنی بر تعارض کار -خانواده ( $p=0/11$ ) تأثیرگذار است. جدول ۴ خلاصه نتایج مربوط به فرضیات پژوهش را نشان می‌دهد.

نتایج آمار استنباطی برای بررسی فرضیه پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار -خانواده رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، فرضیه پژوهش درباره ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده با نقش تعدیل‌گر



شکل ۱. رابطه بین ادراک از عدم تعادل تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده با نقش تعدیل‌گری بهزیستی ذهنی

#### جدول ۴. برآورد ضرایب رگرسیون مدل فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش	ضریب اثر	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
عدم تعادل تلاش-پاداش	← ۰/۲۷	< ۰/۰۱	تأیید
عدم تعادل تلاش-پاداش * بهزیستی ذهنی	← -۰/۱۱	۰/۰۴	تأیید

وابسته را پیش‌بینی کرد. گفتنی است شاخص‌های برازش مدل APC، ARS، AVIF، GOF، R2، Q2 تأیید شد؛ پس مدل به‌دست آمده از تناسب و برازش خوبی برخوردار است.

#### ۵-۱- شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی

##### پژوهش

برای سنجش برازش مدل شاخص‌هایی همچون ضرایب متوسط مسیر (APC)، ضریب تعیین شده (ARS)، متوسط عوامل تورم واریانس (AVIF) و... طبق فرضیات تناسب مدل کوک<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در جدول ۵ مدل مفهومی پژوهش از تناسب و برازش خوبی برخوردار است

ضرایب اثر برآورد شده در جدول ۴ نشان‌دهنده تأثیر هر مؤلفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر استاندارد و به ترتیب سطح معناداری و در نهایت نتیجه فرضیه گزارش شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار پی‌ولویو در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست و لذا فرضیه این پژوهش تأیید شده است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بهزیستی ذهنی نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ادراک از عدم تلاش-پاداش بر تعارض کار-خانواده را دارد. همچنین، واریانس تبیین‌شده متغیر وابسته پژوهش یعنی تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد متغیرهای پژوهش می‌توانند این متغیر را تا ۰/۱۰ تبیین کنند. در واقع با در نظر گرفتن متغیرهای مدل مفهومی پژوهش می‌توان ۱۰ درصد تغییرات متغیر

#### جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی پژوهش

شاخص برازش	مقدار به‌دست آمده	مقدار قابل قبول (کوک، ۲۰۱۱)	مقدار ایدئال (کوک، ۲۰۱۱)
------------	-------------------	--------------------------------	-----------------------------

APC	P < 0/001 ، ۰/۱۹۳	Good if P < 0/05	-
ARS	P = 0/032 ، ۰/۰۹۸	Good if P < 0/05	-
AVIF	۱/۰۲۹	Good if AVIF <= 5	Ideally <= 3.3
GOF	۰/۱۳۷	Small >=0/1 / medium >=0/ 25 / large >=0/ 36	
ضریب تعیین (R2)	۰/۰۹۸	چاین <sup>۱</sup> (۱۹۹۸) سه رقم ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به ترتیب ملاک‌های مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R <sup>2</sup> معرفی می‌کند.	
ضریب استون-گیزر (Q2)	۰/۱۰۰	هنسلر و همکاران <sup>۲</sup> درباره شدت قدرت پیش‌بینی مدل در سازای درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را قدرت پیش‌بینی ضعیف، خوب و قوی تعیین کرده‌اند.	

در صورتی که مقدار توان دوم f از ۰/۰۲ کمتر باشد، متغیر تعدیل گر اثر ناچیز و قابل چشم‌پوشی بر رابطه بین این دو دارد. اگر مقدار توان دوم f در بازه ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ باشد، اثر متغیر تعدیل گر ضعیف است. در صورتی که این مقدار بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ باشد، اثر متوسطی بر رابطه دارد. اگر این مقدار، مقداری بالاتر از ۰/۳۵ داشته باشد، متغیر تعدیل گر اثر بالا و قوی بر رابطه بین این دو دارد (کوهن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

مقدار ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل گر ۰/۰۹ بوده است و با ورود متغیر تعدیل گر این میزان به ۰/۱۰ افزایش پیدا کرد. یعنی متغیر تعدیل گر توانسته است میزان رابطه را به ۱ درصد تعدیل کند. بدین معنا که متغیر تعدیل گر نقش تقویت‌کنندگی ضعیفی در رابطه بین دو متغیر عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار و خانواده دارد. با توجه به فرمول معرفی شده زیر می‌توان میزان تأثیر بهزیستی ذهنی را در رابطه عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار و خانواده اندازه‌گیری کرد.

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ with moderator} - R^2 \text{ without moderator}}{1 - R^2 \text{ with moderator}} = \frac{0.10 - 0.09}{1 - 0.10} = 0/111$$

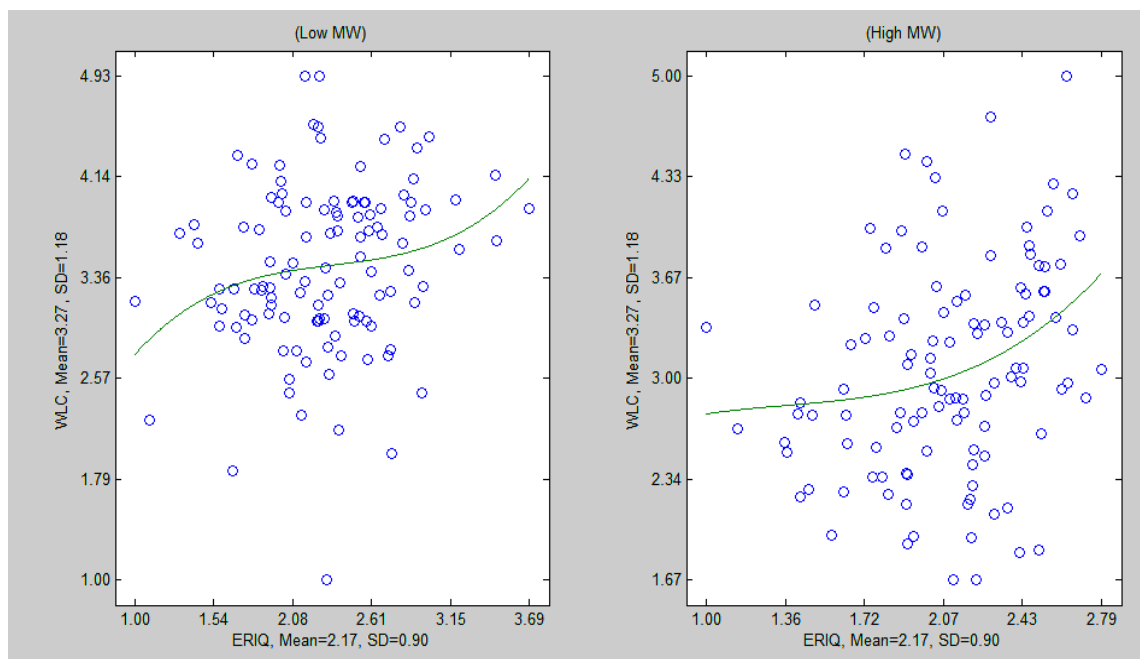
وجود دارد و بهزیستی ذهنی این رابطه را تعدیل می‌کند و با اطمینان ۹۵ درصد بهزیستی ذهنی رابطه بین عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار-خانواده را تعدیل می‌کند

باتوجه به اینکه این مقدار در بازه ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ است، رفاه ذهنی، اثر تضعیف‌کنندگی دارد، فرضیه این پژوهش تأیید شده است. بدین معنا که بین عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار و خانواده رابطه معناداری

۱ Chin

۲. Henseler

۳. Cohen



شکل ۳. نمودار مربوط به تعدیل‌گری بهزیستی ذهنی

مداوم، پاسخ به تقاضاهای روزافزون شغل و... باید به طریقی شایسته مثل کسب درآمد و احترام، مورد توجه و تقدیر قرار گرفتن و یا داشتن امنیت و موقعیت مناسب شغلی پاسخ داده شود (سیگریست، ۲۰۰۵). این الگو در واقع برپایه تبادلات دوطرفه اجتماعی شکل گرفته است و پیش‌فرض اصلی براساس دستاوردها و هزینه‌هایی که از تبادلات اجتماعی کسب می‌شود، به‌طور مستقیم بر رفتار فرد با دیگران اثر می‌گذارد. این امر در محیط کار، به تلاش سرمایه‌گذاری شده (هزینه‌ها و انتظار پاداش دستاوردها) کارکنان مربوط است و به بیان ساده‌تر، افراد تمایل ندارند تلاش زیادی انجام دهند و پاداش کمی دریافت کنند. چنین عدم‌توازی تنیدگی زیادی را بر کارکنان متحمل می‌کند که در طولانی مدت ممکن است پیامدهای جدی برای سلامت روانی و جسمانی آنها داشته باشد.

نتایج به‌دست‌آمده از مدل ۱ و جدول ۴ نشان داد عدم‌تعادل تلاش پاداش بر تعارض کار - خانواده تأثیرگذار است. این نتایج نشان داد چنانچه افراد احساس عدم‌تعادل در فعالیت‌های انجام‌شده و پاداش

باتوجه به شکل ۲ در شرایط بهزیستی ذهنی پایین نسبت به بهزیستی ذهنی بالا تعارض کار-خانواده با شیب تندتری صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، شیب تندتر تعارض کار و خانواده در شرایط پایین بیان می‌کند که با کاهش عدم‌تعادل تلاش پاداش، تعارض کار و خانواده نیز کاهش می‌یابد و برعکس. در واقع، بهزیستی ذهنی در رابطه بین عدم‌تعادل تلاش پاداش و تعارض کار و خانواده، نقش تعدیل‌گر کاهنده (تضعیف‌کننده) دارد. همچنین، دیده می‌شود که بهزیستی ذهنی بالاتر زمانی که با عدم‌تعادل تلاش پاداش پایین‌تر همراه شود، تعارض کار و خانواده نیز کمتر است؛ بنابراین، بهزیستی ذهنی رابطه بین عدم‌تعادل تلاش پاداش و تعارض کار و خانواده را تضعیف (شدت اثر ضعیف) می‌کند یا به اصطلاح رابطه را به صورت منفی تعدیل (ضریب اثر منفی) می‌کند.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به الگوی عدم‌توازن تلاش پاداش، تلاش‌های کارکنان (مثل اضافه کاری، تحمل تنیدگی زمانی

دریافتی را داشته باشند، تعارض کار-خانواده در آنها افزایش می‌یابد. نتیجه این پژوهش با پژوهش همینگ و همکاران (۲۰۱۲) کاملاً هم‌سوایی داشت و نتایج نشان داد تعارض کار-خانواده با عدم تعادل تلاش-پاداش مرتبط است و به‌صورت مستقیم با هم ارتباط معناداری دارند و از طرف دیگر، براساس پژوهش کین من و جونز (۲۰۰۷) احساس عدم تعادل تلاش-پاداش پیش‌بینی‌کننده بسیار قوی بر تعارض کار-خانواده است که با پژوهش موجود نیز کاملاً هم‌سو بود. در تبیین این موضوع می‌توان گفت که چنانچه افراد احساس عدم تعادل در فعالیت‌های انجام‌شده و پاداش دریافتی داشته باشند، تعارض کار-خانواده در آنها افزایش می‌یابد. علاوه بر این، همان‌طور که مطالعات پیشین یافته‌اند، الگوی شناختی، عاطفی و انگیزشی که تعهد بالا را تشکیل می‌دهد (یعنی تلاش بیش‌ازحد که با انگیزه قوی ترکیب می‌شود) به معنی تعامل بالا با نقش کاری است؛ بنابراین، ظرفیت بالای تعهد برای تهدید تعادل کار-خانواده واضح است. در مطالعه حاضر، عدم تعادل تلاش-پاداش به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعارض کار-خانواده مطرح می‌شود. علاوه بر این، کارکنان دانشگاهی که بیش‌ازحد به کار خود متعهد هستند و ممکن است زمان و انرژی کمتری در اختیار داشته باشند تا به‌طور کامل در زندگی خود و فعالیت‌های اوقات فراغت درگیر شوند، ممکن است بیشتر احتمال وارد کردن فشار ناشی از کار در محیط خانه را داشته باشند. همچنین، این امکان وجود دارد که کارمندانی که بیش‌ازحد متعهدند و تلاش زیادی دارند، وظایف شغلی خود را مهم‌تر از نقش خانواده خود درک کنند. با وجود این، این حقیقت که آنها سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را گزارش می‌دهند، نشان می‌دهد کارمند متعهد می‌تواند این گرایش را به‌عنوان تهدیدی برای رفاه و عملکرد خانواده درک کند.

این مطالعه نشان داد در ادغام کار-خانواده انعطاف‌پذیری زمان‌بندی وجود ندارد و دانشگاه‌ها می‌توانند به کارمندان خود برای حفظ تعادل قابل قبولی بین این دو حوزه کمک کنند. زمان‌بندی انعطاف‌پذیری (یا سطح کنترل بر اینکه در کجا، چه زمانی و چگونه یک کارمند)، یک پیشگوی مهم برای تعارض کار است. این بدان معنی است که توانایی تطبیق ساعات کاری برای برآورده کردن نیازهای شخصی یا خانواده می‌تواند به کارکنان در مقابله با خواسته‌های رقابتی حوزه‌های کاری و غیرکاری کمک کند. براساس پژوهش‌های پیشین پیش‌بینی شده بود که یک فرهنگ سازمانی که از تعادل کار پشتیبانی می‌کند، ممکن است از کارمندان در تعارض کار-خانواده محافظت کند. همچنین، به حداقل رساندن تعارض کار-خانواده مبتنی بر مدل ایری، مستلزم بازگرداندن تعادل بین تلاش‌های صرف‌شده و پاداش دریافت‌شده و در نتیجه بهبود حس عدالت و تقابل کارکنان است. در بخش دانشگاهی، چنین تعادلی می‌تواند با کاهش تلاش‌های خارجی و یا افزایش پاداش مانند عزت نفس، چشم‌انداز ارتقا و امنیت شغلی حاصل شود. با توجه به آنچه بررسی شد، باید اشاره کرد که طبق شرایط اشتغال فعلی، حتی اگر افراد احساس عدم تعادل تلاش-پاداش داشته باشند، شرایط ترک شغل برای آنها وجود ندارد و یا اینکه به دلیل تعهد عاطفی و یا هنجاری که در شغل خود دارند، شغل را ترک نمی‌کنند و این عدم تعادل تلاش-پاداش می‌تواند در کار و خانواده تعارض ایجاد کند و تعادل تلاش-پاداش صرفاً به معنای افزایش حقوق نیست؛ بلکه احترام و امکان ارتقا عواملی هستند که باید به آنها توجه شود.

از طرف دیگر، نتایج نشان داد بهزیستی ذهنی قادر است رابطه میان دو متغیر عدم تعادل تلاش-پاداش و تعارض کار-خانواده را تعدیل کند. همچنین، تعارض کار-خانواده با کاهش بهزیستی ذهنی کارمندان مرتبط

تر هستند. در نتیجه، رفاه در شرایط فرهنگی و اجتماعی این چینی ممکن است تنها معطوف به استانداردهای فردی نباشد؛ اما بیشتر معطوف به استانداردهای دیگران و وابسته به اجتماع باشد. در زمینه‌های فلسفی، رفاه روانی بر اساس اخلاقیات است که به موقعیت خوب اعمال روانی و تکمیل توانایی فرد تأکید دارد (ژنگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین، توجه به بهزیستی ذهنی از قبیل امنیت و رضایت شغلی، احساس آرامش و... به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان اهمیت ویژه‌ای یافته است و احساس عدم تعادل تلاش-پاداش تأثیر کمتری بر تعارض کار-خانواده خواهد داشت. بهزیستی ذهنی نشان‌دهنده توجه به شأن، انسانیت و همبستگی اجتماعی افراد در جامعه است و برای دست یابی فرد و گروه به حد مقبولی از زندگی و تندرستی به کار می‌رود. در آخر، باید به این نکته اشاره کرد که توجه به میزان وابسته درآمدی پرداخت‌های کارکنان یکی از عوامل مهم در ایجاد تعادل تعارض کار-زندگی خواهد بود که بر توجه به این مقوله از نظر بهزیستی ذهنی تأکید می‌شود.

#### ۷- پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

(۱) باید ارتقای پاداش‌های کارکنان و اعضای هیئت علمی پیش از کاهش تلاش‌ها انجام پذیرد. همچنین، باید مبنای پرداخت پاداش‌ها، عملکرد افراد باشد تا انگیزه کار بیشتر شود. از طرف دیگر، ایجاد شرایط ارتقا به طور منطقی و شایسته‌گزینی و با پرهیز از هرگونه کاغذبازی و جناح‌گرایی در هریک از دو گروه باشد. همچنین، اهداف دانشگاهی و پژوهشی مشخص برای اعضای هیئت علمی و چشم‌انداز شغلی معین برای کارکنان تعیین شود.

است که با پژوهش‌های نتو (۲۰۱۸) هم‌سوئی داشت. اکثر کارکنان در سازمان‌ها و مراکز دانشگاهی معتقدند نسبت به انرژی و زمانی که برای کار خود صرف می‌کنند، بازخورد مناسبی را [از نظر مادی و معنوی] دریافت نمی‌کنند و این موضوع بر شرایط روانی (سیگریست، ۲۰۱۰) و سلامتی آنها (کنل و همکاران، ۲۰۰۹) نسبت به کار و سازمان تأثیرگذار خواهد بود. همچنین، بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد؛ زیرا رعایت عدالت، به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان بسیار حائز اهمیت است و اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. به نظر می‌رسد کارکنانی که در سازمان یا محیط کار با احساس عدم تعادل میان تلاشی که انجام می‌دهند با پاداشی (پاداش‌های مادی تا ترفیع، احترام و...) که دریافت می‌کنند روبه‌رو هستند، درباره سازمان خود احساس بی‌عدالتی خواهند کرد و این احساس بی‌عدالتی می‌تواند به افزایش تعارض کار-خانواده، به‌خصوص از نوع رفتاری منجر شود. یکی از ویژگی‌های مهم بهزیستی ذهنی، درونی بودن آن است. به این ترتیب که ارزیابی رفاه، بیش از آنکه مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد، مبتنی بر استانداردهای شخصی فرد است. با این حال، در یک فرهنگ جمع‌گرا، مانند فرهنگ کشور چین، ارتباطات بین فردی در ادراک رفاه افراد اثرگذار است؛ چرا که در چنین فرهنگ‌هایی فرد نه تنها رفاه خود، بلکه رفاه مشترک جامعه را پیگیری می‌کند. به عبارت دیگر، در یک فرهنگ جمع‌گرا، مردم برای دست‌یابی به تمایلات شخصی و برآورده کردن نیازهای رفاهی گروه، مشتاق

شخصی باشد و بنابراین، ممکن است واقعیات را به درستی منتقل نکند.

(۳) مدل استفاده شده در این پژوهش، ابعاد مشخصی را در نظر دارد که می‌توان در پژوهش‌های دیگر از مدل‌های دیگر و یا مصاحبه و... نیز استفاده کرد.

### منابع

احمدی، س.؛ نصرالله زاده، م.؛ میران، س.ا.؛ میرزایی، م. (۱۳۹۵). بررسی موانع و چالش‌های مدیریت منابع انسانی، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.

اخوان تفتی، م.؛ مفردنژاد، ن. (۱۳۹۷). ارتباط هوش هیجانی و مهارت‌های اجتماعی با بهزیستی ذهنی در سالمندان. *مجله سالمند*، ۱۳(۳)، ۳۳۴-۳۴۵.

امین افشار، ز.؛ کزازی، ا.؛ هوشنگی، م. (۱۳۹۹). نقش سرمایه‌های روانی بر تعارض کار-خانواده و عملکرد سازمان (مورد مطالعه: اداره کل ثبت اسناد و املاک شهر مشهد). *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۱۴(۵۲)، ۱۴۳-۱۷۰.

سلیمانی، ا.؛ حبیبی، ی. (۱۳۹۳). ارتباط تنظیم هیجان و تاب‌آوری با بهزیستی روان‌شناختی در دانش آموزان. *مجله روان‌شناسی مدرسه*، ۳(۴)، ۱۹۲.

صادقی، س.ج.؛ طاهری، ا.؛ لطفی کاشانی، ف.؛ شریفی، ن. (۱۳۹۹). پیش‌بینی رفتار ایمنی کادر بهداشت و درمان براساس تعارض کار-خانواده و هوش هیجانی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی. *روان پرستاری*، ۸(۴)، ۲۴-۳۴.

صادقی، م.؛ باوزین، ف. (۱۳۹۸). احساس تنهایی در سالمندان: نقش بهزیستی ذهنی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی. *روانشناسی پیری*، ۵(۱)، ۴۱-۵۱.

(۲) شفاف‌سازی از وظایف، مسئولیت‌ها و تلاش‌هایی که هر فرد باید انجام دهد و همچنین، مشخص کردن پاداشی که به هر تلاش تعلق می‌گیرد. از طرف دیگر، باید تناسب فردشغل در کارکنان در نظر گرفته شود که اگر توانایی‌ها، علایق و مهارت‌های کارکنان با شغل هماهنگ نباشد، برای انجام کارها باید وقت و انرژی زیادی را صرف کند. در نتیجه، تلاش زیادی را ادراک می‌کند و به دنبال آن، انتظار دریافت پاداش مناسبی را دارد. این در حالی است که سازمان به نتیجه کار فرد پاداش می‌دهد؛ بنابراین، ادراک تلاش زیاد و پاداش کم در هر دو گروه شکل می‌گیرد.

(۳) افزایش حمایت اجتماعی در کار، به خصوص حمایت‌های ادراک شده می‌تواند عوامل تهدیدکننده مرتبط با عدم توازن تلاش-پاداش را کاهش دهد. می‌توان با در اختیار گذاشتن منابع (مثلاً منابع اطلاعاتی) برای کارکنان و اعضای هیئت‌علمی و آموزش و توانمندسازی آنان برای انجام کار، احساس حمایت‌شدن را در آنان تقویت کنند که یکی از مؤثرترین پاداش‌ها خواهد بود. همچنین، در امور جاری و تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی از نظرات و دیدگاه‌های کارکنان برای مشارکت در کار استفاده شود تا حس حمایت و تعلق سازمانی افزایش یابد.

### ۸- محدودیت‌ها

(۱) جامعه آماری: باتوجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و اعضای هیئت‌علمی بود و همچنین، باتوجه به همکاری نکردن برخی از اعضای جامعه (به خصوص در اعضای هیئت‌علمی) ناگزیر، روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شد.

(۲) محدودیت ذاتی پرسشنامه: باتوجه به اینکه پرسشنامه ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، ممکن است ادراک افراد تحت تأثیر عوامل متعدد محیطی و



- Reviewing the literature on contributing factors*. New York: Child Trends.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Choi, H. J. & Kim, Y. T. (2012). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, and Job Outcomes in the Korean Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1011-1028.
- Durayappah, A. (2011). The 3P Model: A general theory of subject well-being. *Journal Happy Study*, 12(4), 681-716.
- Deryecka H, Vlerick P, Burnay N, Deceire C, D'Hoore W, Hasselhorn HM, Breakman L.(2010). Impact of the effort-reward imbalance model on intent to leave among Belgian health care workers: A prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 879-893.
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D. & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective wellbeing *Canadian Psychology/psychologiecanadienne*, 58-87.
- Diener, E. & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Griep, Y., Bankins, S., Vander Elst, T. & De Witte, H. (2021). How psychological contract breach affects long term mental and physical health: the longitudinal role of effort-reward imbalance. *Appl Psychol Hill th Will ee igg*. <https://doi.org/10.1111/aphw.12246>
- Gözükara, I. & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.
- Kanel, V. R., Bellingrath, S. & Kudielka, B. M. (2009). Overcommitment but not effort-reward imbalance relates to stress-induced coagulation changes in teachers. *Annals of Behavioral Medicine*. 37, 20-28.
- King, L. A. (2008). Interventions for enhancing subjective well-being, In R. J. Larsen & M. Eid (Eds.), *The science of subjective well being*, New York, *The Guilford Press*, (pp. 431- 448).
- صلاحیان، ا.؛ کججاف، م.؛ نوری، ا.؛ مولوی، ح.؛ حسن زاده، م. (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار -خانواده. *روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار سابق)*، ۱(۴۳)، ۲۱-۳۰.
- فلاحتی، ل.؛ رحمتی، د. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعارضات کار-خانواده و استرس شغلی بر میزان انطباق پذیری خانواده، *اولین همایش بین المللی سازمان و خانواده؛ ضرورت ها و اولویت ها، تهران*.
- موسوی نیا، م. ج.؛ نعیمی، ع. ز.؛ ارشدی، ن.؛ بشلیده، ک. (۱۳۹۹). نقش تسهیل کار -خود و خود کارآمدی مدیریت تعارض کار -خانواده در کاهش اثر تعارض کار -خانواده بر خشنودی خانوادگی، *کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران. پژوهش پرستاری*، ۱۵(۶)، ۱۰۵-۱۲۰.
- Allisey, A., Rodwell, J., Noblet, A. (2012). Personality and effort- reward imbalance model of stress: Individual differences in reward sensitivity. *Work & Stress*, 26(3), 230-251.
- Alexandrova, A. (2005), subjective well-being and Kahnemans objective happiness, *Journal of happiness studies*: 301-324.
- Babamiri M., Siegrist, J., Zemestani, M. (2017). The factorial structure and psychometric properties of the Persian effort-reward imbalance questionnaire. *Saf Health Work*, 9(3), 334-8.
- Amstad, F.T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. K. (2011). A meta analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J Occup Health Psychol*, 16(2), 151-169
- Aryani, E., Khaleghkhan, A., Jafari, E., Moghadamzadeh, A. (2015). Psychometric properties of effort-reward imbalance Questionnaire (ERIQ) among Teachers. *Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies*, 5(11), 9-29.
- Bridges, L. & Margie Zaff, F. (2017). *Background for community-level work on emotional well-being in Adolescence*:

- emotional intelligence as a moderator. *African Journals Online (AJOL)*, 18,(1).
- Ozbag, G. K. & Ceyhun, G. C. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 643-641.
- Ozmete, E. (2011). Subjective well-being: A research on life satisfaction as cognitive component of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 3(4), 55-61.
- Panatik, B., Azizah, R., Rozina, Sh., Maisarah, M., Shahrollah, A.W. & Noordin, N. F. (2012). Psychosocial work condition and work attitudes: testing of the effort- reward imbalance model in Malaysia. *Social and behavioral sciences*, 40, 591-595.
- Rantanen, J., Kinunen, U., Feldt, T. & Pulkkinen, L. (2013). Work-family conflict and psychology well-being: stability and cross-lagged relation within one and six year follow-ups. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 5.
- Ruile, S., Meisinger, C., Burkhardt, K., Heier, M., Thilo, C. & Kirchberger, I. (2020). Effort-Reward Imbalance at Work and Overcommitment in Patients with Acute Myocardial Infarction (AMI): Associations with Return to Work 6 Months After AMI. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-11.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Shokri, O., Kormi Nouri, R., Naghi farahani, M., Moradi, A., Shahraray, M. (2011). Testing for the factor structure and psychometric properties of the Farsi version of academic stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(4), 277-283.
- Siegrist, J. (2010). Effort- Reward Imbalance at Work and Cardiovascular Disease. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 279-285.
- Vahedi, A., Krug, I. & Westrupp, E. (2019). Crossover of Parents' WorkFamily Conflict
- Kinman, G., Jones, F. (2007) "Effort reward imbalance, over commitment and work life conflict: testing an expanded model", *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251.
- Kluska, K. M., Laschinger-Spence, H. K. & Kerr, M. S. (2004). Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 17(1), 112-128.
- Linley, A. P., Maltby, J., Wood, A. P., Osborne, G. & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47, 878-884.
- Leineweber, C., Eib, C., Bernhard-Oettel, C. & Nyberg, A. (2020). Trajectories of effort-reward imbalance in Swedish workers: Differences in demographic and work-related factors and associations with health. *Work & Stress*, 34(3), 238-258
- Magnani, E. & Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 20-28.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173-87.
- Mayerl, H., Stolz, E., Kowatz, U. & Freidl, W. (2020). Within-and between-person effects in the relationship between effort-reward imbalance and depressive symptoms. *Advances in Life Course Research*, 100394. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100394>
- Neto, M., Chambel, M. J., Carvalho, V. S. (2018). Work-family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, 68(6), 2-6.
- Nordentoft, M., Rod, N. H., Bonde, J. P., Bjorner, J. B., Cleal, B., Larsen, A. D., ... & Rugulies, R. (2020). Effort reward imbalance at work and weight changes in a nationwide cohort of workers in Denmark. *American journal of industrial medicine*, 63(7), 634-643.
- Ojedokun, O. (2010). Effort-reward imbalance and attitude towards unethical work behaviour among police personnel:

- Zhao X. R., Qu, H. & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 46-54.
- Zhuo, L. B., Yao, W., Yan, Z., Giron, M. S., Pei, J. J. & Wang, H. X. (2020). Impact of effort reward imbalance at work on suicidal ideation in ten European countries: the role of depressive symptoms. *Journal of affective disorders*, 260, 214-221.
- to Family Functioning and Child Mental Health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.
- Van Vegchel, N., Dejonge, J., Landsbergis, P. A. (2005). Occupational stress in (inter)action: the interplay between job demands and job resources. *Journal of Organization Behavior*, (26), 535-560.
- Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.

