

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی

روانی در قالب استرس شغلی

Relationship of Hardiness and Work-Family Conflict Considering the Mediation Role of Subjective Well-Being in Job Stress Cast

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۷/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۲/۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۵/۲۴

Sh. Javanmard., (Ph.D student), H.R. Oreizi.,
(Ph.D), A. Nouri., (Ph.D)

Abstract: Stress is one of the major dimensions of Subjective well-being studies that its role in physical illnesses, mental disorders and negative work outcomes has been confirmed. While the level of stress that anyone can experience is influenced by his/her cognitive appraisals, stress could be the mediation variable of individual differences and mental and organizational problems. In this regard current research investigates the mediation role of stress in the relationship of hardiness and WFC. The statistical population of this relational research is all workers of an industrial company in Esfahan and 217 workers were selected between them through classified random sampling. Results indicate the significant negative relationship of hardiness and stress, hardiness and WFC, and significant positive relationship of stress and WFC. Also findings based on mediation analysis and bootstrap method show that stress mediates the relationship of hardiness and WFC. Indeed hardiness results in positive cognitive appraisal of stressor situations and engagement in multiple roles, and through this way can decrease the job stress. Low stress can help the better management of work and family demands and decrease conflict of these demands. These findings show the key role of subjective well-being in relationship of personality characteristics and job problems.

Key words: Job Stress, Subjective-Wellbeing, Work-Family Conflict, Psychological hardiness

شبنم جوانمرد^۱، حمیدرضا عریضی^۲ و ابوالقاسم نوری^۳
چکیده: استرس یکی از ابعاد مهم در مطالعات بهزیستی روانی است که نقش آن در بسیاری از بیماری‌های جسمی، اختلالات روانی و پیامدهای منفی کاری به تأیید رسیده است. از آنجایی که میزان فشار روانی وارده بر هر فرد تحت‌تأثیر ارزیابی‌های شناختی او از موقعیت استرس‌زاست، می‌توان این متغیر مهم را میانجی رابطه بین تفاوت‌های فردی و مشکلات روانی و سازمانی دانست. پژوهش حاضر در همین راستا به بررسی نقش واسطه‌ای فشار روانی شغلی در رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار-خانواده می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش رابطه‌ای، کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان می‌باشند که ۲۱۷ نفر از آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. نتایج پژوهش حاکی از رابطه منفی معنادار بین سرسختی و استرس، سرسختی و تعارض کار-خانواده، و هم‌چنین رابطه مثبت معنادار بین استرس و تعارض کار-خانواده بود. هم‌چنین براساس تحلیل میانجی و روش بوت استرپ نشان داده شد که فشار روانی شغلی میانجی رابطه سرسختی و تعارض کار-خانواده است. سرسختی روان‌شناختی به ارزیابی شناختی مثبت از رویدادهای استرس‌زا و درگیری در نقش‌های چندگانه منجر می‌شود و از همین طریق استرس شغلی را کاهش می‌دهد. استرس کمتر نیز به مدیریت بهتر حوزه‌های کاری و خانوادگی انجامیده و از ایجاد تداخل بین این حوزه‌ها جلوگیری می‌کند. این نکته نقش کلیدی بهزیستی روانی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ناسازگاری‌های شغلی نمایان می‌سازد.
کلید واژه‌ها: استرس شغلی، بهزیستی روانی، تعارض کار-خانواده، سرسختی روان‌شناختی

shabnam.javaanmard@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی

۲. دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان

۳. استاد گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان

مقدمه

رسیدن به تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و مدیریت مسئولیت‌های این دو حوزه به نحو مطلوب، به یکی از چالش‌های بزرگ کارکنان در سازمان‌های امروزی بدل شده است (مک الوین، کورابیک و روزین^۱، ۲۰۰۵). تغییر در ساختار خانواده‌ها و کمرنگ شدن نقش‌های سنتی جنسی از یک سو (بایرون^۲، ۲۰۰۵) و رشد روز افزون رقابت‌های تجاری بین‌المللی از سوی دیگر (اودریسکول^۳، ۱۹۹۶)، موجب شده است تا مرزهای بین دو حوزه‌ی کار و خانواده محو گردند. هر چند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، اما فعالیت همزمان آنها در دو حیطه‌ی کار و خانواده منجر به بروز نوعی از تعارض درون فردی می‌شود (کاراتپه و کیلیس^۴، ۲۰۰۷) که تعارض کار- خانواده^۵ (WFC) نامیده شده است. در رابطه با پیش‌آیندهای تعارض کار- خانواده مطالعات زیادی انجام شده اما آنچه که اخیراً مورد توجه قرار گرفته، نقش ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی است.

شخصیت که نقش دربان را برای فعالیت‌ها و افکار در سازمان بازی می‌کند، می‌تواند بر ادراک، رفتار و طرز عمل افراد در همه‌ی حیطه‌ها از جمله سازمان تأثیر داشته باشد (محمدی، ۱۳۸۷). نظریه شخصیت بیان می‌کند که سازمان پویایی از ساختارهای روانی و فرایندهای هماهنگ ذهنی، سازگاری هیجانی و رفتاری افراد را با محیط خود تعیین می‌کند (برای مثال الگوهای رفتار، تفکر و احساس؛ آلپورت^۶، ۱۹۳۷؛ ۱۹۶۱؛ جیمز و مازروله^۷، ۲۰۰۲؛ میلون^۸، ۱۹۹۰). به علاوه بیان شده است که یک ترتیب یا گرایش تکرارشونده در رفتار و ویژگی‌های روان‌شناختی (نگرش‌ها، هیجانات و شیوه‌های ادراک و تفکر) درون افراد وجود دارد که گرایش‌های تکراری در رفتار افراد را تبیین می‌کند (هوگان^۹، ۱۹۹۱). در واقع پیش‌فرض اساسی نظریه شخصیت این است که افراد گرایش یا تمایل خاص به رفتار، تفکر و احساس به شیوه‌ای نسبتاً ثابت در طول زمان و در شرایط متفاوت دارند. پژوهش‌های مدیریت نشان داده شده است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند یک پیش‌بین مهم برای برخی پیامدهای سازمانی مانند غیبت، ترک خدمت، وفاداری، تعهد سازمانی و مدیریت تداخل کار و خانواده باشند (آروی، کارتر

1. McElwain, Korabik & Rosin
2. Byron
3. O'Driscoll
4. Karatepe & Kilic
5. work-family conflict
6. Allport
7. James & Mazerolle
8. Millon
9. Hogan

و بوئرکلی^۱، آلن، جانسون، سابو، چو، دومانی و ایوانس^۲ (۲۰۱۲) در یک فراتحلیل نقش متغیرهای شخصیتی را بر تعارض کار- خانواده مورد بررسی قرار دادند. پژوهش بوچارد و پویریر^۳ (۲۰۱۱) نشان داد که با کنترل متغیرهای دموگرافیک، نقش میانجی تعارض کار- خانواده در رابطه بین روان رنجوری و تنش روانشناختی تأیید می‌شود. میچل، کلارک و جارامیلو^۴ (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند که برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌کاری و روان رنجورخویی با سرریزشدگی منفی کار- خانواده مرتبطند. همچنین نتایج میچل، کوتربا، میچلسون^۵، کلارک و بالتز^۶ (۲۰۱۱) حاکی از آن است که منبع کنترل درونی و عاطفه منفی/ روان رنجوری، ویژگی‌های شخصیتی پیش‌آیندهای WFC هستند. بلانچ و آلوچا^۷ (۲۰۰۹) نیز به این نتیجه رسیدند که تقاضاهای کاری، حمایت کاری و خانوادگی و روان رنجوری، پیش‌بین‌های عمده‌ی تداخل کار با خانواده و خانواده با کار می‌باشند. در واقع تأثیر برخی ویژگی‌های شخصیتی، به خصوص پنج عامل بزرگ شخصیت، بر چگونگی مدیریت مسئولیت‌های متفاوت زندگی کاری و خانوادگی و در نتیجه ایجاد تعارض کار- خانواده، در پژوهش‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. به عبارت دیگر گرایشهای مختلف شخصیتی، بر الگوهای خاص رفتاری در پاسخ به تقاضاهای کاری یا غیرکاری (مثلاً راهبردهای مقابله‌ای، دستیابی به منابع) تأثیرگذار است؛ همانگونه که بر ادراک، تجربه و تنش حاصل از درگیری با نقشهای چندگانه تأثیر می‌گذارد. اما همانگونه که مطرح شد بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه به بررسی پنج بزرگ شخصیت در رابطه با تعارض کار- خانواده پرداخته‌اند و تأثیر متغیر شخصیتی سرسختی روانشناختی که رابطه‌ی زیادی با استرس و بیماری‌های جسمانی دارد، تا کنون در هیچ یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی بررسی نشده است.

خاستگاه نظری مفهوم سرسختی به پژوهشهای کوباسا^۸ (۱۹۷۹) و مدی^۹ (۱۹۹۰) بر اساس دیدگاه وجودی^{۱۰} برمی‌گردد. در نظریه‌های وجودی توجه به هستی، از اهمیت حیاتی و اصیل برخوردار است. با این حال توجه به فردیت و یگانه بودن آن، اصل آزادی و بازگشت به خود، انتخاب، مسئولیت، تجربه شخصی، جستجوی زندگی و هویت‌یابی نیز حائز اهمیت است (پروین^۱،

-
1. Arvey, Carter & Buerkley
 2. Johnson, Saboe, Cho, Dumani & Evans
 3. Bouchard & Poirier
 4. Jaramillo
 5. Kotrba, Mitchelson
 6. Baltes
 7. Blanch & Aluja
 8. Kobasa
 9. Maddy
 10. existential

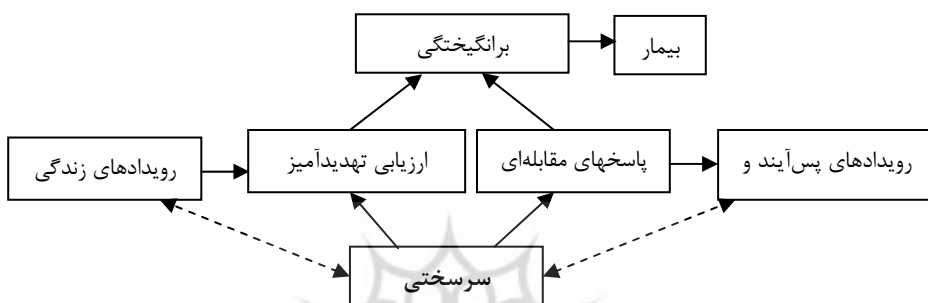
رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

(پروین^۱، ۱۹۹۶). بر همین اساس کوباسا بیان کرد که افراد سرسخت در برابر مشکلات زندگی به نقش و مسئولیت خود بیش از اعمال و اشتباهات دیگران بها می‌دهند و در نتیجه نقش مرکزی را در رویدادها به «خود» می‌دهند، نه عواملی مانند شانس و تصادف (شکرکن، ۱۳۷۴). کوباسا (۱۹۷۹) از سرسختی چنین تعریفی ارائه می‌دهد: ترکیبی از باورها درباره خود، جهان و رویدادها (کیامرثی، ۱۳۷۷؛ قربانی، ۱۳۷۴). از آنجا که باورها و برداشتها با دستگاه شناختی فرد ارتباط دارد، باید گفت که این ساختار در مرحله اول یک شیوه خاص ارزیابی شناختی خود، جهان و رویدادهاست. سرسختی سه مولفه اصلی دارد: تعهد، مهار و چالش. کوباسا (۱۹۷۹) برای ارزیابی مؤلفه تعهد، مقیاس‌های «بیگانگی از خود^۲» و «بیگانگی از کار^۳» مورد استفاده قرار داد و کسب نمرات پایین در این دو مقیاس را نشانه تعهد دانست. فرد با تعهد بالا، احساس مسئولیت بالایی دارد، خود را مسئول انتخابها، عقاید و رفتارهای خود می‌داند و به یک نوع انسجام و نزدیکی با خود و دنیای پیرامون دست می‌یابد. این انسجام به او کمک می‌کند که به آسانی در برابر شرایط ناخوشایند دچار فروپاشی نشود. کوباسا برای ارزیابی مؤلفه مهار از مقیاس‌های «ناتوانی^۴» و «منبع مهار درونی^۵» بهره جست. او کسب نمرات پایین در اولی و نمرات بالا در دومی را نشانه «کنترل» بالا دانست. افراد با مهار بالا معتقدند که می‌توانند روند رویدادهای زندگی را تحت تأثیر قرار دهند. آنها دارای منبع مهار درونی‌اند و رویدادهای منفی و مثبت را پیامد اعمال شخصی می‌دانند. در نهایت برای ارزیابی مؤلفه چالش، از مقیاس «ایمنی^۶» استفاده شد. افراد با چالش بالا، معتقدند تغییرات و حوادث منفی و مثبت فرصتی برای یادگیری و رشد است. آنها از تجارب جدید استقبال می‌کنند و بدون ترس درصدد رویارویی با ناشناخته‌ها بر می‌آیند. چالش از لحاظ شناختی از این جهت فشار رویدادها را کاهش می‌دهد که به آنها بیشتر خاصیت برانگیزانندگی می‌دهد تا تهدیدکنندگی؛ به ویژه اینکه تغییر مستلزم سازگاری مجدد فرد تلقی می‌شود (شکرکن، ۱۳۷۴).

اکثر پژوهش‌ها به بررسی رابطه سرسختی و ابتلا به بیماری پرداخته و در این میان به نقش واسطه‌ای و کلیدی استرس اشاره کرده‌اند. این پژوهشها نشان می‌دهند که سرسختی اثرات زیان‌بار استرس را کاهش می‌دهد (قربانی، ۱۳۷۴). محققین در این زمینه توجه خود را بر شیوه‌های ارزیابی رویدادها و راهبردهای مقابله‌ای افراد سرسخت متمرکز کرده‌اند. مدل مفهومی

1. Pervin
2. Alienation from self
3. Alienation from work
4. powerlessness scale
5. internal locus of control scale
6. security scale

سرسختی، استرس و بیماری که توسط وایب و ویلیامز^۱ (۱۹۹۲) ارائه شده است (شکل ۱)، بر اساس دیدگاه زیستی-روانی-اجتماعی است. بر اساس این مدل، ارزیابی تهدیدآمیز یک رویداد و روش‌های مقابله‌ای ناکارآمد، علت افزایش برانگیختگی فیزیولوژیک می‌باشد. این برانگیختگی مکرر و یا طولانی‌مدت به فشار و اختلال در کنش‌وری دستگاه ایمنی بدن می‌انجامد و در نهایت به بیماری منجر می‌گردد. سرسختی با دخالت و ایجاد تغییر در ارزیابی رویدادها و نیز روش‌های مقابله‌ای کارآمد از برانگیختگی فیزیولوژیک منفی و آسیب‌زا جلوگیری می‌کند (فیضی، ۱۳۸۰، ص ۴۰).



شکل ۱. الگوی سرسختی، استرس و بیماری

کوباسا و پیوکستی^۲ (۱۹۸۳) نشان دادند که ویژگی‌های روان‌شناختی سرسختی می‌تواند برای فرد جهت سازش با حوادث استرس‌زای زندگی مفید باشد. این ویژگی‌ها عبارتند از: حس کنجکاوای زیاد، میل به تجارب جذاب و پرمعنا، ابراز خود، پر توان بودن، مقاومت و طبیعی دانستن تغییرات در زندگی (کیامرثی، ۱۳۷۷). بعداً جنتری^۳ و کوباسا (۱۹۸۴) ادعا کردند که افراد سرسخت می‌توانند به گونه‌ای کارا و سودمند با استرس ادراک شده روبرو شده و کنار بیایند. در واقع تأثیر سرسختی در دو مرحله نمایان می‌شود. اول اینکه فرد سرسخت به تفسیر مثبت رویدادها می‌پردازد. افراد سرسخت و غیرسرسخت هر دو ممکن است سطح استرس مشابهی (مثلاً ۱۰ واحد استرس) را دریافت کنند، ولی افراد سرسخت آنرا تهدیدآمیز و مصیبت‌بار ارزیابی نمی‌کنند. دوم اینکه افراد سرسخت از روشهای مقابله‌ای سودمند، مثل روش‌های حل مسئله و کسب حمایت اجتماعی استفاده می‌کنند. پژوهش‌های مختلف ادعاهای کوباسا را تأیید

1. Wiebe & Williams
2. Puccetti
3. Gentry

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

کرده‌اند (لیپا^۱، ۱۹۹۴). رادولت و آگوستدوتیر^۲ (۱۹۸۴) نشان دادند که افراد سرسخت نسبت به افراد غیرسرسخت رویدادهای استرس‌زا را مثبت‌تر و قابل کنترل‌تر ارزیابی می‌کنند. به همین دلیل، سطح برانگیختگی فیزیولوژیک که در اثر رخداد‌های منفی بالا می‌رود و ممکن است به بیماری منجر شود، در افراد سرسخت کمتر روی می‌دهد (قربانی، ۱۳۷۴). بنابراین همانطور که از پژوهش‌های کوباسا و رادولت برمی‌آید، سرسختی به عنوان یک منبع مقاومت درونی در برابر استرس، بیشتر جنبه شناختی داشته و به نحوه ارزیابی شناختی فرد از رویدادهای استرس‌زا بستگی دارد. پژوهش‌های دقیق‌تر نشان داد که افراد سرسخت نه تنها دنیا را کمتر تهدیدآمیز می‌بینند، بلکه خودشان را افرادی می‌دانند که قادرند با حوادث استرس‌زا از طریق روش‌های حل مسئله وجستجوی حمایت‌های اجتماعی مقابله کنند (فرانکن^۳، ۱۹۸۹).

بر همین اساس می‌توان تأثیر ویژگی شخصیتی سرسختی را بر تعارض کار-خانواده، به واسطه‌ی استرس انتظار داشت. از آنجایی که افراد سرسخت رویدادها را مثبت و کمتر استرس‌زا تلقی کرده و از راهبردهای مقابله‌ای مناسب استفاده می‌کنند، احتمالاً در مدیریت حوزه‌های متعارض کار و خانواده نیز بهتر عمل و تعارض کار-خانواده کمتری را تجربه می‌کنند. در واقع سرسختی به اتخاذ راهبردهای مناسب برای مقابله با مشکلات محیط کار و کاهش استرس آنها کمک می‌کند و در نتیجه به مدیریت بهینه‌ی مسئولیت‌های کار و خانواده می‌انجامد. بر همین اساس پژوهش حاضر به بررسی روابط بین تعارض کار-خانواده، سرسختی و استرس شغلی پرداخته و برای اولین بار نقش واسطه‌ای استرس شغلی در رابطه بین سرسختی و تعارض کار-خانواده را مورد سنجش قرار می‌دهد.

روش پژوهش

این تحقیق را می‌توان از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی دانست. این پژوهش طبق تعریف گال و بورگ (۱۳۸۷)، یک پژوهش همبستگی است. هدف این پژوهش بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با سرسختی و نقش میانجی استرس در این رابطه است. در این پژوهش از طریق روش‌های آماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و روش ایندایرکت پریچر و هایز^۴ (۲۰۰۸)، به بررسی و توصیف توزیع

1. Lippa
2. Rhodewalt & Agustsdottir
3. Franken
4. Preacher & Hays

ویژگی‌های نمونه‌ی آماری مورد نظر و استنباط روابط بین متغیرهای مورد پژوهش پرداخته شده است.

جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شاغل در یک شرکت صنعتی ایران بودند که جمعاً ۱۶۶۸ نفر بوده و به دو صورت نوبت کار (شیفتی) و روزکار در این شرکت مشغول به کارند. حجم نمونه با توجه به واریانس صفت متغیرها، کفایت حجم نمونه و توان آماری، در مطالعه‌ی مقدماتی مشخص شد. برای نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای بکارگرفته شد و با توجه به نسبت جمعیت در گروه‌های نوبت کار و روزکار انتخاب تصادفی انجام گرفت. حجم نمونه ۲۷۵ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۱۶۴ نفر از گروه نوبت کار و ۱۱۱ نفر از گروه روزکار انتخاب شدند. اکثر شرکت‌کنندگان در رده سنی ۳۰-۳۵ سال قرار داشتند (۳۸/۷٪) و بیشترین مدرک تحصیلی در بین آنها مدرک لیسانس بود (۳۷/۸٪). ۷۹/۳٪ از افراد متأهل و ۲۰/۷٪ از آنها مجرد می‌باشند. همچنین اکثریت افراد (۵۳/۵٪) بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند. کمترین سابقه کاری نیز مربوط به محدوده ۲۶-۳۱ سال است.

پس از هماهنگی با سازمان مربوط و ارائه‌ی لیست نمونه آماری به سازمان، هماهنگی‌های لازم به منظور حضور پژوهشگر در سازمان به عمل آمد و پرسشنامه‌ها با حضور پژوهشگر تکمیل گشت. حضور پژوهشگر به منظور یادآوری این نکته به کارکنان بود که پاسخ‌ها محرمانه بوده و به صورت گروهی تحلیل می‌شود؛ تا احتمال ایجاد سوگیری در افراد به هنگام پاسخگویی به حداقل برسد. تعدادی از پرسشنامه‌های تکمیل شده، توسط پژوهشگر تحویل گرفته شد و عودت مابقی پرسشنامه‌ها به عهده مسئولین سازمان گذاشته شد. در نهایت ۲۱۷ پرسشنامه عودت داده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده نتمایر، بولز و مک ماریان! مایر و ماریان این پرسشنامه را در سال ۱۹۹۶ به منظور سنجش متغیر تعارض کار- خانواده طراحی کردند. پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال است که پنج سؤال اول آن تداخل کار- خانواده و پنج سؤال دوم تداخل خانواده- کار را بررسی می‌کند. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۹۱٪ و برای قسمت دوم ۸۸٪ بدست آمده است. اعتبار هر دو قسمت پرسشنامه با ۱۶ سازه روانشناختی مثل رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد. نتایج

1. Netemeyer, Boles & Mucmurrrian Work- Family Conflict Scale

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی، و تعارض و ابهام نقش با پرسشنامه ارتباط مثبت دارند (هنسی^۱، ۲۰۰۵).

پرسشنامه فشار روانی در شغل^۲ (استرس شغلی): این پرسشنامه توسط الیوت، در سال ۱۹۹۴ ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۰ سؤال دارد و همه سوالات آن مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. اعتبار این پرسشنامه توسط الیوت مشخص شده است و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۷۲ می‌باشد.

مقیاس سرسختی: برای سنجش سرسختی از مقیاس جاندا^۳ (۱۹۹۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۳۰ سؤالی است، اما در این پژوهش برای جلوگیری از اثرات خستگی هنگام پاسخگویی از فرم کوتاه ۱۵ سؤالی آن استفاده شده است. این مقیاس توسط پژوهشگر ترجمه شده و ترجمه آن به تأیید سه متخصص رسیده است. مقادیر پایایی آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی پژوهش حاضر، نشان داد که سؤال ۹ مقیاس سرسختی، همبستگی درونی و پایایی مقیاس را کاهش می‌دهد. در نتیجه سؤال ۹ از این مقیاس حذف شده و تحلیل‌ها با حذف این سؤال انجام گرفت. روایی این پرسشنامه با استفاده از شیوه‌ی روایی همزمان محاسبه شده است. ضریب اعتبار این مقیاس در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار و برابر با ۰/۳۹ و قابل قبول می‌باشد. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید سه متخصص رسیده است. پایایی ابزارهای پژوهش به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی مقیاس‌های پژوهش

مقیاس	ضریب پایایی	تعداد سوالات
استرس	۰/۸۱	۲۰
تعارض کار- خانواده	۰/۸۳	۱۰
سرسختی	۰/۵۴	۱۴

1. Hennessy
2. Job Stress Questionnaire
3. Janda

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه هر یک از متغیرها، در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	min	Max
تعارض کار-خانواده	۲۱/۳۰	۶/۰۳	۱۰	۴۱
سرسختی	۴۸/۵۶	۶/۰۱	۵	۶۳
استرس	۴۸/۵۵	۹/۷۵	۲۲	۷۶

به‌منظور بررسی روابط ساده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱. تعارض کار-خانواده	۱		
۲. سرسختی	-.۰۳۶**	۱	
۳. استرس	.۰۵۱**	-.۰۴۵**	۱

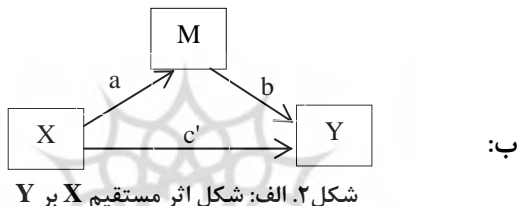
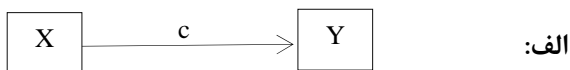
** $p < .01$

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که همه‌ی روابط در سطح 0.01 معنی‌دار است. بر اساس یافته‌های جدول ۳ تنها رابطه‌ی مثبت بین استرس و تعارض کار-خانواده وجود دارد. اما رابطه سرسختی و تعارض کار-خانواده، همچنین رابطه استرس و سرسختی روانشناختی منفی و معکوس است. به عبارت دیگر افزایش سرسختی به کاهش استرس و تعارض می‌انجامد. کاهش استرس نیز به خودی خود با کاهش تعارض کار-خانواده همراه است.

نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین سرسختی و تعارض کار-خانواده نیز سنجیده شد. اولین کسانی که چهار چویی برای تحلیل میانجی پیشنهاد کردند بارون و کنی^(۱۹۸۶) بودند. بر اساس پژوهش آن‌ها، متغیر میانجی در تعیین رابطه بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک بعنوان واسطه عمل می‌کند. بر این اساس شروطی مطرح شده است که در صورت برقراری آنها، متغیر به عنوان میانجی شناخته می‌شود: (۱) بین متغیر پیش‌بین و ملاک رابطه‌ی معناداری وجود داشته باشد (مسیر c)، (۲) متغیر پیش‌بین و میانجی باید دارای همبستگی معناداری باشند (مسیر

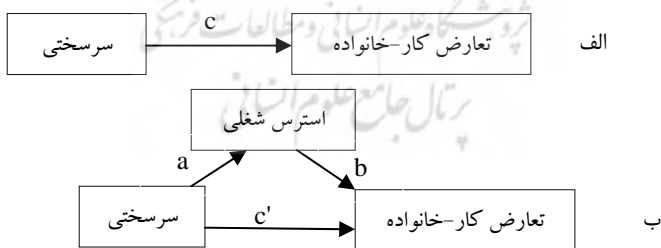
رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

(a)، (۳) متغیر میانجی با متغیر ملاک نیز همبستگی معناداری داشته باشد (مسیر b)، (۴) با ورود اثر متغیر میانجی (مسیر c') رابطه بین پیش‌بین و ملاک (مسیر c) تضعیف شود. نیرومندترین حالت میانجی زمانی است که با ورود میانجی، اثر متغیر مستقل بر وابسته، تقریباً صفر شود (c = 0). در این حالت میانجی کامل^۱ اتفاق می‌افتد. زمانی که اثر متغیر مستقل بر وابسته با حذف متغیر میانجی کاهش می‌یابد اما به صفر نمی‌رسد، متغیر سوم، میانجی پاره‌ای است. بارون و کنی (۱۹۸۶) برای توضیح معنای میانجی از یک نمودار مسیر استفاده کردند (شکل ۲). در این شکل، X به عنوان متغیر مستقل، Y متغیر وابسته و M به عنوان میانجی در نظر گرفته شده است.



ب: شکل اثر غیرمستقیم X بر Y از طریق M

مدل مفهومی پژوهش حاضر و روابط مورد بررسی بین متغیرها به صورت زیر می‌باشد:



شکل ۳. الف: شکل اثر مستقیم سرسختی بر تعارض کار- خانواده. ب: شکل اثر غیرمستقیم

سرسختی بر تعارض کار- خانواده از طریق استرس شغلی

1. Full mediation

برای بررسی فرضیه های مربوط به روابط میانجی پژوهش، پیش فرض های بارون و کنی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴ قابل مشاهده است. برای محاسبه ی ضرایب مسیر از نرم افزار indirect پریچر و هایز^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد.

جدول ۴. نتایج تحلیل میانجی برای اثر غیر مستقیم سرسختی بر تعارض کار - خانواده از طریق استرس شغلی

مسیر	β	T	SE	P
مسیر a	-۰/۷۴	-۷/۴۹	۰/۰۹	۰/۰۰۰۱
مسیر b	۰/۲۷	۶/۵۹	۰/۰۴	۰/۰۰۰۱
مسیر c [#]	-۰/۳۶	-۵/۷۱	۰/۰۶	۰/۰۰۰۱
مسیر c	-۰/۱۷	-۲/۵۷	۰/۰۶	۰/۰۱۰۹

$$R^2 = ۰/۲۸, F = ۴۱/۳۴, p = ۰/۰۰۰۱$$

همانگونه که نتایج جدول ۴ نشان می دهد تمامی مسیرها در سطح ۰/۰۵ معنادار است و سه پیش فرض نخست بارون و کنی تأیید می شود. بر اساس ضرایب مسیر مشخص می شود که رابطه سرسختی و استرس شغلی منفی بوده و رابطه استرس و تعارض مثبت می باشد. همچنین رابطه کلی و مستقیم سرسختی و تعارض، منفی و معکوس می باشد. در واقع استرس شغلی یک متغیر میانجی مکمل است. همچنین یافته های جدول ۴ نشان می دهد که معناداری مسیر c[#] پس از ورود متغیر میانجی کاهش می یابد. به عبارت دیگر متغیر استرس شغلی می تواند میانجی پاره ای در رابطه بین سرسختی و تعارض کار-خانواده باشد.

برای بررسی نقش میانجی گری استرس شغلی در رابطه بین سرسختی و تعارض کار-خانواده باید معناداری کاهش ضریب سرسختی از طریق روش بوت استراپ در برنامه ماکرو پریچر و هایز (۲۰۰۸) بررسی شود. نتایج آزمون بوت استراپ برای معناداری اثر غیرمستقیم سرسختی بر تعارض کار - خانواده در جدول ۵ نشان داده شده است.

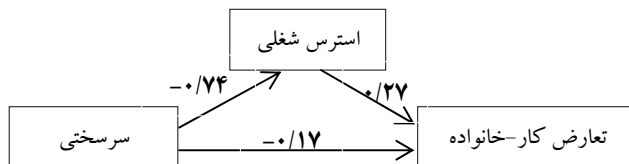
جدول ۵. نتایج بوت استراپ برای اثر غیر مستقیم سرسختی بر تعارض کار-خانواده از طریق استرس شغلی (مسیر a,b)

داده	بوت	سوگیری	خطا	حد بالا	حد پایین
-۰/۱۹	-۰/۲۱	-۰/۰۱	۰/۰۷	-۰/۳۶	-۰/۰۹

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد با ۲۰۰۰ بار نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ و در فاصله اطمینان ۹۵٪، صفر بین کران بالا و پایین قرار نگرفته است. با توجه به این مطلب، مسیر غیر مستقیم (a.b) معنادار می‌باشد. بنابراین به دلیل معنی‌دار بودن مسیر غیرمستقیم، نقش میانجی‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرسختی و تعارض تأیید می‌شود.

شکل ۴. الگوی این مسیر غیرمستقیم را نشان می‌دهد.



شکل ۴. ضرایب استاندارد مسیر غیر مستقیم سرسختی به تعارض کار- خانواده

بحث و نتیجه‌گیری

استرس امروزه بخشی از زندگی روزانه‌ی نوع بشر شده است، تا جایی که می‌توان آن را بخش اجتناب‌ناپذیر تمدن بشری به شمار آورد. سطح مطلوبی از استرس ارزش تحولی داشته و به بقای نوع بشر یاری می‌رساند. همچنین موجب برانگیختگی انسان برای جنبش، پیشرفت و ارتقا خویشتن است. اما میزان بالای آن با کاهش عملکرد بهینه در حوزه‌های مختلف همراه است؛ حیطه‌هایی همچون خانه، زندگی کاری، روابط بین فردی و سلامت جسم و روان (کاسی^۱، ۲۰۱۱). در واقع اکثر جنبه‌های زندگی افراد از استرس مخرب تأثیر می‌پذیرد و احتمال کاهش کارکرد بهینه در آن‌ها وجود دارد. با توجه به اهمیت دو حوزه‌ی مهم کار و خانواده، بررسی نقش استرس در تعاملات این دو زمینه و همچنین چگونگی این روابط ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش حاضر در همین راستا به بررسی رابطه بین سرسختی و تعارض کار-خانواده با توجه به نقش میانجی استرس شغلی پرداخت. نتایج تحلیل میانجی و بوت استراپ نشان داد که هر سه متغیر با یکدیگر رابطه معنادار دارند. همچنین نشان داده شد که سرسختی با تعارض کار-خانواده رابطه منفی معنادار دارد و استرس شغلی میانجی این رابطه است.

رابطه معنادار استرس و تعارض کار-خانواده همسو با پژوهش‌های جاج و کالکیت^۲ (۲۰۰۴) و بلکمن و مرفی^۳ (۲۰۱۲) به تأیید رسید. با این تفاوت که پژوهش‌های گذشته تعارض کار-

1. Casey
2. Judge & Colquitt
3. Blackman & Murphy

خانواده را پیش‌آیند استرس می‌دانستند؛ در حالیکه پژوهش حاضر این رابطه را در جهت عکس در نظر گرفته و استرس را پیش‌آیند تعارض دانست. با توجه به نتایج تحلیل میانجی و نقش سرسختی روانشناختی می‌توان در تکمیل پژوهش‌های گذشته، تعارض را پیامد استرس نیز دانست. در واقع افزایش استرس در محیط کار از مدیریت منظم مسئولیت‌های کاری و خانوادگی جلوگیری کرده و به سرریزشدگی این حوزه‌ها در یکدیگر می‌انجامد. در تبیین این نکته می‌توان بیان کرد که بخش عمده‌ی منابع انرژی روانی و جسمانی فرد، که می‌تواند صرف ساماندهی درست و دقیق مسئولیت‌های کاری و خانوادگی شود، صرف مبارزه با فشار روانی می‌گردد. رابطه منفی و معنادار سرسختی و تعارض کار-خانواده نیز همسو با پژوهش‌های آلن، جانسون، سابو، چو، دومانی و ایوانس (۲۰۱۲)، بوچارد و پوپریر (۲۰۱۱)، میچل، کلارک و جارامیلو (۲۰۱۱)، میچل، کوتربا، میچلسون، کلارک و بالتر (۲۰۱۱)، بلانچ و آلوجا (۲۰۰۹) و آندراسی^۱ (۲۰۱۱) نشان از تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر چگونگی مدیریت تداخل کار-خانواده دارد.

رابطه‌ی غیر مستقیم متغیر شخصیتی سرسختی روانشناختی با تعارض کار-خانواده از طریق استرس شغلی نیز در این پژوهش به تأیید رسید. به عبارت دیگر ویژگی سرسختی روانشناختی و نوع ارزیابی‌های شناختی که در افراد سرسخت وجود دارد به تعبیر دیگرگونه‌ی استرس شغلی می‌انجامد و اثر مخرب آن را از میان بر می‌دارد. همچنین به فرد کمک می‌کند که راهبردهای مقابله‌ای مناسب برای مواجهه با شرایط دشوار و متعارض اتخاذ کنند. این نوع کاهش استرس به مدیریت بهتر مسئولیت‌های کاری و خانوادگی و عدم تداخل آنها می‌انجامد و در نتیجه تعارض کار-خانواده را کاهش می‌دهد.

براساس عقیده‌ی کوباسا، مدی، کاهن^۲ (۱۹۸۲) سرسختی مهم‌ترین عامل تعدیل‌کننده اثرات منفی استرس است و به عنوان منبع مقاومت در برابر استرس عمل می‌کند. در واقع با افزایش سرسختی، سطح استرس کاهش می‌یابد. افرادی که سرسختی بالایی دارند، در برابر اعمال و رفتار خود احساس تعهد کرده، عقیده دارند که رویدادهای زندگی قابل کنترل و پیش‌بینی است و تغییر در زندگی را بیشتر نوعی شانس و مبارزه‌جویی برای رشد در زندگی در نظر می‌گیرند، تا تهدید برای امنیت خود (فلورین، میکولنسیر و تاممن^۳، ۱۹۹۵). کوباسا و پیوکستی (۱۹۸۳) باور دارند که ویژگی‌های روانشناختی سرسختی از جمله حس کنجکاوی، گرایش به تجارب جالب و معنی‌دار، ابراز وجود، پر انرژی بودن و اعتقاد به اینکه تغییر در زندگی امری طبیعی

1. Anderassi
2. Kahn
3. Florian, Milkulincer & Taubman

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

است، می‌توانند در سازش فرد با رویدادهای تنیدگی‌زای زندگی سودمند باشند. رویدادهای زندگی زمانی آسیب‌زا هستند که خطرناک و تهدیدکننده تلقی شوند و در عین حال منابع مختلف رویارویی با آن‌ها در اختیار فرد نباشد. ویژگی‌های افراد سرسخت به آن‌ها در قابل حل تلقی کردن رویدادهای استرس‌زا کمک می‌کند. افراد سرسخت با کار و زندگی در آمیخته‌اند (تعهد)، پدیده‌ها و رویدادهای زندگی را مهار گسیخته نمی‌دانند (کنترل) و تغییرات را جریان عادی زندگی تلقی می‌کنند (چالش‌طلبی). آنها حوادث را کمتر تهدید کننده دانسته و کمتر دچار هیجان منفی می‌شوند (حسن‌شاهی و دارایی، ۱۳۸۴). این افراد بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای مبتنی بر حل مسأله و کمتر از روش مبتنی بر هیجان استفاده می‌کنند (کوزاکا^۱، ۱۹۹۶؛ کوباسا، ۱۹۷۹؛ مدی، ۱۹۹۰؛ فیضی، ۱۳۸۰). آنها سعی می‌کنند ارزیابی واقع بینانه‌ای از عوامل تنش‌زا داشته باشند و با بدست آوردن شناخت مناسب و اتخاذ روشهای مقابله مطلوب، عامل استرس‌زا را رفع یا مهار نمایند. در مقابل افراد غیر سرسخت ممکن است با استفاده از مقابله‌ای هیجان مدار، دچار خود فریبی و تحریف واقعیت شوند و موقعیت را به نفع خود و به صورت غیر واقع‌بینانه ارزیابی نمایند. بدین ترتیب افراد سرسخت بهتر می‌توانند مسئولیت‌های حاصل از نقش‌های چندگانه را مدیریت کرده و گرفتار تعارض کار- خانواده نشوند، و این نه تنها ناشی از شیوه‌های مقابله‌ای مناسب، بلکه ناشی از ارزیابی شناختی این افراد است. از آنجایی که این افراد از چالش‌ها استقبال می‌کنند و آن را راهی به سوی پیشرفت و موفقیت می‌پندارند، درگیری در نقش‌های چندگانه‌ی کاری و خانوادگی را تهدید کننده تلقی نمی‌کنند و با استفاده از روش‌های حل مسئله‌ی مناسب به مواجهه با آنها می‌پردازند. چنین موقعیتی در این افراد استرس منفی که مخل کارکرد کاری و خانوادگی آنها باشد ایجاد نمی‌کند. بلکه آنها را با دیدی متفاوت به مواجهه مستقیم با مشکلات و حل آنها به شیوه‌ای مؤثر و کارآمد ترغیب می‌نماید. در نتیجه سرسختی روانشناختی می‌تواند ارزیابی افراد از موقعیت فشارزایی چون تداخل کار و خانواده را کاهش دهد و سطح تعارض کار- خانواده را پایین بیاورد. در واقع سرسختی از مسیر کاهش استرس به کاهش تعارض کار- خانواده می‌انجامد.

به طور کلی بر اساس نتایج این پژوهش، متغیرهای فردی و آمادگی‌های شخصیتی تعیین می‌کنند که تقاضاهای خاص کاری یا خانوادگی، قابل مدیریت یا تعارض‌زا تلقی شوند. افراد با ویژگی‌های شخصیتی مختلف، راهبردهای مقابله‌ای متفاوتی برای مواجهه با شرایط فشارزایی همچون تداخل کار و خانواده بکار می‌گیرند. همچنین یافته‌های این پژوهش بر این نکته تأکید می‌کند که تأثیر شخصیت و تفاوت‌های فردی بر متغیرهای مختلف، از مسیر بهزیستی روانی

می‌گذرد. از آنجایی که پژوهش حاضر روی جمعیت کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شده است، امکان تعمیم آن به محیط‌های کاری دیگری همچون شرکت‌های خدماتی و بیمارستان‌ها وجود ندارد. همچنین به دلیل نوبت کار بودن بخشی از نمونه پژوهشی، تعمیم نتایج به الگوهای کاری دیگری مانند اقماری باید با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد پژوهشگران به سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی به منظور متعادل‌سازی حیطه‌های کار و خانواده، توجه به ویژگی‌های شخصیتی متناسب با شغل و محیط کاری قبل از استخدام افراد و همچنین سعی در کاهش استرس شغلی محیطی آن‌ها است.

سپاس‌گزاری

با سپاس فراوان از همکاران محترم، خانم‌ها فاطمه رضایی و مائده عرب‌زادگان که در فراهم آوردن نرم‌افزار این پژوهش مساعدت‌های صمیمانه‌ای داشتند.

منابع

- حسن‌شاهی، م. م. و دارایی، م. (۱۳۸۴). تأثیر راهبردهای مقابله با استرس بر سلامت روان دانشجویان: اثر تعدیل‌کننده سرسختی روان‌شناختی. *دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۲۶، ۷۷-۹۸.
- شکرکن، ح. (۱۳۷۴). *منابع مقاومت در برابر فشار روانی*، مجموعه مقالات اولین سمینار استرس و بیماری‌های روانی (صص ۱۵۹-۱۷۰). تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- فیضی، ع. (۱۳۸۰). *بررسی رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و روش‌های مقابله با استرس در دانشجویان سال اول روزانه دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- قربانی، ن. (۱۳۷۴). *سخت‌رویی*. مجله پژوهش‌های روان‌شناختی، ۳، ۴ و ۷۶-۹۲.
- کیامرثی، ا.، نجاریان، ب. و مهرابی‌زاده هنرمند، م. (۱۳۷۷). *ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روان‌شناختی*، مجله روان‌شناسی، ۷ (۲)، ۲۷۱-۲۸۴.
- گال، م. د. و بورگ، و. (۱۳۸۷). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*، ترجمه احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمدجعفر پاک‌سرشت، علیرضا کیامرثی، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی ییلاق و زهره خسروی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- محمدی، ز. (۱۳۸۷). *رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستانهای شهر اسلام‌آباد غرب*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. دانشگاه اصفهان.

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans. S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 17-26.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Andreassi, J. K. (2011). What the person brings to the table: Personality, coping, and work – family conflict. *Journal of family Issues, 32* (11), 1474 – 1799.
- Arvey, R., Carter, G., & Buerkley, D. (1991). "Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences. In C. L. Cooper and I. Robertson (Eds)", *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 67*, 359-383 .
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Blackman, A., & Murphy, L. (2012). Work and Family: Factors that influence perceptions of stress, health and wellbeing. *Work Psychology International Conference 2012*, University of Sheffield, UK.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences, 46*, 520-524.
- Bouchard, G., & Poirier, L. (2011). Neuroticism and well-being among employed new parents: The role of the work-family conflict. *Personality and Individual Differences, 50*, 657-667.
- Byron, k. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Casey, L. (2011). *Stress and wellbeing in Australia in 2011: A state of the nation survey*. Melbourne: Australian Psychological Society.
- Florian, V., Milkulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 687-695.
- Franken, E. R. (1998). *Human Motivation*. (4th Ed.). California: Brooks/Cole Publishing.
- Gentry, W. D., & Kobasa, S. C. (1984). Social and psychological resources mediating stress-illness relationships in humans. In W. D. Gentry (Ed.), *Handbook of behavioral medicine* (pp. 87-116). New York: Guilford Press.
- Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: validating the english language version of a hebrew scale. *Journal of Career Assessment, 16* (3), 370-383.
- Hogan, R. (1991). Personality and personality measurement. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), (2nd d.). *The Handbook of Industrial and Organizational*

- Psychology*, vol. 2. (pp. 873–919) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- James, L. R., & Mazerolle, M. D. (2002). *Personality in work organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Janda, L. H. (1999). *Career tests: 25 revealing self-tests to help you find and succeed at the perfect career*, Massachusetts: Adam Media Corporation.
- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 395-404.
- Karatepe, O. M, & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238–252.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful events, personality, and health: An inquiry in to hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 413- 423.
- Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168–177.
- Kobasa, S. C, & puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Kosaka, R. (1996). *On the genetic location of the Hlai language*. Language, Area and Culture Studies No. 2. Graduate school, Tokyo University of Foreign Studies, 15-58.
- Lippa, A. R. (1994). *Social Psychology*. (2nd Ed.). California: Brooks/Cole Publishing.
- Maddi, S. R. (1990). *Issues and intervention in stress mastery*. In S. H. Friedman (Ed.), *Personality and disease*. New York: Mc Graw.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 283-298.
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 191–203.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Millon, T. (1990). *Toward a new personology: An evolutionary model*. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and job-off roles: Enhancement and conflict. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational Psychology* (Vol. 11, pp. 279-306). Chichester, England: Wiley.
- Pervin, L. A. (1996). *The science of personality*. New York: Wiley.

رابطه سرسختی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی...

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Rhodewalt, F., & Agustsdottir, S. (1984). On the relationship of hardiness to the Type A behavior pattern: Perception of life events versus coping with life events. *Journal of Research in Personality*, 18, 212-223.
- Wiebe, D. J., & Williams, P. G. (1992). Hardiness and health: A social psychophysiological perspective on stress and adaptation. *Journal of social and clinical Psychology*, 11, 238, 262.

