



فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی

معادلات ساختاری رابطه بین سبک زندگی کارکنان زن با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی

دانشجوی دکتری گروه روانشناسی و مشاوره، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران
استادیار، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران
دانشیار، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

الناز عطاران^{id}
طاهر تیزدست^{id*}
محمد زربخش بحری^{id}

دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۱ ایمیل نویسنده مسئول: taheer.tizdast@toniau.ac.ir

فصلنامه علمی پژوهشی
خانواده‌درمانی کاربردی

شاپا (الکترونیکی) ۲۷۱۷-۲۴۳۰
<http://Aftj.ir>

دوره ۳ | شماره ۵ پیاپی ۱۴ | ۴۸۰-۴۹۹
زمستان ۱۴۰۱

(مجموعه مقالات حوزه زنان)

نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:
درون متن:

(عطاران، تیزدست و زربخش بحری، ۱۴۰۱)

در فهرست منابع:

عطاران، الناز، تیزدست، طاهر، و زربخش بحری، محمد. (۱۴۰۱). معادلات ساختاری رابطه بین سبک زندگی کارکنان زن با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی. فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی، ۳(۵) پیاپی ۱۴: ۴۸۰-۴۹۹.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف معادلات ساختاری رابطه بین سبک زندگی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام شد. روش پژوهش: روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. کلیه زنان کارمند دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۳۹ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه تجربه غرقه شدن در کار طلابیگی (۱۳۹۳)، سبک زندگی دسی و رایان (۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) ابزار پژوهش بودند که میزان پایایی و اعتبار پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های یاد شده ۰/۸۴۲، ۰/۹۲۱ و ۰/۷۹۳ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS 24 و AMOS 24 استفاده شد. یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که بین سبک زندگی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار و تعهد سازمانی سازمان رابطه معناداری به صورت مثبت و مستقیم وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که تعهد سازمانی، رابطه بین سبک کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار را میانجی‌گری می‌کند ($P < 0/05$). نتیجه‌گیری: توجه و تاکید به ارتقای تعهد سازمانی می‌تواند به ایجاد تصویری واضح و روشن از نیروی انسانی موثر با سبک زندگی مترق و مناسب و تجربه غرقه شدن در کار، کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: تجربه غرقه شدن در کار، سبک زندگی، تعهد سازمانی.

مقدمه

کارکنان به دنبال رشد شغلی آشکار در سازمان هستند، ارزش درک شده‌ای که تعهد سازمانی آنها را افزایش می‌دهد، که ممکن است آنها را از ترک سازمان بیشتر دلسرد کند. بنابراین، ایجاد یک مسیر رشد شغلی مناسب برای حفظ کارکنان موجود، جذب استعداد‌های بالقوه و کمک به اثربخشی فرآیند استخدام ضروری است. توسعه و اجرای یک برنامه شغلی نمی‌تواند یک شبه اتفاق بیفتد. این امر مستلزم تعهد طولانی مدت و رویکردی جامع به مدیریت نیروی کار است و نیازمند تلاش و تعهد مدیریت ارشد، مدیران خط و پرسنل منابع انسانی است. همچنین، بهترین مفهوم استراتژی توسعه شغلی ممکن است برای هر محیطی مناسب نباشد و باید متناسب با زمینه‌های فرهنگی تطبیق داده شود (البلوشی، تومیکی، نواز، جورچیچ، گاجندران، ۲۰۲۲).

در این میان و در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مهمترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر توجه محققین سازمانی به توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیط‌های مثبت معطوف شد. صرف داشتن امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حایز اهمیت بیشتری است (شیخی دیزجان؛ پیری و زاده باری، ۱۳۹۴). نظریه غرقه شدن که توسط می‌های ارائه شده است، نشان می‌دهد که رضایت و انگیزش فرد، به همسانی میان مهارت‌های او و چالش‌های موجود در کار بستگی دارد. در واقع، این تجربه در موقعیت‌هایی رخ می‌دهد که چالش‌ها و مهارت‌ها در حد بالا بوده و توانایی‌های فرد برای مواجهه شدن با چالش‌ها به تعادل رسیده باشد و فرد در ظرفیت کامل خود عمل نماید (فاگرلیند و همکاران، ۲۰۱۳). تجربه غرقه شدن، به صورت تمرکز کامل بر روی کار و حذف سایر عوامل حواس پرتی تعریف می‌شود (اسلاوچ گومزل و الکسی سی، ۲۰۲۰) و برای رشد و بهبود سازمان‌ها و کارکنان بسیار مفید است (شارما، میسرا و گوپتا، ۲۰۲۰). مطالعات نشان می‌دهد که غرقه شدن به عنوان یک پیامد مرتبط با کار، حیاتی است که با منابع شغلی مانند حمایت اجتماعی مرتبط است (فاگرلیند، گوستاوسون، یوهانسون و اکبرگ، ۲۰۱۳). سازمان‌ها زمانی سود می‌برند که کارکنان آن‌ها تجربه غرقه شدن را در محل کار تجربه کنند، زیرا این یک تجربه مطلوب است که به آنها کمک می‌کند تا عملکرد بهتری داشته باشند. مهم است که پیشایندهای تجربه غرقه شدن را مطالعه کنیم، زیرا اینها به دلیل ماهیت پیچیده آنها به بررسی تجربی بیشتری نیاز دارند (تاسر، آیدین، اوزر ترگلو، روفجانین، ۲۰۲۲)، و تحقیقاتی که به طور خاص بر پیشایندهای تجربه غرقه شدن در کار تمرکز دارند هنوز در ادبیات کمیاب هستند (ون اورتمرسن، کانلیس و ون آسن، ۲۰۲۰). تا به امروز، تعادل چالش-مهارت (سیکسزنتمیهایلی، ۱۹۹۰)، بهبود روزانه (دمروتی، باکر، سوننتاگ و فولگار، ۲۰۱۲)، رهبری (سوسیک، کهای و آوولیو، ۱۹۹۹)، ویژگی‌های شغلی (دمروتی، ۲۰۰۶)، و شغل منابع (فاگرلیند و همکاران، ۲۰۱۳) به عنوان پیشایندهای تجربه غرقه شدن در ادبیات مطالعه شده اند.

در این میان طبق منشور اتاوا برای ارتقای سلامت (۱۹۸۶) بین افراد و محیط‌هایشان پیوندی وجود دارد و سلامت به عنوان منبعی برای زندگی روزمره دیده می‌شود. تعریف سلامت در منشور اتاوا برای ارتقای سلامت بر اساس سازمان بهداشت جهانی (WHO) است که در آن سلامت به عنوان رفاه کامل جسمی، روانی و

اجتماعی و چیزی فراتر از فقدان بیماری یا ناتوانی در نظر گرفته می‌شود. برای رسیدن به این حالت از رفاه کامل، افراد باید بتوانند آرزوهایی را برای ارضای نیازها و همچنین تغییر یا کنار آمدن با محیط خود شناسایی و تحقق بخشند. علاوه بر این، منشور اتاوا برای ارتقای سلامت بر اهمیت تغییر الگوی زندگی در طول زمان، از جمله کار و اوقات فراغت، و همچنین تأثیر این الگوها بر سلامت افراد تأکید می‌کند (گرانپولم و الماری، غازینور، نیگرن و گیلنستام، ۲۰۲۲). به طور مشابه، توینلی (۲۰۲۱) یک سبک زندگی سالم و پایدار در الگوی زندگی یک فرد را چیزی بیش از کاهش عوامل خطر بیماری (نوشیدن، سیگار کشیدن و عدم فعالیت بدنی) می‌داند. بنابراین، برای اینکه یک فرد سبک زندگی سالم و پایداری داشته باشد، به تعادل در زندگی نیز نیاز دارد (مول، گوورتز، کروپا و همکاران، ۲۰۱۵). تعادل زندگی شامل یک الگوی منحصر به فرد از مشاغل معنادار و رضایت‌بخش است که همه مشاغل را در زندگی که نیازهای اساسی انسان را برآورده می‌کنند و متعادل می‌کنند، در بر می‌گیرد. در نتیجه، آنچه افراد انجام می‌دهند نشان‌دهنده سبک زندگی آنها با تطبیق زمان مورد نظر و واقعی آنها در مشاغل ارزشمند است یا خیر. در نتیجه، بسته به اینکه نیازهای او برآورده شده باشد یا خیر، سبک زندگی یک فرد می‌تواند متعادل یا نامتعادل باشد. تعادل در زندگی اغلب همزمان با سلامتی، رفاه و کیفیت زندگی تجربه می‌شود (گرانپولم و الماری، غازینور، نیگرن و گیلنستام، ۲۰۲۲).

تمایل شدید به عضویت در سازمان، افراد را تشویق به عملکرد بهتر می‌کند. نظریه تبادل اجتماعی نیز از رابطه مثبت بین تعهد و رفتار شهروندی سازمانی حمایت می‌کند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، نگرش‌های شغلی (مثلاً تعهدات) به دلیل محیط کاری که در آن نگرش‌های شغلی پاسخ کارمند به سازمان خود را تعیین می‌کند، افزایش می‌یابد. کارکنانی که تعادلات مثبتی را با سازمان‌ها تجربه می‌کنند، تعهد بیشتری خواهند داشت و با نشان دادن رفتار شهروندی سازمانی بالا، مشارکت بیشتری خواهند داشت (مارتونو و همکاران، ۲۰۲۱). سربواستاوا و دهار (۲۰۱۶) نشان دادند که تعهد سازمانی می‌تواند رفتار فرا نقشی کارکنان را تشویق کند. سولتون و همکاران (۲۰۲۰) همچنین دریافتند که کارکنانی که تعهدات بالاتری دارند، رفتار شهروندی سازمانی بالاتری نشان خواهند داد. ثابت شده است که تعهد سازمانی عاملی است که می‌تواند مستقیماً رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را بهبود بخشد (جین، مک دونالد و پارک، ۲۰۱۸). تعهد سازمانی علاوه بر ایفای نقش مستقیم، می‌تواند متغیر میانجی نیز باشد. تعهد سازمانی زمانی منعکس می‌شود که کارکنان وفاداری و هویت با سازمان داشته باشند و احساس کنند که می‌خواهند به بخشی از سازمان ادامه دهند (لمبرت، هوگان و گریفین، ۲۰۰۸). به طور خلاصه، تعهد سازمانی وفاداری کارکنان به کارفرمایان است. تعهدات سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان و سازمان‌ها علاقه و تمایل زیادی برای حفظ روابط کاری خود ایجاد کنند. تعهد سازمانی ارتباط عاطفی است که کارکنان با کار خود احساس می‌کنند (اوبدگیو، باقییر و مافابی، ۲۰۱۷). فرزانه و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است تحت تأثیر تناسب فرد با محیط از طریق تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی قرار گیرد. پل، بامل و گارگ (۲۰۱۶) ثابت کرده است که تعهد نقش مهمی در تسهیل پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی دارد. پیش از این، چابرا (۲۰۱۵) همچنین نقش مهم تعهد سازمانی را در تسهیل تناسب فرد با محیط بر روی نتیجه کار نشان داد.

علاوه بر این؛ سولتون و همکاران (۲۰۲۰) همچنین دریافته‌اند که تناسب فرد با محیط و رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی واسطه می‌شوند. کارکنان متعهد از وفاداری و حس کمک به سازمان برخوردارند. این کلید اتصال تناسب فرد با محیط و رفتار شهروندی سازمانی است. تناسب فرد با محیط می‌تواند رفتار فرا نقشی را تشویق کند و تعهد سازمانی را افزایش دهد. از دیدگاه سازمانی، همچنین ریوکین و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کند که تعهد به سازمان می‌تواند یکی از پیش شرط‌های تجربه غرقه شدن باشد. بنابراین، تعهد عاطفی سازمانی کارکنان را با منابعی تجهیز می‌کند که برای بقا یا دستیابی به هدف اصلی در زمینه حرفه‌ای آنها نقش اساسی دارند. در واقع، این ارتباط عاطفی با سازمان ممکن است به کارکنان کمک کند تا به طور موثر استرس را مدیریت کنند و به آنها انعطاف پذیری بیشتری بدهد، ایمنی و محافظت از آنها در برابر از دست دادن منابع، ترویج فشار کمتر یا فرسودگی شغلی و ایجاد ظرفیت و فرصت برای به دست آوردن منابع بیشتر برای آنها فراهم شود. رفاه کاری یا مشارکت را ارتقا دهید (هاب فول و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین انجام تکالیف چالش انگیزی که با مهارت بالایی همراه باشد، برای کارمندان و سازمان‌ها می‌تواند سودمند باشد. می‌توان در صورت ایجاد شرایطی که فرد براساس آن به حالت غرقه شدن در کار می‌رسد، پیامدهای مثبت متعددی از قبیل: خلاقیت، اوج عملکرد، توسعه استعداد و بهره‌وری را دید. منابعی که غرقه شدن در کار را پیش بینی می‌کنند، ممکن است در سطح جمعی یا سازمانی باشند مانند میزان نوآوری یا قانون‌گرا بودن سازمان، یا در سطح فردی مانند استقلال، بازخورد و فرصت برای توسعه حرفه (طلا بیگی، ۱۳۹۳).

با توجه به مطالب فوق، مشخص است، زمانی که تحقیقات مربوط به تجربه غرقه شدن و سبک زندگی به همراه و میانجی‌گری تعهد سازمانی با یکدیگر ترکیب شوند، می‌تواند به ایجاد تصویری واضح و روشن از نیروی انسانی موثر کمک نماید. لذا بر این اساس تحقیق حاضر در پی آن است که مشخص نماید که تعهد سازمانی در ارتباط بین سبک زندگی با تجربه غرقه شدن در کار می‌تواند نقش میانجی داشته باشد؟ بنابراین این پژوهش حاضر با هدف بررسی معادلات ساختاری رابطه بین سبک زندگی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌باشد و به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است که چگونه تعهد سازمانی در رابطه بین سبک زندگی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار میانجی‌گری کند؟

روش پژوهش

از این نظر که هدف این پژوهش پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سبک زندگی کارکنان: نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌باشد، لذا برای بررسی این عناصر از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف همبستگی بهره گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه زنان کارمند دانشگاه‌های آزاد شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دادند. در این پژوهش برای نمونه‌گیری بر اساس پیشنهاد کلاین (۲۰۱۱)، از قاعده ۱۰ به ۱ استفاده می‌شود. با توجه به احتمال ریزش مشارکت-کنندگان در فرایند انجام پژوهش، پژوهش‌گر تصمیم گرفت که از ۴۰۰ مشارکت‌کننده اطلاعات را جمع‌آوری کند. که در نهایت ۳۳۹ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. سه نوع پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات انتخاب شده است:

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه مربوط به تجربه غرقه شدن در کار (طلایی، ۱۳۹۳): این پرسشنامه توسط طلایی (۱۳۹۳) براساس پرسشنامه استاندارد سنجش تجربه غرقه شدن که توسط چیک سنت می‌های (۲۰۰۸) تنظیم شده بود، طراحی شده است. در طیف ۶ گزینه‌ای از پاسخگویان خواسته شده است تا میزان موافقت و مخالفت خود را از ۱ تا ۶ به ترتیب برای کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری کنند. این پرسشنامه دارای ۹ مولفه است: مولفه، تعادل چالش/مهارت، به ارتباط میان مهارت‌های مورد نیاز برای انجام یک فعالیت و چالش‌های آن فعالیت اشاره می‌کند. دومین مولفه، یکی شدن فعالیت و آگاهی به این واقعیت اشاره دارد که فرد به طور خودکار و خودبه‌خود، بدون نیاز به تامل در رفتارهای خود در فعالیت‌ها درگیر شود. سومین مولفه، اهداف روشن، به این معناست که فرد درک روشنی از آنچه باید انجام شود، دارد. چهارمین مولفه، بازخورد مشخص به این حقیقت اشاره دارد که فعالیت انجام شده، اجازه می‌دهد که فرد بازخوردهای روشن و مستقیمی از عملکرد خود دریافت نماید. پنجمین مولفه، تمرکز بر روی کار در دست، نشان می‌دهد که افراد به طور کامل در فعالیت خود سرمایه‌گذاری کرده و توسط عوامل محیطی گیج نشده‌اند. ششمین مولفه، احساس کنترل، مربوط می‌شود به احساس شبه آسیب‌ناپذیری که در آن احتمال شکست در حال حاضر در ذهن فرد نیست. هفتمین مولفه، از دست دادن خودآگاهی، نشان می‌دهد که فرد کاملاً با فعالیت یکی شده و نگران قضاوت دیگران نیست. هشتمین مولفه، تغییر زمان، با توجه به فعالیت‌های در حال انجام، زمان ممکن است به نظر برسد که با سرعت کم یا زیاد می‌گذرد. در نهایت، مولفه نهم و آخر، تجربه پاداش درونی، به این معناست که فعالیت ذاتاً برانگیزاننده است (ایوب و همکاران، ۲۰۱۳). طلایی (۱۳۹۳) میزان پایایی تجربه غرقه شدن در کار را به صورت محتوایی با نظرات متخصصین بر آورد کرده و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز به صورت آزمون و پس آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ اقدام نموده و میزان آلفای ابزار در پیش‌تست و باز آزمون به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ به دست آمده است.

۲. سبک زندگی: پرسشنامه سبک زندگی (LSQ) از روایی و پایایی کافی و مناسب برای ارزیابی و اندازه‌گیری سبک زندگی افراد برخوردار است. همچنین، نتایج تحلیل عاملی نشان داد که پرسشنامه سبک زندگی (LSQ)، ابزاری چند بعدی و دارای ۱۰ عامل است که به ترتیب درصد واریانس و ارزش ویژه، عبارتند از سلامت جسمانی؛ ورزش و تندرستی؛ کنترل وزن و تغذیه پیشگیری از بیماری‌ها؛ سلامت روان شناختی؛ سلامت معنوی؛ سلامت اجتماعی؛ اجتناب از داروها، مواد مخدر و الکل؛ پیشگیری از حوادث؛ و سلامت محیطی. این پرسشنامه دارای ۷۰ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد مختلف سبک‌های زندگی است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه از گزینه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم به ترتیب ۱ تا ۶ می‌باشد. در پژوهش لعلی و همکاران (۱۳۹۱) با استفاده از آزمون تحلیل عاملی روایی سازه پرسشنامه سبک زندگی را به منزله ابزاری چند بعدی برای ارزیابی و اندازه‌گیری سبک زندگی (۰/۸۷) مورد تأیید قرار دادند.

۳. پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهدسازمانی آلن و مایر جهت بررسی میزان تعهد کارکنان به سازمان طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۴ سوال دارد و به صورت طیف لیکرت می‌باشد (۱=هیچ وقت، ۲=بندرت، ۳=گاهی اوقات، ۴=اکثر اوقات، ۵=تقریباً همیشه) برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه می‌یر و آلن (۱۹۹۷) استفاده شد که یک پرسشنامه سه مؤلفه‌ای دارای مؤلفه‌های عاطفی، مستمر و

هنجاری و ۲۴ گویه می‌باشد. این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی سوالات ۱ تا ۸ بعد مستمر سوالات ۹ تا ۱۶ و بعد هنجاری سوالات ۱۷ تا ۲۴ است. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سوالات با هم جمع می‌شوند و به عنوان امتیاز کلی در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز بیانگر میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس نظر پاسخ دهنده می‌باشد و هر چه امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۲۴ ماده به صورت ۷ گزینه‌ای می‌باشد و شامل گزینه‌های «بسیار موافقم»، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم»، «کاملاً مخالفم» می‌باشد. آزمودنی‌ها باید به یکی از ۷ گزینه هر سوال، پاسخ داده و پس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ نمره گذاری می‌شود. در این پرسشنامه پاسخ به هر عبارت بر اساس طیف هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف ۱، بسیار مخالف ۲، مخالف ۳، نظری ندارم ۴، موافق ۵، بسیار موافق ۶، و کاملاً موافق ۷) امتیازگذاری شد. در این مقیاس سوالات ۱ تا ۸ مربوط به بعد عاطفی و سوالات ۴-۵-۶-۸ امتیازات به صورت معکوس بود. سوالات ۹ تا ۱۶ مربوط به بعد تعهد مستمر که در سوالات ۱۰-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶ امتیازات به صورت مستقیم و در سوالات ۹ و ۱۲ امتیازات به صورت معکوس محاسبه گردید. سوالات ۱۷ تا ۲۴ مربوط به مؤلفه تعهد هنجاری بوده و در سوالات ۲۰-۲۱-۲۲-۲۳ امتیازات به صورت مستقیم و در سوالات ۱۷-۱۸-۱۹-۲۴ امتیازات به صورت معکوس محاسبه گردید. روایی کل پرسشنامه به روش تحلیل گویه توسط پژوهشگر ۰/۹۰-۰/۵۴ و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد.

روش اجرا

به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های انحراف معیار، میانگین، کجی و کشیدگی استفاده شد. همچنین شاخص‌های فراوانی و درصد برای ویژگی‌های جمعیت شناختی گزارش شد. لازم به ذکر است برای تحلیل بخش توصیفی از نرم افزار Spss بهره گرفته شد. در بخش استنباطی نیز به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار Amos بهره گرفته شد.

یافته‌ها

میانگین (انحراف معیار) سن شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، ۳۸/۹۴ (۱۱/۱۵) بود. در این قسمت به بررسی متغیرهای پژوهش با استفاده آمار توصیفی و به تفکیک ابعاد مورد بررسی پرداخته می‌شود. اما پیش از معرفی ابعاد، مقوله‌های هر بعد و شاخص‌های تشکیل دهنده هر مقوله لازم است توضیح مختصری در رابطه با شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها در هر یک از مقوله‌ها ارائه شود.

جدول شماره ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

سبک زندگی	میانگین	انحراف معیار
سلامت جسمانی	۳۱/۰۵	۵/۵۲
ورزش و تندرستی	۳۱/۳۸	۵/۰۱
کنترل وزن و تغذیه	۳۳/۷۵	۳/۶۱
پیشگیری از بیماری‌ها	۳۰/۹۶	۴/۶۹
سلامت روان شناختی	۳۱/۴	۳/۴۹
سلامت معنوی	۳۳/۷۳	۳/۹۵
سلامت اجتماعی	۳۳/۳۸	۳/۸۹

۳/۸۲	۳۲/۱۳	اجتناب از داروها و مواد مخدر
۴/۸۵	۳۲/۰۶	پیشگیری از حوادث
۳/۸۹	۳۳/۲۹	سلامت محیطی
۳۳/۴۸	۳۲۳/۱۴	کل
	انحراف معیار	میانگین
۴/۶۷	۳۱/۰۸	تعهد سازمان عاطفی
۵/۲۳	۲۸/۷	مستمر
۴/۸۲	۳۰/۰۵	هنجاری
۱۳/۱	۸۹/۸۴	کل
	انحراف معیار	میانگین
۵/۵۱	۳۷/۱۳	تجربه غرقه شدن در کار
		کل

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱ میانگین متغیر سبک زندگی کارکنان در کل ۳۲۳/۱۴ با انحراف معیار ۳۳/۴۸ ارزیابی شده است. بنابر این و بر اساس شیوه نمره گذاری پرسشنامه مورد استفاده، وضعیت سبک زندگی متوسط ارزیابی می‌گردد. بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱ میانگین بعد عاطفی در افراد نمونه ۳۱/۰۸ با انحراف معیار ۴/۶۷، مستمر ۲۸/۷ با انحراف معیار ۵/۲۳ و هنجاری با میانگین ۳۰/۰۵ با انحراف معیار ۴/۸۲ محاسبه شده است. نتایج حاکی از آن است که میانگین به دست آمده برای متغیر تعهد سازمانی کارکنان در کل ۸۹/۸۴ با انحراف معیار ۱۳/۱ ارزیابی شده است. بنابر این و بر اساس شیوه نمره گذاری پرسشنامه مورد استفاده، نمره بالاتر از ۸۴ تعد سازمانی بالا ارزیابی می‌گردد. بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱ میانگین متغیر تجربه غرقه شدن در کار کارکنان در افراد نمونه ۳۷/۱۳ با انحراف معیار ۵/۵۱ محاسبه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان چنین عنوان نمود که تجربه غرقه شدن در کار در افراد نمونه بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است. همچنین گارسون (۲۰۰۷) تأکید می‌کند اگر مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- باشد داده‌ها در سطح ۰/۵ از توزیع بهنجار برخوردارند. در این مطالعه، مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- به دست آمد (جدول ۲).

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

عامل کلی	زیر مقیاس‌ها	چولگی	کشیدگی
سبک زندگی	سلامت جسمانی	-۱/۷۱	۱/۸۶
	ورزش و تندرستی	-۱/۰۰	۰/۹۴
	کنترل وزن و تغذیه	-۱/۱۲	۰/۷۶
	پیشگیری از بیماری‌ها	-۱/۰۵	۰/۷۵
	سلامت روان شناختی	۰/۱۰	-۱/۰۲
	سلامت معنوی	-۰/۱۳	-۰/۵۸
	سلامت اجتماعی	-۱/۲۰	۱/۷۸
	اجتناب از داروها و مواد مخدر	۰/۳۰	-۰/۳۴
	پیشگیری از حوادث	۰/۲۲	۰/۳۶
	سلامت محیطی	-۰/۳۵	۰/۶۷

۰/۴۸	۰/۰۷	کل	تعهد سازمانی
۰/۲۸	۰/۰۸	عاطفی	
-۰/۵۹	-۰/۰۷	مستمر	
۰/۴۴	۰/۰۹	هنجاری	
۰/۶۸	-۰/۳۰	کل	
۱/۳۶	۰/۹۱	کل	تجربه غرقه شدن در کار

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

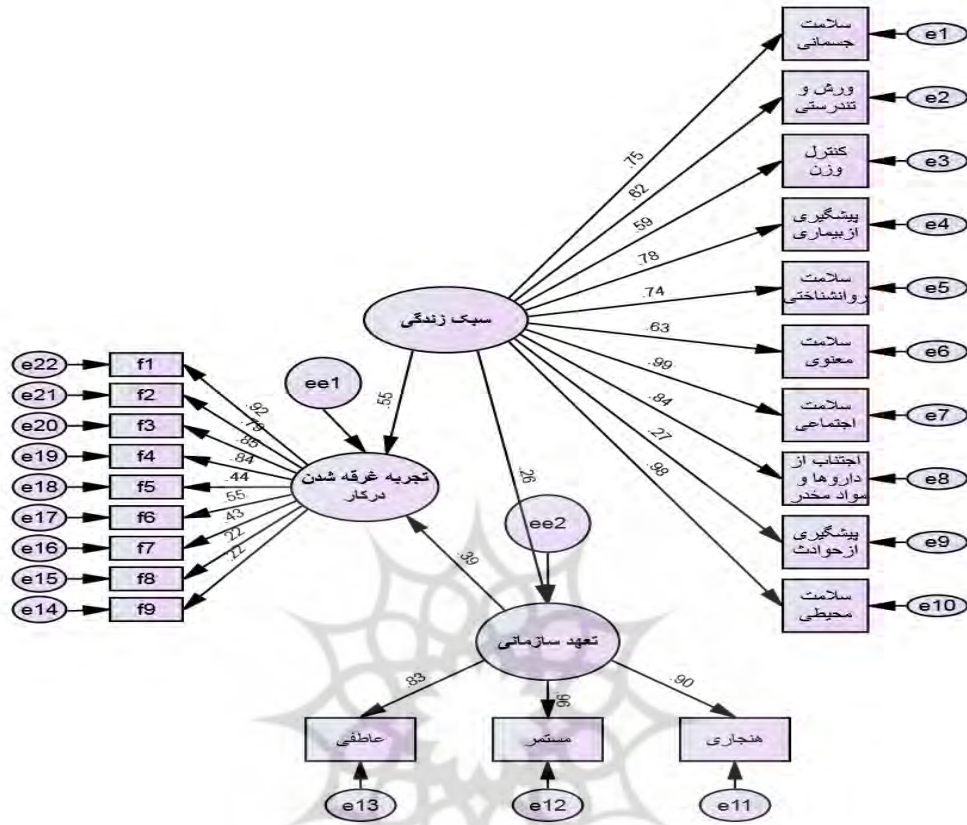
ماتریس متغیرها		
۳	۲	۱
		۱
	۱	۰/۴۷**
۱	۰/۳۸**	۰/۵۹**

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

بر اساس نتایج به دست آمده (جدول ۳) بین تعهد سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار با مقدار $r = 0.380$ رابطه معناداری به صورت مثبت وجود دارد. همچنین رابطه بین سبک زندگی با تجربه غرقه شدن در کار؛ به ترتیب با مقادیر $r = 0.591$ ؛ نیز مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین رابطه بین سبک زندگی با تعهد سازمانی با مقدار $r = 0.471$ نیز به صورت مثبت و معنادار ارزیابی می‌گردد. قابل ذکر است که ماتریس همبستگی بین متغیرها معنادار می‌باشد ($P < 0.01$). در این بخش، به منظور تبیین الگوی پراکندگی نمرات پیش تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سبک زندگی با واسطه‌گری تعهد سازمانی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول ۴، مجذور خی (X^2) برابر با ۲۵۳/۳۱۹، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۱/۲۲۹، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۵۲، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۳۲، و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۱، به دست آمد. بنابراین، طبق دیدگاه هو و بنتلر (۱۹۹۹) مقدار بزرگتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI و GFI و مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ برای شاخص RMSEA بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	بعد از اصلاح مدل
۰/۰۳۸	۰/۹۷۹	۰/۹۶۲	۱/۲۲۹	۲۰۶	۲۵۳/۳۱۹	



شکل ۱. ضرایب مسیر الگوی پیش تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سبک زندگی با واسطه‌گری تعهد سازمانی

جدول ۵. اثرات مستقیم در بررسی متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	ضریب t
سبک زندگی	تعهد سازمانی	۰/۲۶	۴/۵۳۹
سبک زندگی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۵۵	۳/۷۶۸
تعهد سازمانی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۳۹	۳/۶۵۰

بر اساس نتایج به دست آمده اثر مستقیم سبک زندگی بر تعهد سازمانی (۰/۲۶) از نظر آماری معنادار است. همچنین اثر مستقیم سبک زندگی بر تجربه غرقه شدن در کار (۰/۵۵) نیز معنادار می‌باشد. علاوه بر آن اثر مستقیم تعهد سازمانی بر تجربه غرقه شدن در کار (۰/۳۹) نیز مثبت و معنادار ارزیابی شده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t در همه مسیرها بیش از ± 1.96 است که نشان دهنده معنادار بودن این مسیرها است. برای تعیین معناداری رابطه الگوی پیش تجربه غرقه شدن در کار بر اساس سبک زندگی با واسطه‌گری تعهد سازمانی، از آزمون سوبل استفاده شد. در این روش از فرمول زیر برای تحلیل متغیر میانجی استفاده می‌شود.

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

جدول ۶. نتایج آزمون سوبل برای اثرات میانجی و غیر مستقیم

پیش بین	میانجی	ملاک	ضریب غیر مستقیم	Z	p
سبک زندگی	تعهد سازمانی	تجربه غرقه شدن در کار	۰/۰۹۸	۳/۷۶۹	p < ۰/۰۱

بر اساس داده‌های جدول ۶ در پیش بینی تجربه غرقه شدن در کار از طریق سبک زندگی با واسطه‌گری تعدد سازمانی مقدار Z بیش از ۱/۹۶ ± است و (P < ۰/۰۱) معناداری این مسیر را نشان می‌دهد و می‌توان نتیجه گرفت که «تعهد سازمانی، رابطه بین سبک زندگی و تجربه غرقه شدن در کار را میانجی‌گری می‌کند».

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف معادلات ساختاری رابطه بین سبک زندگی کارکنان با تجربه غرقه شدن در کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی در ارتباط بین سبک زندگی و تجربه غرقه شدن در کار، نقش میانجی دارد. این یافته توسط تحقیقات قبلی پشتیبانی می‌شود، به‌عنوان مثال، تعارض کار و خانواده با غیبت بعد از بیماری مرتبط است، به‌ویژه برای زنانی که «فرضیه بار مضاعف» را تجربه می‌کنند (نیلسن، اسکپستین، اوستبی، و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر این، ماتوسکا و کریستینسن (۲۰۰۸) اهمیت حمایت اجتماعی را با در نظر گرفتن مزایای سلامت جسمی و روانی توصیف می‌کنند. بنابراین، یافته در این بررسی هم سود سازمانی و هم منفعت فردی دارد. به همین ترتیب، تحقیقات بین‌المللی در مورد تعادل بین کار و زندگی افسران پلیس اهمیت حمایت مقامات پلیس از تعادل کار و زندگی افسران را نشان می‌دهد (قریشی، لامبرت، فرانک، ۲۰۱۹). شواهد نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی با تولد بسیاری از مقررات حاکم بر بحران‌ها و تضادهای بین کار و زندگی، توجه تصمیم‌گیرندگان در جهان بین‌المللی را به خود جلب کرده است (آسیدو آپیا و همکاران، ۲۰۱۴) که توسط مقالات داس و بارواه (۲۰۱۶) نیز تأیید شده است. که گفت این توجه از سوی دانشگاهیان، شرکت‌ها و کارمندان نیز جلب شده است. امروزه این موضوع هنگام صحبت در مورد اشتغال رایج شده است (جهارالدین و زینول، ۲۰۱۹). با گذشت زمان، تعادل زندگی کاری تنها به شرکت‌های تجاری مربوط نمی‌شود، بلکه به جوامع یا سازمان‌های غیرانتفاعی از جمله موسسات آموزشی نیز مربوط می‌شود. به خصوص در آموزش عالی، تنوع زیادی از ویژگی‌ها وجود دارد، مانند مواردی که توسط اسپرونک و راجرز (۲۰۲۰)، پوکایاودوم (۲۰۱۵)، انجام شده است.

همچنین در تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین سبک زندگی با تجربه غرقه شدن در کار، می‌توان عنوان نمود که تعهد سازمانی به نیرویی اشاره دارد که یک فرد را به هدف و یک دوره عمل مرتبط با آن هدف متصل می‌کند (ون دیک، بکر و مایر، ۲۰۰۶). در حالی که آلن و مایر (۱۹۹۰) در ابتدا سه مؤلفه

(تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) را پیشنهاد کردند، اکثر محققان توافق دارند که تعهد عاطفی هسته مفهومی تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهد. این مفهوم در مجموعه بزرگی از شواهد تجربی است که به ناچار نشان می‌دهد که تعهد عاطفی قوی‌ترین اثرات سودمند را بر عملکرد شغلی و رفاه روانی اعمال می‌کند (مایر و مالتین، ۲۰۱۰). تحقیقات قبلی تعهد را به عنوان یک متغیر میانی پیشنهاد کرده است که از یک سو نتایج شغلی مانند عملکرد، جابجایی و رفاه را پیش‌بینی می‌کند و از سوی دیگر می‌تواند توسط عوامل متعددی مانند ویژگی‌های شخصی (به عنوان مثال، سن و مدت تصدی) تعیین شود. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل ثبات زمانی تعهد عاطفی نشان می‌دهد که افرادی که سابقه تصدی شغلی بالایی دارند، سطوح تعهد پایدارتری را تجربه می‌کنند. مطابق با این یافته، تنها تغییرات معنی‌دار در ویژگی‌ها و ادراکات شغلی یا سازمانی می‌تواند بر سطح تعهد کارکنان تأثیر بگذارد (جانستون، پراسورامان، فوتزل و بلک، ۱۹۹۰).

اکثر تحقیقات قبلی سبک زندگی را به عنوان یک عامل یا واسطه در رابطه بین اهداف زندگی و رضایت از زندگی شناسایی کرده‌اند، در حالی که سایر واسطه‌های بالقوه به طور متوالی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. در مطالعه ما، مدلی با واسطه‌های متوالی پیشنهاد و آزمایش شد، زیرا ما فرض کردیم که ارضای سبک زندگی اولیه می‌تواند تجربه جریان در کار را تحریک کند، که به نوبه خود می‌تواند منجر به افزایش رضایت از زندگی شود. اگرچه قبلاً نشان داده شده بود که ارضای سبک زندگی اساسی رابطه بین اهداف زندگی و رضایت از زندگی را واسطه می‌کند (بردار ۲۰۰۶)، این مطالعه شواهدی را ارائه می‌دهد که این رابطه می‌تواند تا حدی به دلیل غرقه شدن در کار باشد. با تکیه بر این استدلال‌ها در مطالعه حاضر، سطوح ثابت تعهد عاطفی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده بررسی می‌کنیم، که انتظار می‌رود در بازه زمانی تحت پوشش مطالعه ما پایدار باشد. در زمینه نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین سبک زندگی با تجربه غرقه شدن در کار ضمن برنامه‌های آموزشی مناسب می‌تواند باعث تسهیل تبادل و تسهیم اطلاعات شده و موجب بهبود احساس توانمندی روانی شده و زمینه‌های ارتقاء سرمایه روان‌شناختی کارکنان را فراهم سازند. در مطالعات تجربی و کاربردی، محدودیت جزء جدانشدنی آن به حساب می‌آید. علی‌رغم تلاش در جهت به حداقل رساندن محدودیت‌ها برخی از موارد می‌تواند تبیین نتایج پژوهش را با محدودیت مواجه نماید. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، مقطعی بودن آن است و به دلیل اینکه به شکل مقطعی انجام شده است فرضیه‌ها و مدل‌آزمون شده آن را نمی‌توان با اطمینان کامل تایید نمود. بنابر این انجام مطالعات طولی براساس الگوی این پژوهش می‌تواند بسیار سودمند باشد.

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

سپاسگزاری

نویسندگان پژوهش حاضر بر خود لازم دانستند که از کلیه افرادی که در پژوهش شرکت نمودند، کمال تشکر و سپاس خود را ابراز نماید.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

شیخی دیزگان، محبوبه، پیری، مرتضی، رضازاده‌باری، محمود (۱۳۹۴). رفتار سازمانی مثبت‌گرا؛ جنبشی در پرتو روانشناسی مثبت‌گرا در سازمان و مدیریت، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا، https://www.civilica.com/Paper-ICMEH01-ICMEH01_838.html

طلائیگی، مزده (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تجربه غرقه شدن در کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده اقتصاد و حسابداری.

References

- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *Plos one*, 17(5), e0265535.
- Asiedu-Appiah, F., Aduse-Poku, O., & Acheampong, A. F. (2014). Work-life balance practices and female lecturers' career progression in Ghana. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), 419-431.
- Bolger N., Laurenceau J.-P. (2013). *Intensive Longitudinal Methods: An Introduction to Diary and Experience Sampling Research*. New York, NY: The Guilford Press.
- Chhabra, B. (2015). Person - job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relation*, 50(4), 638-651.
- Coxen, L., Van Der Vaart, L., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2021). Basic psychological needs in the work context: A systematic literature review of diary studies. *Frontiers in psychology*, 12.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihaly, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (Vol. 1990). New York: Harper & Row.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2016). Work-Life Balance: A Review of Literature. *Journal of Open Learning and Research Communication*, 2(3), 65-77.
- De Gieter S., Hofmans J., Bakker A. B. (2018). Need satisfaction at work, job strain, and performance: a diary study. *J. Occup. Health Psychol.* 23, 361-372.
- Deci E. L., Ryan R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, 227-268.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Fagerlind, A. C., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 161-170.
- Farzaneh, J., Farashah, A.D., & Kazemi, M. (2014). The impact of P-J Fit and person-organization fit on OCB The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691.

- Granhholm Valmari, E., Ghazinour, M., Nygren, U., & Gilenstam, K. (2022). A systematic review of lifestyle and health among patrolling police officers. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 1-24.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7.
- Jin, M.H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Does public service motivation matter in public higher education? testing the theories of person organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model. *American Review of Public Administration*, 48(1), 82-97.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 35(1), 56-68.
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wulansari, N.A., Putri, V.W., & Ridloah, S. (2021). Does organizational commitment and psychological empowerment explain the relationship between p-j fit and OCB?. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1-12.
- Matuska KM, Christiansen CH.(2008). A proposed model of lifestyle balance. *J Occup Sci J Occup Sci*. 2008;15(1):9-19.
- Moll, S. E., Gewurtz, R. E., Krupa, T. M., Law, M. C., Lariviere, N., & Lévassieur, M. (2015). "Do-Live-Well": A Canadian framework for promoting occupation, health, and well-being: «Vivez-Bien-Votre Vie»: un cadre de référence canadien pour promouvoir l'occupation, la santé et le bien-être. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 82(1), 9-23.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465-471.
- Obedgiu, V., Bagire, V., & Mafabi, S. (2017). Examination of organizational commitment and organizational citizenship behaviour among local government civil servants in Uganda. *Journal of Management Development*, 36(10), 1304-1316.
- Paul, H., Bamel, U.K., & Garg, P. (2016). Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment. *The Journal for Decision Makers*, 41(4), 308-324.
- Pookaiyaudom, G. (2015). Assessing Different Perceptions towards the Importance of a Work-life Balance: A Comparable Study between Thai and International Programme Students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 174, 267-274.
- Qureshi H, Lambert EG, Frank J.(2019). When domains spill over: the relationships of work-family conflict with Indian Police affective and continuance commitment. *Int J Offender Ther Comp Criminol*. 2019;63(14):2501-2525.
- Rivkin W., Diestel S., Schmidt K.-H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *J. Occupat. Health Psychol*. 23 99-111.
- Ryan R. M., Deci E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY: The Guilford Press. 10.1521/978.14625/28806

- Ryan R. M., Deci E. L. (2019). Brick by brick: the origins, development, and future of self-determination theory. *Adv. Motiv. Sci.* 6, 111–156. 10.1016/bs.adms.2019.01.001
- Sharma, S., Misra, N., & Gupta, A. (2020). Flow among scientists: A job demands resources perspective. *Defence Life Science Journal*, 5(3), 217-223.
- Gomezal, A. S., & Aleksić, D. (2020). The relationships between technological turbulence, flow experience, innovation performance and small firm growth. *Journal of Business Economics and Management*, 21(3), 760-782.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Noviandy, I., & Siregar, R.E. (2020). Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2993-3002.
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2020). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, 2020, 1–8.
- Srivastava, A.P., & Dhar, R.L. (2016). Impact of leader member exchange, human resource management practices, and psychological empowerment on extra role performances: The mediating role of organisational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), 351-377.
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020.
- Twiney, R. (Ed.). (2020). *Illuminating the dark side of occupation: international perspectives from occupational therapy and occupational science*. Routledge.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6, 94–102.
- Van den Broeck, A., Carpini, J. A., and Diefendorff, J. M. (2019). “How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation,” in *Oxford Handbook of Human Motivation*, 2nd edn, ed R. Ryan (Belgium: John Wiley & Sons), 354–372.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory’s basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229.
- Van Hooff, M. L. M., and De Pater, I. E. (2019). Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: the moderating role of need strength. *J. Occup. Organ. Psychol.* 92, 1027–1035.
- Van Hooff, M. L. M., and Van Hooff, E. A. J. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spill over model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *Euro. J. Work Organ. Psychol.* 26, 133–148.
- van Oortmerssen, L. A., Caniels, M. C. J., & van Assen, M. F. (2020). Coping with work stressors and paving the way for flow: Challenge and hindrance demands, humor, and cynicism. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 2257–2277.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., and Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: advancements, critical themes, and future directions. *Motiv. Emot.* 44, 1–31.
- Waterschoot, J., van der Kaap-Deeder, J., & Vansteenkiste, M. (2020). The role of competence-related attentional bias and resilience in restoring thwarted feelings of competence. *Motivation and Emotion*, 44(1), 82-98.

- Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., and Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone – a diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *J. Occup. Health Psychol.* 24, 373–386.
- Weinstein, N., Khabbaz, F., & Legate, N. (2016a). Enhancing need satisfaction to reduce psychological distress in Syrian refugees. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 84, 645–650.
- Wideman C. Investigating Employee Engagement through a Self-Determination Theory Framework. Clemson University: Tiger Prints, 2016
- Wray-Lake, L., DeHaan, C. R., Shuber, J., & Ryan, R. M. (2019). Examining links from civic engagement to daily well-being from a self-determination theory perspective. *Journal of Positive Psychology*, 14, 166–177.
- Wright, J. J., Sadlo, G., & Stew, G. (2006). Challenge-skills and mindfulness: An exploration of the conundrum of flow process. *OTJR: Occupation, participation and health*, 26(1), 25-32.
- Wuttke, A. (2020). Political engagement's non-political roots: Examining the role of basic psychological needs in the political domain. *Motivation and Emotion*, 44(1), 135-150.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., and Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *J. Pers. Psychol.* 12, 74–84.
- Zahedi, K., Besharat, M. A., Pourbohloul, S., Lraijanib, R. (2011). Psychometric properties of a Farsi version of the Basic Needs Satisfaction in General Scale in a sample of Iranian population. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2011; 30:221–225.

پرسشنامه سبک زندگی (LSQ)

عوامل و مواد

- عامل ۱ (سلامت جسمانی)
- ۶۵- سعی می‌کنم بدنم را سالم و تندرست نگه دارم .
- ۱- مراقب سلامتی ام هستم .
- ۴- برای معاینات پزشکی بصورت منظم به پزشک مراجعه می‌کنم .
- ۵۰- قادر به استراحت و ایجاد آرامش می‌باشم .
- ۵۷- فاقد بیماری‌های مزمن یا معلولیت جسمی هستم .
- ۲۱- هر شب حداقل ۷ تا ۸ ساعت می‌خوابم و سرحال بیدار می‌شوم .
- ۱۱- بیشتر مواقع به علت بیماری ، از محل کار غیبت می‌کنم .
- ۴۲- از نظر سلامت جسمانی تقریباً همسطح افراد هم سن خود می‌باشم .
- عامل ۲ (ورزش و تندرستی)
- ۴۳- مقاومت بدنی خوبی دارم .
- ۱۲- در هفته حداقل چندین بار نرمش و تقویت عضلانی انجام میدهم .
- ۳۳- حداقل ۳۰ دقیقه در روز و ۳ بار در هفته به ورزش‌های پرنشاط مانند پیاده روی، بدنسازی و یا ایروبیک می‌پردازم .
- ۵۱- انرژی لازم جهت گذراندن یک روز بدون احساس خستگی را دارم .
- ۲۲- روزانه حداقل ۳۰ دقیقه به فعالیتهای جسمانی پرنشاط مانند پیاده روی سریع می‌پردازم .
- ۵۸- اکثر اوقات فراغت خود را صرف ورزش یا انجام فعالیتهای بدنی مانند دوچرخه سواری، پیاده روی، شنا و ورزشهای دیگر می‌نمایم .
- ۳۲- احساس تندرستی می‌نمایم .
- عامل ۳ (کنترل وزن و تغذیه)
- ۱۶- از مصرف بی رویه نمک و شکر خودداری می‌کنم .
- ۲۶- روزانه ۵ بار یا بیشتر از میوه‌ها و سبزیجات استفاده می‌کنم .

- ۲۷- برنامه غذایی متعادلی دارم .
- ۶- روزانه چندین نوبت از غذاهای حاوی فیبر استفاده می‌کنم .
- ۵۴- وزن خود را همیشه در حد مطلوبی نگه می‌دارم .
- ۶۱- از مصرف چربی‌های اشباع شده و غذاهای چرب خودداری می‌کنم .
- ۴۷- از مصرف بی‌رویه غذاهای مانند جگر، تخم مرغ و گوشت قرمز که منجر به افزایش گلوسترول خون میشود، خودداری می‌کنم .
- عامل ۴ (پیشگیری از بیماری‌ها)
- ۵۹- از پرداختن به رابطه جنسی نامشروع و خطرناک اجتناب می‌کنم .
- ۲۴- واکسیناسیون‌ها را به موقع انجام میدهم .
- ۴۵- بعد از دستشویی دستهایم را با آب و صابون می‌شویم .
- ۱۴- از قرار گرفتن بیش از حد در معرض آفتاب خودداری می‌نمایم .
- ۳۵- فشار و چربی خون خود را بصورت منظم کنترل می‌نمایم .
- ۲- زندگی فعالی دارم .
- ۴۲- از نظر سلامت جسمانی تقریباً همسطح افراد هم سن خود میباشم .
- عامل ۵ (سلامت روان شناختی)
- ۴۸- به آینده امیدوار هستم .
- ۶۶- احساسات و افکار مثبت دارم .
- ۱۷- قادر به بیان احساساتم میباشم .
- ۶۲- در مجموع خودم را دوست می‌دارم .
- ۵۵- از چالش و تغییر در زندگی لذت می‌برم .
- ۳۸- قادر به مهار و کنترل استرس‌های زندگی ام هستم .
- ۴۹- از هنر (نقاشی، مجسمه سازی، موسیقی، خط و ...) لذت می‌برم .
- عامل ۶ (معنوی)
- ۳۹- معتقدم نظام خلقت دارای هدف می‌باشد .
- ۸- زندگی ام معنا دارد .
- ۱۸- به چیزی عظیم تر از خود احساس وابستگی و تعلق دارم .
- ۲۹- معتقدم زندگی دارای هدف است .
- ۵۶- سعی میکنم در زندگی کارهایی انجام دهم که ارزش ماندگاری داشته باشد .
- ۷- هدف و جهت زندگی ام مشخص است .
- عامل ۷ (سلامت اجتماعی)
- ۱۹- دوستان صمیمی دارم .
- ۳۰- توانایی ابراز عشق و دوستی نسبت ب دیگران را دارم .
- ۴۰- احساسات دیگران برای من قابل احترام می‌باشد .
- ۶۳- قادر به گسترش روابط خوش سلیقه با دیگران هستم .
- ۶۶- احساسات و افکار مثبت دارم .
- ۹- از افرادی هستم که در مواقع مورد نیاز، در کنار مردم می‌باشم .
- ۶۷- هنگامی که در زندگی با مشکلی مواجه میشوم، با دیگران صحبت و مشورت میکنم .
- عامل ۸ (اجتناب از داروها و مواد مخدر)
- ۳- از مصرف خودسرانه و بی‌رویه دارو پرهیز می‌نمایم .
- ۶۹- سیگار نمی‌کشم .
- ۱۳- از مصرف مواد مخدر اجتناب می‌کنم .
- ۴۴- از مصرف داروها و مواد مخدر خطر آفرین اجتناب می‌کنم .
- ۲۳- از معاشرت با افراد معتاد و الکلی اجتناب می‌نمایم .
- ۳۴- از نوشیدن مواد الکلی اجتناب می‌کنم .
- عامل ۹ (پیشگیری از حوادث)

- ۴۶- هنگام رانندگی از قوانین راهنمایی و رانندگی تبعیت می‌کنم .
- ۵- مواد شوینده و اسیدی خطرناک را در جای مطمئن نگهداری می‌کنم .
- ۱۵- هنگام رانندگی از کمربند ایمنی استفاده می‌کنم .
- ۲۵- هنگام رانندگی کودکان را در صندلی عقب و مجهز به کمربند ایمنی قرار می‌دهم .
- ۶۰- هنگام استفاده از مواد شوینده، پاک کننده و ضدعفونی کننده (جوهر نمک و ...) دستورالعمل آنها را به دقت می‌خوانم .
- ۳۶- هنگام رانندگی از تلفن همراه استفاده نمی‌کنم .
- ۵۳- هنگام استفاده از دوچرخه و موتورسیکلت از کلاه ایمنی استفاده می‌کنم .
- عامل ۱۰ (سلامت محیطی)
- ۱۰- از کیفیت و سلامت بودن آبی که استفاده می‌کنم، آگاه هستم .
- ۲۰- میوه و سبزی را قبل از مصرف می‌شویم .
- ۴۱- در مصرف انرژی (برق و گاز) و آب آشامیدنی
- ۶۸- در محیط خانه و کار از حشره کش‌ها استفاده نمی‌کنم یا در صورت لزوم به دستورالعمل آنها توجه می‌کنم .
- ۶۴- قوطی‌های آلومینیومی، شیشه‌ها و کاغذها را بازیافت می‌نمایم .
- ۷۰- علاقمند به مسائل محیط زیست (مانند تخریب لایه اوزن، جنگل‌ها و ...) هستم .

پرسشنامه مربوط به تجربه غرقه شدن در کار

شماره	مواد	کاملاً مخالفم	تا حدودی مخالفم	تا حدودی موافقم	موافقم کاملاً
۱	باور دارم که مهارتم به من این امکان را میدهد تا با دشواری‌های کار کنار بیایم .				
۲	من بطور خودکار ، کارم را خوب و درست انجام میدهم .				
۳	بطور مشخص میدانم که چه کاری را میخواهم انجام دهم .				
۴	در موقع انجام کارم ، بنظر میرسد که زمان تغییر یافته است (یا کندتر از آنچه که فکر میکردم گذشته است یا سریع تر از آن)				
۵	در حین انجام کار ، گاهی خودم را هم فراموش می‌کنم .				
۶	احساس میکنم بر آنچه انجام میدهم ، کاملاً مسلط هستم .				
۷	برایم مشخص است که تا چه حدی کارم را خوب انجام میدهم .				
۸	توجه و تمرکز کاملی بر آنچه انجام میدهم ، دارم .				
۹	من واقعاً از تجربه غرق شدن در کارم ، لذت می‌برم .				

تعهد سازمانی

مقیاس درجه بندی زیر استفاده کنید :

1= بسیار مخالفم ... 2= نسبتاً مخالفم ... 3= کمی مخالفم ... 4= نظری ندارم ... 5= کمی موافقم ... 6= نسبتاً موافقم ... 7= بسیار موافقم

1. خیلی خوشحال می‌شوم که مابقی دوره خدمتم را در این سازمان بگذرانم .
2. از این که درباره سازمان محل کارم با افراد خارج از سازمان صحبت کنم. لذت می‌برم .
3. واقعا احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مشکل خود من است .
4. فکر کنم به سادگی می‌توانم به همان اندازه‌ای که به این سازمان علاقه دارم، به سازمان دیگری نیز دلبستگی پیدا کنم .
5. در سازمان محل کار خود را عضوی از خانواده احساس نمی‌کنم .
6. از لحاظ عاطفی علاقه چندانی به این سازمان ندارم .
7. این سازمان برای من معنی و مفهوم شخصی بسیار زیادی دارد .
8. احساس تعلق زیادی نسبت به سازمان محل کار خود ندارم .
9. عواقب ترک کردن کار فعلی خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر، ترسی به دل راه نمی‌دهم .
10. در حال حاضر ترک کردن محل کار برایم دشوار است . هر چند ممکن است به این کار نیز تمایل داشته باشم .
11. اگر هم اکنون تصمیم به ترک سازمان محل کار بگیرم زندگیم به شدت از هم گسیخته می‌شود .
12. ممکن است هم اکنون ترک سازمان برایم بسیار پر هزینه و زیانبار باشد .
13. در حال حاضر، باقی ماندن در سازمان محل کارم به همان اندازه که ناشی از ضرورت است، ناشی از تمایل شخصی خودم نیز می‌باشد .
14. احساس می‌کنم احتمال پیدا کردن کار دیگر کمتر از آن است که فکر ترک کردن این سازمان را در سر بپرورانم .
15. یکی از عواقب جدی ترک کردن این سازمان کمبود کارهای موجود دیگر است .
16. یکی از دلایل اساسی ادامه کارم در این سازمان این است که ترک کردن آن؛ مستلزم از خود گذشتگی قابل ملاحظه‌ای است. چون ممکن است سازمان دیگر همه منافی را که در این جا وجود دارد؛ تامین نکند .
17. فکر می‌کنم امروزه مردم بیش از حد سازمان یا محل کار خود را تغییر می‌دهند .
18. اعتقاد ندارم که شخص باید همیشه به محل کارش وفادار بماند .
19. به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیر اخلاقی نیست .
20. یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می‌باشد. بنابراین خود را ملزم می‌دانم در این سازمان باقی بمانم .
21. در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می‌دانم .
22. اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است .
23. روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می‌مانند؛ اوضاع بهتر بود .
24. دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد.

نیازهای بنیادین روانشناسی

عبارتهای ۱ - ۲۱ : خواهشمند است هریک از عبارتهای زیر را بدقت بخوانید و نشان دهید که هریک از آنها چطور بازندگی شما ارتباط دارد و در مورد شما صدق می‌کند. پاسخ‌های خود را با انتخاب یکی از گزینه‌های زیر مشخص نمایید.

- | | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| اصلا درست نیست | | | | | | | |
| بسیار درست است | | | | | | | |
| ۱. احساس می‌کنم برای تصمیم درخصوص این که چطور می‌خواهم زندگی را بگذرانم آزاد هستم . | | | | | | | |
| ۲. آدمهایی را که با آنها ارتباط متقابل دارم، واقعا دوست دارم . | | | | | | | |
| ۳. اغلب اوقات، خیلی احساس شایستگی نمی‌کنم . | | | | | | | |
| ۴. در زندگی‌ام احساس تحت اجبار بودن میکنم. | | | | | | | |
| ۵. آدمهایی را که می‌شناسم به من می‌گویند در آنچه که انجام می‌دهم، خوب هستم. | | | | | | | |
| ۶. با آدمهایی که در معرض تماس قرار میگیرم، کنار می‌آیم . | | | | | | | |
| ۷. معمولا با خودم مشغولم و ارتباطات اجتماعی زیادی ندارم. | | | | | | | |
| ۸. عموماً در بیان افکار و نظراتم احساس آزادی می‌کنم . | | | | | | | |
| ۹. آدمهایی را که بطور مرتب با آنها ارتباط متقابل دارم، دوست خود می‌دانم. | | | | | | | |
| ۱۰. اخیراً توانستم مهارتهای جدید و جالبی یاد بگیرم . | | | | | | | |
| ۱۱. در زندگی روزمره‌ام اغلب مجبورم آنچه را که بهم گفته می‌شود انجام دهم . | | | | | | | |
| ۱۲. افرادی که در زندگی‌ام هستند هوای من را دارند. | | | | | | | |

۳۳. بیشتر روزها احساس می‌کنم آنچه را که انجام می‌دهم دستاوردی برایم دارد.
۴۴. آدم‌هایی که روزانه با آنها ارتباط متقابل دارم، ملاحظه احساسات من را می‌کنند.
۵۵. امکان زیادی در زندگی‌ام بدست نمی‌آورم تا نشان دهم چه آدم توانمندی هستم.
۶۶. آدم‌های زیادی نیستند که به آنها نزدیک باشم.
۷۷. احساس می‌کنم در موقعیت‌های زندگی روزانه‌ام عمدتاً می‌توانم خودم باشم.
۸۸. به‌نظر نمی‌رسد آدم‌هایی که به‌طور مرتب با آنها ارتباط متقابل دارم، خیلی دوستم داشته باشند.
۹۹. اغلب خیلی احساس توانایی نمی‌کنم.
۱۰۰. در زندگی روزانه‌ام امکان زیادی برایم نیست که خودم تصمیم بگیرم چطور کارها را انجام دهم.
۱۱. به‌طور کلی، آدم‌ها با من رفتار نسبتاً دوستانه‌ای دارند.



Structural equations of the relationship between the lifestyle of Women employees with the experience of work immersion with the mediation of organizational commitment

Elnaz. Attaran¹, Taher. Tizdast^{2*} & Mohammad Reza. Zarbakhsh Bahri³

Abstract

Aim: The present research was conducted with the aim of structural equations of the relationship between the psychological needs of employees with the experience of flow at work with the mediation of organizational commitment. **Methods:** The current research method was correlation type and structural equation method was used. All the female employees of the Islamic Azad Universities of Tehran in the academic year of 2019-21 formed the statistical population of the present study, and 339 employees were selected as a sample using the random sampling method. To collect data, a questionnaire tool was used: the questionnaire on the experience of drowning in work Talabighi (2013), psychological needs Deci and Ryan (2000) and the organizational commitment questionnaire Allen and Mayer (1997) were the research tools, which were reliable and valid. Questionnaires in this research were calculated using Cronbach's alpha 0.865, 0.921 and 0.793 respectively for the aforementioned questionnaires. To analyze the data, Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used and using software SPSS 24 and AMOS 24 were used. **Results:** The results of the analysis showed that there is a significant positive and direct relationship between the psychological needs of employees with the experience of flow at work work and the organizational commitment of the organization ($P < 0.05$). Also, the results of structural equation analysis showed that organizational commitment mediates the relationship between employees' psychological needs and the experience of flow at work work ($P < 0.05$). **Conclusion:** attention and emphasis on promoting organizational commitment can be It helps to create a clear picture of the effective human force with appropriate psychological needs and the experience of flow at work.

Keywords: *experience of drowning in work, lifestyle, organizational commitment.*

1. PhD student, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

2. ***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Email: taheer.tizdast@toniau.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran