

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۹/۰۸

تاریخ بررسی مقاله: ۹۲/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۰۲/۱۱

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۳
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره‌ی ۱
ص:ص: ۷۳-۹۴

بررسی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل: نقش میانجی استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده

نکو عادل‌نسب

سید اسماعیل هاشمی

عبدالزهره نعیمی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده است. نمونه این پژوهش ۲۳۱ نفر از کارکنان شرکت فولادین ذوب آمل (فذا) بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی، عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان، قصد ترک شغل، استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS و ۱۹ و ۱۹ بوت استرپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش، نشان‌دهنده برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. برازش بهتر الگو با همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. اثرهای مثبت غیرمستقیم شادکامی در کار بر عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده نیز حمایت دریافت نمودند. نتایج یافته‌های پژوهش حاضر بر سودمندی‌های عملی ترویج شادکامی در کار مهر تأیید زدند. با در نظر گرفتن اهمیت شادکامی در کار برای بازدهی سازمانی و فردی کلیدی از قبیل سلامت روان، قصد ترک شغل و عملکرد وظیفه‌ای، نتایج این پژوهش می‌توانند راهنمایی برای افزایش شادکامی در سازمان باشند.

کلید واژگان: استرس شغلی، تسهیل کار- خانواده، سلامت روان، شادکامی در کار.

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه آموزشی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز
esmaeil2140@yahoo.com

دانشیار گروه آموزشی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

در حوزه کار، شادکامی یا فقدان آن همیشه با رضایت یا نارضایتی شغلی همراه بوده است. به طور خاص‌تر، به نظر می‌رسد که تحقیقات کاری توجه خود را، بیشتر روی عواقب منفی احتمالی نارضایتی کارگر و یا نگرانی وی گذاشته است. در این رویکرد که به آن «مدل بیماری»^۱ می‌گویند، تمرکز روی مسائلی مانند غیبت، جابه‌جایی و عملکرد ضعیف کارکنان است. حال آن‌که در مقابل یا به عبارتی در «مدل سلامتی»^۲، تمرکز تحقیقات بر روی این مسائل است که چگونه می‌توان شادی و احساس مثبت را در کارگران ایجاد و حفظ کرد و در نهایت انجام کارها را برای آنان تسهیل کرد. در این نگرش سلامت کارکن به عنوان مهم‌ترین موضوع در نظر گرفته می‌شود (رایت، لاورود و دنی، ۲۰۰۲). شادکامی در کار به این معنا نیست که افراد در تمامی اوقات خود احساس خوبی داشته باشند و یا این‌که اصلاً نباید در هنگام کار احساسات منفی رایج مثل خشم، سرخوردگی، ناامیدی، شکست و حسادت را تجربه کنند؛ بلکه شادکامی در کار مسیری است که افراد در آن رشد می‌کنند، شکوفا می‌شوند و در عین حال بر احساسات منفی خود غلبه می‌کنند. شادکامی در کار یک طرز تفکر است که به افراد اجازه می‌دهد تا عملکردشان را با استفاده از نیروهای بالقوه‌شان به حداکثر برسانند (پریس جونز، ۲۰۱۰). به هر حال شادکامی در کار در همه‌ی سطوح فردی و شغلی و سازمانی پیامدهای مهمی برای شخص و سازمان دارد (فیشر^۳، ۲۰۱۰). شادکامی در کار در پژوهش حاضر ترکیبی از اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی بالا تعریف شده است. کارکنان سالم و شاد معمولاً در بلند مدت بهره‌وری بیشتر، تولید بهتر و بیشتر و ارتباطات بهتر از خود نشان می‌دهند زیرا این افراد به دلیل تجربه هیجان مثبت، توانایی تغییر منابع دیرتر از سایر کارکنان دچار درماندگی می‌شوند و در نتیجه حتی تحت شرایط دشوار کاری بازده و عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند. همچنین در اکثر موارد کارکنانی که در محیط کار خود شاد هستند سازنده و مسئول هستند (گوین و میسون^۴، ۲۰۰۴).

موضوعی که امروزه اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد میل به ترک شغل کارکنان است. در پژوهشی که بر روی شماری از پرستاران صورت گرفت مشخص شد بین خشنودی شغلی

-
- 1- disease model
 - 2- health model
 - 3- Fisher
 - 4- Gavin & Mason

و میل به ترک شغل رابطه منفی وجود دارد (احمدی، مبارکی و عسگری‌نژاد، ۱۳۹۱). شادکامی در کار و حالت‌های روانی مثبت، با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان و همچنین فراهم کردن منابع شغلی مهمی نظیر اشتیاق کاری برای کارکنان، قصد ترک شغل و در نهایت ترک شغل را کاهش می‌دهد.

یکی از پیامدهای متأثر از خشنودی شغلی، سلامت روان است. سلامت روان کارکنان از عواملی است که برای سازمان، کارکنان و خانواده‌های آنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. سلامت روان یعنی بهزیستی یا سازگاری با میزان‌های مرتبط با آن نوع از روابط انسانی که به وسیله جامعه پذیرفته شده است. مدیران سازمان‌های جوامع سالم می‌دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است و مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (ساعتچی، ۱۳۷۸؛ به نقل از ایرانیان، ساعتچی و امیری، ۱۳۸۷). برای مثال در پژوهشی مشخص شد خشنودی شغلی (مخصوصاً در سطح پایین) روی سلامت روان تأثیرگذار است (آرگایل^۱، ۱۹۸۹).

علی‌رغم پژوهش‌های معدودی که در خارج از کشور به بررسی تأثیرات فرآیند تسهیل کار- خانواده در افزایش عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل صورت گرفته است (وین، گریواک، کارلسون و کاکمار، ۲۰۰۷؛ گپالان، ۲۰۱۱) در ایران این متغیر مهم سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. تسهیل کار- خانواده در معنای درونی خود، نگرشی است که در آن کار و خانواده علاوه بر همبستگی، مکمل یکدیگر نیز هستند (وربل و والتر^۲، ۲۰۰۲). تسهیل کار- خانواده در واقع افزایش عملکرد فرد در خانواده‌اش به واسطه مشارکت در نقش کاری خود است در این پژوهش تسهیل کار- خانواده شامل سه جزء اساسی اشتیاق کاری، دستاوردها و ارتقاء عملکرد است. فعالیت همراه با اشتیاق فرد یا همان اشتیاق کاری، پایه مفهوم تسهیل کار- خانواده است. زیرا اشتیاق فعالانه فرد در یک حیطة کار، مزایا، برتری‌ها و دستاوردهایی برای وی ایجاد می‌کند که به بهبود سطح عملکرد او در حوزه خانواده منجر می‌شود (گپالان^۳، ۲۰۱۱). اشتیاق کاری به عنوان یکی از اجزای شادکامی روی تسهیل کار- خانواده اثر مثبتی دارد البته در این رابطه خلق مثبت به عنوان میانجی در نظر گرفته شد

1- Argyle

2- Werbel & Walter

3- Gopalan

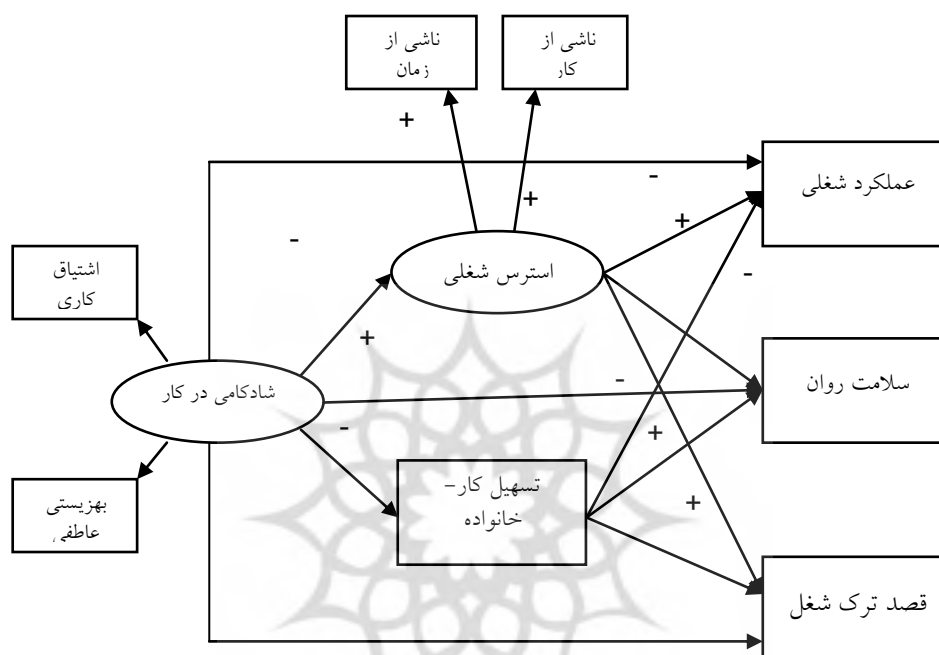
است به این معنا که اشتیاق کاری با ایجاد خلق مثبت باعث افزایش عملکرد و در نتیجه کسب مزایای بیشتر می‌شود؛ این مزایا در ادامه با سرریز مثبت در خانواده سبب ایجاد تسهیل کار- خانواده می‌گردد.

با توجه به این نکته که تعارض کار- خانواده اثر منفی مستقیمی بر سلامت روان و عملکرد شغلی دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ و بر قصد ترک شغل نیز اثر مثبت مستقیم دارد (وهابی‌نژاد، ۱۳۹۰) به همین ترتیب تسهیل کار- خانواده نیز به واسطه مزایای سرریز شده از محیط کار در محیط خانواده سبب افزایش سلامت روان کارکنان و حتی خانواده‌های آنان می‌شود. با افزایش هیجان مثبت حاصل از تسهیل کار- خانواده عملکرد کارکنان افزایش و قصد ترک شغل آن‌ها کاهش می‌یابد.

دیگر پیامد شادکامی در کار، استرس شغلی است. استرس شغلی فشاری است که بر اثر وجود تقاضاهای زیاد و آزادی عمل و اختیار تصمیم‌گیری پایین (کنترل) بر فرد تحمیل می‌شود (کمپل^۳، ۲۰۱۰؛ به نقل از از جزئی، حبیبی و نصر، ۱۳۸۹). در پژوهشی که به بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان می‌پرداخت، روشن شد خشنودی شغلی بر همه حیطه‌های استرس شغلی اثرگذار بوده است که این رابطه منفی و معنادار بود (آزاد مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰). استرس شغلی یکی از مواردی است که سلامت روان را تهدید می‌کند، عملکرد را به واسطه افزایش حواس‌پرتی، کاهش می‌دهد و با افزایش فرسودگی شغلی زمینه را برای ترک کارکنان فراهم می‌کند برای مثال در پژوهشی که روی پرستاران شهر تهران انجام شد رابطه استرس شغلی و سلامت روان منفی و معنادار گزارش شده است (پیمان‌پاک، منصور، صادقی و تقی‌پور، ۱۳۹۱). هم‌چنین اثر منفی و مستقیم استرس شغلی بر سلامت روان و عملکرد گزارش شده است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰).

هدف از پژوهش حاضر بررسی برخی پیامدهای مهم شادکامی در کار است. با توجه به پژوهش‌های گذشته و نظریه‌هایی که در حیطه شادکامی در کار ارائه شده است در الگوی حاضر متغیرهای مهمی هم‌چون عملکرد شغلی، سلامت روان، میل به ترک شغل، به عنوان پیامدهای شادکامی در کار در نظر گرفته شده است که در این میان متغیرهای استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده به عنوان متغیرهای میانجی‌گر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این الگو فرض بر این است که پیامدهای مذکور هم به طور مستقیم و هم از طریق دو متغیر میانجی‌گر،

استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده از شادکامی در کار منتج می‌شوند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی برخی پیامدهای شادکامی در کار

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت فولادین ذوب آمل بوده است. در تحقیق حاضر دو نمونه از جامعه انتخاب شد. نمونه فرضیه آزمایشی ۳۰۰ نفر و نمونه مرحله اعتباریابی پرسشنامه‌ها شامل ۱۰۰ نفر بودند و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که از نمونه اول ۲۴۰ پرسشنامه و از نمونه دوم ۸۳ پرسشنامه برگشت داده شدند، که ۲۳۱ پرسشنامه برای فرضیه آزمایشی و ۸۰ پرسشنامه برای اعتباریابی قابلیت بهره‌برداری داشت. از لحاظ دموگرافیک میانگین سنی افراد نمونه در این پژوهش، ۳۰/۹۰ و انحراف معیار آن ۶/۰۶ بوده است. میانگین سابقه خدمت افراد نمونه در این پژوهش ۵۵/۸۹، و انحراف معیار آن ۴۰/۳۳ است.

ابزار پژوهش

الف- مقیاس شادکامی در کار. در این پژوهش جهت سنجش شادکامی در کار از مقیاس شادکامی فردوسی‌زاده (۱۳۹۱) که متشکل از نسخه کوتاه شده‌ی پرسشنامه‌ی اشتیاق کاری (اسکاوفلی، سالموا، گنزالس-رما و بیکر^۱، ۲۰۰۲) و نسخه کوتاه شده پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با کار (ون‌کاتویک، فوکس، اسپکتور و کالوی^۲، ۲۰۰۰) است استفاده شد. فردوسی‌زاده (۱۳۹۱) پایایی مقیاس حاضر را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و (تنصیف) برای ابعاد اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی مرتبط با کار به ترتیب برابر ۰/۹۰ (۰/۸۴) و ۰/۹۱ (۰/۸۸) گزارش داده است. پاسخ‌ها بر روی مقیاسی پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده بودند. پایایی مقیاس شادکامی در کار در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ و (تنصیف) برای ابعاد اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی مرتبط با کار به ترتیب برابر ۰/۷۸ (۰/۷۵) و ۰/۹۲ (۰/۹۰) به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی مقیاس مذکور، از همبسته کردن با دو سؤال کلی محقق ساخته استفاده شد. مقدار همبستگی به دست آمده بین دو خرده مقیاس اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی مرتبط با کار با سؤالات به ترتیب ۰/۵۵، ۰/۶۰ به دست آمد که در سطح ($p < ۰/۰۰۱$) معنادار می‌باشند.

ب- پرسشنامه استرس شغلی. مقیاس استرس شغلی پارکر و دکوتیس^۳ (۱۹۸۳) دارای ۱۳ ماده می‌باشد. ۸ ماده آن مربوط به احساس تحت فشار بودن ناشی از زمان و ۵ ماده مربوط به احساس اضطراب ناشی از شغل می‌باشد. پاسخ‌ها روی لیکرت ۵ تایی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار دارند. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر درجه بالایی از استرس در فرد است. این پرسشنامه نخستین بار توسط دمیری (۱۳۹۰) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای دو مؤلفه استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. هم‌چنین مهتا^۴ (۲۰۱۰) در پژوهش خود، ضریب آلفای کلی این مقیاس را ۰/۹۰ گزارش کرده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آلفای کرونباخ (تنصیف) برای خرده مقیاس‌های اضطراب ناشی از زمان و

1- Schaufeli, Salamova, Gonzalez-Roma, & Baker

2- Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway

3- Parker & Decoitis

4- Mehta

اضطراب ناشی از شغل به ترتیب $0/80$ ($0/76$) و $0/80$ ($0/80$) به دست آمد. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه، ضریب همبستگی این مقیاس با یک سؤال کلی محقق ساخته، $0/72$ ($p < 0/001$) به دست آمد.

ج- پرسشنامه تسهیل کار- خانواده. در این پژوهش جهت سنجش تسهیل کار- خانواده از خرده مقیاس هشت ماده‌ای مقیاس تسهیل کار- خانواده هالبروک^۱ (2005) استفاده شد. این پرسشنامه نخستین بار در این پژوهش به فارسی برگردانده شده است. پاسخ‌ها روی لیکرت ۷ تایی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) قرار دارند. هالبروک (2005) ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس تسهیل کار- خانواده را $0/94$ و دامنه همبستگی بین کل ماده‌ها را $0/65$ تا $0/86$ با میانگین $0/78$ گزارش کرد. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب $0/92$ و $0/88$ محاسبه شد. برای بررسی اعتبار سازه پرسشنامه تسهیل کار- خانواده از یک سنجح تک ماده‌ای محقق ساخته استفاده گردید که ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره این مقیاس و سؤال کلی $0/73$ ($P < 0/001$) بود.

د- پرسشنامه عملکرد شغلی. در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد تکلیفی از پرسشنامه ارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون (1992) استفاده شد. این مقیاس شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران می‌باشد که هر یک شامل ۱۰ ماده می‌باشد. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط ارشدی و شکرکن (1369) ترجمه و تنظیم شد. پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) مشخص می‌گردند. ارشدی و شکرکن (1385) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده روش تصنیف $0/74$ به دست آوردند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن به ترتیب $0/81$ و $0/79$ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه عملکرد شغلی، همبستگی آن با یک سؤال کلی محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی $0/54$ ($p < 0/001$) به دست آمد.

و- پرسشنامه سلامت روان عمومی. در این پژوهش برای اندازه‌گیری سلامت روانی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی سلامت عمومی ساخته گلدبرگ و ویلیام (1972) استفاده شد. پرسشنامه

1- Holbrook

سلامت روان عمومی (GHQ) یک آزمون مبتنی بر روش خودسنجی می‌باشد. فرم اصلی این پرسشنامه دارای ۶۰ سؤال است و دارای فرم‌های کوتاه متعددی است. در این پژوهش فرم ۱۲ سؤالی مورد استفاده قرار گرفته است. این فرم دارای ۵ سؤال با بار مثبت و ۷ سؤال با بار منفی است. نمره پایین در این مقیاس نشان‌دهنده سلامت روان بالاتر می‌باشد. عبادی، حریرچی، شریعتی، گرمارودی، فاتح و همکاران (۱۳۸۱) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش همسانی درونی ۰/۸۷ محاسبه کرده‌اند. پایایی پرسشنامه سلامت روان عمومی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۶۷ و ۰/۵۶ محاسبه شد. همچنین جهت بررسی روایی این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سؤال کلی، ۰/۴۸ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

۵- پرسشنامه قصد ترک شغل. در پژوهش حاضر برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس سه ماده‌ای کامن، فیچمن، جانکنیز و کlesh^۱ (۱۹۸۳) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ توسط کامن و همکاران (۱۹۸۳) برای این مقیاس گزارش شده است. پایایی پرسشنامه قصد ترک شغل در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۵۴ محاسبه شد. همچنین برای سنجش روایی این پرسشنامه همبستگی آن با یک سؤال کلی، ۰/۷۲ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

همان‌گونه که مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهند، ضرایب همبستگی ساده میان متغیرهای تحقیق در سطح ($p < ۰/۰۱$) معنی دارند.

جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه شادکامی در کار با عملکرد وظیفه‌ای، سلامت روان و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گر استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع متشکل از ۶ متغیر است که متغیر شادکامی در کار به عنوان متغیر مستقل، متغیرهای استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده به عنوان متغیرهای میانجی و سه متغیر عملکرد شغلی، سلامت روان و قصد ترک شغل به عنوان متغیرهای پیامد هستند.

1- Commann, Fichman, Jankins, & Klesh

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	انحراف معیار	میانگین	
۱	شادکامی در کار	۰/۵۴**	۰/۴۳**	۰/۴۶**	-۰/۳۲**	-۰/۵۸**	-۰/۴۷**	۰/۹۲**	۰/۸۹**	۲۵/۱۱	۱۱۵/۵۱	
۲	اشتیاق کاری	۰/۴۰**	۰/۴۲**	۰/۴۱**	-۰/۳۹**	-۰/۱۸*	-۰/۳۰**	۰/۶۶**	-	۱۲/۷۱	۴۷/۳۰	
۳	بهبودی عاطفی	۰/۵۸**	۰/۳۷**	۰/۴۴**	-۰/۶۴**	-۰/۳۹**	-۰/۵۴**	-	-	۱۴/۷۷	۶۸/۲۰	
۴	استرس شغلی	-۰/۵۱**	-۰/۰۶	-۰/۲۲*	۰/۹۰**	۰/۹۴**	-	-	-	۱۰/۵۷	۳۸/۷۵	
۵	استرس ناشی از زمان	-۰/۴۳**	-۰/۰۲	-۰/۱۶*	۰/۷۱	-	-	-	-	۶/۴۹	۲۴/۳۸	
۶	استرس ناشی از شغل	-۰/۵۲**	-۰/۱۲	-۰/۲۶**	-	-	-	-	-	۴/۸۹	۱۴/۳۷	
۷	تسهیل کار- خانواده	۰/۴۶**	۰/۴۱**	-	-	-	-	-	-	۹/۹۲	۴۲/۸۹	
۸	عملکرد شغلی	۰/۳۷**	-	-	-	-	-	-	-	۵/۰۴	۳۹/۰۷	
۹	سلامت روان	-	-	-	-	-	-	-	-	۶/۲۲	۲۲/۶۱	
۱۰	قصد ترک شغل	-	-	-	-	-	-	-	-	۴/۴۶	۱۰/۸۲	

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۹ و

1- Structural Equation Modeling (SEM)

AMOS ویراست ۱۹ صورت گرفت. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: مقدار مجذور کای^۱ (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای^۲ (df^2)، شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۴ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۵ (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۶ (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی^۷ (IFI)، شاخص توکر-لویس^۸ (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۹ (RMSEA). برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. بهترین برازش در الگوی نهایی به توصیه نرم‌افزار AMOS-19 با وصل کردن برخی خطاها به دست آمد.

الگوی نهایی پژوهش در شکل ۲ مشاهده می‌گردد. همان‌طور که از جدول ۲ نیز استنباط می‌شود، الگوی نهایی دارای برازش بسیار خوبی است. همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده گردیده است تمامی ضرایب مسیرها به طور کامل معنی‌دار به دست آمده است که حکایت از تأیید مسیرهای مستقیم این پژوهش دارد.

شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.

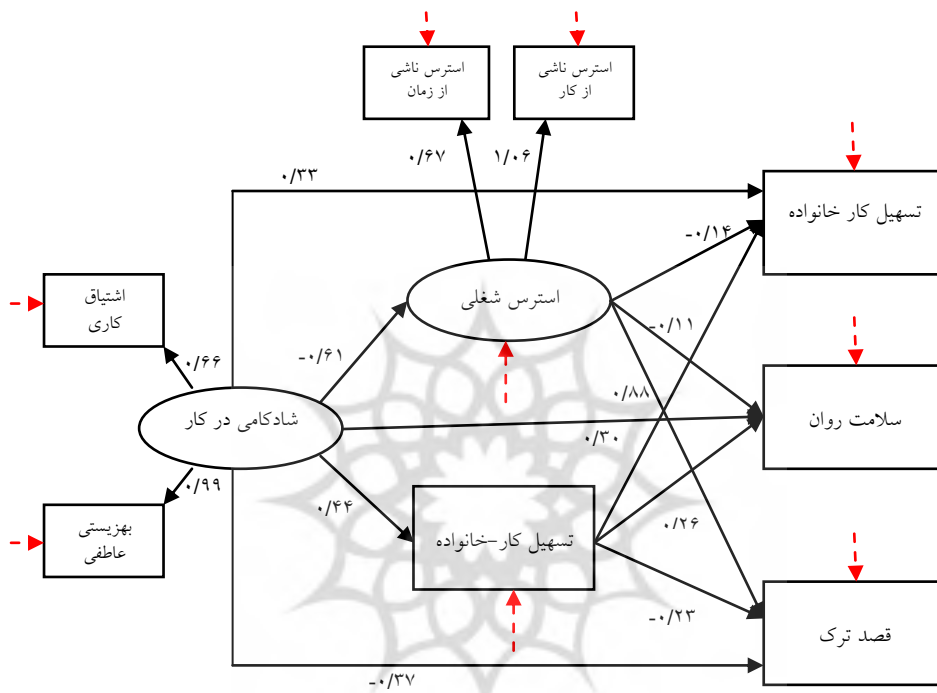
جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	df^2	Df	χ^2	شاخص‌های برازندگی الگوی
۰/۱۰	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۸۷	۰/۹۵	۳/۵۰	۱۳	۴۵/۵۲	الگوی اصلی
۰/۰۷	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۷	۲/۲۱۷	۱۰	۲۲	الگوی نهایی

نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استراپ نرم‌افزار AMOS-19

- 1- chi-square
- 2- normed measure
- 3- Goodness-of-Fit
- 4- Adjusted Godness of Fit Index
- 5- Normed Fit Index
- 6- Comparative Fit Index
- 7- Incremental Fit Index
- 8- Tucker-lewis
- 9- Root-Mean-Square Error of Approximation

در جدول ۳ نشان داده شده‌اند. فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله‌ها و در نتیجه تأیید مسیرهای غیرمستقیم می‌باشد. سطح اطمینان برای این فاصله‌ها ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استرپ ۲۰۰۰ است.



شکل ۲. الگوی نهایی و ضرایب مسیر در پژوهش حاضر

جدول ۳. نتایج بوت استرپ میانجی‌گری چندگانه متغیرهای پژوهش حاضر در مدل پیشنهادی

مسیر	اثرهای غیرمستقیم	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
اثر غیرمستقیم شادکامی در کار بر عملکرد وظیفه‌ای از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده	۰/۲۴	۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۲۸	۰/۰۴
اثر غیرمستقیم شادکامی در کار بر سلامت روان از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۲۶	۰/۰۰۲
اثر غیرمستقیم شادکامی در کار بر قصد ترک شغل از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده	-۰/۱۰	۰/۰۳	-۰/۱۷	-۰/۰۵	۰/۰۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه شادکامی در کار بر عملکرد شغلی، سلامت روان و قصد ترک شغل از طریق نقش میانجی استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که شادکامی در کار بر عملکرد شغلی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های گیلیوا، شیروم، فرید و کوپر (۲۰۰۸)، منارد و برانت (۲۰۱۰) است. امروزه شواهد حکایت از آن دارند که نظریه «کارگر شاد، کارگر مولد است» می‌تواند بیشتر از آنچه که تصور می‌کردیم درست باشد. (روهالینگ، کاوناف، موبنهان و باسول، ۲۰۰۰). در صورتی که افراد شادکامی در کار را تجربه کنند احتمالاً، سریع‌تر ارتقاء پیدا می‌کنند، دستمزد بیشتری دریافت می‌کنند، ایده‌های بهتر و خلاقانه‌تری تولید می‌کنند، به موفقیت‌های بزرگ‌تری دست پیدا می‌کنند. مایر (۱۹۹۵؛ به نقل از رضاییان، ۱۳۸۶) عملکرد را تابع تعامل دو عامل انگیزش و توانایی می‌داند. به عبارت دیگر عملکرد برابر است با حاصل ضرب توانایی در انگیزش. چندین ویژگی از ویژگی‌های کارکنان با عملکرد شغلی ارتباط دارند و ممکن است توانایی انجام شغل را نیز تحت تأثیر قرار دهند (نعامی، ۱۳۸۱). برای مثال افراد با سبک خوش‌بینانه و خود ارزشیابی مثبت هنگام مواجهه با موقعیت‌ها و شرایط نامطلوب کمتر احتمال دارد که بی‌انگیزه شوند و از تلاش خود بکاهند درحالی‌که افراد با سبک بدبینانه در مانده می‌شوند (بونو و جاج^۱، ۲۰۰۳).

مطالعه حاضر هم‌چنین نشان داد که شادکامی در کار بر تسهیل کار- خانواده اثر مثبت مستقیم دارد. همسو با این نتایج، نتایج به دست آمده از پژوهش‌های گذشته نشان داده است که رابطه معنی‌داری بین شادکامی در کار و تسهیل کار- خانواده وجود دارد (وین، گریواک، کارلسون و کاکمار^۲، ۲۰۰۷). شادکامی در کار در پژوهش حاضر ترکیبی از اشتیاق کاری و بهزیستی عاطفی بالا تعریف شده است. از طرفی تسهیل کار- خانواده شامل سه جزء اساسی است: اشتیاق کاری، دست‌آوردها و ارتقاء عملکرد. فعالیت همراه با اشتیاق فرد یا همان اشتیاق کاری، پایه مفهوم تسهیل کار- خانواده است. زیرا اشتیاق فعالانه فرد در یک حیطة کار، مزایا، برتری‌ها و دست‌آوردهایی برای وی ایجاد می‌کند که به بهبود سطح عملکرد او در حوزه

1- Bono & Judge

2- Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar

خانواده منجر می‌شود (گیلان، ۲۰۱۱). بنابراین شادکامی در کار به دلیل همراه بودن با سطح بالای اشتیاق کاری، زمینه برای تسهیل کار- خانواده کارکنان را فراهم می‌کند. در نتایج این پژوهش رابطه منفی و مستقیم شادکامی در کار بر استرس شغلی مورد تأیید قرار گرفت که این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های کوتزی و وایلرز (۲۰۱۰) و آزاد مرزآبادی و فشارکی (۱۳۹۰) بود. استرس شغلی، نتیجه تعامل بین فرد و شرایط کاری اوست. به اعتقاد کوتزی و وایلرز (۲۰۱۰) منابع استرس شغلی رابطه معناداری با سطح اشتیاق کاری کارکنان دارند (رایان و فردریک، ۱۹۹۷). به همین دلیل اسکاوفلی و باکر (۲۰۰۴) منابع شغلی را از عوامل تعیین‌کننده اشتیاق کاری در نظر گرفتند.

در این پژوهش مشخص شد شادکامی در کار بر قصد ترک شغل اثر منفی مستقیم دارد که این نتایج همسو با بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه است. مانند: دی کوپر و همکاران (۲۰۱۱)، اعتباریان، توکلین و اباذری (۲۰۱۲). در نگاهی فراگیر به عوامل بروز ترک شغل، طبق پژوهش‌های انجام شده می‌توان عوامل مؤثر بر ترک شغل را به دو دسته عوامل روان‌شناختی و عوامل مربوط به بازار کار تقسیم کرد. ویژگی‌های روان‌شناختی را نیز می‌توان شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شغل و محیط کار و نگرش‌ها و حالات ادراک مرتبط با کار در نظر گرفت. دسته سوم از عوامل روان‌شناختی مؤثر بر ترک شغل کارکنان، یعنی نگرش‌ها و حالات مرتبط با شغل که شامل مفاهیمی چون خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، اشتیاق کاری و غیره می‌باشند، از هر منظر (چه مبادله اجتماعی و چه منابع شغلی) جزء عوامل مستقیم قصد ترک شغل هستند. در واقع حالت‌های روانی مثبت مانند شادکامی در کار، با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان و همچنین فراهم کردن منابع شغلی مهم نظیر اشتیاق کاری برای کارکنان، میل به ماندن در شغل را افزایش و قصد ترک شغل و در نهایت ترک شغل را کاهش می‌دهد (پیترسون، ۲۰۰۳؛ به نقل از اعتباریان، و همکاران، ۲۰۱۲). در مطالعه حاضر تأیید شد که تسهیل کار- خانواده بر عملکرد شغلی اثر مثبت مستقیم دارد. این نتیجه همسو با پژوهش‌هایی مانند: فرون (۲۰۰۳)، باکر و دمورتنی (۲۰۰۸) است. هنگامی کارکنان دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند، فشار زیادی را متحمل می‌شوند (ساعتچی و رضایی بهبهانی، ۱۳۸۹). زیرا انتقال مشکلات حوزه خانواده به محیط کار

سبب کاهش تمرکز و کاهش کیفیت ارتباطات و در نتیجه افزایش تنش و در نهایت کاهش عملکرد و بهره‌وری خواهد شد.

در این مطالعه اثر مثبت مستقیم تسهیل کار- خانواده بر سلامت روان تأیید شد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های: هانسون، هامر و کالتون^۱ (۲۰۰۶) و استودارد و مادسن^۲ (۲۰۰۷) می‌باشد. تسهیل کار- خانواده سبب می‌شود عواطف و رفتار مثبت افراد افزایش پیدا کند و به این ترتیب زمینه را برای کاهش بیماری‌های روانی نظیر افسردگی و رفتارهای پرخطر نظیر اعتیاد به الکل، فراهم کند (فرون، راسل و بارنز^۳، ۱۹۹۶). در این پژوهش اثر منفی مستقیم تسهیل کار- خانواده بر قصد ترک شغل تأیید شد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش تامسون، بی‌وایس و لای‌نس^۴ (۲۰۰۹)، میشل و همکاران (۲۰۰۹) و عریضی سامانی و ذاکر فرد (۱۳۸۸) است. تسهیل کار- خانواده می‌تواند به صورت حمایت سازمانی ادراک شود که تعهد سازمانی افراد را افزایش داده (تامسون و همکاران، ۲۰۰۹) و میزان ترک شغل را کم کند (میشل و همکاران، ۲۰۰۹؛ به نقل از عریضی سامانی و ذاکر فرد، ۱۳۸۸). در مطالعه حاضر اثر منفی مستقیم استرس بر عملکرد شغلی مورد تأیید واقع شد که نتیجه بدست آمده با نتایج برخی پژوهش‌ها نظیر دلجوزف^۵ (۲۰۱۳) همسو و با پژوهشی نظیر فوزیا و همکاران (۲۰۱۱) ناهمسو بود. مطالعات آزمایشگاهی نشان داده‌اند که افزایش استرس با کاهش عملکرد ارتباط دارد. پیامدهای منفی شناختی و رفتاری استرس مانند کاهش تمرکز، افزایش پریشانی، حواس پرتی، اختلال در خواب و افزایش گریز از کار به همراه برخی از فشارزاهای شغلی، مانند محدودیت‌های شغلی، عملکرد شغلی را متأثر می‌سازند (روجلبرگ، ۲۰۰۷؛ به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۰). هم‌چنین استرس به طور غیرمستقیم می‌تواند عملکرد را از طریق کاهش انگیزه، آسیب به کارکرد شناختی و افزایش خستگی تحت تأثیر قرار دهد (روجلبرگ، ۲۰۰۷؛ به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۰).

در این مطالعه تأیید شد که استرس شغلی بر سلامت روان اثر منفی مستقیم دارد که این نتیجه همسو با پژوهش‌هایی مانند: رزمی و نعمتی سوگلی تپه (۱۳۸۹)، دلجوزف (۲۰۱۳) و

- 1- Hanson, Hammer, & Colton
- 2- Stoddard & Madsen
- 3- Russell & Barnes
- 4- Thompson, Beauvais, & Lyness
- 5- Dele Joseph

الحوسس، مرسال و کیشک^۱ (۲۰۱۳) است. فشارهای روانی ناشی از محیط کار، تأثیری بسزا در سلامت روانی کارکنان دارند. عوامل فشارزای شغلی با کاهش قدرت سازگاری فرد موجب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمی در فرد شده و سلامت روان وی را به خطر می‌اندازد (به نقل از رزمی و نعمتی سوگلی تپه، ۱۳۸۹). استرس هم‌چنین می‌تواند باعث کاهش تمرکز، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم‌گیری شود و از نظر هیجانی موجب خود بیمار انگاری، غیبت از کار، سوء مصرف مواد روان‌گردان و کاهش عزت نفس شود (به نقل از هاشم‌زاده، اورنگی و بهره‌دار، ۱۳۷۹). در این پژوهش تأیید شد که استرس شغلی بر قصد ترک شغل اثر مثبت مستقیم دارد که این نتیجه همسو با پژوهش‌هایی مانند احمدی، مبارکی و عسگری‌نژاد (۱۳۹۱) و بابالولا، گبادسین و پتینس^۲ (۲۰۱۳) است. به طور طبیعی وقتی افراد احساس کنند که در اثر شرایط شغلی و کاری خود از نظر روانی و فیزیکی مورد تهدید جدی قرار گرفته‌اند، به تدریج در قالب جبران به فکر مقابله با وضعیت برای تغییر شرایط می‌افتد. یکی از واکنش‌های معطوف به جبران، تمایل به ترک خدمت است (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰). دلیل این امر آن است که استرس شغلی و گرانباری نقش با اتلاف منابع عاطفی و هیجانی افراد، آن‌ها را نسبت به تعهداتشان در قبال کارفرمایان یا سازمان‌های محل کارشان کم توجه می‌کند (گل‌پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۰) و در نتیجه زمینه را برای افزایش میل به ترک شغل فراهم می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که شادکامی در کار از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده بر عملکرد شغلی اثر مثبت و غیرمستقیم دارد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش پریس جونز (۲۰۱۰) و گپلان (۲۰۱۱) است. طبق تعریف، شادکامی در کار مسیری است که افراد در آن رشد می‌کنند، شکوفا می‌شوند و در عین حال بر احساسات منفی خود غلبه می‌کنند. داشتن شادکامی مستلزم آگاهی از شرایطی است که افراد در آن قرار دارند، خواه این شرایط بد و دشوار باشد و یا شرایطی ایده‌آل و مطلوب. این آگاهی به افراد این امکان را می‌دهد که در مواقع سختی تلاش کنند بهترین عملکردشان را داشته باشند. تسهیل کار- خانواده بواسطه مزایا و تغییرات مثبتی که برای حوزه خانواده به همراه دارد، سبب افزایش حمایت خانواده و افزایش هیجانات مثبت

1- Al Hosis, Mersal, & Keshk

2- Babalola, Gbadegesin, & Patience

خواهد شد که این به نوبه خود سبب افزایش تمرکز و ارتقاء سطح عملکرد کارکنان در محیط کار خواهد شد (باکر و دمورتی، ۲۰۰۸).

نتایج حاصل در این پژوهش نشان دادند که شادکامی در کار از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده بر سلامت روان اثر مثبت و غیرمستقیم دارد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش رزمی و نعمتی سوگلی تپه (۱۳۸۹) و پریس جونز (۲۰۱۰) است. عوامل فشارزای شغلی با کاهش قدرت سازگاری فرد موجب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمی در فرد شده و سلامت روان وی را به خطر می‌اندازد (رزمی و نعمتی سوگلی تپه، ۱۳۸۹). اما هنگامی که افراد شادکامی در کار را تجربه کنند تعامل بهتری با همکاران و روسای خود خواهند داشت و در نتیجه به نگرش بهتری نسبت به کار دست می‌یابند (پریس جونز، ۲۰۱۰). هنگامی که در میان کارکنان شادکامی در کار از سطح بالایی برخوردار باشد، بواسطه سرریز مثبت و اشتیاق فعالانه کارکنان در حوزه کار، مزایایی به حوزه خانواده فرد منتقل می‌شود؛ و در حقیقت تسهیل کار- خانواده سبب می‌شود عواطف و رفتار مثبت افراد افزایش پیدا کند و به این ترتیب زمینه کاهش بیماری‌های روانی نظیر افسردگی و رفتارهای پرخطر نظیر اعتیاد به الکل، فراهم شود (فرون، راسل و بارنز، ۱۹۹۶). در نهایت در این پژوهش تأیید شد که شادکامی در کار از طریق استرس شغلی و تسهیل کار- خانواده بر قصد ترک شغل اثر منفی و غیرمستقیم دارد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۹۰) و میشل و همکاران (۲۰۰۹) است. به طور طبیعی وقتی افراد احساس کنند که در اثر شرایط شغلی و کاری خود از نظر روانی و فیزیکی مورد تهدید جدی قرار گرفته‌اند، به تدریج در قالب جبران به فکر مقابله با وضعیت برای تغییر شرایط می‌افتند. یکی از واکنش‌های معطوف به جبران، تمایل به ترک خدمت است (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰) این در حالی است که حالت‌های روانی مثبت با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان، پیامدهایی چون خشنودی شغلی بالاتر، عملکرد بهتر و میل به ماندن در شغل را به همراه می‌آورد (پیترسون، ۲۰۰۳). به‌علاوه از آنجایی که تسهیل کار- خانواده می‌تواند به صورت حمایت سازمانی ادراک شود و به این واسطه سبب افزایش تعهد سازمانی افراد شود (تامسون و همکاران، ۲۰۰۹)، شادکامی در کار

می‌تواند بواسطه سطح بالای بهزیستی و افزایش اشتیاق فعالانه افراد در کار، زمینه سرریز شدن مزایا به دست آمده در حوزه کار به حوزه خانواده را فراهم کند و بدین گونه باعث افزایش تعهد سازمانی افراد و در نتیجه کاهش میل به ترک شغل کارکنان شود (میشل و همکاران، ۲۰۰۹؛ به نقل از عریضی سامانی و ذاکر فرد، ۱۳۸۸).

بدینوسیله از کلیه کارکنان و مدیران شرکت فولادین ذوب آمل (فذا) که انجام این پژوهش را تسهیل نمودند کمال تشکر را داریم.



منابع

فارسی

احمدی، سیدعلی‌اکبر، مبارکی، حسین و عسکری‌نژاد، منیره. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر در قصد ترک خدمت پرستاران. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، دوره ۱۷، ۱۰۱-۱۱۰.

ایرانبان، سیدجواد، ساعتچی، محمود و امیری، علی‌اصغر. (۱۳۸۷). *رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و گرانباری نقش با سلامت روانی کارکنان*.

آزاد مرزآبادی، اسفندیار، غلامی فشارکی، محمد. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۳، شماره ۱، ۶-۱۰.

بذرافکن، حسام. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با سلامت روان، عملکرد شغلی و*

- خشنودی شغلی با نقش میانجی‌گری استرس شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پیمان پاک، فایزه، منصور، لادن، صادقی، منصوره السادات و پورابراهیم، تقی. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی با رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران. *فصلنامه مشاوره شغلی*، دوره چهارم، ۵۴-۲۷.
- جزنی، نسرين، حبيبي، معصومه و نصر، سجاد. (۱۳۸۹). تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و راهکارهای مدیریت آن. *فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال چهارم، شماره ۱۱، ۱۲۷-۱۵۰.
- رزمی، شهریار و نعمتی سوگلی تپه، فاطمه. (۱۳۸۹). نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. *فصلنامه سلامت کار ایران*، دوره ۸، شماره ۲، ۶۵-۵۷.
- رضاییان، علی. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. انتشارات سمت، چاپ ششم.
- ساعتچی، محمد و رضایی بهبهانی، نسرين. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری کارکنان کارخانه.
- عریضی سامانی، حمیدرضا و ذاکر فرد، منیرالسادات. (۱۳۸۸). رابطه تعارض کار- خانواده با رفتارهای مدنی- سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، سال ششم، شماره ۲۱، ۲۳-۴۱.
- فردوسی‌زاده، امیر. (۱۳۹۱). *طراحی و آزمون الگویی از برخی پیش‌بینی‌های شادکامی در کار، در کارکنان شرکت فولاد غرب آسیا*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- گل‌پرور، محسن و حسین‌زاده، خیرالله. (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس- نامتعادلی- جبران. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، سال ۵، ۱ (۱۷)، ۴۱-۵۶.
- گل‌پرور، محسن، واثقی، زهرا و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). عدالت سازمانی تعدیل‌کننده رابطه استرس، گرانباری و خطرات شغلی با دلبستگی و تعهد پرستاران زن. *فصلنامه علمی-*

- پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، سال دوم، شماره ۴، ۱۱۵-۱۴۲.
- نعامی، عبدالزهره. (۱۳۸۱). شناسایی عوامل پیش‌بین‌کننده شغلی و بررسی روابط آن‌ها با خشنودی شغلی و رابطه متغیر اخیر با عملکرد شغلی و رفتار مدنی کارکنان کارخانه‌های اهواز. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- وهابی نژاد، نازنین. (۱۳۹۰). اثر فشار زوایای روانی ناشی از تنش و تعارض کار-خانواده بر عملکرد و قصد ترک شغل با میانجیگری فرسودگی عاطفی در کارکنان ستادی شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- هاشم‌زاده، ایرج، اورنگی، مریم و بهره‌دار، محمدجعفر. (۱۳۷۹). استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز. اندیشه و رفتار، سال ششم، شماره ۲ (۳)، ۵۵-۶۲.
- هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل، ارشدی، نسرتین و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده، سال اول، شماره ۳، ۳۶۵-۳۴۹.

لاتین

- Al Hosis, K., F., Mersal, F., A., & Keshk, L., I., (2013). Effects of job stress on health of saudi nurses working in ministry of health hospitals in qassim region in KSA. *Life Science Journal*, 10 (1), 1036-1044.
- Babalola, O., Gbadegesin, A., & Patience, E. (2013). The place of job stress in labour turnover of the banking sector in the Nigerian economy. *International Journal of Business and Management Invention*, 2 (1) 93-99.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work Engagement. *Career Development Internatio*, 13 (3), 209-223.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Coetzee, M., & Viliers, M. (2010). Sources of job stress, work

- engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14 (1), 27-58.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members*. In Seashore, S. E., Lawler, R. E., Mirvis, P. H., & Cammann, C. (Eds), *Assessing organizational change*. New York: Wiley.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 253–263.
- Dele Joseph, T. (2013). Work related stress. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1 (10), 73-80.
- Emotional exhaustion, positive affectivity, negative affectivity, and psychological well-being as correlates of job performance. *Jornal of Business and Management*, 8 (2), 109-126.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abazari, M. (2012). *The relationship between psychological capital and organizational commitment*. *African Journal of Business Management*, 6 (14), 5057-5060.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.
- Fouzia, A. Farooqui, A., Amin, F., Yahya, K., Idrees, N., Amjad, M., Ikhlaq, M., Noreen, S., & Irfan, A., (2011). Effects of sress on job performance. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 1, 2, 1-7.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143 162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 57-69.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-392.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demandstressors and job performance: examining main and moderating effects. *PersonnelPsychology*, 61, 227-71.

- Goldberg, D. P., William, P. (1972). *A users guise to the general health questionnaire*. UK. NFER publishing Company.
- Gopalan, Neena. (2011). *Role of work-family FACILITATION facilitation in the relationship between invironment factors and outcomes in work and non-work domains*. An abstract of dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Department of Psychology College of Arts and Sciences of Kansas State University.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11* (3), 249-265.
- Holbrook, Sheila, K. (2005). Development and initial validation of the work- family facilitation scale. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosphy. Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.
- Mehta, D. (2008-2010). An examination of Job-Stress and its effects on Burnout, Job Satisfaction and Job Turnover Intentions amongst Regulatory Affairs Professional in New Jersey. Thesis Project. Long Island University.
- Menard, J., & Brunet, L. (2010). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology, 26* (4), 331-346.
- Michel, J. S., Jacqueline, K., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2009). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 10*, 1-14.
- Oddard, M., & Madsen, S. R. (2007). *Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual Health. Institute of Behavioral and Applied Management. 2-15.*
- Parker, D, T, A. Decotis. (1983). *Organizational Determinants of Job Stress. Organization behavior and human performance, 160-177.*
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work, maximizing your psychological for success*. Wiley-blackwell Publication.
- Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M., & Boswell, W. R. (2000). *The nature of the new employment relationship: A content analysis of the practitioner and academic literatures. Human Resource Management, 39, 305-320.*

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (2009). When work life benefits are not enough: The influence of work-life culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-life conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 392–415.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*, 63-76.
- Werbel, J., & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective. *Human Resource Management Review, 12*, 293–298.
- Wright, T. A., & Laurie Larwood, L. (2002). The different faces of happiness–unhappiness in organizational research: