

Developing a causal model of work-life conflict and work-family enrichment based on job demand and resources with the mediating role of psychological capital

Article Info

Authors:

Ali Ahmadi¹, Ebadollah Ahmadi^{*2}

Keywords:

Model development, job demands and resources, work-life conflict, psychological capital, work-family enrichment.

Article History:

Received: 2025-01-31

Accepted: 2025-05-26

Published: 2025-07-13

Correspondence:

Email:

ebadahmadi@icloud.com

Abstract

Purpose: The present study aimed to develop a causal model of work-life conflict and work-family enrichment based on job demand and resources with the mediating role of psychological capital among employed individuals in Shiraz in 2023.

Methodology: This study has a correlational design with the application of path analysis, and to collect data for testing the drawn model; Carlson et al.'s Work-Family Conflict Scale (WFCS) (2000); Carlson et al.'s Work-Family Enrichment (2006); De Jonge's Job Demand (1993); Babakas et al.'s Job Resources (2009) and Luthans Psychological Capital (2007) were used. The data analysis method was path analysis, and previously, using the Mahalanobis index estimation, outliers were identified and removed from the data set.

Findings: The findings showed that the causal model of work-life conflict and work-family enrichment based on job demands and resources with the mediating role of psychological capital had a good fit because the fit indices NFI, CFI, IFI, RFI, RMSEA and SRMR were within acceptable limits. In addition, the findings indicated that job demands had a significant indirect effect on work-life conflict through the mediation of psychological capital ($\beta=0.16$, $P<0.05$) and job resources had a significant indirect effect on work-family enrichment through the mediation of psychological capital ($\beta=0.19$, $P<0.05$). The existence of a significant relationship between work-life conflict and work-family enrichment was also confirmed ($r=-0.827$, $P<0.01$).

Conclusion: Based on these findings, implementing interventions to reduce job demands, increase job resources, strengthen psychological capital, promote work-family enrichment, and reduce work-life conflict in real-life settings such as the workplace or employee assistance programs could be helpful.

1. Department of Psychology, Marvdasht branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
2. Department of Psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. (Corresponding Author)

تدوین الگوی علی تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده براساس تقاضا و منابع شغلی با نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی^۱

علی احمدی^۲، عبدالله احمدی^{۳*}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی علی تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده براساس تقاضا و منابع شغلی با نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی در بین افراد شاغل در شهر شیراز در سال ۱۴۰۲ انجام شد.

روش: این پژوهش دارای طرح همبستگی با کاربست تحلیل مسیر بوده و جهت گردآوری داده برای آزمون الگوی ترسیم شده؛ از مقیاس تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (WFCS) (۲۰۰۰)؛ غنی‌سازی کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۶)؛ تقاضای شغلی دی‌جونگه (۱۹۹۳)؛ منابع شغلی باباکاس و همکاران (۲۰۰۹) و سرمایه‌های روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷) استفاده گردید. روش تحلیل داده‌ها تحلیل مسیر بوده که پیش از آن با استفاده از برآورد شاخص ماهالانوبیس، داده‌های پرت شناسایی و از مجموع داده‌ها حذف گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد الگوی علی تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده براساس تقاضا و منابع شغلی با نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی از برازش مطلوبی برخوردار بوده است چرا که شاخص‌های برازش RMSEA, RFI, IFI, CFI, NFI و SRMR در محدوده قابل قبول قرار گرفتند. علاوه بر این یافته‌ها حاکی از آن بود که تقاضای شغلی بر تعارض کار-زندگی با میانجی‌گری سرمایه‌های روانشناختی ($\beta=0.16, P<0.05$) و منابع شغلی بر غنی‌سازی کار-خانواده با میانجی‌گری سرمایه‌های روانشناختی ($\beta=0.19, P<0.05$) اثر غیرمستقیم معناداری داشته است. وجود رابطه معنادار بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده نیز تایید شد ($r=-0.827, P<0.01$).

نتیجه‌گیری: براساس این یافته‌ها، اجرای مداخلاتی برای کاهش تقاضای شغلی، افزایش منابع شغلی، تقویت سرمایه‌های روانشناختی، ارتقای غنی‌سازی کار-خانواده و کاهش تعارض کار-زندگی در محیط‌های واقعی مانند محل کار یا برنامه‌های کمک به کارکنان می‌تواند راهگشا باشد.

کلیدواژه‌ها: تدوین الگو، تقاضا و منابع شغلی، تعارض کار-زندگی، سرمایه‌های روانشناختی، غنی‌سازی کار-خانواده.

^۱ این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول می‌باشد.

^۲ گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

^۳ گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول: ebadahmadi@icloud.com)

مقدمه

تعارض کار-خانواده^۱ یک چالش رو به رشد برای جامعه مدرن است، زیرا اکثریت قریب به اتفاق مردان و زنان گزارش می‌دهند که کار با مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها تداخل دارد (Kossek & Lee, 2017). تعارض کار-خانواده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر اکثر جمعیت جهان تأثیر می‌گذارد. حتی افراد مجرد و آن‌هایی که فرزند ندارند گزارش می‌کنند که دچار تعارض کار-خانواده هستند (Casper et al., 2007). مطالعات O'Neill و همکاران (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده ممکن است به همکاران شغلی و مطالعات Westman (۲۰۰۱) نشان می‌دهد ممکن است به خانواده‌ها نیز سرایت کند (Kossek et al., 2017). در این بین، تعارض کار-زندگی^۲ گسترش تعارض کار-خانواده است که منعکس‌کننده این واقعیت است که نقش کاری ممکن است با دیگر نقش‌ها و علایق زندگی شخصی افراد تداخل داشته باشد. علاوه بر نقش خانوادگی، این موارد می‌تواند از زمان برای دوستان، ورزش، خدمت سربازی، آموزش، داشتن زمان برای خود و بهبودی (Kossek, 2016)، داوطلب شدن، یا فعال بودن در سازمان‌های مذهبی باشد. در حالی که تعارض کار-خانواده یک عامل کلیدی برای بسیاری از کارمندان باقی می‌ماند، چالشی که در تحقیقات فعلی وجود دارد این است که محققان اغلب از نظر روش‌شناختی و نظری همه اشکال تعارض غیرکاری را در معیار کار-خانواده اشتباه می‌گیرند (Wilson & Baumann, 2015). در نتیجه، برخی از محققان مانند Siegel و همکاران (۲۰۰۵) از اصطلاح «تضاد کار-زندگی» برای انعکاس بسیاری از خواسته‌های غیرکاری اضافی در زندگی افراد استفاده می‌کنند که محدود به آن‌هایی است که خانواده را درگیر نمی‌کند.

اینکه چگونه کارمندان می‌توانند به تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی خود دست یابند، برای مدیران معاصر چالشی دلبهره‌آور باقی مانده است. در مجموع اگرچه واژه تعادل کار-زندگی به طور گسترده در زندگی روزمره سازمانی استفاده می‌شود، اما در مقایسه با مکانیسم‌های پیوند کار-خانواده کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. این مکانیسم‌های پیوند می‌تواند نوعی تعارض کار-خانواده باشد که نشان‌دهنده تأثیر منفی یک حوزه بر دیگری یا غنی‌سازی کار-خانواده است که تأثیر مثبت یک حوزه بر دیگری است. پیش از این، محققان برای مفهوم‌سازی تعادل کار-خانواده براساس چهار نوع مکانیسم پیوندی که عبارتند از تعارض کار-زندگی، تعارض زندگی-کار، غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار استفاده می‌کردند (Frone, 2003). با این حال، محققان اخیر کار-خانواده بر این مفهوم همگرا شده‌اند که تعارض کار-زندگی یک ساختار واحد و کل‌نگر است (Wayne et al., 2017). در میان مجموعه‌ای از سازه‌هایی که رویکرد تعادل جهانی را نشان می‌دهند، رضایت از تعادل کار-زندگی یکی از این ساختارهای روان‌شناختی ظریف است که مفهوم‌سازی بهینه از دیدگاه تعادل جهانی در نظر گرفته می‌شود (Cahill et al., 2015; Casper et al., 2014) و منعکس‌کننده درک ذهنی فرد از سطح هماهنگی بین تقاضا و منابع در هر دو حوزه کار و خانواده است (Beham et al., 2014). رویکردهای منابع و تقاضا بر نیاز به بررسی تقاضاها و منابع برای درک فشار شغلی که به تعارض کار و خانواده کمک می‌کند، تأکید می‌کند (Bakker et al., 2007; Bakker & Demerouti, 2007). مدل تقاضاها و منابع شغلی فرض می‌کند که خواسته‌های شغلی ممکن است منابع افراد را تهی کند و منجر به نتایج منفی فردی و کاری شود. از سوی دیگر، منابع شغلی پتانسیلی برای ایجاد انگیزه در افراد برای عملکرد بهتر دارند که منجر به نتایج مثبت فردی و کاری می‌شود (Bakker & Demerouti, 2007). این رویکرد همچنین نشان می‌دهد که برخی از منابع شغلی مانند حمایت اجتماعی، استقلال، و بازخورد سرپرست ممکن است به عنوان یک حائل بین تقاضاهای شغلی و فشار شغلی عمل کنند (Bakker & Demerouti, 2007). به عنوان مثال، Xanthopoulou و همکاران (۲۰۰۷) خاطرنشان کردند که سطوح بالای خودمختاری و حمایت، تأثیر تقاضاهای شغلی بر فرسودگی شغلی را در میان کارکنان سازمان‌های مراقبت از منزل کاهش می‌دهد. در این بین تعداد انگشت

^۱ - Work-family conflict^۲ - Work-life conflict

شماری از تحقیقات نوظهور در مورد رضایت از تعادل نشان داده است که به شدت با نتایج بهزیستی افراد مانند رضایت از زندگی خانوادگی، رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی مرتبط است (Wayne et al., 2013; Grawitch et al., 2017).

عواملی که به ویژگی‌های کاری فرد مربوط می‌شود در تعیین ادراک تعادل کار-زندگی مهم است. تحقیقات موجود در زمینه پیشایندهای رضایت از تعادل در حوزه کاری اساساً رابطه بین خواسته‌های محیطی مختلف محیط کار مانند ساعات کاری (Abendroth & Den Dulk, 2011; Beham et al., 2014; McNamara et al., 2013; Valcour, 2007)، ناامنی شغلی و انتظارات زمانی سازمانی یا درک حجم کار (Beham et al., 2014) را بررسی کرده است. منابع شغلی زمینه‌ای مانند کنترل شغل، ویژگی‌های شغلی غنی شده و حمایت اجتماعی شغلی (Abendroth & Den Dulk, 2011; Wayne et al., 2020) هستند. محققان کار-خانواده همچنین بر اهمیت سرمایه‌های روانشناختی برای مدیریت موفقیت‌آمیز عوامل استرس‌زا و خواسته‌های کار و خانواده تأکید کرده‌اند (Morganson et al., 2014). دستاورد پژوهش Taheri (۲۰۲۰) نیز حاکی از آن است که غنی سازی کار-خانواده و خانواده-کار به صورت مستقیم با سرمایه روان شناختی کارکنان رابطه داشته و به صورت غیرمستقیم از طریق آسیب‌پذیری نسبت به استرس اثرگذار می‌باشد، بنابراین سازمان‌ها می‌بایست در پی پیاده‌سازی استراتژی‌هایی برای ایجاد تعامل سازنده بین کار و زندگی شخصی کارکنان و نیز کنترل استرس به منظور ارتقای سرمایه روان شناختی آن‌ها باشند. Homayuni و همکاران (۲۰۱۹) نیز به این نتایج دست یافتند که بین تمام سبک‌های مقابله مذهبی، تعارض خانواده-کار و سرمایه روان-شناختی با بهزیستی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز مشخص کرد که بهزیستی شغلی به ترتیب از طریق سرمایه روانشناختی، تعارض خانواده-کار، سبک‌های مقابله مذهبی، حمایت مذهبی میان-فردی و لایه‌کردن قابل پیش‌بینی است. این متغیرها می‌توانند ۴۴/۹ درصد از پراکندگی بهزیستی شغلی را به‌صورت معنادار پیش‌بینی نمایند. بر این اساس به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش بهزیستی شغلی کارکنان خود، زمینه لازم را برای آشنایی آن‌ها با روش‌های مثبت و منفی مقابله مذهبی فراهم نمایند. همچنین آموزش‌های لازم به‌منظور مدیریت تعارض کار-خانواده و افزایش سرمایه روانشناختی در سازمان‌ها به مرحله اجرا درآید.

Issa Morad و Khalili Sadraabad (۲۰۱۷) نیز با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان دادند که اثر مستقیم تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار بوده و همچنین سرمایه روان شناختی در این رابطه نقش تعدیل‌گر ایفا کرد. وجود تعارض کار-خانواده در کارکنان باعث ایجاد استرس‌های شغلی شده، لذا با عنایت به نقش تعدیل‌گر سرمایه روان شناختی در این رابطه، می‌توان با ارتقاء این سرمایه در سازمان به کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت دست یافت.

در خارج از کشور نیز Sarwar و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف آزمون مدل تقاضای شغلی-منابع، پیشایندهای رضایت از تعادل کار-خانواده با استفاده از PLS SEM به این نتایج دست یافتند که تقاضاهای شغلی هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم بر رضایت تعادل از طریق تعارض کار به خانواده و غنی سازی کار به خانواده داشت. منابع شغلی از طریق غنی سازی کار به خانواده و تعارض کار با خانواده و سرمایه روانی بر رضایت تعادل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم داشتند. تحلیل عملکرد اهمیت غنی‌سازی کار به خانواده، تقاضای شغل، سرمایه روان‌شناختی و منابع شغلی را به‌ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت تعادل، تعارض کار با خانواده، غنی‌سازی کار به خانواده و سرمایه روان‌شناختی نشان داد. این مطالعه اهمیت سرمایه روان‌شناختی را به عنوان یک منبع شخصیتی قابل رشد همراه با عوامل زمینه‌ای در شکل‌دهی به نتایج کار-خانواده نشان داد.

با این حال، کمبود متون در مورد اینکه چگونه سرمایه روانشناختی با تعارض کار-زندگی کارکنان مرتبط است، وجود دارد. ادبیات همچنین نشان می‌دهد که ظرفیت‌های مثبت برای رابط کار-خانواده مهم هستند، زیرا کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند بهتر می‌توانند اصطکاک‌های بین حوزه‌ای را مدیریت کنند و در ایجاد تعادل بین نقش‌های کار و خانواده موفق‌تر هستند (Karatepe & Karadas, 2015; Siu, 2013). بر خلاف مطالعات قبلی که سوابق مختلف را به صورت مجزا مورد آزمایش قرار دادند، این پژوهش سه نوع پیشایندهای تقاضای شغلی، منابع شغلی و سرمایه روان‌شناختی را به طور همزمان گنجانده است. سرمایه روان‌شناختی یک سازه شخصیت مثبت در حال ظهور است و در زیر چتر رفتار سازمانی مثبت قرار می‌گیرد (Luthans, 2002a). رفتار سازمانی مثبت مطالعه و به کارگیری آن دسته از منابع و نقاط قوت روان‌شناختی مثبت انسانی است که می‌توان آن‌ها را اندازه‌گیری، توسعه داد یا برای نتایج بهتر مدیریت کرد (Larson & Luthans, 2006; Luthans, 2002b). چهار تا از ساختارهای شخصیتی که این معیارها را برآورده می‌کنند و در نتیجه ساختار درجه بالاتری از سرمایه روان‌شناختی را فرموله می‌کنند، خوش‌بینی، خودکارآمدی، امید و تاب‌آوری هستند. برخلاف سایر ویژگی‌های شخصیتی که نسبتاً ثابت و شبیه به ویژگی‌ها هستند، سرمایه روان‌شناختی به دلیل ماهیت شکل‌پذیر و حالت‌مانند، اهرم بیشتری به مدیران می‌دهد. بنابراین، می‌توان آن را از طریق آموزش و ابزارهای دیگر برای افزایش عملکرد و شاخص‌های بهزیستی کارکنان توسعه داد (Karatepe & Karadas, 2015).

در واقع این پژوهش یک مدل تحقیقاتی مبتنی بر چارچوب تقاضای شغلی-منبع شغلی به عنوان پیشینه شخصیت با سرمایه روان‌شناختی به عنوان میانجی و تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده ایجاد و آزمون خواهد کرد. Greenhaus و Allen (۲۰۱۱) پیشنهاد کردند که عوامل زمینه‌ای و شخصیتی بر احساس فرد نسبت به تعادل کار-زندگی تا حدی از طریق تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر می‌گذارد. اگرچه رضایت از تعادل از نظر مفهومی با مکانیسم‌های پیوند کار و خانواده (تعارض و غنی‌سازی) متفاوت است، اما ارتباط منطقی بین این دو وجود دارد زیرا هر دو این رویکردها براساس خواسته‌ها و منابع مبتنی بر دامنه و ویژگی‌های شخصی شکل می‌گیرند (Grawitch et al., 2013; Morganson et al., 2014). از این نظر، تعارض کار با زندگی نشان‌دهنده فرآیند آسیب منفی سلامت مدل تقاضای شغلی-منبع شغلی است. تعارض کار-زندگی به دلیل تقاضاهای شغلی بیش از حد و غیرقابل مدیریت به وجود می‌آید و بر بهزیستی تأثیر منفی می‌گذارد یا عملکرد نقش را در حوزه خانواده کاهش می‌دهد (Bakker, A. B., Demerouti, 2007; Greenhaus et al., 2006). به طور مشابه، غنی‌سازی کار-خانواده به طور مفهومی نشان‌دهنده فرآیند انگیزشی مثبت مدل تقاضای شغلی-منبع شغلی است، زیرا زمانی اتفاق می‌افتد که منابع در حوزه شغلی کیفیت زندگی و عملکرد نقش‌ها را در حوزه خانواده بهبود می‌بخشند (Greenhaus et al., 2006). از این رو، این پژوهش به دنبال پاسخ این سوال بود که مدل علی تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده براساس تقاضا و منابع شغلی با نقش میانجی سرمایه‌های روان‌شناختی به چه میزان از برآزش برخوردار است؟

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-همبستگی با تکیه بر تحلیل مسیر و از نظر جمع‌آوری داده‌ها به صورت کمی با ابزار استاندارد (پرسشنامه و مقیاس) بود. جامعه آماری کلیه افراد شاغل، در قلمرو زمانی ۶ ماهه اول سال ۱۴۰۲ و قلمرو مکانی شهر شیراز بود. با توجه به اینکه در این پژوهش قصد بر استفاده از تحلیل مسیر بود؛ از این رو جهت تعیین حجم نمونه از قاعده نسبت نمونه به مسیر استفاده شد و با توجه به اینکه در مدل مفهومی ۷ مسیر وجود داشت به ازای هر مسیر ۳۰ نفر در نظر گرفته (۲۱۰) و با لحاظ کردن ۲۰ درصد افت احتمالی (۴۲ نفر)؛ حجم نمونه نهایی پوشش دهنده ۲۵۲ نفر بود که به شیوه تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از ۵ ابزار معتبر و روا جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده شد:

مقیاس تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (WFCS) (۲۰۰۰): این مقیاس در سال ۲۰۰۰ توسط کارلسون و همکاران برای به دست آوردن یک مقیاس جامع، در مورد تمامی ابعاد تعارض کار-خانواده تهیه شده و در سه

پژوهش مختلف در نهایت یک مقیاس هجده ماده ای تدوین گردید. ماده های این مقیاس در یک طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مرتب شده است، که نمره‌ی بالاتر نشان دهنده تعارض کار-خانواده شرکت کننده ها است. این ابزار دارای شش عامل و هر عامل شامل سه ماده است، که سه ماده اول، تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان یعنی، مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد؛ سه ماده دوم تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان، یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای شغل می‌کاهد؛ سه ماده سوم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد، سه ماده پنجم تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار، یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی و سه ماده ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار یعنی، تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری را می‌سنجند. روایی و اعتبار این ابزار در ایران توسط Rajabi و همکاران (۲۰۲۰) بررسی شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (چرخش واریماکس) سه عامل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار مبتنی بر زمان، تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر فشار و تعارض کار- خانواده و خانواده-کار مبتنی بر رفتار را شناسایی کرد. ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۶ و در عامل‌های اول تا سوم به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۸۸ دست آمد. ضرایب همستگی بین هر یک از ماده‌های مقیاس و نمره کل مقیاس بین ۰/۴۰ تا ۰/۶۵ و ضرایب روایی و اگر این مقیاس با مقیاس‌های حمایت اجتماعی درک شده چند بُعدی ۰/۷۲- و رضایت زناشویی ۰/۶۲- معنادار بودند.

مقیاس غنی‌سازی کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۶): مقیاس ۱۸ گویه‌ای کارلسون (۲۰۰۶) متشکل از دو بعد غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده-کار است. هر یک از این دو بعد دربرگیرنده نه سؤال مبتنی بر توسعه، احساس و سرمایه بوده، نمره گذاری در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بوده و نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده غنی‌سازی بالاتر در حوزه کار و زندگی افراد می‌باشد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). روایی و اعتبار این ابزار در ایران بررسی و مورد تایید قرار گرفته است.

مقیاس تقاضای شغلی دی جونگه^۱ (۱۹۹۳): این ابزار در سال ۱۹۹۳ توسط دی جونگه طراحی شده است و شامل ۷ گویه است. نمره‌گذاری آن از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد و نمره بالاتر نشانه تقاضای شغلی بیشتر است. روایی و اعتبار این ابزار در کشور مورد بررسی و تایید واقع شد.

مقیاس منابع شغلی باباکاس و همکاران (۲۰۰۹): این ابزار ۱۴ گویه داشته که توسط Babakas و همکاران (۲۰۰۹) تدوین شده و دارای سه بعد آموزش و قدردانی، حمایت سرپرست و حمایت فن آوری است. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است. لازم به ذکر است پرسشنامه مذکور براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم "۱" تا کاملاً موافقم "۵") نمره‌گذاری می‌شود.

مقیاس سرمایه‌های روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷): این مقیاس ۲۴ گویه‌ای و شامل چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی (گویه ۱ تا ۶)، امیدواری (گویه ۷ تا ۱۲)، تاب‌آوری (گویه ۱۳ تا ۱۸) و خوش‌بینی (گویه ۱۹ تا ۲۴) است که در آن هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. Luthans (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خنثی دو این آزمون را ۶/۲۴ و آماره‌های CFI و RMSEA این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است.

لازم به ذکر است که به منظور تحلیل داده‌ها از دو روش توصیفی و استنباطی با تکیه بر تحلیل مسیر استفاده شد و روند انجام به این صورت بود که ابتدا پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های ناقص را کنار گذاشته، سپس پرسشنامه‌های کامل شده را وارد نرم افزار spss نموده و با استفاده از محاسبه شاخص ماهالانوبیس داده‌های پرت را شناسایی کرده و آن‌ها را حذف کرده؛ در ادامه اقدام به بررسی توزیع نرمال داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف شد. در ادامه پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها، اقدام به ارائه ماتریس همبستگی با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای فاصله‌ای پژوهش شد. تمامی موارد ذکر شده در نرم‌افزار spss انجام شد. پس از آن وارد محیط نرم‌افزار Amos شده و مدل مفهومی را در محیط آن ترسیم کرده و با استفاده از دستورات موجود در نرم‌افزار با کاربست حداکثر درست‌نمایی، برازش مدل آزمون گردید.

یافته‌ها

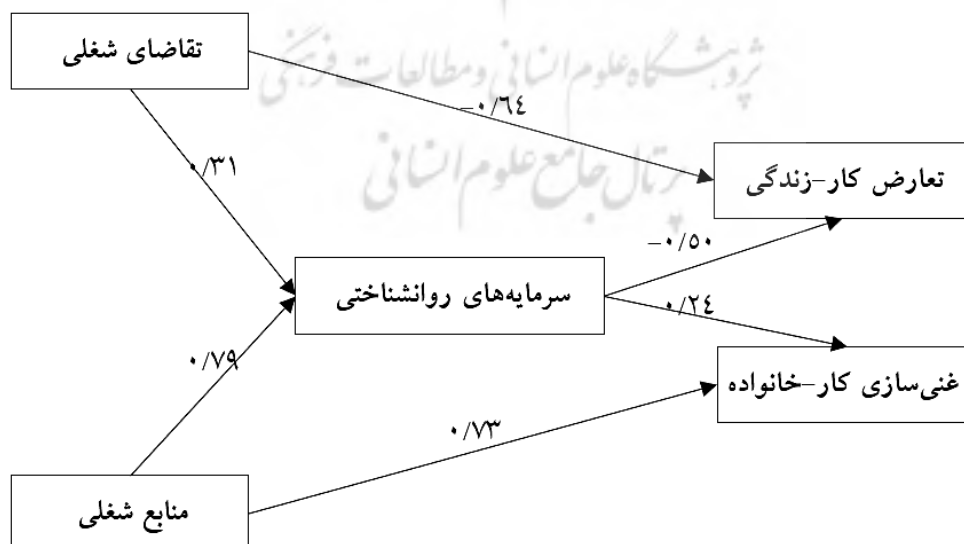
یافته‌های جمعیت شناختی حاکی از آن بود که میانگین سنی افراد $38/74 \pm 7/29$ و میانگین سابقه شغلی آنان $8/33 \pm 15/25$ بوده است. دامنه سنی بین ۲۵ تا ۵۷ سال و سابقه شغلی بین دامنه ۵ تا ۲۷ سال بوده است. پیش از محاسبه شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش نیز با برآورد شاخص ماهالانوبیس اقدام به شناسایی داده‌های پرت کرده که در نتیجه آن ۹ داده به عنوان داده پرت شناسایی و حذف شد. از این رو تحلیل‌ها بر ۲۴۳ داده باقی‌مانده انجام شد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
تقاضای شغلی	1				
منابع شغلی	.284**	1			
سرمایه‌های روانشناختی	.178**	.872**	1		
تعارض کار-خانواده	-.729**	-.737**	-.615**	1	
غنی سازی کار-خانواده	.237**	.835**	.758**	-.827**	1

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

در جدول (۱) ماتریس همبستگی بین متغیرها ارائه شده است. همانگونه که در جدول مشهود است همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان و خطای کمتر از ۱ درصد ($P < 0.01$) بوده است. در ادامه برای پاسخ سوال پژوهش، از تحلیل مسیر استفاده گردید که در شکل (۱) مدل آن ترسیم شده است.



شکل ۱. تحلیل مسیر

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
مطلق	کای اسکور هنجار شده (CMIN)	۷۶۴/۰۱۹	-
	p	۰/۰۰۱	-
	ریشه‌ی میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷۳	کمتر از ۰/۰۸
	ریشه دوم تفاوت بین پسماندهای ماتریس کواریانس نمونه استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۶۹	کمتر از ۰/۱۰
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳۶	حداقل ۰/۹۰
افزاینده (نسبی)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۴۹	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۲۷	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازش نرم شده (NFI)	۰/۹۱۱	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازش نرم نشده (NNFI)	۰/۹۱۸	حداقل ۰/۹۰
صرفه‌جو (مقتصد)	کای اسکور نسبی (CMIN/DF)	۲/۲۴	کمتر از ۳

براساس جدول (۲) شاخص‌های برازندگی مقادیر مطلوبی را نشان داده‌اند. در صورتی که حداقل ۳ شاخص برازش در محدوده قابل قبول قرار گیرد و از سویی دیگر سه شاخص مهم کای اسکور نسبی (χ^2/df)، ریشه میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA)^۱ و ریشه دوم تفاوت بین پسماندهای ماتریس کواریانس نمونه استاندارد شده (SRMR)^۲ در محدوده معیار قرار گیرند، برازش مدل قابل تایید می‌باشد. از این رو الگوی ارائه شده، مورد تایید واقع می‌شود.

جدول ۳. اندازه اثر غیرمستقیم در مدل

مسیر	اندازه اثر	خطای استاندارد	سطح معناداری	وضعیت
تقاضای شغلی ← سرمایه‌های روانشناختی ← تعارض کار-زندگی	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۰۴۷	تایید مسیر

مطابق آنچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود براساس وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده، تقاضای شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌های روانشناختی از نظر آماری دارای اثر معناداری بر تعارض کار زندگی بوده است ($p < 0.05$).

جدول ۴. اندازه اثر غیرمستقیم در مدل

مسیر	اندازه اثر	خطای استاندارد	سطح معناداری	وضعیت
منابع شغلی ← سرمایه‌های روانشناختی ← غنی‌سازی کار-خانواده	۰/۱۹	۰/۰۷	۰/۰۰۸	تایید مسیر

مطابق آنچه در جدول (۴) مشاهده می‌شود براساس وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده، منابع شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌های روانشناختی از نظر آماری دارای اثر معناداری بر غنی‌سازی کار-خانواده بوده است ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی علی تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده براساس تقاضا و منابع شغلی با نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی در بین افراد شاغل، در قلمرو زمانی ۶ ماهه اول سال ۱۴۰۲ شهر شیراز بود. در نتیجه انجام تحلیل مسیر یافته‌ها حاکی از آن بود که شاخص‌های برازش در محدوده قابل قبول قرار گرفته؛ از این رو برازش مدل

^۱ - Root Mean Square Error of Approximation

^۲ - Standardized Root Mean Square Residual

قابل تایید بود. این یافته همسو با یافته‌های Sarwar و همکاران (۲۰۲۱) بوده است. وی به این نتیجه دست یافت که تقاضاهای شغلی هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم بر رضایت تعادل از طریق تعارض کار به خانواده و غنی‌سازی کار به خانواده داشت. منابع شغلی از طریق غنی‌سازی کار به خانواده و تعارض کار با خانواده و سرمایه روانی بر رضایت تعادل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم داشتند. این مطالعه اهمیت سرمایه روان‌شناختی را به عنوان یک منبع شخصیتی قابل رشد همراه با عوامل زمینه‌ای در شکل‌دهی به نتایج کار-خانواده نشان داد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تقاضاهای شغلی به فشارها و وظایفی که در محل کار با آن‌ها روبرو می‌شویم، اشاره دارد. در این راستا، تعارض کار-خانواده زمانی رخ می‌دهد که تعهدات شغلی و خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند و فرد برای ایفای هر دو نقش با چالش مواجه می‌شود. در این بین، غنی‌سازی شغلی به میزان رضایت و انگیزشی که فرد از شغل خود به دست می‌آورد، اشاره داشته و منابع شغلی به عواملی در محیط کار مانند فرصت‌های رشد، استقلال و حمایت اجتماعی که می‌توانند به غنی‌سازی شغلی کمک کنند، اشاره دارد. منظور از سرمایه روان‌شناختی نیز توانایی فرد در مقابله با چالش‌ها، حفظ خوش‌بینی و یافتن معنا در زندگی است. از این روست که تقاضاهای شغلی می‌توانند هم به طور مستقیم (از طریق افزایش تعارض کار-خانواده) و هم به طور غیرمستقیم (از طریق کاهش غنی‌سازی شغلی) بر تعادل کار-زندگی تأثیر منفی بگذارند. غنی‌سازی شغلی و تعارض کار-زندگی هر دو به طور مستقیم بر تعادل کار-خانواده تأثیر می‌گذارند. غنی‌سازی شغلی این تعادل را افزایش می‌دهد، در حالی که تعارض کار-خانواده آن را کاهش می‌دهد. منابع شغلی نیز می‌توانند هم به طور مستقیم (از طریق افزایش غنی‌سازی شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده) و هم به طور غیرمستقیم (از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی) بر تعادل کار-زندگی تأثیر مثبت بگذارند. سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی در رابطه بین تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و تعادل کار-خانواده دارد. به این معنی که افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا، اثرات منفی تقاضاهای شغلی را بهتر تحمل می‌کنند و از مزایای منابع شغلی بیشتر بهره می‌برند. این پژوهش نشان می‌دهد که تقاضاهای شغلی، غنی‌سازی شغلی، تعارض کار-خانواده، منابع شغلی و سرمایه روان‌شناختی همگی نقش مهمی در شکل‌دهی تعادل کار-خانواده دارند. همچنین نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان یک منبع شخصیتی قابل رشد، به افراد در مقابله با چالش‌های تعادل کار-خانواده و دستیابی به رضایت بیشتر کمک کند. همچنین براساس وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده، تقاضای شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی از نظر آماری دارای اثر معناداری (۰/۱۶) بر تعارض کار زندگی بود ($p < 0.05$). این یافته همسو با یافته‌های Homayuni و همکاران (۲۰۱۹) و Issa Morad و Khalili Sadrabad (۲۰۱۷) می‌باشد. Homayuni و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که بین تعارض خانواده-کار و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. Morad و Khalili Sadrabad (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که اثر مستقیم تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار بوده و همچنین سرمایه روان‌شناختی در این رابطه نقش تعدیل‌گر ایفا کرد. وجود تعارض کار-خانواده در کارکنان باعث ایجاد استرس‌های شغلی شده، لذا با عنایت به نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی در این رابطه، می‌توان با ارتقاء این سرمایه در سازمان به کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت دست یافت. در تبیین این یافته می‌توان گفت تقاضاهای شغلی می‌توانند شامل حجم زیاد کار، ضرب‌الاجل‌های فشرده، انتظارات بالا از سوی کارفرمایان و مشتریان، و عدم تعادل بین کار و زندگی خصوصی باشند. در راستای آن، تعارض کار-زندگی زمانی رخ می‌دهد که تعهدات شغلی و خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند و فرد برای ایفای هر دو نقش با چالش مواجه می‌شود. این تعارض می‌تواند منجر به استرس، اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی و مشکلات در روابط خانوادگی شود. در این بین، سرمایه‌های روان‌شناختی شامل تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی، کنترل درونی و تعهد به اهداف می‌تواند اثرگذار باشد به صورتی که می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی عمل کند. به این معنی که تقاضاهای شغلی به طور مستقیم بر تعارض کار-زندگی تأثیر نمی‌گذارند، بلکه این اثر از طریق سرمایه‌های روان‌شناختی اعمال می‌شود. تقاضاهای

شغلی می‌توانند به طور مستقیم بر تعارض کار-زندگی تأثیر منفی بگذارند. به این معنی که هر چه تقاضاهای شغلی بیشتر باشد، احتمال تعارض کار-زندگی نیز بیشتر می‌شود. به طور غیرمستقیم نیز می‌تواند بر تعارض کار-زندگی از طریق سرمایه‌های روانشناختی تأثیر بگذارند. به این معنی که تقاضاهای شغلی بالا می‌توانند سرمایه‌های روانشناختی را کاهش دهند، که به نوبه خود منجر به افزایش تعارض کار-زندگی می‌شود. این فرضیه نشان می‌دهد که سرمایه‌های روانشناختی نقش مهمی در تعدیل اثرات منفی تقاضای شغلی بر تعارض کار-زندگی دارند. این امر می‌تواند به کارفرمایان و کارکنان در درک چگونگی ارتقای تعادل کار-زندگی و کاهش استرس مرتبط با شغل کمک کند. علاوه بر این، براساس وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده، منابع شغلی با میانجی‌گری سرمایه‌های روانشناختی از نظر آماری دارای اثر معناداری (۰/۱۹) بر غنی‌سازی کار-خانواده بود ($p < 0.05$). این یافته همسو با یافته‌های Taheri (۲۰۲۰) بوده است. Taheri (۲۰۲۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار به صورت مستقیم با سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه داشته و به صورت غیرمستقیم از طریق آسیب‌پذیری نسبت به استرس اثرگذار می‌باشد، بنابراین سازمان‌ها می‌بایست در پی پیاده‌سازی استراتژی‌هایی برای ایجاد تعامل سازنده بین کار و زندگی شخصی کارکنان و نیز کنترل استرس به منظور ارتقای سرمایه روان‌شناختی آن‌ها باشند. در تبیین این یافته همانطور که پیش‌تر اشاره شد منابع شغلی به عواملی در محیط کار مانند فرصت‌های یادگیری و رشد، استقلال شغلی، حمایت اجتماعی، پاداش و قدردانی، و تعادل بین کار و زندگی خصوصی اشاره دارد. غنی‌سازی کار-خانواده نیز به میزانی که شغل به فرد کمک می‌کند تا احساس رضایت، انگیزه و معنا در زندگی شغلی و خانوادگی خود داشته باشد، اشاره دارد. در این بین، فردی که شغل غنی‌کننده‌ای دارد، از کار خود لذت می‌برد، احساس می‌کند که در حال یادگیری و رشد است و به جامعه و خانواده خود خدمت می‌کند. در این فرضیه، سرمایه‌های روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی عمل می‌کنند. به این معنی که منابع شغلی به طور مستقیم بر غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر نمی‌گذارند، بلکه این اثر از طریق سرمایه‌های روانشناختی اعمال می‌شود. منابع شغلی می‌توانند به طور مستقیم بر غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر مثبت بگذارند. به این معنی که هر چه منابع شغلی بیشتر باشد، احتمال غنی‌سازی کار-خانواده نیز بیشتر می‌شود. البته می‌تواند به طور غیرمستقیم نیز بر غنی‌سازی کار-خانواده از طریق سرمایه‌های روانشناختی تأثیر بگذارند. به این معنی که منابع شغلی بالا می‌توانند سرمایه‌های روانشناختی را افزایش دهند، که به نوبه خود منجر به افزایش غنی‌سازی کار-خانواده می‌شود. این فرضیه نشان می‌دهد که سرمایه‌های روانشناختی نقش مهمی در تسهیل اثرات مثبت منابع شغلی بر غنی‌سازی کار-خانواده دارند. این امر می‌تواند به کارفرمایان و کارکنان در درک چگونگی ارتقای رضایت از شغل و زندگی خانوادگی و افزایش تعادل بین کار و زندگی کمک کند.

در مجموع در سطح ۹۹ درصد اطمینان و خطای کمتر از ۱ درصد ($P < 0.01$) بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده رابطه معناداری برقرار بود ($r = -0.827, P < 0.01$) و دال بر وجود رابطه پیچیده بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده است. همانگونه که پیش‌تر اشاره شد، تعارض کار-زندگی زمانی رخ می‌دهد که تعهدات شغلی و خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند و فرد برای ایفای هر دو نقش با چالش مواجه می‌شود. این تعارض می‌تواند منجر به استرس، اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی و مشکلات در روابط خانوادگی شود. غنی‌سازی کار-خانواده نیز به میزانی که شغل به فرد کمک می‌کند تا احساس رضایت، انگیزه و معنا در زندگی شغلی و خانوادگی خود داشته باشد، اشاره دارد و فردی که شغل غنی‌کننده‌ای دارد، از کار خود لذت می‌برد، احساس می‌کند که در حال یادگیری و رشد است و به جامعه و خانواده خود خدمت می‌کند. در این بین، فرضیه‌های مختلفی در مورد رابطه بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده وجود دارد. به عنوان مثال برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده رابطه منفی وجود دارد. به این معنی که هر چه تعارض کار-زندگی بیشتر باشد، غنی‌سازی کار-خانواده کمتر می‌شود. این امر می‌تواند به این دلیل باشد که تعارض کار-زندگی می‌تواند

منجر به استرس، اضطراب و فرسودگی شود که به نوبه خود می‌تواند انگیزه و رضایت فرد را از شغل و زندگی خانوادگی‌اش کاهش دهد. برخی دیگر از تحقیقات نشان داده‌اند که بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده رابطه معکوس وجود دارد. به این معنی که هر چه تعارض کار-زندگی بیشتر باشد، غنی‌سازی کار-خانواده نیز بیشتر می‌شود. این امر می‌تواند به این دلیل باشد که افراد در مواجهه با تعارض کار-زندگی، تلاش بیشتری برای یافتن معنا و رضایت در زندگی شغلی و خانوادگی خود می‌کنند. برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده پیچیده است و تحت تاثیر عوامل مختلفی مانند شخصیت فرد، نوع شغل، و حمایت اجتماعی قرار می‌گیرد. بنابراین عوامل متعددی می‌توانند رابطه بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده را تعدیل کنند، از جمله شخصیت (افراد با سطوح مختلف تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به طور متفاوتی به تعارض کار-زندگی واکنش نشان می‌دهند)، نوع شغل (برخی از مشاغل ذاتاً بیشتر از مشاغل دیگر با تعارض کار-زندگی همراه هستند) و حمایت اجتماعی (داشتن شبکه‌ای قوی از حمایت اجتماعی می‌تواند به افراد در مقابله با چالش‌های تعارض کار-زندگی کمک کند. از این رو، درک رابطه بین تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده برای افراد، کارفرمایان و سیاستگذاران مهم است. افراد می‌توانند با شناسایی عوامل مرتبط با تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده در زندگی خود، استراتژی‌هایی برای مدیریت این چالش‌ها و افزایش رضایت از زندگی شغلی و خانوادگی خود ایجاد کنند. کارفرمایان نیز می‌توانند با ایجاد محیط‌های کاری که از تعادل بین کار و زندگی حمایت می‌کنند، به کاهش تعارض کار-زندگی و افزایش غنی‌سازی کار-خانواده در کارکنان خود کمک کنند. علاوه بر این، سیاستگذاران می‌توانند با ایجاد سیاست‌هایی که از تعادل بین کار و زندگی حمایت می‌کنند، مانند مرخصی با حقوق برای مراقبت از فرزندان و برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، به کاهش تعارض کار-زندگی در سطح جامعه کمک کنند. لازم به ذکر است که این پژوهش، همچون دیگر پژوهش‌ها از محدودیت مصون نبوده است چرا که این امکان وجود دارد که تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده نه تنها تحت تاثیر تقاضا و منابع شغلی و سرمایه‌های روانشناختی باشند، بلکه بر این عوامل نیز اثر بگذارند. به عنوان مثال، تعارض کار-زندگی بالا می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و تعهد شغلی شود که به نوبه خود منجر به کاهش غنی‌سازی کار-خانواده می‌شود. همچنین این الگو ممکن است تمام متغیرهای مرتبط با تعارض کار-زندگی و غنی‌سازی کار-خانواده را در نظر نگیرد. عواملی مانند شخصیت فرد، نوع شغل، حمایت اجتماعی و فرهنگ سازمانی نیز می‌توانند در این روابط نقش داشته باشند. یافته‌های مطالعه ممکن است به طور کامل به سایر جمعیت‌ها تعمیم‌پذیر نباشد و نوع مطالعه و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها می‌توانند بر نتایج مطالعه تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، مطالعات خود گزارشی ممکن است مستعد سوگیری باشند. بنابراین انجام یک مطالعه طولی برای بررسی رابطه علی و معلولی بین متغیرها؛ استفاده از روش‌های جمع‌آوری داده‌های مختلف مانند مصاحبه و مشاهده برای جمع‌آوری اطلاعات جامع؛ اندازه‌گیری منابع و تقاضای شغلی، سرمایه‌های روانشناختی، غنی‌سازی کار-خانواده و تعارض کار-زندگی در چندین نقطه زمانی برای بررسی تغییرات در طول زمان؛ کنترل متغیرهای مزاحم که ممکن است بر نتایج مطالعه تأثیر بگذارند؛ بررسی نقش عوامل تعدیل‌کننده مانند شخصیت فرد، نوع شغل و حمایت اجتماعی در رابطه بین متغیرها و بررسی رابطه بین تقاضای شغلی، سرمایه‌های روانشناختی و سایر پیامدهای مرتبط با کار مانند فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی پیشنهاد می‌گردد. براساس یافته‌های پژوهش نیز، پیشنهاد می‌شود مداخلاتی برای کاهش تقاضای شغلی، افزایش سرمایه‌های روانشناختی و کاهش تعارض کار-زندگی توسعه و اجرا شود. این مداخلات در محیط‌های واقعی مانند محل کار یا برنامه‌های کمک به کارکنان ارزیابی گردد. همچنین مداخلاتی برای افزایش منابع شغلی، تقویت سرمایه‌های روانشناختی و ارتقای غنی‌سازی کار-خانواده توسعه و اجرا شود.

ملاحظات اخلاقی و پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش به شرکت کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعاتشان اطمینان داد شد و افراد داوطلبانه بدون هیچ اجباری به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

حامی مالی

هزینه‌های این مطالعه توسط نویسنده اول مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

در تدوین این مقاله همه نویسندگان مشارکت یکسان داشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abendroth, A.-K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25(2), 234–256. [Link]
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital new evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141–149. [Link]
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. [Link]
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [Link]
- Beham, B., Drobnič, S., & Prag, P. (2014). The work–family interface of service sector workers: A comparison of work resources and professional status across five European countries. *Applied Psychology*, 63(1), 29–61. [Link]
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 809. [Link]
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54. [Link]
- Casper, W. J., Weltman, D., & Kwesiga, E. (2007). Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 478–501. [Link]
- Casper, W., DeHauw, S., Wayne, J. H., & Greenhaus, J. H. (2014, May). A review of the meaning and measurement of work-life balance. 29th Annual Conference of the Society for Industrial organizational Psychology, Honolulu, HI. [Link]
- Frone M. R. (2003). *Work-family balance*. American Psychological Association.
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284. [Link]
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (Vol. 2, pp. 165–183). [Link]
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In *Employee health, coping and methodologies* (pp. 61–98). Emerald Group. [Link]
- Haddadi, V., Mehrabi, J., Ataei, M. (2022). Design and explanation of job enrichment model with emphasis on the behavioral dimension of employees in the Social Security

- Organization. *Management Strategies in the Health System*. 7 (3):260-280.[in Persian] [\[Link\]](#)
- Homayuni, A., Seifi, Z., Mortazavi, N. (2019). Predicting occupational well-being based on religious coping styles, psychological capital, and work-family conflict. *Islamic lifestyle with a focus on health*. 3 (3).[in Persian] [\[Link\]](#)
- Issa Morad, A., and Khalili Sadrabad, M. (2017). Investigating the relationship between work-family conflict and job stress with the moderating role of psychological capital. *Culture of Counseling and Psychotherapy (Culture of Counseling)*, 8(29), 187-206. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.[\[Link\]](#)
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 1254-1278. [\[Link\]](#)
- Khan, A., Yusoffa, R. B. M., & Azam, K. (2014). Factors of Job Stress among university teachers in Pakistan A conceptual review. *Journal of Management Info*, 2(1), 28-30.
- Kossek, E. (2016). [Implementing organizational work-life interventions: Toward a triple bottom line](#). *Community Work and Family*, 19(2), 242-256.
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. [\[Link\]](#)
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. [\[Link\]](#)
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92. [\[Link\]](#)
- Liu, H., & Cheung, F. M. (2015). The role of work-family role integration in a job demands-resources model among Chinese secondary school teachers. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(4), 288-298. [\[Link\]](#)
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. [\[Link\]](#)
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Makipour, S., Shafiabadi, A., Falsafinejad, M., Khodabakhshi-Kolai, A. (2023). The effectiveness of the family enrichment model for work on marital, career satisfaction and work-family conflict of married female managers. *Applied Family Therapy*, 4(2), 401-425. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14. [\[Link\]](#)
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A metanalytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25, 381-396. [\[Link\]](#)
- McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibilityfit, and work-family culture. *Social Science Research*, 42(2), 283-298. [\[Link\]](#)
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & O'Neill, S. K. (2014). Promoting work-family balance through positive psychology: A practical review of the literature. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(4), 221-244. [\[Link\]](#)
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational wellbeing among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59, 325-348. [\[Link\]](#)

- O'Neill, J. W., Harrison, M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. & Crouter, A. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18–29. [\[Link\]](#)
- Parveen, A., Rashid, K., Iqbal, M. Z., & Khan, S. (2011). System and reforms of higher education in Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20). [\[Link\]](#)
- Peeters, M. C., Montgomery, A., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. [\[Link\]](#)
- Rehman, R. R. (2015). Relating individual demographics, workfamily conflict and decision making styles of faculty members in higher education sector of Pakistan. *VFAST Transactions on Education and Social Sciences*, 5(2), 51–63. [\[Link\]](#)
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A job demand–resource model of satisfaction with work–family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *Sage Open*, 11(2), 21582440211006142. [\[Link\]](#)
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603–620. [\[Link\]](#)
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 13–24. [\[Link\]](#)
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–181. [\[Link\]](#)
- Taheri, F. (2020). Work-family enrichment and psychological capital: Examining the mediating role of vulnerability to stress. *Journal of Qom University of Medical Sciences*, 14(5), 69–78. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Taheri, F., Mehrbakhsh, N. (2022). Work-family enrichment: A model of antecedents and consequences. *Studies in Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 279–302. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with workfamily balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1–12. [\[Link\]](#)
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. [\[Link\]](#)
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. [\[Link\]](#)
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*. [\[Link\]](#)
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717–751. [\[Link\]](#)
- Wilson, K., & Baumann, H. (2015). Capturing a more complete view of employees' lives outside of work. The introduction and development of interrole conflict constructs. *Personnel Psychology*, 68, 235–282. [\[Link\]](#)
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. [\[Link\]](#)
- Yusoff, R. M., & Khan, F. (2013). Stress and burnout in the higher education sector in Pakistan: A systematic review of literature. *Research Journal of Recent Sciences*, 2(11), 90–98. [\[Link\]](#)

- Zabrodska, K., Mudrak, J., Šolcova, I., Květon, P., Blatny, M., & Machovcova, K. (2017). Burnout among university faculty: The central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38, 800–819. [[Link](#)]

