

## مقدمه

طی دهه‌های اخیر به واسطه اشتغال همزمان مرد و زن در یک خانواده، افزایش مسئولیت‌های سرپرستی و نگهداری از فرزندان توسط هر دو نقش مذکور، تنزل شرایط اقتصادی و مواردی از این قبیل سبب بروز استرس در کارکنان (و حتی خانواده‌های آن‌ها) و تضعیف عملکرد آن‌ها گردیده است؛ به طوری که توجه پژوهشگران به تغییر الگوهای کار و نقش‌های خانوادگی و درک رابطه بین کار و خانواده جلب شده است (۱،۲). خوشبختانه سازمان‌ها می‌توانند با ارائه سیاست‌های مثبت منابع انسانی و خلق فرهنگ حمایتی کار- خانواده، حساسیت کارکنان نسبت به استرس را کاهش دهند و مدیریت اثربخش تعامل کار- خانواده را بهبود بخشند (۳-۵). یکی از این سیاست‌ها تحت عنوان "غنی‌سازی کار- خانواده" بیان می‌کند که ارتباط بین کار و خانواده نه تنها تعارضی بین آن‌ها ایجاد نمی‌کند؛ بلکه حتی باعث بهبود ایفای عملکرد هر یک از آن‌ها می‌گردد. Powell و Greenhaus (۲۰۰۶) غنی‌سازی کار- خانواده را "حدی که تجربیات فرد در یک نقش (کار یا زندگی)، کیفیت زندگی، عملکرد یا احساسات را در نقش دیگر (زندگی یا کار) بهبود می‌بخشد" تعریف نموده‌اند؛ بنابراین افرادی که از محیط کار حمایتی برخوردار هستند، در محیط خانواده نیز روابط بهتری با اعضای خانواده دارند (غنی‌سازی کار- خانواده). همچنین افرادی که در خانواده خود از شرایط مطلوبی برخوردار هستند، در محیط کار نیز با اعتماد به نفس و خودکارآمدی بالاتری حاضر می‌شوند (غنی‌سازی خانواده- کار) و هر زمانی که به طور کلی صحبت از عبارت "غنی‌سازی کار- خانواده" می‌شود، هر دو مؤلفه این مفهوم مد نظر می‌باشد (۶). غنی‌سازی کار- خانواده با جلب منابع زمینه‌ای (حمایت‌های اجتماعی در محیط کار، درآمد مکفی و اطمینان از آینده شغلی)، منابع شخصی (ویژگی‌های شخصیتی، خوش‌بینی، مهارت‌ها و عزت نفس) و منابع ساختاری (همچون پیوندهای اجتماعی در محیط خانواده و ارائه اعتماد به نفس از سوی اعضای خانواده) بر نحوه عملکرد و وضعیت سلامتی افراد تأثیر مثبت می‌گذارد (۷).

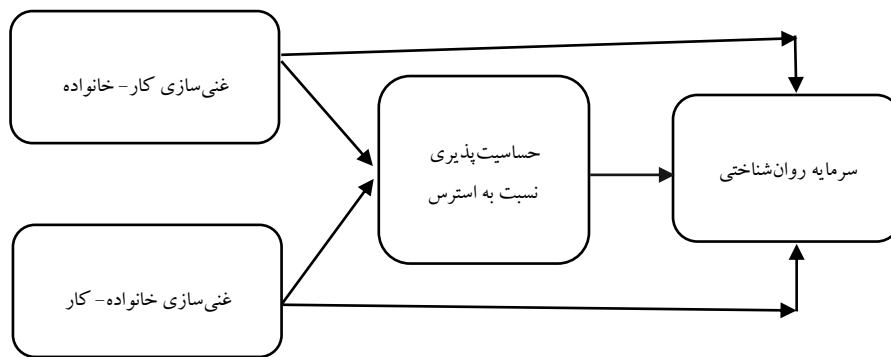
غنی‌سازی کار- خانواده با ارائه منابع مختلف به افراد،

آسیب‌پذیری آن‌ها در مقابل استرس را کاهش می‌دهد. افراد آسیب‌پذیر، فاقد سرسختی در رسیدن به اهداف هستند و این وضعیت مانع از آن می‌شود که آن‌ها به شیوه‌ای سازنده با شرایط مختلف کار و زندگی کنار بیایند (۸)؛ به عنوان مثال، وجود ارتباطات اجتماعی سالم بین کارکنان و سرپرستان باعث ارائه حمایت‌های عاطفی، توانایی سازگاری با تقاضاهای مختلف کار و زندگی و نوعی ذکاوت در مدیریت استرس می‌گردد (۹).

مطالعات نشان می‌دهند کارکنانی که غنی‌سازی بیشتری را تجربه می‌کنند از سلامت فیزیکی و روانی (۱۰) و سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital) بالاتری (۱۱) برخوردار هستند که نوعی حالت مثبت ذهنی دربرگیرنده خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی (در شرایط سخت) می‌باشد. خودکارآمدی بیانگر باور مثبت در مورد توانایی‌های فردی برای موفقیت در انجام کارهای چالش‌برانگیز است. امید به عنوان حالت انگیزشی مثبت برای تقویت پشتکار در رسیدن به اهداف و مسیرهای مورد نظر برای موفقیت تعریف شده است. تاب‌آوری نیز ظرفیت روان‌شناختی مثبت برای پشت سر گذاشتن شکست و مشقات نیل به اهداف می‌باشد. از سوی دیگر، خوش‌بینی یک سبک توجیهی مثبت در مورد اسناد موفقیت‌ها به ویژگی‌های شخصی فرد است (۱۲). هنگامی که فرد تحت شرایطی با تجربه‌های مثبت در حوزه کاری یا خانواده قرار می‌گیرد (به عنوان مثال دوره آموزشی برگزار شده از سوی سازمان در مورد چگونگی مبارزه با استرس)، از احساس مثبت و اعتماد به نفس بیشتری برخوردار شده و برای مقابله با وضعیت‌های نامساعد انرژی می‌گیرد (۱۳،۱۴). در مطالعه حاضر به بررسی تأثیر بالقوه استرس و غنی‌سازی کار- خانواده بر سرمایه روان‌شناختی و نیز بررسی نقش میانجی حساسیت نسبت به استرس در رابطه بین غنی‌سازی کار- زندگی و سرمایه روان‌شناختی پرداخته شده است که تاکنون در مطالعات قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است (شکل ۱).

## روش بررسی

مطالعه حاضر که به لحاظ گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد، به روش سرشماری در ارتباط با ۴۸۲ نفر از



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روان شناختی (۱۶) که مقیاس کوتاه شده پرسشنامه اصلی آن (۱۷) است، استفاده گردید.

تمامی پرسشنامه‌های مورد استفاده بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار گرفتند. میانگین نمره کل هر مقیاس از جمع نمرات تمامی گویه‌ها تقسیم بر تعداد سؤالات هر پرسشنامه به دست می‌آید. با توجه به پنج گزینه‌ای بودن طیف لیکرت، نمره بالای ۲/۵ برای هر پرسشنامه به معنای آن است که پاسخ‌دهنده به طور متوسط از متغیر مربوطه برخوردار می‌باشد. نمره پایین‌تر از ۲/۵ نیز به معنای آن است که پاسخ‌دهنده به طور متوسط از متغیر مربوطه برخوردار نمی‌باشد.

پایایی و روایی این پرسشنامه‌ها در مطالعات معتبر بین‌المللی مورد تأیید قرار گرفته است (۱۷-۱۵). ضریب همبستگی درونی سؤالات و پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ نیز محاسبه و تأیید گردیده است (غنی سازی کار- خانواده  $\alpha=0/836$ )، غنی سازی خانواده- کار  $\alpha=0/821$ )، حساسیت پذیری نسبت به استرس  $\alpha=0/71$ ) و سرمایه روان شناختی  $\alpha=0/872$ )).

### یافته‌ها

از میان ۴۸۲ فرد شرکت کننده در این مطالعه، ۷۳/۹ درصد مرد و ۲۶/۱ درصد زن بودند. همچنین سطح تحصیلات ۲۸/۲ درصد دیپلم، ۱۲ درصد فوق دیپلم، ۳۳/۴ درصد کارشناسی، ۲۰/۱ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۷ درصد دکتری بود و ۳/۵ درصد متخصص بودند.

پیش از تحلیل داده‌ها، بررسی نرمال بودن آن‌ها با استفاده از

کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان قم در سال ۱۳۹۸ انجام شد. پس از توضیح در مورد اهداف پژوهش به شرکت کنندگان و کسب مشارکت و رضایت آگاهانه از آن‌ها خواسته شد تا به سؤالات سه پرسشنامه مورد نظر پاسخ دهند. توزیع پرسشنامه‌ها به صورت بدون نام و با در نظر گرفتن کد مربوطه صورت گرفت و به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات به دست آمده از پژوهش محرمانه باقی خواهند ماند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار AMOS 18 صورت گرفت. ابزارهای مورد استفاده در این مطالعه عبارت بودند از:

### مقیاس غنی سازی کار- خانواده

پرسشنامه ۱۸ عاملی کارلسون (۲۰۰۶) متشکل از دو بعد غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار است. هریک از این دو بعد دربرگیرنده نه سؤال مبتنی بر توسعه، احساس و سرمایه بوده و نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده غنی سازی بالاتر در حوزه کار و زندگی افراد می‌باشد (۷).

### مقیاس آسیب پذیری در برابر استرس

آسیب پذیری در برابر استرس با استفاده از سه سؤال از پرسشنامه شخصیت چند بعدی (۱۵) اندازه گیری شد. این مهم واکنش افراد نسبت به استرس را مورد بررسی قرار می‌دهد.

### مقیاس سرمایه روان شناختی

برای سنجش این متغیر از پرسشنامه ۱۲ سؤالی سرمایه

همبستگی Pearson به دلیل نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود (جدول ۳)؛ بنابراین می‌توان گفت که بین غنی‌سازی کار- خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار با حساسیت‌پذیری نسبت به استرس ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. بر مبنای نتایج، با کاهش حساسیت‌پذیری نسبت به استرس، سرمایه روان‌شناختی افزایش معناداری داشته است.

برای بررسی فرضیات پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری، ابتدا لازم است مدل اندازه‌گیری با چهار متغیر اصلی پژوهش آزمون شود. این متغیرهای مکنون به وسیله ۳۳ سؤال سنجش و اندازه‌گیری شدند. برای بررسی اعتبار یا روایی مدل

آزمون Kolmogorov-Smirnov انجام شد (جدول ۱). همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به سطح معناداری ( $P > 0/05$ )، متغیرهای اصلی دارای توزیع نرمال می‌باشند.

در جدول ۲ میزان میانگین متغیرهای مورد مطالعه (میانگین از نمره کل ۵) در دو گروه مردان و زنان با استفاده از آزمون  $t$  برای دو نمونه مستقل ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون ( $P > 0/05$ ) می‌توان گفت که بین زنان و مردان مورد مطالعه در غنی‌سازی خانواده- کار و کار- خانواده، حساسیت‌پذیری نسبت به استرس و سرمایه روان‌شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد.

برای محاسبه میزان همبستگی میان متغیرهای پژوهش از ضریب

جدول شماره ۱: نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	غنی‌سازی کار- خانواده	غنی‌سازی خانواده- کار	حساسیت‌پذیری نسبت به استرس	سرمایه روان‌شناختی
آماره آزمون	۱/۲۴۰	۰/۹۲۵	۱/۳۲۵	۱/۲۲۰
سطح معناداری	۰/۰۹۲	۰/۳۵۹	۰/۰۶۰	۰/۱۰۲

جدول شماره ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
غنی‌سازی کار- خانواده	مرد	۳/۶۷	۰/۵۵	۰/۹۷۰
	زن	۳/۶۶	۰/۴۶	-
	کل	۳/۶۷	۰/۵۳	-
غنی‌سازی خانواده- کار	مرد	۳/۶۳	۰/۵۰	۰/۶۱۵
	زن	۳/۶۶	۰/۴۴	-
	کل	۳/۶۴	۰/۴۹	-
حساسیت‌پذیری نسبت به استرس	مرد	۲/۳۸	۰/۶۹	۰/۶۵۸
	زن	۲/۳۵	۰/۶۰	-
	کل	۲/۳۷	۰/۶۷	-
سرمایه روان‌شناختی	مرد	۳/۶۳	۰/۵۱	۰/۲۸۰
	زن	۳/۶۹	۰/۴۷	-
	کل	۳/۶۵	۰/۵۰	-

می‌بایست میزان و سطح معناداری مسیرهای بین هر یک از این متغیرها با سؤالات مربوط به آن‌ها توسط تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود. نتایج این تحلیل در قالب مقدار استاندارد شده پارامتر (ضریب استاندارد)، خطای استاندارد، سطح معناداری و مجذور همبستگی چندگانه  $R^2$  در جدول ۴ ارائه شده است. از آنجایی که ضرایب استاندارد  $0/3$  و بالاتر با سطح معناداری کمتر از  $0/05$  از نظر آماری معنادار می‌باشند؛ بنابراین سؤالات مورد استفاده برای اندازه‌گیری صفت‌های مکنون مورد مطالعه با ساختار عاملی و زیربنایی پژوهش، تطابق قابل قبولی دارند. اعتماد یا پایایی شاخص‌ها را می‌توان از طریق مجذور همبستگی‌های چندگانه بررسی کرد که بیانگر سهم واریانس هر شاخص که به وسیله متغیر نهفته مربوطه تعیین می‌شود، می‌باشد.

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل مسیر، به

جدول شماره ۳: ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	غنی‌سازی کار- خانواده	غنی‌سازی خانواده- کار	حساسیت‌پذیری نسبت به استرس	سرمایه روان‌شناختی
غنی‌سازی کار- خانواده	۱	**۰/۷۳۶	** -۰/۵۳۷	**۰/۶۸۴
غنی‌سازی خانواده- کار	-	۱	** -۰/۶۳۹	**۰/۷۰۳
حساسیت‌پذیری نسبت به استرس	-	-	۱	** -۰/۵۹۰
سرمایه روان‌شناختی	-	-	-	۱

\*\* به معنای ( $P < 0/01$ ) است.

جدول شماره ۴: ضرایب اندازه گیری استاندارد شده و سطح معناداری تحلیل عاملی تأییدی

مقدار $R^2$	سطح معناداری	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	سؤالات	صفت مکنون
۰/۵۱۹	-	-	۰/۷۲۰	۱	
۰/۴۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۶۵	۰/۶۳۳	۲	
۰/۴۰۸	۰/۰۰۰	۰/۰۶۸	۰/۶۳۹	۳	
۰/۶۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۷۹	۰/۷۷۹	۴	
۰/۲۲۳	۰/۰۰۰	۰/۰۶۴	۰/۴۷۳	۵	غنی سازی کار - خانواده
۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶۱	۰/۴۴۷	۶	
۰/۲۸۸	۰/۰۰۰	۰/۰۷۰	۰/۵۳۷	۷	
۰/۲۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۶۸	۰/۵۳۵	۸	
۰/۲۵۷	۰/۰۰۰	۰/۰۶۲	۰/۵۰۷	۹	

CMIN/DF=۱/۴۸۹, P=۰/۰۷۸, GFI=۰/۹۸۷, NFI=۰/۹۷۷, RFI=۰/۹۵۷, IFI=۰/۹۹۲, TLI=۰/۹۸۵, CFI=۰/۹۹۲, RMSEA=۰/۰۳۲

۰/۳۵۲	-	-	۰/۵۹۴	۱۰	
۰/۴۹۳	۰/۰۰۰	۰/۱۱۴	۰/۷۰۲	۱۱	
۰/۲۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۹۱	۰/۴۵۳	۱۲	
۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۰/۱۰۱	۰/۵۸۲	۱۳	
۰/۴۰۳	۰/۰۰۰	۰/۱۰۴	۰/۶۳۵	۱۴	غنی سازی خانواده - کار
۰/۲۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۹۵	۰/۴۶۱	۱۵	
۰/۳۴۳	۰/۰۰۰	۰/۱۰۳	۰/۵۸۶	۱۶	
۰/۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۱۰۴	۰/۵۰۹	۱۷	
۰/۲۵۸	۰/۰۰۰	۰/۱۰۹	۰/۵۰۸	۱۸	

CMIN/DF=۱/۴۱۸, P=۰/۱۰۶, GFI=۰/۹۸۸, NFI=۰/۹۷۶, RFI=۰/۹۵۵, IFI=۰/۹۹۳, TLI=۰/۹۸۶, CFI=۰/۹۹۳, RMSEA=۰/۰۲۹

۰/۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۰۶۱	۰/۵۰۹	۱۹	
۰/۵۵۲	۰/۰۰۰	-	۰/۷۴۳	۲۰	حساسیت پذیری نسبت به استرس
۰/۵۹۳	۰/۰۰۰	-	۰/۷۷۰	۲۱	

CMIN/DF=۱/۱۷۹, P=۰/۲۷۸, GFI=۰/۹۹۸, NFI=۰/۹۹۶, RFI=۰/۹۸۸, IFI=۰/۹۹۹, TLI=۰/۹۹۸, CFI=۰/۹۹۹, RMSEA=۰/۰۱۹

۰/۱۸۵	-	-	۰/۴۳۰	۲۲	
۰/۲۰۸	۰/۰۰۰	۰/۱۲۹	۰/۴۵۶	۲۳	
۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	۰/۱۴۷	۰/۵۲۸	۲۴	
۰/۲۶۱	۰/۰۰۰	۰/۱۴۶	۰/۵۱۱	۲۵	
۰/۲۰۶	۰/۰۰۰	۰/۱۴۸	۰/۴۵۴	۲۶	
۰/۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۱۸۲	۰/۵۹۲	۲۷	
۰/۴۴۷	۰/۰۰۰	۰/۱۹۳	۰/۶۶۸	۲۸	سرمایه روان شناختی
۰/۴۱۵	۰/۰۰۰	۰/۱۸۱	۰/۶۴۴	۲۹	
۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۰/۷۲۲	۳۰	
۰/۴۰۳	۰/۰۰۰	۰/۱۸۷	۰/۶۳۵	۳۱	
۰/۵۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۰۹	۰/۷۵۲	۳۲	
۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰۱	۰/۷۱۴	۳۳	

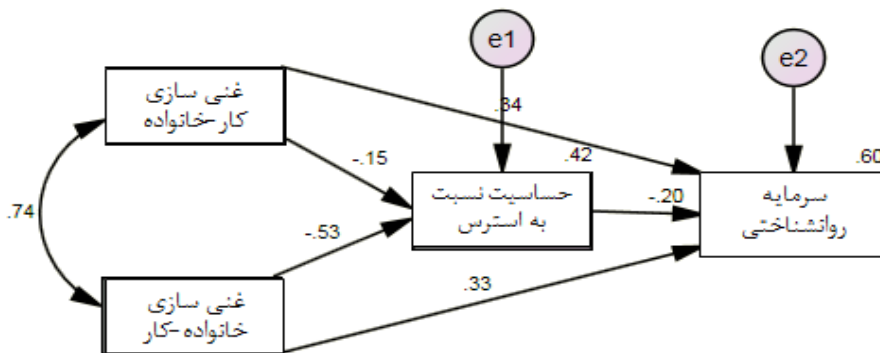
CMIN/DF=۱/۳۴۸, P-Value=۰/۰۷۴, GFI=۰/۹۸۳, NFI=۰/۹۷۳, RFI=۰/۹۵۳, IFI=۰/۹۹۳, TLI=۰/۹۸۸, CFI=۰/۹۹۳, RMSEA=۰/۰۲۷

معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد

می توان گفت که در حالت کلی، مدل با داده های مورد استفاده سازگاری و توافق دارد.

نتایج به دست آمده از اجرای مدل تحلیل مسیر در جدول ۶ قابل مشاهده می باشد. برای بررسی فرضیات شماره ۶ و ۷، مسیرهای غیر مستقیم نیز محاسبه شدند. محاسبه سطح معناداری اثر میانجی گری متغیرها از طریق آزمون سوئل انجام شد. براساس نتایج این جدول، اثر غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر حساسیت پذیری نسبت به استرس به ترتیب برابر با ۰/۱۴۶ و

بررسی مدل ساختاری که نشان دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش می باشد- به منظور بررسی فرضیات پژوهش- پرداخته شد. مدل در حالت تخمین استاندارد در شکل ۲ نشان داده شده است. برای سنجش این مهم که کل مدل تا چه حد با داده های مورد استفاده سازگاری دارد، به بررسی شاخص های برازش آن پرداخته شد (جدول ۵). همان طور که ملاحظه می شود، اکثر شاخص های گزارش شده دارای مقادیر قابل قبولی برای برازش کلی مدل هستند؛ بنابراین



شکل شماره ۲: مدل تحلیل مسیر و ضرایب مسیر

جدول شماره ۵: شاخص های برازندگی مدل

نوع شاخص	معادل فارسی	میزان استاندارد	برازش مدل	نتیجه
NFI	شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت	$\geq 0.90$	۰/۹۹۹	مطلوب
RFI	شاخص برازش نسبی	$\geq 0.90$	۰/۹۹۴	مطلوب
IFI	شاخص برازش افزایشی	$\geq 0.90$	۱/۰۰	مطلوب
TLI	شاخص برازش توکر- لويس	$\geq 0.90$	۰/۹۹۹	مطلوب
CFI	شاخص برازش تطبیقی	$\geq 0.90$	۱/۰۰	مطلوب
GFI	شاخص نیکویی برازش	$\geq 0.90$	۰/۹۹۹	مطلوب
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$< 0.05$	۰/۰۱۶	مطلوب
SRMR	استاندارد ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده	$\leq 0.08$	۰/۰۰۵	مطلوب
CMIN/DF	نسبت کای دو به درجه آزادی	$< 2$	۱/۱۲۳	مطلوب
سطح معناداری	سطح معناداری	$\leq 0.08$	۰/۲۸۹	مطلوب

جدول شماره ۶: مقادیر ضرایب اثر سازه ها بر یکدیگر به همراه مقادیر معناداری

رضیات	اثر مستقیم		اثر غیر مستقیم		اثر کل	رد/پذیرش
	ضریب	سطح معناداری	ضریب	سطح معناداری		
غنی سازی کار- خانواده << حساسیت به استرس	-۰/۱۴۶	۰/۰۰۵	-	-	-۰/۱۴۶	پذیرش
غنی سازی خانواده- کار << حساسیت به استرس	-۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	-	-	-۰/۵۳۱	پذیرش
حساسیت به استرس << سرمایه روان شناختی	-۰/۲۰۳	۰/۰۰۰	-	-	-۰/۲۰۳	پذیرش
غنی سازی کار- خانواده << سرمایه روان شناختی	۰/۳۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۱۲	۰/۳۶۹	پذیرش
غنی سازی خانواده- کار << سرمایه روان شناختی	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲	پذیرش

شغلی و بی‌زاکتی، ارتباط منفی بین استرس شغلی و سرمایه روان‌شناختی را تأیید نموده‌اند (۲۱). این در حالی است که وضعیت اقتصادی حاکم بر کشور به همراه فشارهای مختلف کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به واسطه مسئولیت خطیر آن‌ها در حفظ سلامت افراد جامعه می‌تواند موجب تشدید استرس در این افراد شده و بر سرمایه روان‌شناختی آن‌ها تأثیر منفی بگذارند. قابل ذکر است که اغلب مطالعات انجام شده تاکنون به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر استرس پرداخته‌اند (۲۲، ۲۳). پژوهش حاضر به عنوان یکی از بررسی‌های پیش‌تاز نشان داد که استرس می‌تواند تأثیر منفی بر سرمایه روان‌شناختی داشته باشد.

بر مبنای نتایج، غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار، همبستگی مستقیم و معناداری با سرمایه روان‌شناختی کارکنان دارد. Coakes و Smith بیان نموده‌اند که تجربیات غنی‌سازی باعث می‌شوند که افراد احساس اطمینان بیشتر، خوش‌بینی، مقاومت و امیدواری کنند و به این ترتیب سرمایه روان‌شناختی خود را توسعه بخشند؛ به عنوان مثال از فردی که در محل کار با مشکل مواجه شده و از سوی خانواده خود مورد حمایت قرار می‌گیرد، انتظار می‌رود سریع‌تر مشکل خود را حل کند (غنی‌سازی خانواده به کار) و حتی به افراد فاقد حمایت در سازمان نیز کمک نماید. چنین تجربه‌ای ممکن است تاب‌آوری و استحکام روحی را در فرد تقویت کند. از سوی دیگر، فردی که در زندگی خانوادگی با بحران مواجه بوده و در عین حال از موقعیت کاری خود تجربه رضایت‌بخشی دارد، ممکن است با بهره‌مندی از موفقیت‌های کاری خود، شکست در زندگی شخصی را تقصیر خود ندانسته و آن را ناشی از برخی از عوامل خارج از کنترل خود بداند. چنین دیدگاهی باعث تقویت امید، خوش‌بینی نسبت به آینده و در نتیجه توسعه سرمایه روان‌شناختی در فرد می‌گردد (۲۴). این نتایج حاکی از آن هستند که غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار، تجربیات مثبتی هستند که منجر به گسترش منابع فرد از طریق افزایش اعتماد به نفس، ایجاد یک فرد خوشبین‌تر و امیدوارتر و همچنین توانایی پایدار در شرایط نامطلوب می‌شوند. این مهم با نتایج پژوهش Mishra و همکاران مبنی بر تأثیر مثبت غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر

۰/۵۳۱ برآورد شده و هر دو رابطه معکوس و معنادار می‌باشند ( $P < 0/01$ ). اثر مستقیم غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر سرمایه روان‌شناختی نیز مثبت و معنادار بود و به ترتیب معادل ۰/۳۳۹ و ۰/۳۳۴ محاسبه گردید. با محاسبه اثر غیر مستقیم  $0/03 = (-0/203) \times (-0/146)$  و اثبات معناداری آن توسط آزمون سوبل (سطح معناداری ۰/۰۱۲) مشخص شد که حساسیت‌پذیری نسبت به استرس می‌تواند نقش میانجی‌گری جزئی را در اثر غنی‌سازی کار- خانواده بر سرمایه روان‌شناختی ایفا نماید. علاوه بر این، اثر غیر مستقیم  $0/108 = 0/000 \times (-0/531)$  با سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان داد که حساسیت‌پذیری نسبت به استرس می‌تواند نقش میانجی‌گری جزئی را در اثر غنی‌سازی خانواده- کار بر سرمایه روان‌شناختی ایفا نماید؛ بدین طریق فرضیات پژوهش تأیید می‌شوند.

## بحث

در پژوهش حاضر که در آن به بررسی نقش آسیب‌پذیری در مقابل استرس در ارتباط بین غنی‌سازی کار- خانواده و سرمایه روان‌شناختی پرداخته شد، مشخص گردید که همبستگی مشخص و معناداری بین آسیب‌پذیری در مقابل استرس و سرمایه روان‌شناختی وجود دارد. Warner و Steel و Farley و Baldwin نیز گزارش نموده‌اند که کار در سازمان‌های دولتی، نارضایتی بیشتری را برای کارکنان نسبت به سازمان‌های خصوصی به همراه دارد (۱۸، ۱۹). در حقیقت بر خلاف تأکید بر ماهیت فعالیت‌های خدمت‌رسانی انسان‌دوستانه این نوع سازمان‌ها و انتظار برآورده شدن نیازهای سطوح بالای کارکنان آن‌ها، وجود ساختارهای بلند عمودی، بوروکراسی‌های خشک و تعارض درونی بین واحدهای مختلف کاری منجر به تضعیف درک کارکنان از ماهیت وجودی این نوع سازمان‌ها و در نهایت بروز نارضایتی و استرس در آن‌ها می‌گردد (۲۰). شایان ذکر است که وجود استرس و نارضایتی در کارکنان، تأثیر منفی به سزایی بر سلامت روحی و سرمایه روان‌شناختی آن‌ها دارد.

از سوی دیگر، Roberts و همکاران در مطالعه خود با در نظر داشتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین استرس

## نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر سهم قابل توجهی را در توسعه نظری و عملی ایفا نموده است. در حوزه نظری به توسعه مطالعات مرتبط با غنی‌سازی کار- خانواده پرداخته و در حوزه عملی نیز به ارائه راه‌کارهایی مرتبط با توسعه غنی‌سازی کار- زندگی و تحدید آسیب‌پذیری نسبت به استرس کمک نموده است. این عوامل می‌توانند موجب اشاعه فرهنگ غنی‌سازی کار- خانواده و ارتقای سیاست‌های خانواده‌مدار، در نظر گرفتن گزینه‌های متنوع در نظام جبران خدمات مالی و غیر مالی کارکنان با توجه به تناسب آن با شرایط خانوادگی آن‌ها، بهبود سبک ارتباطات سازمانی و ایجاد حمایت‌های اجتماعی از سوی همکاران، برگزاری جلسات بین خانواده‌های کارکنان و کارفرمایان (به منظور رفع نگرانی‌های خانواده‌های کارکنان)، سنجش سطح استرس کارکنان و برگزاری جلسات مشاوره و آموزش از سوی سازمان (به منظور توسعه سرمایه روان‌شناختی) شوند.

## تشکر و قدردانی

بدین وسیله از حمایت و پشتیبانی مسئولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قم در راستای اجرای پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

سرمایه روان‌شناختی افراد همسویی دارد (۱۳). در سایر مطالعات نیز غنی‌سازی، پیامدهای مثبت گوناگونی از قبیل سلامت روان‌شناختی، رضایت شغلی، بهبود عملکرد شغلی، سلامت روانی، رضایت از زندگی و میل کمتر به خروج از سازمان را به همراه داشته است (۷،۱۱،۲۲،۲۵).

به طور کلی، نتایج این مطالعه نشان دادند که نقش "خانواده" در شرایط امروز کشورمان به اندازه "کار" مهم است؛ از این رو اهمیت دارد که سازمان‌ها نه تنها تلاش‌های استراتژیک را برای توسعه افراد از طریق فعالیت‌های سازمانی انجام دهند، بلکه خانواده را به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر کار در نظر بگیرند. در این صورت چنانچه تعامل بین کار و خانواده مثبت باشد، سرمایه روان‌شناختی افراد افزایش پیدا نموده و میزان آسیب‌پذیری آن‌ها در مقابل استرس کاهش می‌یابد. باید خاطر نشان ساخت که میزان آسیب‌پذیری در مقابل استرس در رابطه بین غنی‌سازی کار- خانواده (خانواده- کار) و سرمایه روان‌شناختی، نقش میانجی را بازی می‌کند. در واقع میزان آسیب‌پذیری افراد در مقابل استرس، ابتدا تحت تأثیر غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار قرار گرفته و سپس طی یک زنجیره از روابط باعث تضعیف سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌گردد (تاکنون پیشینه تجربی در این زمینه صورت نگرفته است).

## References:

1. Bonebright CA, Clay DL, Ankenmann RD. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *J Counsel Psychol* 2000;47(4):469. [Link](#)
2. Fondas N. Your work-life balance should be your company's problem. Massachusetts: Harvard Business Review; 2014. [Link](#)
3. Guest DE. Perspectives on the study of work-life balance. *Soc Sci Inform* 2002;41(2):255-79. [Link](#)
4. Crompton R, Lyonette C. Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociol* 2006;49(4):379-93. [Link](#)
5. Jiang H, Men RL. Creating an engaged workforce: the impact of authentic leadership, transparent organizational communication, and work-life enrichment. *Communic Res* 2017;44(2):225-43. [Link](#)
6. Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Acad Manag Rev* 2006;31(1):72-92. [Link](#)
7. Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *J Vocational Behav* 2006;68(1):131-64. [Link](#)
8. Ebner K, Singewald N. Individual differences in stress susceptibility and stress inhibitory mechanisms. *Curr Opin Behav Sci* 2017;1(14):54-64. [Link](#)



9. McNall LA, Nicklin JM, Masuda AD. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *J Busin Psychol* 2010;25(3):381-96. [Link](#)
10. Carlson DS, Kacmar KM, Zivnuska S, Ferguson M. Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *J Occup Health Psychol* 2015;20(2):161-71. [PMID: 25365628](#)
11. Van Steenbergen EF, Ellemers N, Mooijaart A. How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *J Occup Health Psychol* 2007; 12(3):279-300. [PMID: 17638494](#)
12. Demerouti E, van Eeuwijk E, Snelder M, Wild U. Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Dev Int* 2011;16(1):60-81. [Link](#)
13. Mishra P, Bhatnagar J, Gupta R, Wadsworth SM. How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *J Manag Organ* 2017;23:1-23. [Link](#)
14. Liu L, Chang Y, Fu J, Wang J, Wang L. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 2012;12(1):219. [PMID: 22436106](#)
15. Patrick CJ, Curtin JJ, Tellegen A. Development and validation of a brief form of the Multidimensional Personality Questionnaire. *Psychol Assess* 2002;14(2):150-63. [PMID: 12056077](#)
16. Caza A, Bagozzi RP, Woolley L, Levy L, Caza BB. Psychological capital and authentic leadership. *Asia Pac J Busin Administrat* 2010;2(1):53-70. [Link](#)
17. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organ Behav* 2007;1(2):9-24. [Link](#)
18. Baldwin JN, Farley QA. Comparing the public and private sectors in the United States. New York: Printed in The United States of America; 2001. P. 119. [Link](#)
19. Steel BS, Warner RL. Job satisfaction among early labor force participants: unexpected outcomes in public and private sector comparisons. *Rev Public Pers Administrat* 1990;10(3):4-22. [Link](#)
20. Taheri F, Jami Pour M, Asarian M. An exploratory study of subjective well-being in organizations-A mixed method research approach. *J Hum Behav Soc Environ* 2019;29(4):435-54. [Link](#)
21. Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ. Job stress and incivility: what role does psychological capital play? *J Leadership Organ Stud* 2011;18(4):449-58. [Link](#)
22. Mensah J, Amponsah-Tawiah K. Mitigating occupational stress: the role of psychological capital. *J Workplace Behav Health* 2016;31(4):189-203. [Link](#)
23. Terry DJ, Nielsen M, Perchard L. Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: the stress-buffering role of social support. *Austral J Psychol* 1993;45(3):168-75. [Link](#)
24. Coakes E, Smith PA. Supporting innovation: communities of practice and change. *J Knowl Manag Pract* 2007;8(S1):3. [Link](#)
25. Jaga A, Bagraim J. The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South Afr J Psychol* 2011;41(1):52-62. [Link](#)