

Original Article

Work-family Enrichment and Psychological Capital: Investigation of the Mediating Role of Stress Vulnerability

Fatemeh Taheri^{1*} 

¹ Public Administration Group, School of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran.

***Corresponding Author:**
Fatemeh Taheri; Public Administration Group, School of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran.

Email:
f_taheri@ut.ac.ir

Received: 20 Jul, 2020
Accepted: 02 Sep, 2020

Abstract

Background and Objectives: Work-family enrichment is based on the assumption that work and family are interdependent since the gained experiences, skills, and opportunities from the workplace, improve an individual's family life. On the other hand, a positive mood and behavior and a sense of achievement in personal life affect one's performance in the workplace. This study aimed to investigate the effect of work-family enrichment on psychological capital by considering the mediating role of vulnerability to stress.

Methods: The present descriptive-correlational study was performed on 482 employees of Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran, 2019. Data collection tools were three standard questionnaires, namely work-family enrichment, psychological capital, and vulnerability to stress. To evaluate the conceptual model of the research structural equation modeling technique was used.

Results: The effect of work-family enrichment and family-work enrichment on vulnerability to stress were estimated ($P=0.146$ and $P=0.531$, respectively), indicating that both relationships were inverse and significant ($P<0.01$). It was also revealed that the direct effects of work-family enrichment and family-work enrichment on psychological capital were positive and significant ($P=0.339$ and $P=0.334$, respectively). Moreover, the results of the Sobel test, which was applied to calculate the indirect effect, showed that vulnerability to stress plays a partial mediating role in work-family enrichment and family-work enrichment.

Conclusion: It was revealed that work-family enrichment and family-work enrichment affect employees' psychological capital directly and influence it indirectly through stress vulnerability. Regarding this, organizations should seek to implement strategies to create a constructive interaction between the employees' work and personal life and manage the stress to promote their psychological capital.

Keywords: Family; Psychological capital; Stress; Work.

DOI: 10.29252/qums.14.5.69

غنی سازی کار- خانواده و سرمایه روان شناختی: بررسی نقش میانجی آسیب پذیری در مقابل استرس

فاطمه طاهری^{۱*} 

چکیده

زمینه و هدف: مفروضه غنی سازی کار- خانواده (Work-family Enrichment) آن است که کار و خانواده به یکدیگر وابسته هستند؛ چنانکه تجربه، مهارت و فرصت های به دست آمده در محل کار، زندگی خانوادگی فرد را بهبود می بخشد و در مقابل، خلق و خو و رفتار مثبت و حس موفقیت در زندگی شخصی بر عملکرد افراد در محیط کار اثر گذار می باشد. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر این متغیر بر سرمایه روان شناختی با در نظر گرفتن نقش میانجی آسیب پذیری در مقابل استرس (Vulnerability to stress) انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر به روش توصیفی- همبستگی در ارتباط با ۴۸۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قم در سال ۱۳۹۸ انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، سه پرسشنامه استاندارد غنی سازی کار- خانواده، سرمایه روان شناختی و آسیب پذیری در مقابل استرس بودند. برای ارزیابی مدل مفهومی از رویکرد تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته ها: اثر غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار (Family-work Enrichment) بر حساسیت پذیری نسبت به استرس به ترتیب برابر با ۰/۱۴۶ و ۰/۵۳۱ برآورد شد و هر دو رابطه معکوس و معنادار بودند ($P < ۰/۰۱$). اثر مستقیم غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر سرمایه روان شناختی نیز مثبت و معنادار بود و به ترتیب به میزان ۰/۳۳۹ و ۰/۳۳۴ محاسبه گردید. همچنین با محاسبه اثر غیر مستقیم توسط آزمون سوبل مشخص شد که حساسیت پذیری نسبت به استرس، نقش میانجی گری جزئی را در اثر غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار ایفا می نماید.

نتیجه گیری: با توجه به اینکه غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار به صورت مستقیم بر سرمایه روان شناختی کارکنان تأثیر گذاشته و به صورت غیر مستقیم از طریق آسیب پذیری نسبت به استرس بر آن ها اثر گذار می باشد، سازمان ها می بایست در پی پیاده سازی استراتژی هایی برای ایجاد تعامل سازنده بین کار و زندگی شخصی کارکنان و نیز کنترل استرس به منظور ارتقای سرمایه روان شناختی آن ها باشند.

کلیدواژه ها: استرس؛ خانواده؛ سرمایه روان شناختی؛ کار.

^۱ گروه اداره امور عمومی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

*نویسنده مسئول مکاتبات:

فاطمه طاهری؛ گروه اداره امور عمومی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

آدرس پست الکترونیکی:

f_taheri@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۲

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Taheri F. Work-family Enrichment and Psychological Capital: Investigation of the Mediating Role of Stress Vulnerability. Qom Univ Med Sci J 2020;14(5):69-78.
[Full Text in Persian]

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 هریک 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).

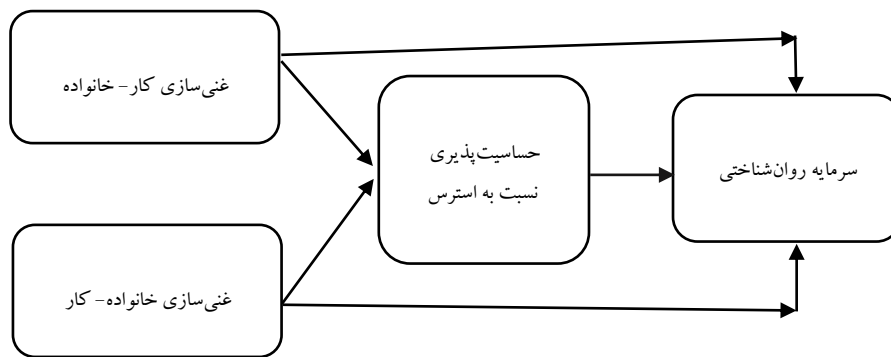
غنی‌سازی کار- خانواده با ارائه منابع مختلف به افراد،

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

آزمون Kolmogorov-Smirnov انجام شد (جدول ۱). همان طور که مشاهده می شود با توجه به سطح معناداری ($P > 0/05$)، متغیرهای اصلی دارای توزیع نرمال می باشند. 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 ($P > 0/05$) می توان گفت که بین زنان و مردان مورد مطالعه در غنی سازی خانواده- کار و کار- خانواده، حساسیت پذیری نسبت به استرس و سرمایه روان شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد. برای محاسبه میزان همبستگی میان متغیرهای پژوهش از ضریب

همبستگی Pearson به دلیل نرمال بودن داده ها استفاده شد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود (جدول ۳)؛ بنابراین می توان گفت که بین غنی سازی کار- خانواده و غنی سازی خانواده- کار با حساسیت پذیری نسبت به استرس ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. بر مبنای نتایج، با کاهش حساسیت پذیری نسبت به استرس، سرمایه روان شناختی افزایش معناداری داشته است. برای بررسی فرضیات پژوهش از طریق مدل سازی معادلات ساختاری، ابتدا لازم است مدل اندازه گیری با چهار متغیر اصلی پژوهش آزمون شود. این متغیرهای مکنون به وسیله ۳۳ سؤال سنجش و اندازه گیری شدند. برای بررسی اعتبار یا روایی مدل

جدول شماره ۱: نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

متغیر	غنی سازی کار- خانواده	غنی سازی خانواده- کار	حساسیت پذیری نسبت به استرس	سرمایه روان شناختی
آماره آزمون	۱/۲۴۰	۰/۹۲۵	۱/۳۲۵	۱/۲۲۰
سطح معناداری	۰/۰۹۲	۰/۳۵۹	۰/۰۶۰	۰/۱۰۲

جدول شماره ۲: شاخص های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

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

می بایست میزان و سطح معناداری مسیرهای بین هریک از این متغیرها با سؤالات مربوط به آنها توسط تحلیل عاملی تأییدی بررسی می شود. 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 ۰/۳ و بالاتر با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ از نظر آماری معنادار می باشند؛ بنابراین سؤالات مورد استفاده برای اندازه گیری صفت های مکنون مورد مطالعه با ساختار عاملی و زیربنایی پژوهش، تطابق قابل قبولی دارند. اعتماد یا پایایی شاخص ها را می توان از طریق مجذور همبستگی های چندگانه بررسی کرد که بیانگر سهم واریانس هر شاخص که به وسیله متغیر نهفته مربوطه تعیین می شود، می باشد. پس از آزمون مدل های اندازه گیری با استفاده از تحلیل مسیر، به

جدول شماره ۳: ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	غنی سازی کار- خانواده	غنی سازی خانواده- کار	حساسیت پذیری نسبت به استرس	سرمایه روان شناختی
غنی سازی کار- خانواده	۱	***۰/۷۳۶	***-۰/۵۳۷	***۰/۶۸۴
غنی سازی خانواده- کار	-	۱	***-۰/۶۳۹	***۰/۷۰۳
حساسیت پذیری نسبت به استرس	-	-	۱	***-۰/۵۹۰
سرمایه روان شناختی	-	-	-	۱

*** به معنای ($P < 0/01$) است.

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

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

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

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

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

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

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

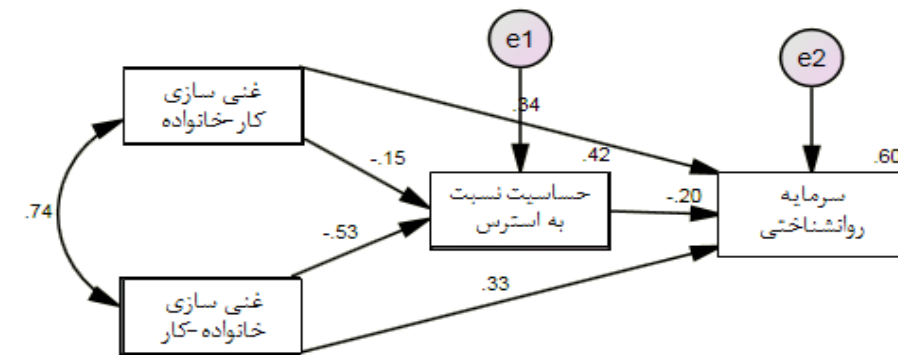
سرمایه روان شناختی	۲۲	۰/۴۳۰	—	—	۰/۱۸۵
	۲۳	۰/۴۵۶	۰/۱۲۹	۰/۰۰۰	۰/۲۰۸
	۲۴	۰/۵۲۸	۰/۱۴۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸
	۲۵	۰/۵۱۱	۰/۱۴۶	۰/۰۰۰	۰/۲۶۱
	۲۶	۰/۴۵۴	۰/۱۴۸	۰/۰۰۰	۰/۲۰۶
	۲۷	۰/۵۹۲	۰/۱۸۲	۰/۰۰۰	۰/۳۵۰
	۲۸	۰/۶۶۸	۰/۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۴۴۷
	۲۹	۰/۶۴۴	۰/۱۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۱۵
	۳۰	۰/۷۲۲	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱
	۳۱	۰/۶۳۵	۰/۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۴۰۳
	۳۲	۰/۷۵۲	۰/۲۰۹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

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

بررسی مدل ساختاری که نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش می‌باشد- 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 داده‌های مورد استفاده سازگاری دارد، به بررسی شاخص‌های برازش آن پرداخته شد (جدول ۵). همان‌طور که ملاحظه می‌شود، اکثر شاخص‌های گزارش شده دارای مقادیر قابل قبولی برای برازش کلی مدل هستند؛ بنابراین

می‌توان گفت که در حالت کلی، مدل با داده‌های مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. نتایج به دست آمده از اجرای مدل تحلیل مسیر در جدول ۶ قابل مشاهده می‌باشد. برای بررسی فرضیات شماره ۶ و ۷، مسیرهای غیر مستقیم نیز محاسبه شدند. محاسبه سطح معناداری اثر میانجی‌گری متغیرها از طریق آزمون سوبل انجام شد. براساس نتایج این جدول، اثر غنی‌سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر حساسیت‌پذیری نسبت به استرس به ترتیب برابر با ۰/۱۴۶ و



شکل شماره ۲: مدل تحلیل مسیر و ضرایب مسیر

جدول شماره ۵: شاخص‌های برازندگی مدل

نوع شاخص	معادل فارسی	میزان استاندارد	برآزش مدل	نتیجه
NFI	شاخص برازش هنجار شده بنتل- 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 سازه‌ها بر یکدیگر به همراه مقادیر معناداری

فرضیات	ضریب	سطح معناداری	اثر غیر مستقیم		اثر کل	رد/پذیرش
			ضریب	سطح معناداری		
غنی‌سازی کار- خانواده << حساسیت به استرس	-۰/۱۴۶	۰/۰۰۵	-	-	-۰/۱۴۶	پذیرش
غنی‌سازی خانواده- کار << حساسیت به استرس	-۰/۵۳۱	۰/۰۰۰	-	-	-۰/۵۳۱	پذیرش
حساسیت به استرس << سرمایه روان‌شناختی	-۰/۲۰۳	۰/۰۰۰	-	-	-۰/۲۰۳	پذیرش
غنی‌سازی کار- خانواده << سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۱۲	۰/۳۶۹	پذیرش
غنی‌سازی خانواده- کار << سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲	پذیرش

۰/۵۳۱ برآورد شده و هر دو رابطه معکوس و معنادار می باشند ($P < ۰/۰۱$). اثر مستقیم غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر سرمایه روان شناختی نیز مثبت و معنادار بود و به ترتیب معادل ۰/۳۳۹ و ۰/۳۳۴ محاسبه گردید. با محاسبه اثر غیر مستقیم $۰/۰۳ = (-۰/۲۰۳) \times (-۰/۱۴۶)$ و اثبات معناداری آن توسط آزمون سوبل (سطح معناداری ۰/۰۱۲) مشخص شد که حساسیت پذیری نسبت به استرس می تواند نقش میانجی گری جزئی را در اثر غنی سازی کار- خانواده بر سرمایه روان شناختی ایفا نماید. علاوه بر این، اثر غیر مستقیم $۰/۱۰۸ = ۰/۲۰۳ \times (-۰/۵۳۱)$ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ نشان داد که حساسیت پذیری نسبت به استرس می تواند نقش میانجی گری جزئی را در اثر غنی سازی خانواده- کار بر سرمایه روان شناختی ایفا نماید؛ بدین طریق فرضیات پژوهش تأیید می شوند.

بحث

در پژوهش حاضر که در آن به بررسی نقش آسیب پذیری در مقابل استرس در ارتباط بین غنی سازی کار- خانواده و سرمایه روان شناختی پرداخته شد، مشخص گردید که همبستگی مشخص و معناداری بین آسیب پذیری در مقابل استرس و سرمایه روان شناختی وجود دارد. Baldwin و Farley و Steel و Warner نیز گزارش نموده اند که کار در سازمان های دولتی، نارضایتی بیشتری را برای کارکنان نسبت به سازمان های خصوصی به همراه دارد (۱۸، ۱۹). در حقیقت بر خلاف تأکید بر ماهیت فعالیت های خدمت رسانی انسان دوستانه این نوع سازمان ها و انتظار برآورده شدن نیازهای سطوح بالای کارکنان آنها، وجود ساختارهای بلند عمودی، بوروکراسی های خشک و تعارض درونی بین واحدهای مختلف کاری منجر به تضعیف درک کارکنان از ماهیت وجودی این نوع سازمان ها و در نهایت بروز نارضایتی و استرس در آنها می گردد (۲۰). شایان ذکر است که وجود استرس و نارضایتی در کارکنان، تأثیر منفی به سزایی بر سلامت روحی و سرمایه روان شناختی آنها دارد.

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

شغلی و بی نزاکتی، ارتباط منفی بین استرس شغلی و سرمایه روان شناختی را تأیید نموده اند (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 می توانند موجب تشدید استرس در این افراد شده و بر سرمایه روان شناختی آنها تأثیر منفی بگذارند. قابل ذکر است که اغلب مطالعات انجام شده تاکنون به بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر استرس پرداخته اند (۲۲، ۲۳). پژوهش حاضر به عنوان یکی از بررسی های پیش ساز نشان داد که استرس می تواند تأثیر منفی بر سرمایه روان شناختی داشته باشد.

بر مبنای نتایج، غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار، همبستگی مستقیم و معناداری با سرمایه روان شناختی کارکنان دارد. Coakes و Smith بیان نموده اند که تجربیات غنی سازی باعث می شوند که افراد احساس اطمینان بیشتر، خوش بینی، مقاومت و امیدواری کنند و به این ترتیب سرمایه روان شناختی 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 می گیرد، انتظار می رود سریع تر مشکل خود را حل کند (غنی سازی خانواده به کار) و حتی به افراد فاقد حمایت در سازمان نیز کمک نماید. چنین تجربه ای ممکن است تاب آوری 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 رضایت بخشی دارد، ممکن است با بهره مندی از موفقیت های 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، خوش بینی نسبت به آینده و در نتیجه توسعه سرمایه روان شناختی در فرد می گردد (۲۴). این نتایج حاکی از آن هستند که غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار، تجربیات مثبتی هستند که منجر به گسترش منابع فرد از طریق افزایش اعتماد به نفس، ایجاد یک فرد خوشبین تر و امیدوارتر و همچنین توانایی پایدار در شرایط نامطلوب می شوند. این مهم با نتایج پژوهش Mishra و همکاران مبنی بر تأثیر مثبت غنی سازی کار- خانواده و خانواده- کار بر

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 خاطرنشان 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](#)