



Comparison of Perceptions of Effort-Reward Imbalance, Work-Life Conflict and Mental Well-Being between Official Staff and Faculty Members of Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch

Saeid Navabi, M.A

Public Management-Change Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Mansoureh Pourmiri, Ph.D

Assistant Professor, Department of Communication Sciences and Business Administration, Faculty of Humanities & Law, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Abstract

The aim of this study was to compare perceptions of effort-reward imbalance, work-life conflict and mental well-being. The research was applied in terms of purpose, descriptive and causal-comparative in nature. The statistical population of the study included all official staff and faculty members of the Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch in 2019. Through the Krejcie and Morgan table from this population, a sample of 248 people was selected. The research instruments included the Balance-Reward Effort Questionnaire (Seagrism, 2013), the Work-life conflict Questionnaire (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) and the Mental Well-Being Questionnaire (Keyes, Magyar-Mae, 2003). The method of evaluation and analysis of data is done by Spss25 software and the data were analyzed by t-tests. The results showed that the rate of effort-reward imbalance in the faculty ($p=2.381$) and in the staff ($p=2.385$) as well as the rate of mental well-being in the faculty ($p=2.866$) and in the staff ($p=2.860$) was calculated and these results were lower than average in both cases. The rate of work-life conflict in faculty ($p=3.288$) and staff ($p=3.348$) was estimated to be higher than the average. Also, there is no significant difference in the variables of effort-reward imbalance, work-life conflict and mental well-being between the two groups of formal staff and faculty members.

Keywords: Effort-Reward Imbalance, Staff and Faculty, Subjective Well-Being, Work-Life Conflict.

مقایسه ادراک از عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی بین کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سید سعید نوابی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی_مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران.

*منصوره پورمیری

استادیار گروه علوم ارتباطات و مدیریت کسب و کار، دانشکده علوم انسانی و حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه ادراک از عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی انجام گرفت. پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و بصورت علی- مقایسه‌ای بررسی شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) در سال ۱۳۹۷ بود که از طریق جدول کرجسی و مورگان از این جامعه، نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸ نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدم تعادل- تلاش پاداش (Siegrist, 2013)، پرسشنامه تعارض کار- خانواده (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) و پرسشنامه بهزیستی ذهنی (Keyes, Magyar-Mae, 2003) بود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار Spss25 و داده‌ها با آزمون‌های t بررسی و برای مقایسه میانگین دو جامعه از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که میزان عدم عادل تلاش- پاداش در هیات علمی ($p=2/381$) و در کارکنان ($p=2/385$) و همچنین میزان بهزیستی ذهنی در هیات علمی ($p=2/866$) و در کارکنان ($p=2/860$) محاسبه شد که در هر دو مورد در سطحی پایین‌تر از میانگین قرار داشت. میزان تعارض کار- خانواده در هیات علمی ($p=3/288$) و در کارکنان ($p=3/348$) برآورد شد که بیشتر از سطح میانگین قرار داشت. همچنین در متغیرهای عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی بین دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی، تفاوت معناداری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: بهزیستی ذهنی، تعارض کار خانواده، عدم تعادل تلاش پاداش، کارکنان و اعضای هیات علمی.

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت سازمان‌ها در جهت برآورده کردن انتظارات جوامع، بسیار حساس و با اهمیت‌تر می‌شود. آنچه امروزه در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها می‌باشد. انسان‌ها هستند که به کالبد بی روح سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف سازمانی را میسر می‌سازند. بنابراین، ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی آن به شمار می‌رود و عملکرد آنان در عملکرد کل سازمان تاثیرگذار است (Mohseni & Mirgel, 2018). موفقیت هر سازمانی رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش نیروی انسانی شاغل در آن دارد و هرگونه بی‌توجهی به این منبع مهم، عوارض و پیامدهای گوناگونی را در بر خواهد داشت که می‌توان به از دست دادن نیروهای متخصص، هدر رفتن سرمایه‌گذاری‌های اداری و در نهایت به کاهش کارایی سیستم اشاره نمود. از این رو شناخت چالش‌ها و تنگناهای موجود در مدیریت این بخش در کشور بسیار حیاتی و تاثیرگذار خواهد بود (Ahmadi et al., 2016). اکثر کارکنان در سازمان‌ها و مراکز دانشگاهی معتقدند که نسبت به انرژی و زمانی که برای کار خود صرف می‌کنند، بازخورد مناسبی را (از نظر مادی و معنوی) دریافت نمی‌کنند و این موضوع روی شرایط روانی (Siegrist, 2010) و سلامتی آنها (Kanel et al., 2009) نسبت به کار و سازمان تاثیرگذار خواهد بود. همچنین بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌ها، روحیه کارکنان را تضعیف کرده و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد؛ زیرا رعایت عدالت بویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان بسیار حایز اهمیت است و اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. به نظر می‌رسد کارکنانی که در محیط کار با احساس عدم تعادل میان تلاشی که انجام می‌دهند با پاداشی (پاداش‌های مادی تا ترفیع، احترام و...) که دریافت می‌کنند روبرو هستند؛ طبیعتاً نسبت به سازمان خود احساس بی‌عدالتی خواهند کرد (Mohseni, Mirgel, 2018). برای اینکه سازمان‌های امروزی از سرمایه‌گذاری و رقابت‌های

در حال افزایش به دور نمانند، نه تنها باید به اتخاذ استراتژی‌های جدیدی اعم از باز مهندسی ساختار، تولید ناب، کوچک‌سازی و... بیشتر تلاش توجه نمایند، بلکه باید همزمان با استفاده از برخی استراتژی‌های خاص، اهمیت مسئله سلامتی کارکنان خود را نیز بیشتر مورد تاکید قرار دهند و مدل عدم تعادل تلاش-پاداش به عنوان یک مدل مفهومی، می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. ارتباط مدل عدم تعادل تلاش-پاداش با تعارض کار-خانواده روشن می‌باشد و قابل باور است که سطوح بالای تلاش شغلی و تعهد نسبت به نقش شغلی ممکن است منجر به درگیری درک شده بین کار و خانواده شود. همچنین احتمال دارد کارکنانی که معتقدند تلاش و دستاوردهای آنها در کار با پاداش‌هایی که دریافت می‌کنند متعادل نیست، ممکن است کمتر از آنهايي که تحت شرایط عادلانه‌تر کار می‌کنند، مشکلات زندگی و خانواده خود را تحمل کنند. علاوه بر این، همانطور که مطالعات نشان می‌دهد عدم تعادل پاداش می‌تواند منجر به تأثیرات منفی شود و نابرابری درک شده می‌تواند خود را به عنوان درگیری‌های کار در زندگی نمایان سازد (Van Vegchel et al., 2005).

مدل عدم تعادل تلاش-پاداش (Effort-Reward Imbalance) که تاکنون در علوم مختلف از جمله روانشناسی اجتماعی (Ojedokun, 2010)، رفتار سازمانی (Kluska et al., 2004) و سلامت جسم و روان (Allisey et al., 2012)، افسردگی و استرس (Mayerl et al., 2020)، بیماری‌های قلبی (Ruile et al., 2020) استفاده شده است. مدل عدم تعادل تلاش-پاداش را Siegrist در سال (۱۹۹۶) ابداع کرد و شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که تجربه هیجانات منفی مانند اضطراب، افسردگی و استرس (به مثابه یک تجربه ذهنی) با اثرگذاری بر فرایندهای شناختی و جهت‌گیری‌های انگیزشی می‌تواند بهزیستی ذهنی، روانشناختی و هیجانی را نیز به خطر بیندازد (Mayerl et al., 2020؛ Shokri et al., 2011). مدل ERI، به عنوان چارچوبی برای مفهوم سازی استرس در بافت شغلی و حرفه‌ای، شامل سه مولفه تلاش، پاداش و فراتعهد (over commitment) می‌باشد (Griep et al., 2021). اگر عدم تناسب بین میزان تلاش و میزان پاداش برقرار باشد، شرایطی با عنوان "هزینه زیاد-سود کم" ایجاد می‌شود و این شرایط به نارضایتی شغلی و تمایل نداشتن به

است (Salahian et al., 2010). تعارض کار- خانواده، نوعی تضاد و تقابل بین نقشی است که طی آن، فشارهای آشکار و نهان نقش- های خانوادگی و کاری در جهاتی با یکدیگر در تضاد و تقابل و یا به معنایی صریح‌تر در ناسازگاری قرار می‌گیرند (Neto, 2018) و اغلب حاوی تعارض در زمان صرف‌شده، تعارض در نقش‌ها و وظایف و همچنین تعارض در رفتارها در یک نقش (کار با خانواده) با رفتارهای مورد نیاز در نقش دیگر می‌باشد (Salarimehr et al., 2018). تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های کاری در تعهدات خانوادگی تداخل می‌نمایند و یا برعکس زمانی که افراد ساعت‌های طولانی مشغول کار باشند، استرس شغلی بالا داشته باشند یا با حجم انبوهی از کارها مواجه شوند (Gözikara & Vahedi et al., 2019; Çolakoğlu, 2016). افرادی که تضادهای زیادی را به همراه خود دارند به احتمال زیاد از نظر روانی آشفته هستند و برای انجام کارهای خود و کاهش تضادها غیبت زیادی را در محل کار دارند و در صورتی که شرایط پیچیده و سنگین باشد، احتمال ترک کار نیز برای آنها وجود دارند (Amin Afshar et al., 2020). از جمله عوارض چنین پدیده‌ای کاهش مدت زمان تفریح یا مسافرت، کاهش مدت زمان وقت گذراندن اعضای خانواده با یکدیگر و سردی روابط خانوادگی و حتی نبود انگیزه و علاقه در دنبال کردن علایق شخصی و سرگرمی‌های معمولی کارکنان در خانه می‌شود (Zhao et al., 2011; Sadeghi et al., 2020).

بهزیستی ذهنی به معنای قابلیت یافتن تمام استعدادها فرد است و از تعادل میان عواطف مثبت و منفی و رضایت‌مندی از زندگی ناشی می‌شود (Durayappah, 2011). بهزیستی ذهنی به ارزیابی و درک شخصی افراد از کیفیت زندگی شامل کیفیت کنش اجتماعی، روانشناختی و عاطفی اطلاق می‌شود (Akhavan Tafti, Mofradnejad, 2018). بهزیستی ذهنی وضعیتی است که در آن فرد وضعیت فعلی و موجود خود را با وضعیت مطلوب و آرمانی مقایسه کرده و در نتیجه ارزیابی- شناختی به ادراک مثبتی از خود دست می‌یابد و بهزیستی ذهنی شامل نگرش مثبت به زندگی، لذت بردن از زندگی، فقدان خلق افسرده و داشتن رضایت کلی از زندگی است (Magnani & Zhu, 2018). از سوی دیگر بهزیستی ذهنی شامل اصول مهمی است که از طریق تأثیر بر احساسات بر همه ابعاد رفتار انسان

ماندگاری در شغل و پریشانی احساسی کارمندان منجر می‌گردد (Siegrist, 2010; Panatik, 2012; Mayerl et al., 2020). مدل ERI بیان می‌کند که روابط متقابل شکست خورده در صرف تلاش‌های بالا و پاداش‌های دریافتی پایین، به نوبه خود احتمال دارد منجر به احساسات منفی مکرر و پاسخ استرس پایدار در افراد شود و تجربه تکرار متقابل شکست در کار و پاداش به طور منفی بر سلامتی و رفاه افراد شاغل تأثیر بگذارد (Leineweber et al., 2020; Kinman & Jones, 2007; Garza et al., 2015).

همچنین پژوهش‌ها در حیطه مدل ERI نشان داده است که عدم تعادل بین میزان تلاش کارکنان و میزان پاداشی که دریافت می‌کنند، ممکن است منجر به فشار روانی منفی و مضر و به دنبال آن نارضایتی در بین آنان و بالارفتن احتمال ترک سازمان شود (Deryecka, 2010; Nordentoft et al., 2020). همچنین افرادی که سطح بالاتری از ERI را در محل کار درک می‌کنند، احتمالاً سطح بالاتری از علائم افسردگی را نیز تجربه می‌کنند و این افزایش در داخل ERI همراه با افزایش علائم افسردگی در فرد است (Mayerl et al., 2020). طبق پژوهش ژو و همکاران، مدل ERI بر روابط اجتماعی ناامیدکننده اصلی در زندگی شغلی با تأثیر قابل توجهی بر ناامیدی و کاهش عزت نفس متمرکز است؛ که ممکن است نقش مهمی در وقوع افکار خودکشی داشته باشد (Zhuo et al., 2020).

عدم تعادل تلاش و پاداش‌های دریافتی، می‌تواند از جمله عوامل فشارزایی باشد که استمرار آن در طولانی مدت باعث برهم خوردن سازگاری فرد با شرایط زندگی یا تعارض کار- خانواده می‌شود. از طرف دیگر، کار و خانواده دو جنبه مهم از زندگی انسان را تشکیل می‌دهد و سلامت همه جانبه فرد، تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه (تعادل میان امور کاری و خانوادگی) می‌باشد (Ozbag, Ceyhun, 2014). از طرف دیگر، ارتباط مدل عدم تعادل تلاش- پاداش با تعارض کار- خانواده محتمل و قابل قبول است که سطوح بالای تلاش مرتبط با شغل و تعهد بیش از حد به نقش شغلی ممکن است منجر به تعارض درک شده بین کار و خانواده شود (Kinman & Jones, 2007). تعارضات کار- خانواده به‌عنوان حالتی که خواست‌ها، زمان اختصاص یافته و تلاش مورد نیاز جهت انجام شغل در مسئولیت‌های مرتبط با خانواده تداخل ایجاد می‌کند، تعریف شده

پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی در اعضای هیات علمی و کارمندان را مورد مطالعه قرار گرفت، زیرا هرآنچه که سلامت این گروه را به خطر اندازد در نهایت سبب می‌گردد که بهره‌وری کاهش یابد. از این رو هدف اصلی در این پژوهش، مقایسه ادراک از عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی در بین کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بود.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و بصورت علی-مقایسه‌ای بررسی شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۷ بود که از طریق جدول Krejcie & Morgan 1970، تعداد ۲۴۸ نفر انتخاب و تعداد ۲۳۵ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات قرار گرفت. همچنین نمونه‌ها پس از تعیین حجم نمونه در هرکدام از طبقات کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی، تعداد نمونه بصورت طبقه‌ای انتخاب و به دلیل عدم همکاری برخی از اعضای جامعه، برای جمع آوری تعداد نمونه مدنظر، روش نمونه گیری در دسترس انتخاب و پرسشنامه توزیع گردید (جدول ۱).

و پیشرفت او شامل سلامت فیزیکی و روانی، پیشرفت مهارتی و آموزشی، صلاحیت اجتماعی و ایجاد روابط مثبت اجتماعی قابل شناسایی است (Bridges & Margie, 2017).

از نظر Fogg (2006)، ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری، نظام ارتقاء و تشویق، تضادهای بین فردی، جو و فرهنگ سازمانی، اموری هستند که بر وظایف حرفه‌ای تأثیرگذار است. مطالعه تأثیر شرایط کاری از نظر کارکنان و هیأت علمی به جنبه‌های متفاوتی از محیط دانشگاهی توجه دارد. حضور کارمندان و اساتید سالم، بانشاط و کارآمد می‌تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران را فراهم آورد. در حالی که استاد خسته، کسل و بی انگیزه موجب اتلاف وقت، انرژی و عدم رشد و تکامل فراگیران را در پی دارد. از اینرو باید تلاش شود تا مبنای انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آنها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تحلیل قرار داد و نتایج آن در اختیار مسئولان زیربط در دانشگاه‌ها و وزارت مربوطه قرار گرفته تا تمهیدات و کاربست‌های لازم در رابطه با چگونگی جذب و نگهداری آنها صورت گیرد.

پژوهش حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) و در میان کارکنان رسمی و اعضای هیأت علمی انجام شده است و با انجام این تحقیق میزان عدم تعادل تلاش-

جدول (۱): یافته‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه

متغیر	فراوانی	درصد	متغیر	فراوانی	درصد
مرد	۱۶۰	۶۸/۱	مجرد	۲۷	۱۱/۵
زن	۷۰	۲۹/۸	متاهل	۲۰۴	۸۶/۸
بی پاسخ	۵	۲/۱	بی پاسخ	۴	۱/۷
مجموع	۲۳۵	۱۰۰	مجموع	۲۳۵	۱۰۰
متغیر	فراوانی	درصد	جامعه	کارکنان رسمی	اعضای هیات علمی
دیپلم	۱۰	۴/۳	تعداد نفرات جامعه آماری	۳۸۰	۳۲۰
لیسانس	۵۷	۲۴/۳	تعداد نمونه	۱۳۵	۱۱۳
فوق لیسانس	۸۸	۳۷/۴	پرسشنامه توزیع شده	۱۳۵	۱۱۳
دکتری	۷۹	۳۳/۶	پرسشنامه مورد قبول	۱۳۵	۱۰۰
بی پاسخ	۱	۰/۴	مجموع پرسشنامه تکمیل شده	۲۳۵	۲۳۵
مجموع	۲۳۵	۱۰۰			

ابزار سنجش

خانواده ۰/۸۵۷ در این پژوهش به دست آمد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه توسط چند تن از افراد جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت (کارم آنقدر مرا مشغول کرده که نمی‌توانم در فعالیت‌های خانوادگی بیش از آنچه که می‌خواهم یا علاقه دارم، مشارکت کنم).

پرسشنامه بهزیستی ذهنی (mental well-being Questionnaire)

این پرسشنامه توسط Keyes, Magyar-Mae در سال ۲۰۰۳ طراحی شد که شامل سه بُعد بهزیستی هیجانی (۱۲ سوال)، بهزیستی روانشناختی (۱۸ سوال) و بهزیستی اجتماعی (۱۵ سوال) می‌باشد که از ۴۵ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است. براساس نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای بهزیستی ذهنی ۰/۸۲۱ در این پژوهش محاسبه شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه توسط چند تن از افراد جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت (بیشتر ویژگی‌های شخصیتی خود را دوست دارم).

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش با استفاده از نرم افزار Spss25 و جهت تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق (بررسی میزان وجود متغیر در جامعه) از آزمون t و برای مقایسه میانگین دو جامعه از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده گردید که از این آزمون به منظور بررسی اختلاف میانگین در متغیرهای پژوهش در دو جامعه آماری استفاده شد.

در جهت ملاحظات اخلاقی و به منظور به خطر نیفتادن موقعیت پاسخگویان، کلیه پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام و نام خانوادگی بود و فقط اطلاعات جمعیت‌شناسی از آنها دریافت شده است. البته قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، تمام هماهنگی‌های لازم با معاونت پژوهشی و حراست دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) انجام شد و مجوز و موافقت‌های قانونی اخذ گردید. همچنین برای شرکت در پژوهش هیچ‌گونه اجبار و فشاری برای افراد وجود نداشت و داده‌های حاصل از اجرای

ابزارهای این پژوهش شامل سه پرسشنامه عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی بود. در این پژوهش برای مشخص شدن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های همسانی درونی است، استفاده گردید. بدین‌منظور با استفاده از داده‌های بدست‌آمده از پرسشنامه-ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss25، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. همچنین روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی و براساس نظر اساتید و متخصصان موضوعی و برخی از پاسخگویان بدست آمد.

پرسشنامه عدم تعادل تلاش- پاداش (Effort-Reward Imbalance Questionnaire)

جهت گردآوری داده‌ها در خصوص اندازه‌گیری عدم تعادل تلاش-پاداش از پرسشنامه استاندارد (Siegrist, 2013) استفاده گردید که از ۱۶ سوال در طیف چهارتایی لیکرت تشکیل شده است. آلفا کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۷۷ در این پژوهش محاسبه شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه توسط چند تن از افراد جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت (در هنگام انجام کار، با وقفه و عوامل مزاحم زیادی روبه‌رو هستم).

پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Work Life Conflict Questionnaire)

برای سنجش تعارض کار و خانواده از پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای چند بُعدی تعارض کار-خانواده Carlson, Kacmar, Williams (2000) استفاده شد و این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار و خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. سه ماده اول، تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم تعارض خانواده کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم تعارض کار و خانواده بر مبنای توان فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده کار مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده پنجم تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم تعارض خانواده کار مبتنی بر رفتار را می‌سنجند. پرسشنامه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی و ضریب آلفای کرونباخ برای تعارض کار-

پژوهش فقط در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

(۲) نشان داده شده است. در این جدول، برای هر یک از متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، مربوط به هر یک از این عوامل بیان شده است.

یافته‌ها

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول

جدول (۲): میانگین و انحراف معیار متغیرها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
عدم تعادل تلاش - پاداش	۲/۳۸۴	۰/۳۱۳
تعارض کار خانواده	۳/۳۲۲	۰/۶۳۴
تعارض مبتنی بر زمان	۳/۲۲۹	۰/۸۰۲
تعارض مبتنی بر توان فرسایی	۳/۴۵۳	۰/۷۷۶
تعارض مبتنی بر رفتار	۳/۲۹۱	۰/۷۱۷
بهبودی ذهنی	۲/۸۶۳	۰/۲۵۸
بهبودی هیجانی	۳/۲۸۷	۰/۶۹۰
بهبودی روانشناختی	۲/۶۰۸	۰/۴۹۰
بهبودی اجتماعی	۲/۸۲۸	۰/۴۴۴

باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون تفاوت معناداری دارد، در این حالت اگر میانگین عامل مورد بررسی بالاتر از عدد آزمون بود، عامل مورد بررسی بصورت قوی در جامعه آماری وجود دارد و اگر میانگین عامل مورد بررسی پایین تر از عدد آزمون بود، عامل مورد بررسی بصورت ضعیف در جامعه آماری وجود دارد.

جهت تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق (بررسی میزان وجود متغیر در جامعه)، از آزمون t استفاده شد. در آزمون مذکور، در صورتی که مقدار P-Value بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون (مقدار متوسط) تفاوت معناداری ندارد و در نتیجه عامل مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود دارد و در صورتی که مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵

جدول (۳): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای میزان عدم تلاش - پاداش

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Test Value = ۲/۵		
					P-Value	df	T
عدم تعادل تلاش - پاداش	اعضای هیات علمی	۱۰۰	۲/۳۸۱	۰/۳۳۷	۰/۰۰۱	۹۹	-۳/۵
	کارکنان رسمی	۱۳۵	۲/۳۸۵	۰/۲۹۶	۰/۰۰۰	۱۳۴	-۴/۴۹۱

متوسط طیف چهارتایی لیکرت یعنی (۲/۵) است و چون میزان P-Value کوچکتر از ۰/۰۵ است، لذا عدم تعادل تلاش -

باتوجه به جدول ۳ میانگین عدم تعادل تلاش - پاداش مطابق با نظر پاسخ دهندگان، در هر دو گروه کمتر از مقدار

پاداش با مقدار آزمون (یعنی عدد ۲/۵) تفاوت معناداری دارد و از طرف دیگر با توجه به اینکه حدود بالا و پایین فاصله اطمینان منفی بدست آمد، می توان نتیجه گرفت میزان عدم تعادل تلاش- پاداش در سطح پایین تر از متوسط قرار دارد و عامل مورد بررسی بصورت ضعیفی در هر دو گروه وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای میزان تعارض کار - خانواده

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Test Value = ۳		
					P-Value	df	t
تعارض کار - خانواده	اعضای هیات علمی	۱۰۰	۳/۲۸۸	۰/۶۸۳	۴/۲۲۳	۹۹	۰/۰۰۰
	کارکنان رسمی	۱۳۵	۳/۳۴۸	۰/۵۹۶	۶/۷۸۹	۱۳۴	۰/۰۰۰

باتوجه به جدول ۴ میانگین تعارض کار- خانواده مطابق با نظر پاسخ دهندگان، در هر دو گروه کمتر از مقدار متوسط طیف پنج تایی لیکرت یعنی (۳) است و چون میزان P-Value کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا تعارض کار - خانواده با مقدار آزمون (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری دارد و از طرف دیگر با توجه به اینکه حدود بالا و پایین فاصله اطمینان مثبت بدست آمد، می توان نتیجه گرفت میزان تعارض کار - خانواده در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد و عامل مورد بررسی بصورت قوی در هر دو گروه وجود دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای میزان بهزیستی ذهنی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Test Value = ۳		
					P-Value	df	T
بهزیستی ذهنی	اعضای هیات علمی	۱۰۰	۲/۸۶۶	۰/۲۶۵	-۵/۰۵۴	۹۹	۰/۰۰۰
	کارکنان رسمی	۱۳۵	۲/۸۶۰	۰/۲۵۴	۶/۳۴۴	۱۳۴	۰/۰۰۰

باتوجه به جدول ۵ میانگین بهزیستی ذهنی مطابق با نظر پاسخ دهندگان، در هر دو گروه کمتر از مقدار متوسط طیف پنج تایی لیکرت یعنی (۳) است و چون میزان P-Value کوچکتر از ۰/۰۵ است لذا بهزیستی ذهنی با مقدار آزمون (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری دارد و از طرف دیگر با توجه به اینکه حدود بالا و پایین فاصله اطمینان منفی بدست آمد، می توان نتیجه گرفت میزان بهزیستی ذهنی در سطح پایین تر از متوسط قرار دارد و عامل مورد بررسی بصورت ضعیفی در هر دو گروه وجود دارد.

برای آزمون تساوی میانگین دو جامعه لازم است ابتدا

بررسی شود که آیا واریانس دو جامعه برابرند یا خیر. به عبارت دیگر آزمون تساوی واریانسها مقدم بر آزمون تساوی میانگینها است. جهت آزمون تساوی واریانسها از آزمون لوین استفاده شد. چنانچه مقدار معناداری مربوط به این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ باشد. فرض برابری واریانسها تایید می گردد و در غیر این صورت فرض برابری واریانسها رد می شود. جدول زیر نتایج بدست آمده از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه مستقل را برای متغیرهای پژوهش بر اساس دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی را نشان می دهد.

جدول (۶): بررسی متغیرها در میان کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی

متغیر	آزمون لوین		آزمون تساوی میانگین‌ها	
	F	معناداری	t	درجه معناداری آزادی
عدم تلاش - پاداش	۰/۶۳۲	۰/۴۲۸	-۰/۰۸۹	۲۳۳
			-۰/۰۸۸	۱۹۶/۷۵۴
تعارض کار- خانواده	۱/۸۴۰	۰/۱۷۶	-۰/۷۱۲	۲۳۳
			-۰/۶۹۸	۱۹۶/۰۰۷
بهبودی ذهنی	۰/۰۴۷	۰/۸۲۸	۰/۱۵۴	۲۳۳
			۰/۱۵۳	۲۰۸/۷۸۱

نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدم تعادل تلاش - پاداش (سیگریست، ۲۰۱۳)، پرسشنامه تعارض کار خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و پرسشنامه بهبودی ذهنی (کی یز و همکاران، ۲۰۰۳) بود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار Spss25 و داده‌ها با آزمون‌های t بررسی و برای مقایسه میانگین دو جامعه از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که عدم تعادل تلاش - پاداش و بهبودی ذهنی در سطح پایین‌تر از متوسط قرار داشت ولی میزان تعارض کار - خانواده بیشتر از سطح متوسط بود. همچنین متغیرهای عدم تعادل تلاش - پاداش، تعارض کار - خانواده و بهبودی ذهنی بین دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری به دست نیامد.

باتوجه به اینکه عدم تعادل تلاش - پاداش در سطح پایین‌تر از متوسط قرار داشت، در تبیین متغیر عدم تعادل تلاش پاداش می‌توان بیان کرد که کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی باتوجه به محیط دانشگاهی و فضای غیر رقابتی موجود، ادراک آنها نسبت به عدم تعادل تلاش - پاداش متعادل می‌باشد. همچنین در دانشگاهیان احساس احترام و مورد توجه واقع شدن، امکان ارتقا شغلی بصورت مدون و حقوق نسبتاً مناسب در مقایسه با دیگر ارگان‌ها آموزشی و ارتباط گروهی شکل گرفته از عواملی می‌باشد که منجر شده احساس عدم تعادل تلاش - پاداش زیاد نباشد. از طرفی Tsutsumi, Kawakami

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که در هر سه متغیر عدم تعادل تلاش - پاداش، تعارض کار - خانواده و بهبودی ذهنی در آزمون لوین فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی رد نشد و فرض برابری واریانس‌ها برقرار می‌باشد. بنابراین از سطر اول جهت بررسی معناداری تفاوت براساس دو گروه در این متغیرها استفاده شده است. نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار معناداری در عدم تعادل تلاش - پاداش، تعارض کار - خانواده و بهبودی ذهنی بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین بین دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی در این متغیرها تفاوت معنادار آماری (معنی داری کمتر از ۰/۰۵) وجود ندارد به طوریکه عدم تعادل تلاش - پاداش، تعارض کار - خانواده و بهبودی ذهنی بین دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی برابر می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف مقایسه ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش، تعارض کار - خانواده و بهبودی ذهنی انجام گرفت. پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و به صورت علی مقایسه‌ای بررسی شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بودند که از طریق جدول کرجسی و مورگان از این جامعه نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸

خانواده را گزارش می‌دهند، نشان می‌دهد که یک کارمند متعهد می‌تواند این گرایش را به عنوان تهدیدی برای رفاه و عملکرد خانواده درک کند. این مطالعه نشان داد که ادغام کار- خانواده و فقدان انعطاف‌پذیری زمانبندی وجود دارد و دانشگاه‌ها می‌توانند به کارمندان خود برای حفظ تعادل قابل قبول بین این دو حوزه کمک کنند. در پژوهشی که توسط Kinman, (2007) Jones انجام شد به بررسی رابطه میان عدم تعادل تلاش- پاداش بر فراتعهد و تعارض کار-خانواده پرداخت و نتایج نشان داد که رابطه قوی میان عدم تعادل تلاش- پاداش و تعارض کار-خانواده وجود دارد. علاوه بر این تأکید شد که تعارض کار-خانواده تبعات بسیاری را مثل عدم حضور، غیبت، ترک زود هنگام کار و تاخیر، عدم رضایت از زندگی، کاهش خروجی‌های کار و خانواده و کاهش رضایت زناشویی را شامل می‌شود (Falahati & Rahmati, 2018).

همچنین میزان بهزیستی ذهنی در سطح پایین تر از متوسط قرار دارد و عامل مورد بررسی بصورت ضعیفی در هر دو گروه وجود دارد. در توضیح این یافته می‌توان بیان کرد که باتوجه به شرایط رفاهی و امکانات در نظر گرفته برای کارکنان رسمی و اعضا هیات علمی از جمله جشن‌های مناسبتی و همایش‌ها و همچنین امکانات رفاهی موجود را می‌توان عوامل این متغیر معرفی نمود. از طرفی بهزیستی ذهنی در نتیجه وجود شادی و نشاط درونی فرد حاصل می‌شود و شاید بتوان شرایط کنونی کشور را نیز عاملی برای کاهش بهزیستی ذهنی بخصوص در افراد با مرکز کنترل بیرونی معرفی کرد. (Keyes 2003) بهزیستی اجتماعی را گزارش شخصی افراد از کیفیت ارتباط آنان با دیگران تعریف می‌کند. از نظر او بهزیستی اجتماعی یعنی انسجام، همبستگی، پذیرش، مشارکت و شکوفایی با اندازه‌های مربوط به سلامت روان مرتبط هستند. شناخت و پذیرش دیگران، عنصر پذیرش و ارزش فرد به عنوان یک شریک اجتماع، عنصر مشارکت و سرانجام باور به تحول مثبت اجتماعی، عنصر شکوفایی بهزیستی اجتماعی است. این عناصر می‌توانند وحدت اجتماعی، تشریک مساعی، پیوند اجتماعی و حس ظرفیت برای رشد مداوم جامعه و میزان راحتی افراد را در پذیرش دیگران ارزیابی کنند. بهزیستی اجتماعی ارزیابی افراد از شرایط و عملکرد آنها در جامعه بوده و همچنین، تأکید

(2004) بیان می‌کنند که عدم تعادل بین تلاش بالا و پاداش پایین تحت شرایط زیر حفظ می‌شود و باقی می‌ماند: ۱- وقتی که قرارداد کار به طور ضعیفی تعریف شده باشد و جایگزین برای آن موجود نباشد. به عبارتی دیگر کمبود انتخاب جایگزین در بازار کار (مثل سطح پایین مهارت، عدم تحرک و بازار کار مخاطره آمیز)؛ ۲- هرگاه کارکنان این عدم تعادل را به دلایل استراتژیک پذیرفته باشند؛ ۳) وقتی تعهد بیش از حد در افراد وجود داشته باشد. این تعهد یک الگوی انگیزشی از عملکردهای اضافی مربوط به کار و موفقیت بوده و ممکن است قسمتی از شرح روان شناسی شخص باشد و یا از محیط رقابتی کار ناشی شود. تعهد بیش از حد قابل ستایش است اما با این وجود زمانی که یک کارگر بیش از حد تعهد داشته باشد و نتواند کار خود را از مسائل شخصی جدا کند، این خود یک مسئله و مشکل می‌شود.

همچنین باتوجه به اینکه میزان تعارض کار- خانواده بیشتر از سطح متوسط قرار داشت، در تبیین این موضوع می‌توان بیان کرد که کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی باتوجه به ساعات کاری طولانی، کارهای اداری زیاد، عدم کسب بودجه تحقیقاتی و یافتن زمان برای تحقیق، وقفه‌های مکرر کاری؛ تغییرات سریع و فقدان چشم انداز در کار را می‌توان از عوامل ایجاد کننده تعارض کار- خانواده معرفی نمود. از طرفی اعضای هیات علمی باتوجه به کار خود مجبور به انجام وظایف دانشگاهی در محل زندگی می‌باشد و شرایط نسبتاً متغیر و آیین نامه‌ها و بخشنامه‌های متعدد باعث ایجاد تعارض کار- خانواده می‌کند و بخصوص در دانشگاه آزاد که معمولاً اعضای هیات علمی بایستی در تعطیلات آخر هفته مشغول به کار باشند. علاوه بر این، کارکنان دانشگاهی که بیش از حد متعهد به کار خود هستند و ممکن است زمان و انرژی کمتری در اختیار داشته باشند تا به طور کامل در زندگی خود و فعالیت‌های اوقات فراغت درگیر شوند. آن‌ها همچنین ممکن است بیشتر احتمال وارد کردن فشار ناشی از کار در محیط خانه را داشته باشند. همچنین این امکان وجود دارد که کارمندانی که بیش از حد متعهد و تلاش بالایی دارند، وظایف شغلی خود را مهم‌تر از نقش خانواده خود درک کنند. با این وجود، این حقیقت که آن‌ها سطح بالاتری از تعارض کار-

شرایط رفع و بهبود آن در اولویت برنامه‌های دانشگاهی قرار گیرد.

باتوجه به نتایج بدست آمده می‌توان پیشنهادهای شامل اینکه، روشن است که توسعه و رونق جامعه به رشد منابع انسانی آن مربوط است؛ در نتیجه، بازنگری در مورد حقوق و تنظیم آنها با سایر حرفه‌ها و توازن تلاش و پاداش‌های دریافتی به افزایش کارایی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و اعضای هیات علمی می‌انجامد. همچنین بهبود توانایی‌ها برای ایجاد فرصت‌های اکتشافی فردی، افزایش شانس استفاده از مهارت‌های به‌دست آمده، امنیت شغلی و درآمد، ایجاد سیستم‌های ارتقاء اشتغال، آموزش‌های ضمن خدمت، ایجاد فرصت‌هایی برای تحصیلات و آموزش می‌تواند کمک کند تا به طور رضایت بخشی کارکنان و اعضای هیات علمی به حرفه خود پرداخته و نیز کیفیت زندگی کاری آنها نیز افزایش یابد. از طرف دیگر، طراحی و اجرای یک سیستم ارزشیابی عملکرد دقیق در دانشگاه توسط گروه‌های آموزشی می‌تواند به درستی مشخص کند که چه نوع عملکردی سزاوار دریافت پاداش است. اینکه چه پاداشی برای چه کسی مهم و ارزنده است و اینکه چه ارتباطی میان عملکرد بهتر و دریافت پاداش وجود دارد. افزایش حمایت اجتماعی در کار خصوصاً حمایت‌های ادراک شده می‌تواند عوامل تهدید کننده سلامتی مرتبط با عدم توازن تلاش- پاداش را کاهش دهد. لذا می‌توان با در اختیار دادن منابع (مثلاً منابع اطلاعاتی) برای کارکنان و اعضای هیات علمی و آموزش و توانمندسازی آنان برای انجام کار، احساس مورد حمایت واقع شدن را در آنان تقویت کنند که یکی از مؤثرترین پاداش‌ها خواهد بود. برگزاری نظر سنجی‌های دوره‌ای در سازمان در خصوص ادراک ERI و دلایل آن و تلاش برای رفع آن‌ها به منظور کاهش اثرات بلند مدت ERI و برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه حل خلاقانه مسائل و به شرط اینکه حمایت‌های لازم صورت گیرد. از طرفی جلسات نظامند با ریاست دانشگاه و بیان نظرات، انتقادات و انتظارات بطور صریح و روشن از دیگر عوامل جلوگیری از بوجود آمدن این مشکلات خواهد بود. از آنجایی که هر پژوهشی با یک سری محدودیت مواجه می‌باشد، در این پژوهش با محدودیت‌هایی از جمله:

آن بر کیفیت جهت گیری فرد نسبت به دیگران است (Howell et al. 2010).

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که عدم تعادل تلاش- پاداش، تعارض کار- خانواده و بهزیستی ذهنی بین دو گروه کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی برابر می‌باشد. دلیل این مطلب در حقوق نسبتاً مناسب کارکنان و تفاوت زیادی میان حقوق کارکنان و اعضای هیات علمی وجود ندارد و شرایط نسبتاً یکسان این دو گروه در این دانشگاه نتایج یکسان ایجاد کرده است. به حداقل رساندن تعارض کار- خانواده مستلزم بازگرداندن تعادل بین تلاش‌های صرف‌شده و پاداش دریافت‌شده و در نتیجه بهبود حس عدالت و تقابل کارکنان است. در بخش دانشگاهی، چنین تعادلی می‌تواند با کاهش تلاش‌های خارجی و یا افزایش پاداش مانند عزت‌نفس، چشم‌انداز ارتقا و امنیت شغلی حاصل شود.

باتوجه به آنچه بررسی شد باید اشاره کرد که باتوجه به شرایط اشتغال فعلی، حتی اگر افراد احساس عدم تعادل تلاش- پاداش داشته باشند، شرایط ترک شغل برای آنها وجود ندارد و یا اینکه به دلیل تعهد عاطفی و یا هنجاری که در شغل خود دارند شغل را ترک نمی‌کنند و این عدم تعادل تلاش- پاداش می‌تواند ایجاد تعارض در کار و خانواده را به همراه داشته باشد. از طرف دیگر تعادل تلاش- پاداش صرفاً به معنای افزایش حقوق نیست بلکه احترام و امکان ارتقا عواملی هستند که بایستی به آنها توجه شود. همچنین Catenhusen 2008 در مقاله خود به این نکته تأکید دارد که عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار، آزادی علمی، استخدام رسمی، در افزایش انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند و Schermenrhorn 1989 بهتر کردن کیفیت زندگی کاری را در پرداخت منصفانه و کافی برای حسن انجام کار، سلامت و امنیت وضعیت کار، ایجاد فرصت‌های یادگیری، ایجاد فرصت‌های رشد و ترقی در مسیر حرفه‌ای، یکپارچگی اجتماعی در سازمان، حمایت از حقوق فردی و مباحثات به نفس کار در سازمان می‌داند. بنابراین باید تمامی عوامل و مشکلاتی که گریبان گیر این بخش از جامعه دانشگاهی را در برمی‌گیرد بررسی و مورد بحث قرار گرفته و

- 12(4), 681-716.
- Deryecke H, Vlerick P, Burnay N, Deceire C, D'Hoore W, Hasselhorn HM, Breakman L.(2010). Impact of the effort-reward imbalance model on intent to leave among Belgian health care workers: A prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83(4):879-893.
- Falahati, L., Rahmati, D. (2018). Investigating the Impact of Work-Family Conflicts and Job Stress on Family Adaptation, *the First International Conference on Organization and Family; Necessities and Priorities*, Tehran. (Persian).
- Fogg, P. (2006). Young Ph.D. Say Collegiality Matters More than Salary. *The Chronicle of Higher Education*, 51(6), 3.
- Garza JL, Cavallari JM, Eijkelhof BH, Huysmans MA, Thamsuwan, Johnson PW, van der Beek AJ, Dennerlein JT. (2015). Office workers with high effort-reward imbalance and overcommitment have greater decreases in heart rate variability over a 2-h working period. *International archives of occupational and environmental health*.1; 88(5): 49-75.
- Gözükara, I., & Çolakoglu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.
- Griep, Y., Bankins, S., Vander Elst, T. and De Witte, H. (2021), how psychological contract breach affects long-term mental and physical health: the longitudinal role of effort-reward imbalance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. <https://doi.org/10.1111/aphw.12246>.
- Howell, A. J., Digdon, N. L., & Buro, K. (2010). Mindfulness predicts sleep-related self-regulation and well-being. *Personality and Individual Differences*. 48(4), 419-424.
- Kanel, v. R., Bellingrath, S. & Kudielka, B. M. (2009). Overcommitment but not effort-reward imbalance relates to stress-induced coagulation changes in teachers. *Annals of Behavioral Medicine*. 37:20-28.
- Kluska, K.M., Laschinger-Spence, H. K., & Kerr, M. S. (2004). Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance: A study of nurses in a community hospital. *Journal of Occupational Health Psychology*. 9(1), 68-76.
- جامعه آماری که با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و اعضای هیات علمی بودند و همچنین باتوجه به عدم همکاری برخی از اعضا جامعه (بخش خاص در اعضای هیات علمی) مجبور به انتخاب روش نمونه گیری در دسترس بودیم. همچنین باتوجه به اینکه پرسشنامه ادراک افراد را از واقعیت می سنجد، ممکن است ادراک افراد تحت تاثیر عوامل متعدد محیطی و شخصی می باشد و بنابراین ممکن است واقعیات را به درستی منتقل نکند. از طرف دیگر، مدل استفاده شده در این پژوهش ابعاد مشخصی را مورد نظر دارد که می تواند در تحقیقات دیگر از مدل های دیگر و یا مصاحبه و... نیز استفاده گردد.

منابع

- Ahmadi, S.; Nasrollahzadeh, M.; Miran, S.A.; Mirzaei, M. (2016), A Study of Barriers and Challenges of Human Resource Management, *World Conference on Management, Accounting Economics and Humanities at the Beginning of the Third Millennium*, Shiraz, Research of Green Industry Idea Market Company. (Persian).
- Akhavan Tafti, M.; Mofradnejad, N. (2018). The relationship between emotional intelligence and social skills with mental well-being in the elderly. *Journal of the Elderly*, 13 (3). 334-345. (Persian).
- Allisey, A. Rodwell, J., Noblet, A. (2012). Personality and effort-reward imbalance model of stress: Individual differences in reward sensitivity. *Work & Stress*, 26(3), 230-251.
- Amin Afshar, Z.; Kazazi, A.; Hooshangi, M. (2020). The Role of Psychological Capital on Work-Family Conflict and Organizational Performance (Case Study: General Office of Registration of Deeds and Property in Mashhad). *Productivity Management (Beyond Management)*, Volume 14, Number 52, pp. 143-170. (Persian).
- Bridges, L., & Margie Zaff, F. (2017). Background for community-level work on emotional well-being in Adolescence: Reviewing the literature on contributing factors. *New York: Child Trends*.
- Durayappah, A. (2011). The 3P Model: A general theory of subject well-being. *Journal Happy Study*,

- emotional intelligence mediated by burnout. *Nursing Psychiatry*, 8 (4), 24-34. (Persian).
- Salarimehr S, Heydari M, Jalilian H, Imani A. (2018). Assessing the quality of life among stroke patients in Razi hospital in Tabriz city. *Depiction Health*. 9(1):14-22. (Persian).
- Salahian, A., Kajbaf, M., Nouri, A., Molavi, H., Hassanzadeh, M. (2010). Some organizational factors affecting work-family conflict. *Clinical Psychology and Personality (Former Behavior Scholar)*, 1: (43), 21-30. (Persian).
- Siegrist, J. (2010). Effort- Reward Imbalance at Work and Cardiovascular Disease. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 279_285.
- Ojedokun, O. (2010). Effort-reward imbalance and attitude towards unethical work behaviour among police personnel: emotional intelligence as a moderator. *African Journals Online*. 18, (1).
- Oreizi H, Daremi Z. (2011). Evaluation of mental health status and migraine headaches among employees according to the effort-reward imbalance model. *Iranian Occupational Health Quarterly*, 9 (1), 17-29. (Persian).
- Ozbag, G.K., & Ceyhun, G.C. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 140. 643 – 641.
- Ruile, S., Meisinger, C., Burkhardt, K., Heier, M., Thilo, C., & Kirchberger, I. (2020). Effort-Reward Imbalance at Work and Overcommitment in Patients with Acute Myocardial Infarction (AMI): Associations with Return to Work 6 Months after AMI. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-11.
- Shokri O, Kormi Nouri R, Naghi farahani M, Moradi A, Shahraray M. Testing for the factor structure and psychometric properties of the Farsi version of academic stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 2011; 4(4): 277-283. (Persian).
- Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effortreward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & reward imbalance. Canadian Journal of Nursing Leadership*, 17(1), 112-128.
- Kinman, G., Jones., F (2007) "Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 Issue: 3, pp.236-251.
- Leineweber, C., Eib, C., Bernhard-Oettel, C., & Nyberg, A. (2020). Trajectories of effort-reward imbalance in Swedish workers: Differences in demographic and work-related factors and associations with health. *Work & Stress*, 34(3), 238-258
- Magnani, E., & Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 20-28.
- Mayerl, H., Stolz, E., Kowatz, U., & Freidl, W. (2020). Within-and between-person effects in the relationship between effort-reward imbalance and depressive symptoms. *Advances in Life Course Research*, 100394. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100394>
- Mohseni, S.; Mirgel, A. (2018). Predicting job satisfaction based on the components of organizational justice and quality of life of teachers. *New research approaches in management and accounting*, No. 9, 1-7. (Persian).
- Neto M, Chambel M.J, Carvalho VS. (2018). Work-family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, Volume 68, Issue 6, 2_6.
- Nordentoft, M., Rod, N. H., Bonde, J. P., Bjorner, J. B., Cleal, B., Larsen, A. D., & Rugulies, R. (2020). Effort-reward imbalance at work and weight changes in a nationwide cohort of workers in Denmark. *American journal of industrial medicine*, 63(7), 634-643.
- Panatik, B.; Azizah, R.; Rozina, Sh.; Maisarah, M.; Shahrollah, A.W. & Noordin, N. F. (2012). Psychosocial work condition and work attitudes: testing of the effort- reward imbalance model in Malaysia. *Social and behavioral sciences*, 40, 591-595.
- Sadeghi, S. J.; Taheri, A.; Lotfi Kashani, F.; Sharifi, N. (2020). Predicting the health behavior of health care personnel based on work-family conflict and

- Wang, H. X. (2020). Impact of effort reward imbalance at work on suicidal ideation in ten European countries: the role of depressive symptoms. *Journal of affective disorders*, 260, 214-221.
- Zhao XR, Qu H, Ghiselli R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*. 20(1):46-54.
- Medicine, 59, PP: 2335–2359.
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. (2019). Crossover of Parents' WorkFamily Conflict to Family Functioning and Child Mental Health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.
- Van Vegchel N, Dejonge J, Landsbergis P A. (2005). Occupational stress in (inter)action: the interplay between job demands and job resources. *Journal of Organization Behavior*; (26): 535-560.
- Zhuo, L. B., Yao, W., Yan, Z., Giron, M. S., Pei, J. J., &