

**The effect of Effort-Reward Imbalance (ERI) On Work-Life Conflict (WLC) with the mediating role of mental well-being (Case: official employees and faculty member of Islamic Azad University of Isfahan(Khorasgan))**

**تأثیر ادراک عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش میانجیگری بهزیستی ذهنی (مورد مطالعه: کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))**

sayed saeed Navabi

MA Public Management, Young Researchers and Elite Club, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, iran.

**mansoureh Pourmiri, Ph.D**

Associate Professor of business management (organizational behavior and human resource management), Faculty of public management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, iran.

سید سعید نوابی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

منصوره پورمیری\*

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

**Abstract**

This study aimed to investigate the effect of perception of effort-reward imbalance (ERI) on Work-Life Conflict (WLC) with the role of subjective well-being mediation. The research is purposeful, applied and descriptive in nature and the statistical population of the study includes all the staff and faculty members of Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), about 700 people in year 2019 through Krejcie and Morgan (1970) table. 248 people were selected and questionnaires were distributed. Research tools include the reward effort imbalance questionnaire (Sigrist, 2013), the work-family conflict questionnaire (Carlson et al. 2000), and the subjective well-being questionnaire (Keyes et al. 2003). Obtained Data were analyzed using SPSS25 and WARP -PLS6 software. In this paper, one of the internal consistency methods, namely Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaire. The results show that effort-reward imbalance affects the work-family conflict, work-family imbalance affects subjective well-being, and subjective well-being has a mediating role in the relationship between perception of work-family imbalance.

**Keywords:** effort-reward imbalance, work-family conflict, subjective well-being, staff and faculty.

**چکیده**

این پژوهش با هدف تأثیر ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش میانجیگری بهزیستی ذهنی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر در سال ۹۷ است که از طریق جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۴۸ نفر انتخاب و پرسشنامه توزیع گردید. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدم تعادل تلاش - پاداش (Sigrist, 2013)، پرسشنامه تعارض کار - خانواده (Carlson et al. 2000) و پرسشنامه بهزیستی ذهنی (Keyes et al. 2003) است. روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS25 و WARP -PLS6 بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد که عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده ( $p=0/18$ )، عدم تعادل تلاش - پاداش بر بهزیستی ذهنی ( $p=-0/41$ ) و تعارض کار - خانواده بر بهزیستی ذهنی ( $p=-0/29$ ) تأثیر گذار است و بهزیستی ذهنی نقش میانجی‌گری در رابطه بین ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده دارد.

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

\*. نویسنده مسئول: Pourmiri90@gmail.Com

پذیرش: ۹۸/۰۷/۲۹

وصول: ۹۸/۰۴/۱۱

## مقدمه

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 روان‌شناسی شخص باشد و یا از محیط رقابتی کار ناشی شود. تعهد بیش از حد قابل ستایش است، اما با وجود این زمانی که کارگر بیش از حد تعهد داشته باشد و نتواند کار خود را از مسائل شخصی جدا کند، این خود یک مسئله و مشکل می‌شود (Tsutsumi, Kawakami 2004).

به کارگیری مدل ERI در محدوده زیادی از شغل‌ها و جمعیت‌ها با مشخصه‌های اجتماعی و مردم‌نگاری گوناگون مورد تأیید قرار گرفته است؛ حتی در جمعیت‌های اجتماعی و فرهنگی مختلف نیز گسترش یافته و این مدل برای هر دو جنسیت زن و مرد نیز کاربرد دارد. همچنین کاربرد مدل ERI در مورد جمعیت‌های بسیار و با شرح و توصیف جامعه‌شناختی - جمعیت‌شناختی گوناگون نیز تأیید شده است. انسان‌ها در موقعیت‌هایی با وضعیت اجتماعی - اقتصادی پایین، خطر بالاتری در مورد تجربه نتایج نامطلوب سلامتی در مقابل موقعیت‌های بالاتر دارند. در پژوهشی که توسط Kinman, Jones (2007) 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 زودهنگام کار و تأخیر، عدم رضایت از زندگی، کاهش خروجی‌های کار و خانواده و کاهش رضایت زناشویی را شامل می‌شود (Falajahi, Rahmati 2017). (Zakereian et al. 2017) به بررسی پارامترهای مؤثر بر عدم تعادل تلاش - پاداش و استرس شغلی ناشی از آن بر اساس نتایج پیمایش عوامل روان - اجتماعی در محیط‌های کاری کشور ایران (Iran Psychosocial Workplace Survey) پرداختند. این مطالعه نشان داد که برای انجام مداخله به منظور کاهش استرس شغلی از طریق کمتر نمودن میزان درک کارگران از عدم

از آنجاکه پویایی و تغییر از مهم‌ترین ویژگی محیط سازمان‌های امروزی است، حفظ و بقای سازمان‌ها زمانی محقق می‌شود که همگام با تغییرات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، خود را در مسیر توسعه و تحول قرار بدهند. شرایط محیطی فعلی که رقابت به‌طور سرسام‌آوری موج می‌زند و سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های خدماتی در جستجوی شانس بیشتری برای بقا هستند و شتاب تغییرات و الزام هماهنگ ساختن افراد با آن به‌منظور حضور موفق در عرصه رقابت، موجبات بروز استرس در کارکنان را فراهم می‌آورد (Salaheian et al. 2010). مدل عدم تعادل تلاش - پاداش (Effort-Reward Imbalance) یکی از مهم‌ترین مدل‌هایی است که در اوایل ابداع در تحقیقات پزشکی و بعد در حوزه روانی و جسمی بکار برده شد (Ariani et al. 2015) و از طرفی مدل عدم تعادل تلاش - پاداش در تحقیقاتی که درباره تنش روانی محیط کاری انجام می‌شود، کاربرد زیادی دارد (Hämmig 2012; Derycke et al. 2010). این مدل همچنین مفهوم روابط اجتماعی متقابل را بیان و ادعا می‌کند، کاری که دارای ویژگی تلاش بالا و پاداش کم است، از نقص متقابل بین داده - ستانده برخوردار است و این عدم تعادل، ممکن است باعث عکس‌العمل‌های پایدار و طولانی‌مدت شود (Babamiri et al. 2017; Siegrist 2010). مدل ERI بیان می‌کند که روابط متقابل شکست خورده در صرف تلاش‌های بالا و پاداش‌های دریافتی پایین، به‌نوبه خود احتمال دارد به احساسات منفی مکرر و پاسخ استرس پایدار در افراد منجر شود (Kinman 2016; Garza et al. 2015) و در مقابل، احساسات مثبت توسط پاداش‌های اجتماعی مناسب، احساس خوب بودن، سلامتی و بقاء را ترویج می‌کند. مدل عدم تعادل تلاش - پاداش در کار بیان می‌کند که عدم تعادل بین تلاش بالا و پاداش پایین تحت شرایط زیر حفظ می‌شود و باقی می‌ماند:

۱. وقتی که قرارداد کار به‌طور ضعیفی تعریف شده باشد و جایگزین برای آن موجود نباشد. به‌عبارتی دیگر کمبود انتخاب جایگزین در بازار کار (مثل سطح پایین مهارت، عدم تحرک و بازار کار مخاطره‌آمیز)؛

نتیجه حضور در نقش متضاد از سوی قلمروهای کاری و خانوادگی است، لذا باید اثرات فشارهای کاری و خانوادگی بر تعارض کار - خانواده به‌طور مشترک بررسی شود (Aminah Ahmad (Rastegar Khaled, 2006) بیان می‌کند که انتظارات از نقش‌های مختلف که فرد انجام می‌دهد، سبب تعارض بین نقشی می‌شود. تعارض بین نقشی هنگامی رخ می‌دهد که فرد نمی‌تواند به تمامی انتظاراتی که از نقش‌های خانوادگی و کاری برمی‌خیزد، پاسخ دهد و انجام وظایف هر نقشی به زمان، انرژی و تعهد نیازمند است. نظریه هویت اجتماعی (Social Identity) بیان می‌کند که افراد خود را به طبقه‌های اجتماعی مختلف که هویت و نقش‌های آنها را در محیط اجتماعی نشان می‌دهد، تقسیم می‌کنند. برای مثال فردی که خود را به‌عنوان نیرویی ارزشمند در محیط کار، همسر دوست، پدری مهربان در این میان می‌داند و هر یک از این نقش‌ها جنبه‌های مختلف از هویت افراد را نشان می‌دهد. بعضی افراد متمایل هستند که به جنبه نیروی کاری ارزشمند از هویت خود اهمیت دهند؛ در صورتی که برای دیگران نقش همسری و پدری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. این مدل بیان می‌کند عوامل پیش‌بینی‌کننده میزان تعارض احساس شده در افراد می‌تواند بر اساس شغل محور، خانواده محور و فرد محور است (Aminah Ahmad, 2008). همچنین تعارض کار - خانواده به دو دلیل در جامعه‌های در حال گذار نظیر ایران، مورد توجه قرار می‌گیرد؛ نخست: فشارهای ناشی از دشواری نقش‌های چندگانه به‌ویژه در خانواده‌های دوگانه شغلی که در آنها با وجود پایگاه شغلی برابر و همسان، با تنش‌ها و فشارهایی برای انطباق با نظام نقش گسترش یافته خود روبه‌رو هستند و دوم: اختلال و تضاد هنجاری موجود در تعریف نقش‌ها و موقعیت‌های اجتماعی که از پدیده عام تأخر فرهنگی متأثر است، می‌تواند در هر سه سطح خرد، متوسط و کلان نظام اجتماعی، پیامدهای منفی‌تر و نامطلوب‌تری از جامعه‌های جدید که مرحله گذار را سپری کرده‌اند در پی داشته باشد. به‌طور کلی در سطح خرد، تعارض نقش فرد را به تنش روانی و اختلال ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر دچار می‌کند و در نتیجه احتمال دارد که فرد در کار، دچار ناخشنودی شغلی، رخوت روانی و

تعادل بین تلاش و پاداش، احتمالاً می‌توان بر بهبود وضعیت متغیرهایی مثل وضعیت شیفت کاری، دادن حق انتخاب در زمان‌های کار و استراحت، بالا بردن تعداد نیروی کمکی در مواقع ضروری و تنظیم برنامه ورزشی برای کارگران تمرکز نمود. از طرفی دستاوردها و هزینه‌هایی که از تبادلات اجتماعی کسب می‌شود، به‌طور مستقیم بر روی رفتار فرد با دیگران اثر می‌گذارد و ممکن است واکنش‌ها و پاسخ‌های مختلفی را برانگیزد (Mozafari, Yousefi, 2012) عدم تعادل میان تلاش و پاداش‌های دریافتی، می‌تواند از جمله عوامل فشارزایی باشد که استمرار آن در طولانی‌مدت باعث تغییر 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 همه‌جانبه فرد، تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطة است (Ozbag, Ceyhun, 2014).

تعارضات کار - خانواده (Work Life Conflict) به‌عنوان حالتی که خواست‌ها، زمان اختصاص یافته و تلاش مورد نیاز برای انجام شغل در مسئولیت‌های مرتبط با خانواده تداخل ایجاد می‌کند، تعریف شده است (Salaheian et al. 2010). تعارض کار - خانواده، نوعی تضاد و تقابل بین نقشی است که طی آن، فشارهای آشکار و نهان نقش‌های 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 صرف شده، تعارض در نقش‌ها و وظایف و همچنین تعارض در رفتارها در یک نقش (کار با خانواده) با رفتارهای مورد نیاز در نقش دیگر است (Karimi, Rezaie, 2017; Salarimehr et al. 2018). Paghoush در پژوهش خود نشان دادند تعارض کار - خانواده بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی تأثیر منفی و بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد (Paghoush et al. 2017).

از جمله مدل‌های عمومی تعارض کار - خانواده به مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار - خانواده (Greenhaus, Beutell) می‌توان اشاره کرد و فرض اصلی در این مدل بر وجود فشارهای همزمان از سوی خانواده و محل کار، وقوع تعارض را تشدید می‌کند و چون بروز تعارض کار - خانواده

صاحب‌نظران آنچه باید بر آن متمرکز بود بهزیستی است و نه شادکامی و شادکامی صرفاً یکی از مؤلفه‌های بهزیستی است و در واقع شادکامی عنصر عاطفی از مؤلفه تجربه ذهنی است. مؤلفه بازتابنده خودآگاهی، جنبه دیگری از بهزیستی ذهنی است که بسیار حائز اهمیت بوده و سلامت و عملکرد فرد و همچنین محیطی که شخص در آن زیست می‌کند نیز در این خصوص مهم تلقی می‌شود (Henriques 2013). بهزیستی ذهنی، به چگونگی ارزیابی افراد از زندگی خود اطلاق می‌گردد (Deiner et al. 2017) که می‌تواند از راه رضایت از زندگی و ارزشیابی‌های مبتنی بر احساس، خلق و هیجان حاصل شود (Chan, Deiner 2011). بهزیستی ذهنی دارای دو مؤلفه شناختی و عاطفی است که بُعد شناختی یعنی ارزیابی افراد از میزان رضایت از زندگی و بُعد عاطفی بهزیستی یعنی برخورداری از حداکثر عاطفه مثبت و حداقل عاطفه منفی است. پژوهشگران بر این باورند که ایجاد بهزیستی ذهنی، انسان‌ها را به سمت موفقیت بیشتر، سلامت بهتر، ارتباطات اجتماعی سالم و در نهایت سلامت روانی و جسمی افزون‌تری رهنمود می‌سازد؛ همچنین عواطف مثبت و منفی، مکانیسم‌های فکری متفاوتی را که بر سلامت فرد تأثیر دارند، به راه می‌اندازند. به همین دلیل، برای ارتقای بهزیستی ذهنی لازم است بر کیفیت زندگی، گسترش توانمندی‌ها، ایجاد رضایت و خشنودی پایدار تمرکز شود؛ زیرا بر اساس یافته‌های پژوهشی افرادی که از بهزیستی ذهنی برخوردارند، معمولاً دارای ویژگی‌هایی از قبیل کارکردهای مثبت و سالم هستند (Hejazi et al. 2014) و بهزیستی ذهنی شامل طیف گسترده‌ای از رگه‌ها و ویژگی‌های ذاتی و محیطی است. Lyubomirsky، مدلی تلفیقی یا التقاطی ژنتیک - شخصیت یا مدل عوامل جمعیت شناختی - محیطی را برای بهزیستی و شادمانی ارائه داد که شامل مجموعه عوامل ژنتیکی، عوامل و شرایط محیطی و نیز فعالیت‌ها و تمرین‌های ارادی و انتخابی است (Lyubomirsky et al. 2005) که طبق فرمول زیر تدوین شده است:

رفتارهای ارادی + عوامل محیطی + عوامل ژنتیکی =  
 بهزیستی ذهنی  $SWB = S + C + V$

احساس از خودبیگانگی شود و در خانواده نیز به افسردگی، اضطراب، بدخلقی و بدرفتاری، کاهش رضایت از زندگی و عدم بهداشت روانی گرفتار آید. در سطح متوسط، هم خانواده‌ها و هم سازمان دچار نوعی کارکرد نادرست و نابسامانی می‌شوند که از فشار روانی و اجتماعی ناشی می‌شود و این امر در سازمان‌ها به صورت افزایش تأخیر و غیبت از کار، افزایش تمایل برای تغییر شغل و عدم تعهد شغلی و سازمانی است که در مجموع به کاهش بهره‌وری می‌انجامد. در سطح کلان نظم اجتماعی، این تعارض‌ها نمایانگر اتلاف انرژی بسیار زیادی از جامعه است که در نتیجه بلا تکلیفی فرد و اضطراب‌های ناشی از آن است. در چنین شرایطی انسان قادر نیست دست به عمل بزند و نمی‌تواند هیچ یک از وظایف خود را انجام بدهد (Masoumi, Nodehi 2016).

با توجه به آنچه بررسی شد و نقش تلاش و پاداش و استرس‌های شغلی و نیز مشکلات ایجاد شده توسط تعارض کار - خانواده، می‌توان از عوامل مختلفی همچون رفاه ذهنی یا بهزیستی ذهنی در نقش میانجیگری شرایط فوق را بررسی نمود. مطالعات نشان داد که وقتی کارمندان مطالبات شغلی بالایی دارند و منابع مالی آنها کم می‌شود، رفاه ذهنی آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد و شرایط روانی کار نیز بر سلامت ذهنی کارکنان تأثیری دارد. این یک بینش مهم برای مدیران و متخصصان سلامت شغلی در هنگام پرداختن به کار و تعارضات کار - خانواده است و متخصصان سلامت شغلی باید از تعارض کار - خانواده به عنوان یک دلیل بالقوه برای مشکلات سلامت روانی آگاه باشند؛ بنابراین تعارض بین کار و زندگی خانوادگی با رفاه ذهنی کارکنان مرتبط است و با وجود ارتباط بین تعارضات بین کار - خانواده و سلامت ذهنی کارمندان، باید تأیید کرد که شرایط روانی کار نیز بر سلامت ذهنی کارکنان اثر دارد (Neto, 2018). تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامتی، مفهوم بهزیستی (Well\_Being) را به وجود آورد و امروزه در جوامع علمی این مفهوم از جامعیت بیشتری برخوردار است. شادی و شادکامی (Happiness) مهم است لیکن آن تمام چیزی نیست که در واژه بهزیستی نهفته است. از نظر بسیاری از

روان‌شناختی را تلاش فرد برای تحقق توانایی‌های بالقوه خود می‌داند. بر اساس الگوی ریف، بهزیستی روان‌شناختی از شش عامل شامل: پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت نسبت خود)، رابطه مثبت با دیگران (برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنادار شدن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر) و تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط) تشکیل می‌شود (Soleymani, Habibi, 2014). بهزیستی روان‌شناختی عبارت است از تأکید بر رضایت از دستاوردهای خود و مشاهده کردن خود به‌عنوان فردی که هدف در زندگی دارد و برای رشد و پیشرفت و تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه تلاش می‌کند (Hasanzade, Bagherzade 2018). Keyes، 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 به‌عنوان یک شریک اجتماع، عنصر مشارکت و سرانجام باور به تحول مثبت اجتماعی، عنصر شکوفایی بهزیستی اجتماعی است. این عناصر می‌توانند وحدت اجتماعی، تشریک‌مساعی، پیوند اجتماعی و حس ظرفیت برای رشد مداوم جامعه و میزان راحتی افراد را در پذیرش دیگران ارزیابی کنند (Safarinia et al. 2010). بهزیستی اجتماعی ارزیابی افراد از شرایط و عملکرد در جامعه است و تأکید آن بر کیفیت جهت‌گیری فرد نسبت به دیگران است (Howell et al. 2010).

در پایان با توجه به نقش اساسی کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، اهمیت توجه به آنان از سوی کارشناسان و پژوهشگران مختلف مورد تأکید قرار گرفته است و تلاش می‌شود تا عواملی که کارایی و بهره‌وری کارکنان را در محیط کاری به‌صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند را محدود و تا حد امکان برطرف نمود. از جمله عواملی که در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، عدم تعادل تلاش پاداش و نیز تعارض کار-خانواده است که نتایج منفی بر سلامت و

نخستین عامل مهم و عمده در تعیین بهزیستی افراد، عوامل ژنتیکی است. تعیین‌کننده‌های ژنتیکی در طول عمر افراد ثابت، در طول زمان پایدار و نسبت به تغییر یا کنترل ایمن هستند. این عامل به تنهایی ۵۰ درصد از کل واریانس بهزیستی را به خود اختصاص داده است. بهزیستی ذهنی به ارزیابی و درک شخصی افراد از کیفیت زندگی خود شامل کیفیت کنش‌های اجتماعی، روان‌شناختی و عاطفی آنها اطلاق می‌شود (Mirzaei 2007). افراد با احساس بهزیستی بالا هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و از گذشته، آینده خود، دیگران، رویدادها و حوادث پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند و آنها را خوشایند توصیف می‌کنند؛ درحالی‌که افراد با احساس بهزیستی پایین موارد مذکور را نامطلوب ارزیابی کرده و هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی بیشتری را تجربه می‌کنند (Narimani et al. 2017؛ Gillett, Crisp 2017). Keyes (2005) بهزیستی ذهنی را در سه بُعد مختلف شامل: بهزیستی هیجانی (Emotional Well-Being)، بهزیستی روان‌شناختی (Psychological Well Being)، بهزیستی اجتماعی (Social Well-Being) در نظر گرفت. بهزیستی هیجانی، باعث رضایت از زندگی، خوش‌بینی و امیدواری، اعتماد به نفس، تسلط و حس کنترل، داشتن هدف در زندگی، احساس تعلق و حمایت شخصی از مهم‌ترین جنبه‌های آن هستند. احساس بهزیستی هم مؤلفه‌های عاطفی و هم مؤلفه‌های شناختی دارد. افراد با احساس بهزیستی بالا به‌طور عمده، هیجان‌های مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند؛ درحالی‌که افراد با احساس بهزیستی پایین حوادث و موقعیت زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجان‌های منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (Abasi et al. 2017). سلامت عاطفی یا بهزیستی هیجانی پدیده‌ای دوقطبی است که شامل عاطفه مثبت و منفی است که متمایز و مکمل یکدیگر هستند. سلامت عاطفی منفی بالا با محدودیت و تمرکز افکار و اعمال مرتبط است درحالی‌که سلامت عاطفی مثبت با گسترش افکار و اعمال مرتبط بوده که به ایجاد منابع شخصی طولانی‌مدت و همچنین، بهینه‌سازی سلامت می‌انجامد (Galinha, Ribeiro 2011). Riff (1998) بهزیستی

حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع همبستگی است و از لحاظ زمان، مقطعی بررسی شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر، در سال ۱۳۹۷ است که از طریق جدول (Krejcie, Morgan 1970)، تعداد ۲۴۸ نفر انتخاب شدند؛ به این صورت که پس از تعیین حجم نمونه در هرکدام از طبقات کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی، تعداد نمونه به صورت طبقه‌ای و با روش نمونه‌گیری در دسترس (سه‌میه‌ای) انتخاب و پرسشنامه توزیع گردید.

نقش آفرینی مناسب کارکنان در پی خواهد داشت. بدین منظور در این پژوهش به بررسی تأثیر عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده، تأثیر عدم تعادل تلاش - پاداش بر بهزیستی ذهنی و تأثیر تعارض کار - خانواده بر بهزیستی ذهنی و در نهایت فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از: ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش تعدیل‌گر بهزیستی ذهنی تأثیر دارد؟

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی است و از

جدول ۱. حجم نمونه مورد مطالعه در کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نام شرکت کنندگان	تعداد نفرات جامعه آماری	پرسشنامه توزیع شده	پرسشنامه مورد قبول
کارکنان رسمی	۳۸۰	۱۳۵	۱۳۵
اعضا هیئت علمی	۳۲۰	۱۱۳	۱۰۰
جمع	۷۰۰	۲۴۸	۲۳۵

## ابزار سنجش

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. بدین منظور با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها 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 بر اساس نظر اساتید و متخصصان موضوعی و برخی از پاسخگویان بدست آمد.

**الف) پرسشنامه عدم تعادل تلاش - پاداش (Effort-Reward Imbalance Questionnaire):** به منظور گردآوری داده‌ها در خصوص اندازه‌گیری عدم تعادل تلاش - پاداش از پرسشنامه استاندارد (Siegrist, 2010) استفاده گردید که از ۱۶ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است. آلفا کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۷۷ در نظر گرفته شده است.

روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب‌نظران 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 هستیم).

**ب) 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 توان‌فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده کار مبتنی بر توان‌فرسایی، 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 - خانواده ۰/۸۵۷ به



ساختاری واریانس محور PLS\_WARP<sub>6</sub> در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید و برای ارائه تفسیر مناسبی از داده‌ها، از طریق تحلیل‌های توصیفی به بررسی جامعه آماری مورد مطالعه پرداخته شد. هدف از این تحلیل، ارزیابی طیف جنسیتی، تحصیلی و جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه است به طوری که بتوان در نگاهی توصیفی نمایی کامل از آزمودنی‌ها به دست آورد. پس از بررسی توصیفی جامعه آماری پژوهش، توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت، سپس با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور و ضریب همبستگی مورد بررسی قرار گرفت.

#### یافته‌ها

در بخش نتایج توصیفی تعداد افراد به تفکیک نوع شغل، ۱۰۰ نفر اعضای هیئت‌علمی و ۱۳۵ نفر کارکنان رسمی بودند. همچنین بر اساس جنسیت تعداد ۱۶۰ نفر مرد و ۷۰ نفر خانم و بر اساس وضعیت تأهل ۲۰۴ نفر متأهل و ۲۷ نفر مجرد در جامعه آماری وجود داشت. همچنین از لحاظ میزان تحصیلات ۱۰ نفر دیپلم، ۵۷ نفر لیسانس، ۸۸ نفر فوق‌لیسانس و ۷۹ نفر دکتر حضور داشتند.

دست آمد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب‌نظران 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 می‌خواهم یا علاقه دارم، مشارکت کنم).

**ج) 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 سؤال)، بهزیستی روان‌شناختی (۱۸ سؤال) و بهزیستی اجتماعی (۱۵ سؤال) است که از ۴۵ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است. بر اساس نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای بهزیستی ذهنی ۰/۸۲۱ به دست آمد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب‌نظران موضوعی و روایی صوری پرسشنامه توسط چند تن از افراد جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت (بیشتر ویژگی‌های شخصیتی خود را دوست دارم).

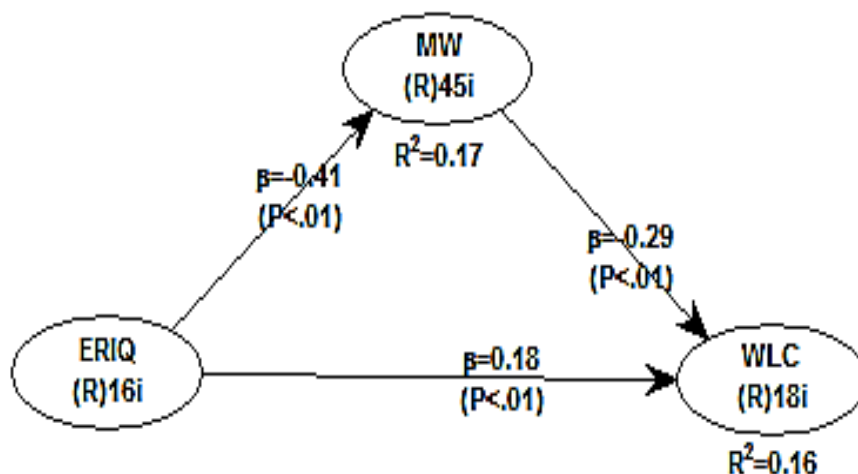
#### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS<sub>25</sub> و نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی

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 توان‌فرسایی	۳/۴۵۳	۰/۷۷۶
تعارض مبتنی بر رفتار	۳/۲۹۱	۰/۷۱۷
بهزیستی ذهنی	۲/۸۶۳	۰/۲۵۸
بهزیستی هیجانی	۳/۲۸۷	۰/۶۹۰
بهزیستی روان‌شناختی	۲/۶۰۸	۰/۴۹۰
بهزیستی اجتماعی	۲/۸۲۸	۰/۴۴۴

نتایج آمار استنباطی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد، فرضیه ادراک از عدم تعادل تلاش- پاداش بر تعارض کار- خانواده با نقش میانجیگری بهزیستی ذهنی کارکنان تأثیر دارد. شکل ۲ مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیات تحقیق و همچنین جدول ۳ نیز خلاصه نتایج مربوط به فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد.



معادله ساختاری رابطه ادراک از عدم تعادل تلاش\_ پاداش بر تعارض کار\_ خانواده با نقش میانجیگری بهزیستی ذهنی

جدول ۳. برآورد ضرایب مسیر مستقیم

مسیر	ضریب اثر	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
عدم تعادل تلاش_ پاداش (ERI) ←	تعارض کار خانواده (WLC)	۰/۱۸	تأیید
بهزیستی ذهنی (MW) ←	تعارض کار خانواده (WLC)	-۰/۲۹	تأیید
عدم تعادل تلاش_ پاداش (ERI) ←	بهزیستی ذهنی (MW)	-۰/۴۱	تأیید

جدول ۴. برآورد ضرایب مسیر غیرمستقیم

مسیر	ضریب اثر	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
عدم تعادل تلاش_ پاداش ←	تعارض کار خانواده	۰/۱۱۹	تأیید

لذا فرضیه این پژوهش تأیید شده است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بهزیستی ذهنی نقش میانجی‌گری در رابطه بین ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار- خانواده را دارد. در نهایت طبق نتایج به‌دست‌آمده از جداول ۳ و ۴ تصمیم‌گیری تحلیل میانجی بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل را می‌توان بدین صورت گزارش کرد که از آنجاکه اثر غیرمستقیم بین عدم تعادل تلاش - پاداش و تعارض کار - خانواده با حضور میانجی معنادار است و اثر مستقیم بین عدم تعادل

با بررسی رابطه عدم تعادل تلاش - پاداش و تعارض کار - خانواده، نتایج نشان داد که تعارض کار - خانواده با عدم تعادل تلاش - پاداش مرتبط است و به‌صورت مستقیم با هم ارتباط معناداری دارند. همچنین ضرایب اثر برآورد شده در جدول ۳ نشان‌دهنده مؤثر بودن یا نبودن هر مؤلفه است. در ستون اول مقدار ضریب اثر استاندارد و به ترتیب سطح معناداری و در نهایت نتیجه فرضیه، گزارش شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار پی- ویو در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نبوده و



مدیریت منابع انسانی (Hrm) Human Resource Management، یکی از دو جریان اصلی را بررسی می‌کند؛ نخستین جریان بر عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی، برای مثال، گرفتن نیروی تازه، انتخاب، آموزش، گسترش، ارزیابی عملکرد و پاداش تمرکز می‌کند و جریان دوم، مدیریت منابع راهبردی شامل دادن قدرت اختیاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و روابط آنها با عملکرد سازمانی را بررسی می‌کند (Yang et al. 2009). هدف اساسی این است که اطمینان حاصل شود مدیریت به نحو اثربخشی با هر چیز مرتبط با استخدام و بهسازی افراد و روابطی که بین مدیریت و کار وجود دارد، برخورد می‌کند. کارکرد منابع انسانی سهم عمده‌ای در ایجاد محیطی دارد که افراد قادر باشند بهترین استفاده را از قابلیت‌های خود داشته باشند. افراد باید درک کنند که از استعدادهای بالقوه آنان برای منافع فردی و سازمانی هم زمان استفاده می‌شود (Abbaspour, 2002). از سوی دیگر، الگوی اصلی که در خصوص طراحی شغل ارائه شده است، الگوی مدیریتی و الگوی روان‌شناختی است و طراحی شغل روان‌شناختی برای آن انجام می‌گیرد که انگیزش کارکنان را افزایش، تنیدگی شغلی آنها را کاهش و تعهد و عملکرد آنها را بهبود ببخشد (Oreizi samani, Sabahi 2009). با توجه به الگوی عدم توازن تلاش - پاداش، تلاش‌های کارکنان (مثل اضافه کاری، تحمل تنیدگی زمانی مداوم، پاسخ به تقاضاهای روزافزون شغل و...) باید به طریقی شایسته مثل کسب درآمد و احترام، مورد توجه و تقدیر قرار گرفتن و یا داشتن امنیت و موقعیت مناسب شغلی پاسخ داده شود (Siegrist, 2005). این الگو در واقع بر پایه تبادلات دوطرفه اجتماعی شکل گرفته است و پیش فرض اصلی آن این است که دستاوردها و هزینه‌هایی که از تبادلات اجتماعی کسب می‌کنیم، به طور مستقیم بر رفتار فرد با دیگران اثر می‌گذارد. این امر در محیط کار، به تلاش سرمایه‌گذاری شده (هزینه‌ها و انتظار پاداش دستاوردها) کارکنان مربوط است و به بیان ساده‌تر افراد تمایل ندارند تلاش زیادی انجام دهند و پاداش کمی دریافت کنند. چنین عدم توازنی تنیدگی زیادی را بر کارکنان متحمل می‌کند که در طولانی مدت می‌تواند پیامدهای جدی برای سلامت روانی

تلاش - پاداش و تعارض کار - خانواده با حضور میانجی معنادار است و بهزیستی ذهنی، اثر میانجی‌گری جزئی (Partial Mediation) در رابطه بین عدم تعادل تلاش - پاداش و تعارض کار - خانواده را دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تأثیر ادراک از عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش میانجیگری بهزیستی ذهنی انجام گرفت. تحقیق از جهت هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی است و جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان رسمی و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۷۰۰ نفر در سال ۹۷ است که از طریق جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۴۸ نفر انتخاب و پرسشنامه توزیع گردید. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه G عدم تعادل تلاش - پاداش (Sigrist, 2013)، پرسشنامه تعارض کار - خانواده (Carlson et al. 2000) و پرسشنامه G بهزیستی ذهنی (Keyes et al. 2003) است. روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Spss25 و WARP\_PLS<sub>6</sub> بررسی شد. از گذشته، انسان‌ها برای چرخه حیات و کنار آمدن با پدیده‌ها، مبادرت به تأسیس و گسترش سازمان‌ها کرده‌اند تا از طریق آن بتوانند اهداف و نیازهای خود را محقق سازند. با وجود پیشرفت‌های عظیم اخیر در عرصه‌های مختلف، انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند؛ به طوری که موفقیت سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف خود به نحوه نگرش آنان نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری این نیروها وابسته است (Pouraminzad, Hashemi 2011). مدیریت منابع انسانی به خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیستم‌هایی اشاره دارد که بر رفتار، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. دسلر در این زمینه می‌گوید: مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریت است که به جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان، به ویژه کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد، اعطای پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد (Amirkhani et al. 2000). در مطالعات اخیر

که توجه به این مقوله از منظر بهزیستی ذهنی مورد تأکید است. همچنین بر مبنای نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد‌های کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

۱. ارتقاء پاداش‌ها قبل از کاهش تلاش‌ها انجام پذیرد. همچنین باید مبنای پرداخت پاداش‌ها، عملکرد افراد باشد تا انگیزه کار بیشتر شود. از طرف دیگر ایجاد شرایط ارتقا به‌طور منطقی و شایسته‌گزینی و پرهیز از هرگونه بروکراسی و جناح‌گرایی باشد.

۲. شفاف‌سازی وظایف، مسئولیت‌ها و تلاش‌هایی که هر فرد باید انجام دهد و مشخص کردن پاداشی که به هر تلاش تعلق می‌گیرد.

۳. توجه به تناسب فرد- شغل در هنگام استخدام کارکنان جدید. هنگامی که توانایی‌ها، علایق و مهارت‌های کارکنان با شغل هماهنگ نباشد، برای انجام کارها باید وقت و انرژی زیادی را صرف کند. در نتیجه تلاش بالایی را ادراک می‌کند و متعاقباً انتظار دریافت پاداش مناسبی را دارد. این در حالی است که سازمان به نتیجه کار فرد، پاداش می‌دهد، بنابراین ادراک تلاش بالا و پاداش کم در فرد شکل می‌گیرد و عواقب آن گریبانگیر فرد و سازمان خواهد شد.

۴. افزایش حمایت اجتماعی در کار خصوصاً حمایت‌های ادراک‌شده می‌تواند عوامل تهدیدکننده سلامتی مرتبط با عدم توازن تلاش- پاداش را کاهش دهد. لذا می‌توان با در اختیار دادن منابع (مثلاً منابع اطلاعاتی) برای کارکنان و اعضای هیئت 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.

از آنجاکه هر پژوهشی با یک سری محدودیت مواجه است، در این پژوهش با محدودیت‌هایی از جمله:

- جامعه آماری: با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی و اعضای هیئت علمی بودند و احتمال دارد اگر تمام کارکنان پیمانی و...، اساتید اعم از حق‌التدریس و... حاضر در دانشگاه انتخاب می‌گردید در جواب پژوهش تغییراتی را شاهد بودیم.

و جسمانی آنها داشته باشد. با توجه به آنچه گفته شد و نتایج به‌دست‌آمده از مدل پژوهش و جدول ۴، عدم تعادل تلاش - پاداش بر تعارض کار - خانواده تأثیرگذار است. این نتایج نشان داد چنانچه افراد احساس عدم تعادل در فعالیت‌های انجام شده و پاداش دریافتی را داشته باشند، تعارض کار- خانواده در آنها افزایش می‌یابد. نتیجه این تحقیق با پژوهش (Kinman, Jones (2007) کاملاً همسویی داشت که بر اساس آن، احساس عدم تعادل تلاش - پاداش پیش‌بینی‌کننده بسیار قوی بر تعارض کار - خانواده است. از طرف دیگر نتایج نشان داد که بهزیستی ذهنی قادر است رابطه میان دو متغیر عدم تعادل تلاش - پاداش و تعارض کار - خانواده را میانجی‌گری کند و تعارض کار - خانواده با کاهش بهزیستی ذهنی کارمندان مرتبط است که با تحقیقات (Neto(2018 همسویی داشت. یکی از ویژگی‌های مهم بهزیستی ذهنی، درونی بودن آن است؛ به‌این ترتیب که ارزیابی رفاه، مبتنی بر استانداردهای شخصی یک فرد است تا مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد. با این حال، در یک فرهنگ جمع‌گرا، مانند فرهنگ کشور چین، ارتباطات بین فردی در ادراک رفاه افراد اثرگذار است چراکه در چنین فرهنگ‌هایی فرد نه تنها رفاه خود بلکه رفاه مشترک جامعه را پیگیری می‌کند؛ به عبارت دیگر، در یک فرهنگ جمع‌گرا، مردم برای دست‌یابی به تمایلات شخصی و برآورده ساختن نیازهای رفاهی گروه، مشتاق‌تر هستند. در نتیجه، رفاه تحت شرایط فرهنگی و اجتماعی این چنینی ممکن است تنها معطوف به استانداردهای فردی نباشد؛ اما بیشتر معطوف به استانداردهای دیگران و وابسته به اجتماع باشد. در زمینه‌های فلسفی، رفاه روانی بر اساس اخلاقیات است که به موقعیت خوب اعمال روانی و تکمیل توانایی فرد تأکید دارد (Zheng et al. 2015). همچنین توجه به بهزیستی ذهنی از قبیل امنیت رضایت شغلی، احساس آرامش و... به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان اهمیت ویژه‌ای یافته است و احساس عدم تعادل تلاش- پاداش تأثیر کمتری بر تعارض کار- خانواده خواهد داشت. در آخر باید به این نکته اشاره کرد که توجه به میزان وابسته‌درآمدی پرداخت‌های کارکنان یکی از عوامل مهم در ایجاد تعادل تعارض کار- زندگی خواهد بود

- Education Measurement and Evaluation Studies. 5(11):9-29. [Persian]
- Babamiri M, Siegrist J, Zemestani M. (2017). The factorial structure and psychometric properties of the persian effort-reward imbalance questionnaire. *Saf Health Work.*;9(3):334-8.
- Derycke, H. et al. (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.
- Diener, E., Hentzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Witz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017) Findings all psychobgists should know from the new science on subjective well-being *Canadian Psychobgy. psychobgiecanadienne*, 58, 87.
- Diener, E, & Chan, M. Y. (2011). Happy people live bnger: Subjective well-being contributes to health and bngeviy. *Applied Psychobgy: Health and Well-Being* 3(1), 1-43.
- Falahati L, Rahmati D. (2017). 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]
- Garza JL, Cavallari JM, Eijckelhof 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.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Welbeing*. 2(1), 34-53
- Gillett, J. E., & Crisp, D. A. (2017). Examining coping style and the relationship between stress and subjective well-being in Australia's 'sandwich generation'. *Australasian Journal on Ageing*, 36(3), 222-227.
- Hasanzade pasikhani M. Bagherzade R. (2018). The effect of social capital on psychological
- محدودیت ذاتی پرسشنامه: با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد از واقعیت را می‌سنجد، ممکن است این ادراک کاملاً منطبق با واقعیت نباشد.
  - مدل استفاده شده ابعاد مشخصی را مورد نظر دارد که می‌تواند در تحقیقات دیگر از مدل‌های دیگر تلاش و پاداش، تعارض کار خانواده و بهزیستی ذهنی نیز استفاده گردد.
- منابع**
- Abasi M, Pirani Z, Salehi A. (2017). Investigating the Relationship between Positive and Negative Perfectionism with Emotional Welfare and Academic Achievement of Nursing Students, *Education Strategies in Medical Sciences*, V. 10, N. 6, 447-454. [Persian]
- Abbaspour A. (2002). Comparison of university human resource functions with strategic human resource management functions. *Journal of Management Knowledge*, (5). 85-106. [Persian]
- Aghoush A, Zarei E, Zeinalipour H. (2017). The effect of WorkFamily Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *J Kwledge Res Appl Psychol*.17(3):59-72.
- Ahmadvand Z, Heidarinasab L, Shoeiri M. (2012). Explaining psychological well-being based on the components of mindfulness, *Health Psychology: Shahed University*, V.1, N.2, 60-69. [Persian]
- Ahmad, A. (2008). Diresct and indirect effects on work-famliy conflict on job performance. *The Journal of international management studies*, 3,176-179.
- Amirkhani T, Sepahvand R, Arefnezhad M. (2014). Duties of human resource management and organizational performance by examining the role of social and psychological capital, *Iranian Journal of Management Sciences*, (34), 124-139. [Persian]
- Ariani A, Khalegh khah A, Jafari A, Moghadam zadeh A. (2015). Evaluation of psychometric properties of the Reward Effort Imbalance Questionnaire (ERIQ) among teachers. *Quarterly Journal of*

- empowerment of employees: A mediating role of mental well-being. *Social capital management*, 5(1). 111-134. [Persian]
- Hämmig O, Brauchli R, Bauer GF. (2012). Effort-reward and work-life imbalance, general stress and burnout among employees of a large public hospital in Switzerland. *Division of Public and Organizational Health, Institute of Social and Preventive Medicine, University of Zurich, Zurich, Switzerland.*
- Hejazi E, Sadeghi N, Shirzadifard M. (2014). [The relationship between basic beliefs and perception of parental relationships and students subjective wellbeing]. *J Sch Psychol.*;2(4):170-8.
- Henriques, G. (2013). "Happiness Versus Well-Being", access on: <https://www.Psychology today.com/blog/theory-knowledge/201302/happiness-versus-well-being>.
- 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.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 78(2), 265-290.
- Karimi A, Rezaie M. (2017). Investigating the Impact of Work-Family Conflict on Employee Labor Alienation, *International Conference on Management, Business and Accounting*, Tehran, Iran. [Persian]
- Kinman G. (2016) Effort-reward imbalance and overcommitment in UK academics: implications for mental health, satisfaction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 4:1-5. 47.
- Kinman, G., Jones., F (2008) "Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 Issue: 3, pp.236-251,
- Lyubomirsky, S & Sheldon, K.M & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9,111\_131.
- Masoumi M, Nodehi H. (2016). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Job Burnout of Khorasan Razavi Railway Shift Workers, M.Sc. Thesis in Human Resources Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Shahroud Branch. [Persian]
- Mozafari Z, Yousefi B. (2012). Perceptual comparison of the balance of reward efforts among physical education and mathematics teachers in Kermanshah, Master Thesis in Physical Education, Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Razi University, Kermanshah. [Persian]
- Mirzaei, P. (2007). Build mental well-being and to compare the effectiveness of this program with the program in reducing depression, happiness Fordyce high school students in Isfahan [dissertation]. Tehran: Alzahra University [Persian].
- Narimani M, Einy S, Tagavy R. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Perceived Stress and Perceived Social Support with Subjective Well-Being in Veterans with Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD); A Case Study of Ardabil Province. *J of War & Pub Hea*. 9(4):191-197.
- Neto M, Chambel M.J, Carvalho VS. (2018) .Work-family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, Volume 68, Issue 6, 2\_6.
- Oreizi samani H, Sabahi P. (2009). The relationship between job design and organizational commitment and performance with respect to the moderating role of achievement motivation. *Journal of Psychology*, 13 (50). [Persian]
- 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.
- Pouraminzad S, Hashemi H. (2011). Challenges to human resource development and solutions to solve it, *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Work and Society*, 136-150. [Persian]
- Rastegar Khaled A. (2006). Investigating the effect of conflict between family job role and effective social factors, *Daneshvar Behavior*, 11. 35-48. [Persian]
- Safarinia M, Tadratabrizi M, Akbari dehkourdi M. (2014). Validation and validation of social welfare questionnaire in men and women living in Tehran. *Educational Measurement Quarterly*, No. 18, Year 5, 115-132. [Persian]
- Safarinia M, Tadratabrizi M, Akbari dehkourdi M. (2014). Validation and validation of social welfare questionnaire in men and women living in Tehran. *Educational Measurement Quarterly*, No. 18, Year 5, 115-132.
- 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).
- Salaheian A, Kajbaf M, Nouri A, Molavi H, Hasanzade 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.
- Siegrist, J. (2005). Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1033-1038.
- Soleymani A, Habibi Y. (2014). Relationship, regulation, excitement and resilience with well-being, psychology, in students. *Journal of School Psychology*, V. 3, N. 4, 192. [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 & Medicine*, 59, PP:2335–2359.
- Yang, C., & Lin, C. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 1965 -1984.
- Zakereian A, Mortezaipoor A, Nejat S, Sepidarkish M, Azadegan A, Etamadi A, Shekari F. (2017). Investigating the effective parameters on effort-reward imbalance and the resulting job stress: The results of a survey of psychosocial factors in the workplace in Iran (IPWS). *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*; 16(4). 323-335. [Persian]
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.