

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال دهم شماره ۳۸ تابستان ۱۳۹۴

### پیش‌بینی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار از طریق شادی در محیط کار و تعهد سازمانی

علی مهداد<sup>۱</sup>

مریم ایرانیپور<sup>۲</sup>

محسن گلپور<sup>۳</sup>

چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار از طریق شادی در محیط کار و تعهد سازمانی در بیمارستان محمد رسول‌الله (ص) شهرستان مبارکه به انجام رسید. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان مذکور بود، که از بین آنها، ۱۶۱ نفر به صورت روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های تعهد سازمانی می‌یر و آلن، تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران و شادی در محیط کار مهداد و همکاران بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت و نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با تعهد عاطفی و شادی در محیط کار رابطه منفی و معنادار و بین تعهد عاطفی با شادی در محیط کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که تعهد عاطفی و هنجاری پیش‌بینی‌کننده معنادار تعارض خانواده- کار و تعهد هنجاری، شادی در محیط کار و تعهد مستمر پیش‌بینی‌کننده معنادار تعارض کار- خانواده هستند. بنابراین می‌توان، با افزایش شادی در محیط کار و تعهد سازمانی تعارض کار- خانواده و خانواده - کار را کاهش داد.

**واژگان کلیدی:** شادی در محیط کار؛ تعارض کار- خانواده؛ تعارض خانواده- کار؛ تعهد سازمانی

۱- استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان  
Email: amahdad@khuisf.ac.ir

۲- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۳- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

## مقدمه

یکی از بنیادی‌ترین موضوع‌های مطرح شده در روانشناسی مثبت‌نگر مفهوم شادی است (سلیگمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). جامع‌ترین و در عین حال عملیاتی‌ترین تعریف از شادی و نشاط را وینه‌وون<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) ارائه می‌دهد. به نظر او شادی به درجه یا میزانی اطلاق می‌گردد که شخص درباره مطلوبیت و کیفیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر شادی به این معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد منظور از درجه یا میزان این است که شادی حد بهینه ندارد، بلکه در مقایسه با دیگران کم یا زیاد می‌گردد. واژه شادی برای توصیف حالت یک فرد واحد به کار برده می‌شود. در واقع شادمانی ارزیابی ذهنی یک فرد از زندگی است و استاندارد معینی برای آن وجود ندارد. شادی سازه‌ای شناختی است که افراد با کنار هم قرار دادن تجربه‌های مختلف به آن می‌رسند و فعالیتی شناختی است که شامل قضاوت فرد در مورد گذشته و برآوردش از آینده است. واژه شادی برای اشاره به جنبه‌های خاصی از زندگی به کار می‌رود و همچنین شادی به ارزیابی فرد از وجوه زندگی اشاره دارد نه به ارزیابی فرد در زندگی به طور کلی (وینه‌وون، ۱۹۸۸). بر این اساس در اواخر قرن بیستم، موضوع عواطف در محیط کار، به این دلیل که انسان‌ها چیزی در حدود نیمی از عمر خود در بیداری را، در محیط‌های کاری سپری می‌کنند و این زمان به اندازه کافی حالات مختلف آنها را در محیط کاری شان تحت تأثیر قرار می‌دهد، به عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه روانشناسی سازمانی و به دنبال آن شادی در محیط کار<sup>۳</sup> به عنوان یکی از موضوعات به نسبت نوین در حوزه روانشناسی کار و سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت (مه‌داد، ۱۳۹۲).

شادی در محیط کار نگرشی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا عملکردشان را به حداکثر برسانند و به موفقیت برسند (پرایس - جونز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). تحقیقات نشان می‌دهد که شادی صرف نظر از چگونگی به دست آوردن آن، می‌تواند سلامت جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند،

1- Seligman  
3- Work place happiness

2- Veenhoven  
4- Pryce-Jones

دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند، بیشتر احساس رضایت می‌کنند (مرادی، جعفری، عابدی، ۱۳۸۴). اغلب افراد بزرگسال بیشتر وقت خود را در کار سپری می‌کنند. بنابراین کار، یکی از تعیین‌کنندگان اصلی برای سلامت و شادی است. شادی در محل کار نه تنها برای کارفرمایان مفید می‌باشد بلکه برای کارکنان و جامعه نیز مفید است (وار<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان می‌دهد که شادی باعث افزایش اعتماد در روابط اجتماعی، پذیرش توأم با مسولیت‌پذیری بالاتر سمت‌های شغلی بالاتر، افزایش مهارت‌های اجتماعی و توانایی حل تعارض‌های بین گروهی و در نهایت روابط صمیمانه‌تری با دیگران دارند (پرایس-جونز، ۲۰۱۰). افراد شاد، به دلیل صحبت بیشتر با دیگران و برقراری تماس‌های چشمی بیشتر با دیگران، باعث از بین رفتن موانع اجتماعی-ارتباطی و افزایش حس تفاهم و صمیمیت در بین کارکنان می‌شوند (نصرافهانی، ۱۳۹۰). علاوه بر این، کتچیان<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، معتقد است که افراد شاد، عزت‌نفس، حس کنترل و خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد شاد در کاری که انجام می‌دهند، خود را توانمندتر، موفق‌تر و کارآمدتر تصور می‌کنند (هاو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵).

تحقیق پرایس-جونز (۲۰۱۰)، درمورد مقایسه کارکنان شاد و غمگین نشان می‌دهد که کارمندان شاد نسبت به کارکنان غمگین، ۴۷ درصد مولدتر، متوسط روزهای بیماریشان در هر سال ۱/۵ روز است، ۱۰۸ درصد بیشتر کار می‌کنند، ۵۰ درصد انگیزه بیشتری دارند، ۱۸۰ درصد انرژی بیشتری دارند، ۸۲ درصد رضایت شغلی بالاتری دارند، ۲۵ درصد سودمندتر و کارآمدتر هستند، ۲۵ درصد خودباوری بیشتری دارند و ۲۵ درصد میزان همکاری بالاتری دارند که این عوامل باعث افزایش پتانسیل سازمان می‌شود و در نتیجه عملکرد بهتر به بازده کاری بالاتر می‌انجامد.

الکساندر<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) در تأیید رابطه شادی کارکنان و اثربخشی هر چه مطلوب‌تر سازمان، به‌صراحت بیان می‌دارد که اگر کارکنان در محیط کاری خود شاد و بشاش باشند،

1- warr  
3- Haw

2- Ketchian  
4- Alexander

بهره‌وری از مسیرهای مختلف مورد تقویت قرار می‌گیرد. وی همچنین بیان می‌کند که پیوند میان شادی کارکنان در محیط کار با بهره‌وری سازمان به‌عنوان یک سیستم از طریق تسهیل روابط بین فردی، خلاقیت، خوش‌بینی، افزایش انگیزش فردی و کاهش سطح خطاهای فردی به سادگی قابل حصول است. همچنین بوهم و لیومیرسکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نشان دادند که افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند و نسبت به سازمان متعهد ترند. علاوه بر این، اندریو<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای در مورد شادی در محل کار بیان کرد یکی از محرک‌های شادی در محیط کار داشتن تعادل کار- خانواده است. تحقیقات نشان داده است که محیط کاری شاد، باعث کاهش تنش و خستگی در افراد می‌شود و لذت کار کردن را بیشتر می‌کند. هر فرد نسبت به کار احساس رضایت پیدا می‌کند و نسبت به سازمان خود، تعهد و دلبستگی بیشتری نشان می‌دهد (کتچیان، ۲۰۰۶). همچنین تحقیقات انجام گرفته توسط هامرمش و لی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) و هاجس چیلد<sup>۴</sup> (۱۹۹۷)، نشان داده است که اختلال در تعادل کار و زندگی موجب کاهش شادی می‌شود.

کار و خانواده دو جنبه مهم از زندگی ما را تشکیل می‌دهند. سلامت همه‌جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطة می‌باشد. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطة، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌نماید و به‌همین دلیل در سال‌های اخیر تعارض کار- خانواده<sup>۵</sup> به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و هم کارفرمایانشان را متأثر می‌سازد شناخته شده است (مهرداد، ۱۳۹۳). تعارض کار خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارند انجام دهند و همه آنها با هم تداخل پیدا می‌کند (جنز، چونکو، رنگرجن و رابرت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷، به نقل از نعیمی، نظری، و ثنایی ذاکر، ۱۳۹۱). این پدیده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش

1- Boehm &amp; Lyubomirsky

3- Hamermesh &amp; Lee

5- Work-Family conflict

2- Andrew

4- Hochschild

6- Jones, Chonko, Rongarajan &amp; Robert

کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی ناهمخوانی احساس می‌کند، این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشم‌گیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد (مهداد، ۱۳۹۳).

کتز و کان<sup>۱</sup> (۱۹۸۷)، به نقل از اسپکتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) معتقد هستند، تعارض کار-خانواده از جمله عوامل استرس آور ناشی از نقش است، چرا که این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است. گرین هاوس و بیوتل<sup>۳</sup> (۱۹۸۵) و کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) معتقد هستند، مفهوم جهت‌گیری تعارض کار-خانواده، دو جنبه را مد نظر دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌یابد.

محققان نتایج منفی تعارض کار-خانواده را که شامل عملکرد ضعیف شغلی، نقل و انتقال حرفه‌ای کارکنان (گرین هاوس، پارشورمن و کولینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱) و سطوح پایین رضایتمندی از شغل، خانواده و سازمان (آلن و همکاران، ۲۰۰۰) است را اثبات کرده‌اند. همچنین بر اساس مطالعات انجام شده (برای مثال، فران، راسل، کوپر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲؛ وایلی ۱۹۸۷؛ مایر، سالوی، کارسو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰؛ آکینتایو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰؛ انصاری، ۲۰۱۱؛ گرین هاوس و گرانراس<sup>۹</sup>، ۱۹۹۲؛ به نقل از رحمان و وحید<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲؛ براندت، کرازیک، کالینوسکی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸؛ بلکهارس، براندت، کالینوسکی<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۸؛ آلن و میر، ۱۹۹۰؛ به نقل از ناظم<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۲؛ کوک و کاپچی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۲) نشان داده شده است که تعارض کار-خانواده به شکلی منفی با تعهد سازمانی مرتبط است.

مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می‌یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان

1- Katz &amp; Kahn

3- Greenhaus &amp; Beutell

5- Greenhaus, Parasuraman &amp; Collins

7- Mayer, Salovey &amp; Caruso

9- Greenhaus &amp; Granrose

11- Brandt, Krawczyk &amp; Kalinowski

13- Nazim

2- Spector

4- Carlson, Kacmar &amp; Williams

6- Frone, Russell &amp; Cooper

8- Akintayo

10- Rashid Rehman &amp; Waheed

12- Blackhurst, Brandt Kalinowski

14- Cook &amp; Capiche

سازمان، بر سازمان‌ها به صورت یک جزء، و بر جامعه به عنوان یک کل، اثرات عمده و مهمی دارد. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد، از جمله نتایج ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد (دلگشایی، توفیقی، کرمانی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی اشاره به حالتی روانی دارد که به واسطه آن فرد خود را به سازمان مقید نموده و در نتیجه احتمال ترک سازمان از سوی او، کاهش می‌یابد (قنبری و حجاری ۱۳۹۲). میر و آن<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، مدل سه مولفه‌ای برای تعهد سازمانی مفهوم‌سازی نمودند که عبارتند از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری که باعث تأثیر بر روی عملکرد سازمان می‌شوند.

وار (۲۰۰۹) طی تحقیقات خود دریافت، افرادی که تعهد سازمانی دارند نسبت به موفقیت سازمان خویش، اهمیت قائل هستند و در کار خود شادترند. الکساندر (۲۰۰۷) در مطالعه خود نشان داده است که کارکنان در محیط کاری شاد، بهتر عمل نموده و در راستای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت تا بلندمدت خود اثربخش‌تر خواهند بود. فیلد و بایتندج<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در تحقیق خود مشخص کردند که بین شادی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و همچنین در این تحقیقات مشخص شد، بین شادی کارکنان و تعهد هنجاری رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، بروجنی، اسدی، طباطبایی (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند، که ارتباط مثبتی بین شادی و تعهد عاطفی و هنجاری وجود دارد. علاوه بر این، کردی، ناقونداریان و مالکی<sup>۳</sup>، (۲۰۱۳) در تحقیق خود یافتند که شادی در محیط کار نتایجی از قبیل رضایت شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد عاطفی را به همراه خواهد داشت که تعهد عاطفی به سازمان، کیفیت بالای کار کارکنان را تضمین می‌نماید. علاوه بر این، بختیاری نصرآبادی، بهرامی (۱۳۸۸) در تحقیق خود

1- Meyer & Allen  
3- Kordi, Noghondarian & Maleki

2- Field & Buitendach

نشان دادند با افزایش شادی کارکنان، بهره‌وری آنها نیز افزایش می‌یابد. لذا با شناخت عوامل اثرگذار بر شادی کارکنان می‌توان به مزایای پایدار سازمانی و فردی دست یافت. در نهایت مطابق پژوهش‌های انجام شده کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی را نشان می‌دهند: ۱- در کارشان شادمان‌تر هستند. ۲- وقت کمتری را با کارهای غیرمرتبط با شغلشان صرف می‌کنند. ۳- کمتر احتمال دارد که سازمان خود را ترک کنند (ناظم و معین، ۱۳۸۹).

بنابر این و بر اساس مرور مبانی پژوهشی، هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار از طریق شادی در محیط کار و تعهد سازمانی بود.

### روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و نوع آن همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان بیمارستان محمد رسول‌الله شهرستان مبارکه بودند که از بین آنها بر اساس جدول انتخاب حجم نمونه میچل و جولی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در سطح اطمینان آماری ۹۵٪، ۱۷۰ نفر به صورت در دسترس (سهل‌الوصول) به عنوان نمونه انتخاب شدند که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۹ پرسشنامه غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت تعداد ۱۶۱ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

### ابزارهای پژوهش

**پرسشنامه شادی در محیط کار:** برای سنجش شادی در محیط کار از پرسشنامه تجدید نظر شده شادی در محیط کار مهداد، معرف و گل‌پرور (۱۳۹۱)، با ۴۱ سوال و مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) استفاده شد. روایی سازه<sup>۲</sup> این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی<sup>۳</sup> با چرخش از نوع واریماکس<sup>۴</sup> در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس سنجش کیزر، میر و اولکین (KMO)<sup>۵</sup> برابر با ۰/۸۳۴ و آزمون کرویت بارتلت<sup>۶</sup> برابر با ۸۴۰/۲۲ به دست آمد که در سطح  $(p \leq 0/001)$

1- Mitchell &amp; jolly

3- Eploratory Factor Analysis (EFA)

5- Kaiser, Meyer &amp; Olkin

2- Construct Validity

4- Varimax Rotation

6- Bartlett 's Test

معنادار بود و سه عامل استخراج گردید. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته، حاکی از آن بود که اکثریت سؤالات بر سه عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه، شامل: چالش انگیزی شغل و ادراک خودکارآمدی با ۲۳ سوال، ادراک بهزیستی روانشناختی با ۱۲ سوال و ویژگی‌های منفی و بازدارنده محیط کار با ۶ سوال که به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند، قرار می‌گیرند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه توسط مهداد و همکاران (۱۳۹۱) برابر با ۰/۸۸ و توسط مردانی و مهداد (۱۳۹۱) برابر با ۰/۸۴ گزارش شده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۰ به دست آمد.

**پرسشنامه تعارض کار-خانواده:** برای سنجش تعارض کار-خانواده از پرسشنامه ۱۸ سؤالی ساخت و معرفی شده توسط کارلسون، کاکمار، ویلیامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) که هر نه سوال آن مربوط به تعارض خانواده-کار و تعارض کار-خانواده است، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) است. هر یک از مقیاس‌های تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، سه بعد تعارض زمان، فشار و رفتار را شامل می‌شود. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) پایایی این مقیاس را بر حسب ثبات درونی برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. روایی این مقیاس توسط سازندگان به روش تحلیل عاملی تأیید شده است و ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه خرده‌مقیاس‌ها مناسب گزارش شده است (تعارض کار-خانواده مبنی بر زمان برابر با ۰/۸۲)، (تعارض کار-خانواده مبنی بر فشار برابر با ۰/۸)، (تعارض کار-خانواده مبنی بر رفتار برابر با ۰/۶۷)، (تعارض خانواده-کار مبنی بر زمان برابر با ۰/۶۲)، (تعارض خانواده-کار مبنی بر فشار برابر با ۰/۸۴)، (تعارض خانواده-کار مبنی بر رفتار برابر با ۰/۷۶) گزارش شده است (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۱، به نقل از کریمی و نوری ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۴ به دست آمد.

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** برای سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه ۲۴ سؤالی می‌یر و

1- Carlson, Kacmar & Williams



آلن (۱۹۹۰)، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است. این پرسشنامه میزان تعهد سازمانی کلی و سه مؤلفه آن تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. می‌یر (۱۹۹۰) پایایی آزمون مذکور را ۰/۶۸ گزارش نموده است. پایایی آزمون مذکور برحسب آلفای کرونباخ توسط همایی (۱۳۸۳) و سلطان حسینی (۱۳۸۳) و مهداد، مهدوی راد، گلپور (۱۳۹۰) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ و ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب برابر با ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۶۵ به دست آمد.

### یافته‌های پژوهش

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	شادی در کار	۳/۵	۰/۴						
۲	تعارض کار- خانواده	۳/۸۵	۱/۱۲	-۰/۲۱**					
۳	تعارض خانواده- کار	۳/۱۳	۰/۹۹	-۰/۲۷**	۰/۴۵۵**				
۴	تعهد عاطفی	۴/۶	۱/۳۶	۰/۳۷**	-۰/۳۸**	-۰/۲۴**			
۵	تعهد مستمر	۴/۶۶	۱/۲۵	-۰/۱۶*	۰/۱۲	۰/۱۷*	-۰/۰۱۹		
۶	تعهد هنجاری	۳/۸۳	۱/۰۳	-۰/۲۶**	۰/۳۸**	۰/۳**	-۰/۴۴**	-۰/۰۳۸	

\* $P \leq 0/05$  \*\* $P \leq 0/01$

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، هر دو مؤلفه تعارض کار- خانواده (تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) با شادی در محیط کار دارای رابطه منفی معنادار ( $P \leq 0/01$ ) هستند. همچنین دو مؤلفه تعهد سازمانی (مستمر و هنجاری) با شادی در محیط کار دارای رابطه منفی معنادار ( $P \leq 0/01$ ) و با تعهد عاطفی دارای رابطه مثبت معنادار ( $P \leq 0/05$ ) می‌باشد. علاوه بر این هر دو مؤلفه تعارض کار- خانواده (تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) با تعهد عاطفی دارای رابطه معنادار منفی ( $P \leq 0/01$ )، با تعهد مستمر دارای رابطه معنادار مثبت ( $P \leq 0/05$ ) است و با تعهد هنجاری دارای رابطه معنادار مثبت ( $P \leq 0/01$ ) هستند.

جدول (۲) پیش‌بینی تعارض خانواده-کار از طریق مولفه‌های تعهد سازمانی و شادی در کار در رگرسیون گام به گام

گام	مقدار ثابت و پیش‌بین‌ها	B	SE	$\beta$	t	P	R	R <sup>2</sup>	F
۱	مقدار ثابت	۵/۳۲	۰/۲۹	-	۱۸/۳۵	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵	۰/۱۴۵	۲۷/۶۴**
	تعهد عاطفی	۰/۳۲	۰/۰۶	-۰/۳۸	-۵/۲۶	۰/۰۰۰			
	مقدار ثابت	۳/۷۷	۰/۵۴	-	۶/۹۹	۰/۰۰۰			
۲	تعهد عاطفی	-۰/۲۲	۰/۶۰	-۰/۲۷	-۳/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۴۵۳	۰/۲۰۵	۲۰/۳۷**
	تعهد هنجاری	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۲۶	۳/۳۶	۰/۰۰۱			

\*\* $P \leq 0/01$

چنان که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در گام اول، تعهد عاطفی ( $\beta = 0/38, P \leq 0/01$ ) پیش‌بینی‌کننده تعارض خانواده-کار بوده و توانسته ۱۴/۵ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم به تعهد عاطفی ( $\beta = -0/27, P \leq 0/01$ )، تعهد هنجاری ( $\beta = 0/26, P \leq 0/01$ ) افزوده شده و واریانس تبیین شده تعارض خانواده-کار را به ۲۰/۵ درصد رسانده که از این مقدار ۶ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به تعهد هنجاری بوده است.

جدول (۳) پیش‌بینی تعارض کار- خانواده از طریق مولفه‌های تعهد سازمانی و شادی در کار در رگرسیون گام به گام

گام	مقدار ثابت و پیش‌بین‌ها	B	SE	$\beta$	t	P	R	R <sup>2</sup>	F
۱	مقدار ثابت	۲/۰۱	۰/۲۹	-	۶/۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۰۴	۰/۰۹۲	۱۶/۱۸**
	تعهد هنجاری	۰/۲۹	۰/۰۷	-۰/۳	۴/۰۲	۰/۰۰۰			
	مقدار ثابت	۴/۰۳	۰/۷۹	-	۵/۱۲	۰/۰۰۰			
۲	تعهد هنجاری	۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۲۵	۳/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۳۶۶	۰/۱۳۴	۱۲/۲۲**
	شادی در کار	-۰/۵۲	۰/۱۹	-۰/۲۱	۲/۷۶	۰/۰۰۷			
	مقدار ثابت	۳/۱۴	۰/۹	-	۳/۴۹	۰/۰۰۱			
۳	تعهد هنجاری	۰/۲۵	۰/۰۷	۰/۲۶	۳/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۳۹۴	۰/۱۵۶	۹/۶۴**
	شادی در کار	-۰/۴۴	۰/۱۹	-۰/۱۸	-۲/۳	۰/۰۲			
	تعهد مستمر	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۱۵	۲	۰/۰۴۷			

\*\* $P \leq 0/01$

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در گام اول، تعهد هنجاری ( $\beta=0/3, P\leq 0/01$ ) پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده بوده و توانسته ۹/۲ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در گام دوم به تعهد هنجاری ( $\beta=0/25, P\leq 0/01$ )، شادی در کار ( $P\leq 0/01$ )،  $\beta=0/21$  افزوده شده و واریانس تبیین شده تعارض کار- خانواده را به ۱۳/۴ درصد رسانده که از این مقدار ۴/۲ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به شادی در کار بوده است. در گام سوم به تعهد هنجاری ( $\beta=0/25, P\leq 0/01$ ) و شادی در کار ( $P\leq 0/01$ )،  $\beta=0/21$ ، تعهد مستمر ( $\beta=0/15, P\leq 0/05$ ) افزوده شده و واریانس تبیین شده تعارض کار- خانواده را به ۱۵/۶ درصد رسانده که از این مقدار ۲/۲ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به تعهد مستمر بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه چندگانه شادی در محیط کار و تعهد سازمانی با تعارض کار- خانواده بود. نتایج پژوهش نشان داد که هر دو مولفه تعارض کار- خانواده (تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) با شادی در محیط کار دارای رابطه منفی معنادار هستند. به این صورت که هرچه شادی در محیط کار افزایش یابد تعارض کار- خانواده کاهش می‌یابد. این نتیجه با بخشی از نتایج پژوهش‌های وار (۲۰۰۹) و اندریو (۲۰۱۱) همسو است. این یافته را می‌توان چنین تبیین نمود که وار (۲۰۰۹) معتقد است که استرس‌های شغلی سبب ایجاد تعارض در کار، افزایش غیبت در کار، تغییر شغل، ناتوانی و افزایش هزینه مراقبت‌های سلامتی می‌شود. همه این عوامل منجر به کاهش شادمانی در فرد می‌شود که می‌توان با تقویت عوامل شادی بخش مانع بروز این عوامل منفی شد که از جمله آن تعارض کار- خانواده می‌باشد. همچنین اندریو (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای در زمینه شادی در محیط کار بیان کرده است، که یکی از محرک‌های شادی در محیط کار داشتن تعادل کار- خانواده است. بر این اساس می‌توان چنین انتظار داشت که افرادی که دچار تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار هستند نمی‌توانند شادی

را تجربه کنند. براین اساس، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود کارکنانی که در محیط کار شادی را تجربه می‌کنند، تعارض کار- خانواده کمتری را ادراک می‌نمایند.

همچنین، یافته دیگر این پژوهش نشان داد که شادی در محیط کار با تعهد سازمانی عاطفی دارای رابطه مثبت معنادار و با تعهد مستمر و هنجاری دارای رابطه معنادار منفی هستند.

نتایج این تحقیق با بخشی از پژوهش‌های الکساندر (۲۰۰۷)، کتچیان (۲۰۰۶)، وار (۲۰۰۷)، فیلد و بایتندج (۲۰۱۱)، کردی و همکاران (۲۰۱۳)، بروجنی و همکاران (۲۰۱۲)، دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که تعهد عاطفی زمانی رخ می‌دهد که کارکن به دلیل پیوستگی عاطفی به سازمان، میل به ماندن در سازمان را دارد. در تعهد عاطفی کارکنان با سازمان همانند می‌شوند و ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان را درونی می‌کنند و کارکنان دوست دارند که خودشان را با سازمانشان معرفی کنند (شور و تتریک، ۱۹۹۱ به نقل از مهداد، ۱۳۹۳). بر این اساس می‌توان گفت، فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، از کار در سازمان احساس لذت می‌کند و زمانی که احساس لذت می‌کند شادمان و خشنود است. ولی تعهد مستمر هنگامی است که فرد در سازمان باقی می‌ماند، چون به حقوق و مزایای آن نیاز دارد و شغل دیگری نمی‌تواند پیدا کند و شاید اگر شغل دیگری پیدا می‌کرد سازمان را ترک می‌نمود. در چنین شرایطی فرد احساس لذت از کاری که انجام می‌دهد ندارد و بر حسب اجبار کار می‌کند. بنابراین، کارکردن در چنین شرایطی هیچ‌گونه تجربه شادی را به دنبال نخواهد داشت. همچنین در تعهد هنجاری، افراد چنین باوری دارند که به سازمانشان مدیون هستند و در آن می‌مانند چون آن را درست‌ترین کار می‌دانند. در تعهد هنجاری نیز فرد لذتی از کار نمی‌برد و تنها به خاطر احساس دین به سازمان، در سازمان باقی می‌ماند و بنابراین، کارکردن در چنین شرایطی هیچ‌گونه تجربه شادی را به دنبال نخواهد داشت. براین اساس، تعهد عاطفی منجر به ایجاد شادی می‌شود و همچنین شادی در محیط کار پیامدهایی از قبیل خشنودی از شغل و دلبستگی شغلی را به همراه خواهد داشت.

علاوه بر این پژوهش حاضر نشان داد که هر دو مولفه تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با تعهد عاطفی دارای رابطه معنادار منفی و دو مولفه تعارض کار- خانواده، تعارض خانواده- کار با تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارای رابطه مثبت معنادار است. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های رحمان و وحید (۲۰۱۲)، وایلی (۱۹۸۷)، مایر، سالوی، کارسو (۲۰۰۰)، آکیتایو (۲۰۱۰)، انصاری (۲۰۱۱)، فران و همکاران (۱۹۹۲)، براندت و همکاران (۲۰۰۸)، آلن میر (۱۹۹۰)، بلکهارس، و همکاران (۱۹۹۸)، کوک و کاپچی (۲۰۱۲)، همسو است. در این ارتباط، انصاری (۲۰۱۱)، فران و همکاران (۱۹۹۲)، گرین هاوس و گراناس (۱۹۹۲) به نقل از رشید رحمان و وحید (۲۰۱۲)، بیان کرده‌اند که تعارض کار- خانواده به شکلی منفی با تعهد عاطفی در ارتباط می‌باشد. همچنین، مایر، سالوی، کارسو (۲۰۰۰)، دریافتند که کارکنان متعهد، مایل هستند در کنار سازمان باقی بمانند و در تلاش هستند تا اهداف سازمان را سریع‌تر از دیگران دریافت کنند. بنابراین اگر سطح بالایی از تجربه در مورد مشکلات کار- خانواده کارکنان باشد نقش و مسئولیت آنها در خانواده با نقش آنها در کار درگیر خواهد شد و اثری منفی بر تعهد عاطفی آنها خواهد گذاشت. به عبارتی، تعهد عاطفی بالا سبب کاهش ادراک تعارض کار- خانواده و تعهد مستمر و هنجاری به دلیل احساس اجبار ماندن در سازمان سبب افزایش ادراک تعارض کار- خانواده در کارکنان می‌شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر در جهت کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش شادی در محل کار و تعهد سازمانی به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که اقداماتی از قبیل ایجاد مراکز نگهداری کودکان در درون سازمان یا نزدیک به آن، محسوب نمودن غیبت‌ها به عنوان مرخصی و برنامه‌ریزی‌های لازم برای تنظیم حضور کارکنان براساس جدول ساعات کاری منقطع و دور کاری انجام دهند. همچنین مدیران سازمان‌ها می‌توانند با انجام فعالیت‌هایی مانند ایجاد سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه، دادن استقلال نسبی برای انجام وظایف، فراهم کردن بستر مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان، غنی‌سازی شغل، چرخش شغل، ایجاد حس ارزشمند بودن، اعتماد، چالش برای کار، ایجاد مکان‌های ورزشی و تشکیل تیم‌های ورزشی، توجه به سلامتی کارکنان و سایر برنامه‌های

هدفمند در این زمینه به رشد و تعالی پایدار سازمانی، همراه با شادمانی بیشتر که یکی از نیازهای مهم کارکنان امروز است دست یابند و در نتیجه شاهد تعهد بالا و کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار باشند.

پژوهش حاضر، همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود که می‌توان به نمونه پژوهش، روش پژوهش و ابزار آن اشاره نمود. این پژوهش صرفاً در کارکنان یک بیمارستان دولتی انجام پذیرفته، لذا در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر سازمان‌های دیگر، اعم از مشابه و یا غیرمشابه، باید جوانب احتیاط را رعایت نمود. همچنین روش پژوهش در این تحقیق از نوع همبستگی بوده است و لذا نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود و ابزار پژوهش نیز پرسشنامه خودسنجی بوده است که ممکن است پاسخ‌های آن حاصل خودافزایی یا مدیریت برداشت باشد.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۳/۰۶/۱۴  
تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۲۵  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۰۳

## منابع

- بختیاری نصرآبادی، ح. و بهرامی، س. (۱۳۸۸). بررسی عوامل شادی‌بخش در کارخانه ذوب‌آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری. صص ۱-۱۱، [www.esfahansteel.com](http://www.esfahansteel.com).
- دلگشایی، بهرام و شهرام توفیقی، بهناز کرمانی (۱۳۸۷) رابطه جوسازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، فصلنامه افق دانش، دوره ۱۴، شماره ۴، زمستان، صص ۶۰-۶۹.
- عابدی، م.ز. (۱۳۸۱). بررسی اثربخشی سه شیوه مشاوره شغلی، سبک‌شناختی رفتاری، شادمانی فرودایس و یادگیری اجتماعی و فرسودگی شغلی مشاوران اصفهان. رساله دکتری. دانشگاه اصفهان.
- قنبری، س. و حجاری، ن. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۹-۲۷.
- مهداد، ع.، مهدوی راد، ن. و گلپور، م. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن. فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، شماره ۲۰، صص ۴۱-۵۳.
- مهداد، ع. معرف، م. و گلپور، م. (۱۳۹۱). رابطه شادی در محیط کار باخشنودی شغلی و عملکرد وظیفه. مجموعه مقالات ارایه شده در سومین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران. اهواز، دانشگاه شهید چمران، صص ۵۶۳-۵۶۷.
- مهداد، علی (۱۳۹۳). روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران، انتشارات جنگل، چاپ نهم.
- مرادی، م.، عابدی، م.ز. و جعفری، ا. (۱۳۸۴). شادمانی و شخصیت بررسی موردی. تازه‌های علوم-شناختی، ش ۲، سال ۷، صص ۷۱-۶۰.
- نعیمی، گ. نظری، ع.م. و تنایی ذاکر، ب. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۰، صص ۵۷-۷۲.
- ناظم، ف. و پارسا معین، ک. (۱۳۸۹). پیش‌بینی سطح تعهد سازمانی براساس کارآفرینی و مؤلفه‌های آن، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال سوم، شماره ۸۶، صص ۸۶-۱۰۵.

- نصراصفهانی، ع. و نصراصفهانی، م. (۱۳۹۰). مدیریت شادی در سازمان، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۲۸، اردیبهشت، صص ۳۸-۴۱.
- Akintayo, D.I. (2010). Work-family conflict and organization commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and counseling*, 2(1), 1-8.
- Alexander, K. (2007). Comchief Happiness officer Happiness at work index, *research report*.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Ansari, S.A. (2011). Gender difference: Work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*, 13(3), 315-331.
- Andrew, S. (2011). The Differentiating Quotient for Happiness at Work. Junep.1-13 .www.happienstminds.com.
- LAPierre, L. M., Spector, P.E., Allen T.D., Poelmans, S., Cooper, C.L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples; *Journal of vocational behavior*, 92-106.
- Boehm, J.K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Boroujeni, I.N., Asadi, H., & Tabatabaie, M.S. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*. Vol. 2 (9), 427-431.
- Blackhurst, A., Brandt, J., & Kalinowski, J. (1998). Effects of personal and work-related attributes on the organizational commitment and life satisfaction of women student affairs administrators. *NASPA Journal*, Winter 35, 86-99.



- 
- Brandt, J. Krawczyk, M.R. & Kalinowski, M.J. (2008). Personal and Work-Related Predictors of Organizational Commitment and Life Satisfaction of Slovak Women In Higher Education. *College Teaching Methods & Styles Journal*, 4(2), 7-14.
- Cook, C.C. (2012). Leveraging Science of Happiness in the workplace. *Mentoring Conference Proceedings*, pp, 420-425.
- Carlson, S.D., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1): 10 pages
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the workfamily interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Collins, K.M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100.
- Hamermesh, D.S., & Lee, J. (2007). Stressed out on four continents: Time crunch or yuppie kvetch? *The Review of Economics and Statistics*, 89(2), 374-383.
- Haw, C.E. (1995). The Family life Cycle: A Forgotten Variable in the Study of Woman Employment and Well-Heady, *Psychological Medicine*, 25, pp 727-735.
- Hochschild, A. (1997). The time Bind. New York: Metropolitan Books intelligence as zeitgeist, as personality and as a standard intelligence. In R. Bar-On R & J.D.A. Parker (Eds.), Hand book of emotional intelligence (pp. 92-112). New York: Josses-Bass.
-

- 
- Karimi, L. & Nouri, A. (2009). Do work demands-resources predict work-to-family conflict and facilitation? *Journal of Family and Economic Issues* (Springer publication). 30 (2), 193-202.
- Kordi, M., Noghondarian, K., & Maleki, M. (2013). Review and classification the criteria affecting the happiness of human resource at work and prioritization with significance evaluation matrix, Case study: Bank, *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 1 (1) 31-38.
- Ketchian, L. (2006). Happiness at work, Available at: [www.happinessclub.com](http://www.happinessclub.com).
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000). Emotional intelligence as Zeitgeist, as Personality and as a standard intelligence. In R, Bar-On & J.D.A. Parker(Eds.) *Handbook of emotional intelligence* (pp.92-112) New York: Jossey-Bass.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 75, pp.710-720.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organization of Organizational commitment. *Human resource Management Review*. 1 (1), pp. 61-89.
- Mitchell, M.L., & Jolly, J.M. (2007). *Research design explained* (6thED). Thomson wads worth, USA.
- Nazim A., (2012). Predictors of Organizational Commitment and Turnover Intention of Medical Representatives, *Journal of Managerial Sciences*, 263 Volume III, Number 2, pp, 262-273.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success*. west Sussex, united kingdom: wiley-Blackwell.
- Rehman, R. & Waheed, A. (2012) Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 9, No. 2, 23-26.
- Seligman, M.E., P. Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60 (5): 410-421.
-

Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness social Indicators Research, 20, 254-333.

Warr, P. (2009). Work, Happiness, and Unhappiness. Cognitive Behavioral Therapy Book Reviews, 1 (5), 568-575.

Wiley, D.L. (1987). 'The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings', *Journal of Management*, 13, 467-472.