

نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل

The Moderating Role of Resiliency on the Relationship of Psychological Well-being with Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Turnover Intention

Seyedeh Sadaf Kazemi Shahandashti

سیده صدف کاظمی شاهاندشتی*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the moderating role of resiliency on the relationship of psychological well-being with work-family conflict, work-family enrichment and turnover intention. The participants of this study consisted of 363 employees of National Iranian Drilling Company (222 male & 141 female), who were selected by simple random sampling method. The instruments used in this study were Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment, Resilience, Turnover Intention, Job Satisfaction, Family Satisfaction and General Health (GHQ-12) Questionnaires. Data was analyzed by Pearson correlation coefficients and moderated hierarchical regression analysis. The results showed that there was a significant negative relationship between psychological well-being and work-family conflict and turnover intention and there was a significant positive relationship between psychological well-being and work-family enrichment. Further, moderated regression analysis showed that resiliency moderated these relationships significantly.

Keywords: psychological well-being, work-family conflict, work-family enrichment, turnover intention, resilience

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی با تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل بود. نمونه این پژوهش شامل ۳۶۳ نفر (۲۲۲ مرد و ۱۴۱ زن) از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، تاب‌آوری، قصد ترک شغل، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسه مراتبی تعدیلی استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنی‌دار با تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل دارد و همچنین بهزیستی روان‌شناختی با غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. یافته‌های تحلیل رگرسیون تعدیلی، نقش تعدیل‌گر تاب‌آوری را در این روابط مورد تأیید قرار دادند.

کلیدواژگان: بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، قصد ترک شغل، تاب‌آوری

* کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)
s.sa.kazemi@gmail.com

مقدمه

از جمله موضوعات مهم در پژوهش‌های سازمانی این است که کارکنان چرا و چگونه در زندگی شخصی و کاری خود حالت‌های مثبت نظیر قضاوت‌های شناختی مثبت و واکنش‌های احساسی مثبت را تجربه می‌کنند. به دلیل گستردگی و اهمیت این موضوع، توجه بسیاری از پژوهشگران به موضوع بهزیستی روانشناختی معطوف شده است. بهزیستی روانشناختی به گذران زندگی به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیقاً خوشنودکننده می‌شود. این مفهوم بیان می‌کند که بهزیستی روانشناختی یک حالت پیامدی و نهایی نیست، بلکه یک فرآیند است که بر خوب زیستن یا عملی کردن تمام توانایی‌های انسان تمرکز دارد (Ryan & Deci, 2001). Ryff (1989) بهزیستی را بر مبنای زندگی آرمانی و به معنای شکوفاسازی توانمندی‌های انسانی مفهوم‌سازی کرده است و خاطر نشان کرد که این دیدگاه دربردارنده ملاک‌های مشابه و مکمل سلامت روانشناختی مثبت هستند. در واقع بهزیستی روانشناختی چیزی بیش‌تر از فقدان سلامت، استرس یا ناامیدی است (Gallagher, 2017؛ Kern, Waters, Adler, & White, 2014؛ McNeill, 2009). بهزیستی یک ساختار پویا است که نشان می‌دهد، چگونه یک فرد فکر می‌کند، احساس می‌کند، ارتباط برقرار می‌کند و در درون روابط و محیط‌ها در یک زمان معین عمل می‌کند (Greenfield, 2015؛ Kern et al., 2014).

بهزیستی روانشناختی شامل مؤلفه‌هایی از قبیل عواطف مثبت، رضایت از زندگی و کار است و بر این دلالت دارد که چگونه افراد به ارزیابی زندگی‌شان می‌پردازند که شامل متغیرهایی از قبیل رضایت از زندگی، رضایت زناشویی، خلق‌وخو و هیجانات مثبت و فقدان افسردگی و اضطراب می‌باشد. بهزیستی روانشناختی یک مفهوم متمایز و چندبعدی است که می‌تواند برای سنجش چشم‌انداز ادراک‌شده هیجانی و روانی در زندگی فرد مورد استفاده قرار گیرد. بهزیستی روانشناختی مربوط به واکنش‌های افراد به فشارهای زندگی روزمره است (Ryff & Keyes, 2009) که شامل احساسات و ارزیابی‌های روزبه‌روز افراد از زندگی‌شان است (Heeman, 2008). زمانی گفته می‌شود که شخصی دارای بهزیستی روانشناختی بالایی است که رضایت از زندگی و لذت را به‌وفور تجربه کند و کمتر هیجانات نامطلوب مثل خشم یا ناراحتی را تجربه کند. در مقابل به شخصی گفته می‌شود دارای بهزیستی روانشناختی پایین

است که از زندگی‌اش ناراضی بوده، تجربه لذت کمی داشته و معمولاً هیجانات منفی مثل اضطراب یا خشم را تجربه کند (Ryan & Deci, 2001).

دو دیدگاه روانشناختی وسیع از لحاظ تاریخی به کار گرفته شده تا بهزیستی روانشناختی را کاوش و بررسی کند. این دو دیدگاه عبارتند از: دیدگاه لذت‌گرایی: این دیدگاه بهزیستی روانشناختی را با شادی برابر می‌داند و اغلب به‌عنوان توازن میان عاطفه مثبت و منفی عمل می‌کند. این دیدگاه اساس بهزیستی روانشناختی را فزونی عاطفه مثبت نسبت به منفی تعریف می‌کند و بر تجربه هیجانی خوشایند تأکید دارند. بر این اساس این دیدگاه بهزیستی روانشناختی را حداکثر عاطفه مثبت و حداقل عاطفه منفی تعریف کرده‌اند (Ryan & Deci, 2001) و دیدگاه اخلاق‌گرایی: دیدگاه اخلاقی، ارسطویی، چگونگی سلامت زندگی افراد را در ارتباط با خود حقیقی‌شان ارزیابی می‌کند (Waterman, 1993 cited in Springer, Hauser, & Freese, 2006). این دیدگاه بهزیستی روانشناختی را بر اساس ملاک‌هایی چون فضیلت، پرهیزگاری، رضایت از زندگی و تصورات مختلف از شرایط آرمانی که در فرهنگ‌ها و دوره‌های مختلف مورد نظر انسان بوده است، تعریف کرده است.

بهزیستی روانشناختی را دامنه‌ای از رضایت از زندگی، عواطف مثبت و نداشتن عواطف منفی تعریف کرده‌اند. پژوهشگران شادی را جزء عاطفی (هیجانی) بهزیستی روانشناختی می‌دانند که به نظر آن به مسائلی مانند زمینه وراثتی فرد و همچنین شرایط محیطی وابسته است. محققان بین بهزیستی و بهزیستی روانشناختی تمایز قائل می‌شوند. آنان معتقدند شاخص‌های بهزیستی عبارتند از تعادل لذتی یا به عبارت دیگر تعادل بین عواطف مثبت و منفی و دوم رضایت از زندگی، اما بهزیستی روانشناختی به‌طور کلی به سلامت عمومی روانی و جسمانی و به رضایت عمومی فرد از زندگی می‌پردازد که مفاهیمی مانند رضایت شغلی را نیز در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر مفهوم بهزیستی روانشناختی، مفهومی وسیع‌تر و همه‌جانبه‌تر که مسایل مختلف را پوشش می‌دهد، به حساب می‌آید (Gardner, Rose, Mason, Tyler, & Cushway, 2005).

از سوی دیگر، بالا رفتن رقابت جهانی و نیاز برای افزایش بهره‌وری فشار بیشتری را به کارفرمایان وارد کرده است تا برخی کمک‌ها را برای کارکنان در مدیریت نقش‌های چندگانه آنها فراهم کنند. بنابراین مطالعه تعامل کارخانواده در دهه‌های اخیر مهم در نظر گرفته شده است. تعارض میان کار و خانواده به‌عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده

آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. تحقیقات اولیه نشان داده‌اند که مشکلات مربوط به کار بر روابط کار و خانواده کارکنان تأثیرگذار بوده است (Panorama & Jdaitawi, 2011; Voydanoff, 2005). عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان، به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه زندگی، ایجاد می‌کند. دلایل منطقی و هم تجربی موید این واقعیت موجود است که افزایش خشنودی کارکنان در حیطه‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگی در کل، سبب کاهش میزان تعارض میان کار و خانواده می‌شود و از طرفی پیامدهای شغلی همچون قصد ترک شغل را متأثر خواهد کرد (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Mazerolle, Bruening, & Casa, 2008). به‌طور کلی ناسازگاری میان نقش فرد در خانواده و نقش فرد به‌عنوان یک کارکن منجر به تعارض می‌گردد. نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر همخوان نیستند و علاوه بر آن کارکنان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را از دست می‌دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کارکردن سالم جلوگیری می‌کند (Lin, Chen, & Sun, 2015; Karatepe, Baddar, 2006). مطالعات بسیاری نیز نشان می‌دهند که میان تعارض میان کار و خانواده و متغیرهای شغلی از جمله: خشنودی شغلی، میل به ماندن در شغل، تعهد کار راه، قصد ترک شغل، تعهد شغل و همچنین عملکرد شغل که از پیامدهای مهم سازمانی هستند، رابطه وجود دارد (Ghayyur & Waseef, 2012; Alsam, Imran, Anwar, Hameed, & Kafayat, 2013). مفهوم تعارض کار- خانواده را در سه حیطه دسته‌بندی می‌کنند: تعارض مبتنی بر کمبود زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی و تعارض مبتنی بر رفتارهای ناسازگارانه در خانه و محیط کار. مجموع این ناهمخوانی‌ها، منجر به بروز تعارض کار- خانواده می‌شوند. جنبه مثبت از تعامل کار و خانواده، معمولاً غنی‌سازی کار و خانواده نامیده می‌شود و در تحقیقات اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است (Brough, Hassan, & O'Driscoll, 2014; Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, & Kalliath, 2010). غنی‌سازی کار- خانواده به عنوان «حدی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی در نقش دیگر را پیشرفت می‌دهد» تعریف

می‌شود (Greenhaus & Powell, 2006). غنی‌سازی کار-خانواده دارای دو جهت است که در آن تجربیات کاری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی خانوادگی فرد شود (غنی‌سازی کار-خانواده) و تجربیات خانوادگی می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری فرد شود (غنی‌سازی خانواده-کار). غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار هر کدام دارای سه بعد هستند. هر بعد یک مؤلفه منحصر به فرد از غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار را بیان می‌کند. غنی‌سازی کار-خانواده شامل سرمایه کار-خانواده، عاطفه کار-خانواده و رشد کار-خانواده می‌باشد (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006).

با در نظر گرفتن این موضوع که قصد ترک شغل می‌تواند تعیین‌کننده رفتار افراد در سازمان باشد، شناسایی پیشایندهای این پیامدها می‌تواند به اثربخشی هرچه بیشتر فردی و سازمانی بیانجامد. ترک شغل را می‌توان ترک اختیاری سازمان توسط فرد تعریف نمود (Vanberekken, 1989 cited in Arshadi, 2007). Mobley (1977) یکی از اولین کسانی بود که به قصد ترک شغل به‌عنوان یک عامل پیش‌بین مهم برای ترک شغل واقعی توجه نمود. اولین گام در پیشگیری از ترک شغل، جلوگیری از نیت ترک شغل است (Daugherty, Bluedorn, & Keon, 1985 cited in Arshadi, 2007). ترک شغل تأثیر منفی بر سازمان به‌ویژه در جنبه اقتصادی خواهد گذاشت، زیرا سازمانی که در آن کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، نیاز به انجام تبلیغات برای سمت‌های خالی دارد و همچنین این سازمان نیاز به صرف پول برای استخدام و فرایند آموزش برای کارمند جدیدالورود دارد (Sang Long, Azami, Kowang, & Fei, 2016; Sagie, Birati, Tziner, 2002).

در سال‌های اخیر، بهزیستی روانشناختی و رابطه آن با تعارض کار و خانواده و غنی‌سازی کار و خانواده از جانب کارکنان و کارفرمایان بیش از پیش مورد اهمیت قرار گرفته است چرا که کارکنان در مواجهه با نیازهای شغل و خانواده و همچنین برای کنار آمدن با استرس‌ها و فشارهای ناشی از نقش و زمان که مربوط به مسئولیت‌پذیری کارکنان است، تحت فشار هستند (Greenhaus & Powell, 2006; Bardoel, DeCieri, & Mayson, 2008). در نتیجه این فشار، در ۳۰ سال گذشته تحقیقات دو حوزه کار و خانواده تمرکز بیشتری بر روی تعارض ناشی از تقاضاهای کار و خانواده و عوامل مؤثر بر به وجود آمدن آن‌ها از جمله خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی، سلامت روانی و فیزیکی کرده است (Rilay, 2012). از سوی

دیگر نگرانی در حال رشد بسیاری از سازمان‌ها نرخ بالای ترک شغل کارکنان است. کارکنان به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شوند و از دست دادن چنین سرمایه‌هایی در نهایت به ضرر سازمان خواهد بود. بنابراین تلاش سازمان‌ها همواره در جهت شناخت عواملی است که منجر به کاهش تعارض کار و خانواده و افزایش غنی‌سازی کار و خانواده و به تبع آن‌ها افزایش بهزیستی روانشناختی و کاهش قصد ترک شغل در افراد شود و در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری و کیفیت زندگی کارکنان و کاهش ضرر سازمان گردد.

تاب‌آوری نوعی حالت قابل توسعه در فرد است که براساس آن فرد می‌تواند در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارضات زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت‌های بیشتر، به تلاش خود بی‌افزاید و برای رسیدن به موفقیت بیشتر دست از تلاش و کوشش برندارد (Lestr & Lothanz, 2006, cited in Shakerinia & Mohammad Pourshareeri, 2010). در واقع تاب‌آوری روشی است برای اندازه‌گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس‌زا و عواملی که سلامت روان را تهدید می‌کند و نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (Masten & Reed, 2002). تاب‌آوری، مقاومت در برابر استرس (Garmez, 1991) یا رشد پس‌ضربه‌ای نیز نامیده می‌شود.

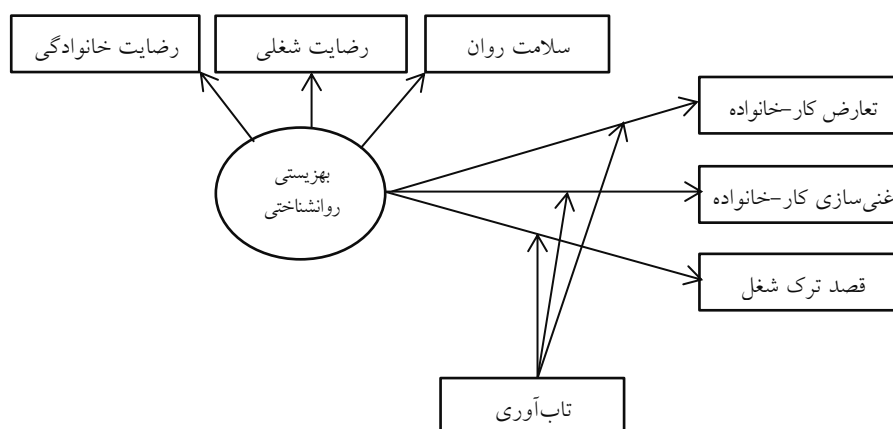
(Shain and Simkim (2004) در پژوهشی که بر روی تاب‌آوری و کیفیت زندگی انجام دادند، نشان دادند که افزایش تاب‌آوری می‌تواند موجب بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی گردد (cited in Karbalaee Shirifar, 2006). مهم‌ترین نتیجه کاربردی برآمده از دل پژوهش‌های تاب‌آوری، این است که می‌توانیم توانمندی افراد را ارتقاء دهیم به گونه‌ای که آن‌ها احساس هویت و کارآمدی، توانایی تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و باور به آینده دست یابند و از این راه بتوانند نیازهای اولیه انسانی خود برای مهربان، رابطه با دیگران، چالش، قدرت و معناداری را در شرایط طاقت‌فرسا به‌عنوان کانون توجه هر گونه مداخلات پیش‌گیرانه، آموزش و رشد فردی قرار دهند (Togad & Ferdikson, 2004 cited in Seyed Mahmoudi, Rahimi,) (& Mohammadi, 2011)

روی هم‌رفته، یافته‌ها نشان می‌دهند که بهزیستی روانشناختی، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روانی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار رابطه منفی

(Rilay, 2012؛ Chang Yang, 2015). همچنین با قصد ترک شغل نیز رابطه منفی دارد (Sang Long et al., 2016؛ Karatepe & Kilic, 2007؛ Alsam et al., 2013؛ Sorensen, 2015). بهزیستی روانشناختی، خوشنودی شغلی، خوشنودی خانوادگی و سلامت روانی با غنی‌سازی کار-خانواده و تاب‌آوری رابطه مثبت دارد (Gallagher, 2017؛ Rilay, 2012؛ Michel & Michel, 2015). در پژوهشی (Gallagher, 2017) دریافت که تاب‌آوری، خودکفایی و مشارکت در امور باعث افزایش سطح بهزیستی روانشناختی در افراد می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

انگاره کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است. بر این اساس، فرضیه‌های ۱ و ۲ و ۳ به ترتیب به رابطه منفی بهزیستی روانشناختی با تعارض کار-خانواده و رابطه مثبت آن با غنی‌سازی کار-خانواده و همچنین رابطه منفی آن با قصد ترک شغل اشاره دارند و فرضیه‌های ۴ و ۵ و ۶ نیز به بررسی نقش تعدیل‌گر تاب‌آوری در هر کدام از این روابط پرداخته‌اند.



شکل ۱. انگاره کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بالغ بر ۱۵۰۰۰ نفر بود. از این تعداد ۴۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از مجموع ۴۳۵ پرسشنامه بازگشتی، تعداد ۳۶۳ پرسشنامه قابل بررسی بود. نمونه مورد بررسی شامل ۶۱/۲ درصد مرد؛ ۶۰/۱ درصد متأهل با میانگین سنی ۳۷/۲ سال و میانگین سابقه کار ۱۱/۹ سال بود. در این نمونه ۴/۴ درصد دارای تحصیلات زیردیپلم ۱۷/۶ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۲/۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم ۴۶/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ۲۴/۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳/۹ درصد دارای تحصیلات دکترا بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعارض کار-خانواده. برای سنجش تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار از مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده^۱ (Carlson, Kacmar and Williams (2000) استفاده شد. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. ۹ ماده از این آزمون تعارض کار-خانواده را می‌سنجد و ۹ ماده دیگر این آزمون تعارض خانواده-کار را ارزیابی می‌کند. نمره بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. ماده‌های این پرسشنامه به شش مقوله تقسیم می‌شوند که سه ماده اول تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده دوم تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده سوم تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده چهارم تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی

1- Work-Family Conflict Questionnaire

می‌شود و از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجند. (Carlson et al. (2000) برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. همچنین در مطالعه Watai, Nishikido and Murashima (2008) اعتبار و پایایی ابزار فوق را در ۶ خرده‌مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. (Motahreshi (2010) در پژوهش خویش در پرستاران بیمارستان‌های شیراز، اعتبار عاملی آن را برای ماده‌های ۶ خرده‌مقیاس مربوطه، از ۰/۱۹ تا ۰/۹۰ و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با استفاده از روش تنصیف ۰/۹۲ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ کلی این مقیاس ۰/۹۵ محاسبه شد.

پرسشنامه غنی‌سازی کار-خانواده. در پژوهش حاضر برای سنجش غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانوادگی-کار از مقیاس ۱۸ ماده‌ای غنی‌سازی کار-خانواده^۱ Carlson et al. (2006) استفاده شد. این مقیاس به دلیل سنجش هر ۳ بعد غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانوادگی-کار (توسعه، اثر، سرمایه/بهره‌وری) انتخاب شد که برای هر کدام از آن‌ها دارای ۳ ماده می‌باشد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. برای مثال ماده‌هایی از غنی‌سازی کار-خانواده عبارتند از: "شغلم به من احساس موفقیت می‌دهد و این کمک می‌کند تا عضو بهتری برای خانواده باشم" (مبتنی بر توسعه). "شغلم به من احساس شادی می‌دهد و این کمک می‌کند تا عضو بهتری برای خانواده باشم" (مبتنی بر اثر). "شغلم به من احساس رضایت شخصی می‌دهد و این کمک می‌کند تا کارمند بهتری باشم" (مبتنی بر سرمایه). همچنین برای مثال ماده‌هایی از غنی‌سازی خانوادگی-کار عبارتند از: "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا مهارت‌هایی را کسب کنم و این من کمک می‌کند تا من کارمند بهتری باشم" (مبتنی بر توسعه)، "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا احساس بهتری داشته باشم و این من کمک می‌کند تا من کارمند بهتری باشم" (مبتنی بر اثر)، "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا برای تمرکز تشویق شوم و این من کمک می‌کند تا من کارمند بهتری باشم" (مبتنی بر بهره‌وری). ضریب آلفای کرونباخ برای هر سه بعد غنی‌سازی کار-خانواده ۰/۸۹ تا ۰/۹۳ و برای هر سه بعد غنی‌سازی

خانواده-کار ۰/۹۶ تا ۰/۹۷ توسط Carlson et al. (2006) گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ کلی این مقیاس ۰/۹۶ محاسبه شد.

پرسشنامه قصد ترک شغل. در پژوهش حاضر برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس ۳ ماده‌ای قصد ترک شغل^۱ Camman, Fichman, Jenkins and Klesh (1983) استفاده شد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال "اغلب به فکر ترک سازمان محل خدمتم می‌افتم". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ توسط Camman et al. (1983) برای این مقیاس گزارش شده است. این مقیاس برای اولین بار توسط Arshadi (2007) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. Arshadi (2007) اعتبار ملاکی آن را ۰/۶۱- و ضرایب پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۳ به دست آورد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۲ محاسبه شد.

پرسشنامه خشنودی شغلی. در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی شغلی از پرسشنامه خشنودی شغلی^۲ Camman et al. (1983) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳ ماده می‌باشد و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال "به‌طورکلی من شغلم را دوست ندارم". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ توسط Camman et al. (1983) برای این مقیاس گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۶۵ محاسبه شد.

پرسشنامه خشنودی خانوادگی. در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی خانوادگی از پرسشنامه خشنودی خانوادگی^۳ Edwards and Rothbard (1999) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳ ماده می‌باشد و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال "زندگی خانوادگی من بسیار لذت‌بخش است". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ Edwards and Rothbard (1999) برای این مقیاس گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۵ محاسبه شد.

پرسشنامه سلامت روان عمومی (GHQ-12). فرم اصلی این پرسشنامه سلامت

1- Turnover Intention Questionnaire

2- Job Satisfaction Questionnaire

3- Family Satisfaction Questionnaire

روان عمومی^۱ دارای ۶۰ ماده است که توسط Goldberg (1972) تهیه شده و دارای فرم‌های کوتاه متعددی است. در این پژوهش فرم ۱۲ ماده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است، که برای استفاده در پژوهش در محیط‌های شغلی و سازمانی توصیه می‌شود (Parkes, 1993). برای فرم ۱۲ ماده‌ای این مقیاس ابعادی در نظر گرفته نشده است و به‌عنوان یک مقیاس تک‌بعدی شناسایی مشکلات روانشناختی مطرح شده است (French & Tait, 2004; Hankins, 2008). این فرم دارای ۵ ماده با بار مثبت و ۷ ماده با بار منفی است. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۴ لیکرتی، شامل ۱ (خیلی بیش از حد معمول) تا ۴ (هرگز) تنظیم شده‌اند. (Kalliath, O'Driscoll and Brough (2004) ضریب آلفای کرونباخ را به ترتیب ۰/۸۰ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۰ محاسبه شد.

پرسشنامه تاب‌آوری (CD-RIS). در پژوهش حاضر از پرسشنامه تاب‌آوری^۲ Connor and Davidson (2003) که در ایران توسط Mohammadi (2005) ترجمه و هنجاریابی شده است، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ ماده است و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. Connor and Davidson (2003) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۸ گزارش نمودند. Mohammadi (2005) ضریب آلفای کرونباخ را برای این مقیاس ۰/۸۹ گزارش نمود. Shakerinia and Mohammad Pourshareeri (2010) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شد و به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی به ترتیب در جدول‌های ۲ و ۳ و ۴ نشان داده شده‌اند.

1- General Health Questionnaire

2- Conner-Davidson Resilience Scale

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی				
			۱	۲	۳	۴	۵
بهبودی روانشناختی	۵۷/۳۹	۹/۶۶	-				
تاب‌آوری	۹۳/۶۵	۱۹/۴۰	۰/۴۷۱	-			
تعارض کار-خانواده	۴۷/۱۷	۱۶/۲۴	۰/۴۰۵	-۰/۲۴۲	-		
غنی‌سازی کار-خانواده	۶۴/۴۲	۱۵/۷۵	۰/۴۶۳	۰/۶۵۴	-۰/۴۲۳	-	
قصد ترک شغل	۱۶/۵۹	۵/۵۷	-۰/۵۵۵	-۰/۲۴۷	۰/۴۰۲	-۰/۳۴۲	-

کلیه ضرایب همبستگی در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار هستند.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند که ضرایب همبستگی پیرسون بهبودی روانشناختی با تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است. بر این اساس فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ پژوهش حاضر که به ترتیب مبنی بر رابطه منفی بهبودی روانشناختی با تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل و همچنین رابطه مثبت بهبودی روانشناختی با غنی‌سازی کار-خانواده هستند، مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی بهبودی روانشناختی و تاب‌آوری در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	شاخص‌های آماری					
		R	R ²	F p	ضرایب رگرسیون		
					گام ۱	گام ۲	گام ۳
بهبودی روانشناختی	بهبودی	۰/۴۰۵	۰/۱۶۴	۷۰/۹۷۳	-۰/۴۰۵		
	روانشناختی			۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱		
تاب‌آوری	تاب‌آوری	۰/۴۰۹	۰/۱۶۸	۳۶/۲۶۲	-۰/۳۷۴	-۰/۰۶۶	
				۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
بهبودی روانشناختی × تاب‌آوری	بهبودی روانشناختی	۰/۴۳۸	۰/۱۹۲	۲۸/۴۲۱	۰/۳۳۹	۰/۸۵۴	-۱/۴۱۳
	× تاب‌آوری			۰/۰۰۰۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی بهزیستی روانشناختی و تاب آوری در پیش‌بینی غنی‌سازی خانواده-کار

شاخص‌های آماری						متغیر پیش‌بین	ملاک	
	ضرایب رگرسیون			F P	R ²			R
	گام ۳	گام ۲	گام ۱					
β			۰/۴۶۳	۱۵۹/۶۱۸	۰/۲۱۵	۰/۴۶۳	بهزیستی روانشناختی	
p			۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱				
β		۰/۵۶۰	۰/۱۹۹	۱۵۲/۴۲۷	۰/۴۵۹	۰/۶۷۷	تاب آوری	
p		۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱				
β	۰/۹۵۹	-۰/۰۶۴	-۰/۲۸۴	۱۰۵/۹۸۴	۰/۴۷۰	۰/۶۸۵	بهزیستی روانشناختی × تاب آوری	
p	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱				

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی بهزیستی روانشناختی و تاب آوری در پیش‌بینی قصد ترک شغل

شاخص‌های آماری						متغیر پیش‌بین	ملاک	
	ضرایب رگرسیون			F P	R ²			R
	گام ۳	گام ۲	گام ۱					
β			-۰/۵۵۵	۱۶۰/۲۸۱	۰/۳۰۸	۰/۵۵۵	بهزیستی روانشناختی	
p			۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱				
β		۰/۰۱۹	-۰/۵۶۳	۸۰/۰۲۱	۰/۳۱۳	۰/۵۶۰	تاب آوری	
p		۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱				
β	-۱/۲۲۰	۰/۸۱۳	۰/۰۵۲	۵۷/۸۳۳	۰/۳۲۶	۰/۵۷۱	بهزیستی روانشناختی × تاب آوری	
p	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱				

جدول ۲ نشان می‌دهد که تعامل بهزیستی روانشناختی و تاب آوری، واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک را ورای اثر هر دوی آن‌ها از ۰/۱۶۸ به ۰/۱۹۲ افزایش داده است. ضریب رگرسیون

مربوط به این متغیر ($\beta = -1/413$, $p = 0/0001$) نشان می‌دهد این افزایش به لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین این فرضیه ۴ تأیید می‌شود و می‌توان اظهار داشت که تاب‌آوری، رابطه بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۳ نشان می‌دهد که تعامل بهزیستی روانشناختی و تاب‌آوری، واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک را ورای اثر هر دوی آن‌ها از ۰/۴۵۹ به ۰/۴۷۰ افزایش داده است. ضریب رگرسیون مربوط به این متغیر ($\beta = 0/959$, $p = 0/0001$) نشان می‌دهد این افزایش به لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین این فرضیه ۵ تأیید می‌شود و می‌توان اظهار داشت که تاب‌آوری، رابطه بهزیستی روانشناختی و غنی‌سازی کار-خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تعامل بهزیستی روانشناختی و تاب‌آوری، واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک را ورای اثر هر دوی آن‌ها از ۰/۳۱۳ به ۰/۳۲۶ افزایش داده است. ضریب رگرسیون مربوط به این متغیر ($\beta = -1/220$, $p = 0/0001$) نشان می‌دهد این افزایش به لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین این فرضیه ۶ تأیید می‌شود و می‌توان اظهار داشت که تاب‌آوری، رابطه بهزیستی روانشناختی و قصد ترک شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه‌های اول و دوم و سوم بودند. در خصوص فرضیه اول یافته‌ها نشان دادند که بهزیستی روانشناختی با تعارض کار-خانواده رابطه منفی معنی‌داری دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (به عنوان مثال Chang Yang, 2015؛ Diener & Ryan, 2009؛ Matthews, Wayne, & Ford, 2014؛ Riley, 2012). تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد شناخته شده است. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. تحقیقات اولیه نشان داده‌اند که مشکلات مربوط به کار بر روابط کار و خانواده کارکنان تأثیرگذار بوده است (Panorama & Jdaitawi, 2011؛ Voydanoff, 2005). عدم سازگاری

و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان، به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطة زندگى، ایجاد می‌کند. دلایل منطقی و هم تجربی مؤید این واقعیت موجود است که افزایش میزان خشنودی کارکنان در حیطة‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگى در کل، سبب کاهش میزان تعارض میان کار و خانواده خواهد شد و از طرفی پیامدهای شغلی همچون قصد ترک شغل و بهزیستی را متأثر خواهد کرد (Anderson et al., 2002)؛ خانواده و نقش فرد به‌عنوان یک کارکن منجر به تعارض می‌گردد. نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر همخوان نیستند و علاوه بر آن کارکنان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطة را از دست می‌دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کارکردن سالم جلوگیری می‌کند. مطالعات بسیاری نیز نشان می‌دهند که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی بسیاری، مانند: خشنودی شغلی، میل به ماندن در شغل، تعهد کار راه، قصد ترک شغل، تعهد شغل و همچنین عملکرد شغل که از پیامدهای مهم سازمانی هستند، ارتباط دارد. در خصوص فرضیه دوم، یافته‌ها نشان دادند که بهزیستی روانشناختی با غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت معنی‌داری دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (Rilay, 2012; Zhange, Xu, Jin, & Ford, 2018). در پژوهش حاضر بهزیستی، متشکل از سه متغیر می‌باشد، لازم است تأثیر این سه متغیر که شامل، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان است بر غنی‌سازی کار-خانواده نیز بررسی شود. Chan, Kalliath, Brough, Siu, O'Driscoll and Timms (2015) نتایجی دال بر وجود رابطه مثبت بین غنی‌سازی کار-خانواده با رضایت شغلی و رضایت خانوادگی به دست آوردند. در پژوهش Stoddard and Madsen (2007) رابطه معنی‌داری بین غنی‌سازی کار-خانواده و سلامت فردی به دست آمد، همچنین یافته‌های حاصل از این تحقیق، مطالعات Greenhaus and Powell (2006) را حمایت کردند. به‌علاوه در این تحقیق رابطه غنی‌سازی خانواده-کار به‌طور قابل توجهی غنی‌تر از رابطه غنی‌سازی کار-خانواده بود. در خصوص فرضیه سوم، یافته‌ها نشان دادند که بهزیستی روانشناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد.

این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (DeTienne, Agle, Phillips, & Ingerson, 2012؛ Van Dyk, 2016؛ Langove & Isha, 2017). پژوهشگران دریافته‌اند که با کاهش رضایت شغلی و رضایت خانوادگی، میل به ترک شغل در کارکنان افزایش می‌یابد این در حالی است که بهزیستی روانشناختی شامل مؤلفه‌های رضایت شغلی و رضایت خانوادگی است. بنابراین هرگاه بهزیستی روانشناختی کاهش یابد تمایل به ترک شغل افزایش می‌باید. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه چهارم مبنی بر نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده در کارکنان بود. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین همسو است. (Chang Yang (2015), Matthews et al. (2014), Rilay (2012), Diener and Ryan (2009) و از جمله پژوهشگرانی بودند که دریافته‌اند، افزایش بهزیستی روانشناختی با کاهش تعارض کار-خانواده ارتباط معنی‌دار دارد. (Krisor, Diebig and Rowold (2015) در پژوهش خود دریافته‌اند که تاب‌آوری بر تعارض کار-خانواده اثر منفی دارد و همچنین بر تعادل کار-خانواده اثر مثبت دارد. در واقع تاب‌آوری سبب کاهش تعارض کار-خانواده می‌گردد. از سویی دیگر (Gungora and Perdu (2017), Sanders, Munforda, Thimasarn-Anwar, Liebenberg and Ungar (2015) و Panter-Brick and Leckman (2013) در پژوهش خود دریافته‌اند که افزایش تاب‌آوری بر روی بهزیستی روانشناختی و مؤلفه‌های آن اثر مثبت دارد و سبب افزایش آن می‌شود. از آنجایی که رابطه بین بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده در فرضیه‌ها اثبات شده است می‌توان نتیجه گرفت با افزایش تاب‌آوری کارکنان، بهزیستی روانشناختی آن‌ها افزایش می‌یابد و نتیجه آن کاهش تعارض کار-خانواده خواهد شد. به بیان دیگر تاب‌آوری با افزایش سطح رضایت از شغل و رضایت از خانواده موجب می‌شود کارکنان بتوانند بین حیطه‌های کار و خانواده نوعی تعادل ایجاد کنند. در واقع، درجه تاب‌آوری فرد چه در محیط کار و چه در محیط زندگی شخصی، بر روی کل فرایند مقابله تعارض کار-خانواده تأثیر می‌گذارد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه پنجم مبنی بر نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بهزیستی روانشناختی و غنی‌سازی کار-خانواده در کارکنان بود. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین همسو است. (Carvalho and Chambel (2013) و Rilay (2012) در پژوهش‌های خود دریافته‌اند که با بهزیستی روانشناختی در کارکنان، سطح غنی‌سازی کار-خانواده آن‌ها نیز افزایش

می‌یابد. همچنین در پژوهش‌های (2017) Gungora and Perdu, Sanders et al. (2015) و (2013) Panter-Brick and Leckman یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان با تاب‌آوری بالاتر، سطوح بالاتری از بهزیستی روانشناختی و ابعاد آن که شامل رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و سلامت روان است، را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهند که تاب‌آوری و غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت و معنی‌دار دارند و افزایش تاب‌آوری بر همه ابعاد غنی‌سازی کار-خانواده (سرمایه، عاطفه و رشد) اثر مثبت می‌گذارد (Kim & Windsor, 2015). از آنجایی که رابطه بین بهزیستی روانشناختی و غنی‌سازی کار-خانواده در فرضیه‌ها اثبات شده است می‌توان نتیجه گرفت با افزایش تاب‌آوری کارکنان، بهزیستی روانشناختی آن‌ها افزایش می‌یابد و نتیجه آن افزایش غنی‌سازی کار-خانواده خواهد شد. به بیان دیگر با افزایش سطح رضایت از شغل و رضایت از خانواده و سلامت روان کارکنان به وسیله بالا بردن تاب‌آوری، کارکنان می‌توانند بین حیطه‌های کار و خانواده نوعی تعادل ایجاد کنند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه ششم مبنی بر نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بهزیستی روانشناختی و قصد ترک شغل در کارکنان بود. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین همسو است. (2017) Langove & Isha, (2016) Van Dyk و (2012) DeTienne et al. در پژوهش‌های خود دریافتند که بین بهزیستی روانشناختی و قصد ترک شغل روابط منفی و معنی‌دار وجود دارد و با افزایش بهزیستی روانشناختی می‌توان انتظار داشت که تمایل کارکنان برای ترک شغل کاهش یابد. همچنین در پژوهش‌های (2017) Gungora and Perdu, Sanders et al. (2015) و (2013) Panter-Brick and Leckman یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین تاب‌آوری و بهزیستی روانشناختی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان با تاب‌آوری بالاتر، سطوح بالاتری از بهزیستی روانشناختی و ابعاد آن که شامل رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و سلامت روان است، را تجربه می‌کنند. (2014) Bande, Fernandez-Ferrin, Varela and Jaramillo انجام دادند، نتایج حاکی از وجود رابطه منفی و معنی‌دار بین تاب‌آوری و قصد ترک شغل است و تاب‌آوری اثر مثبت بر کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل می‌شود. از آنجا که رابطه بین بهزیستی روانشناختی و قصد ترک شغل در فرضیه‌ها تأیید شده است می‌توان نتیجه گرفت

با افزایش تاب‌آوری کارکنان، بهزیستی روانشناختی آن‌ها افزایش می‌یابد و نتیجه آن کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل خواهد شد. به بیان دیگر با افزایش سطح رضایت از شغل و رضایت از خانواده و سلامت روان کارکنان به وسیله بالا بردن تاب‌آوری، سازمان می‌تواند از ضرر و زیان ناشی قصد ترک شغل کارکنان و حتی ترک شغل آن‌ها پیشگیری کند. پژوهش حاضر نیز مانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده است. با توجه به این‌که پژوهش حاضر در شرکت ملی حفاری ایران انجام گردیده است لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. از آنجا که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌های خودگزارشی بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد.

References

- Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013). The Impact of work family conflict on turnover intentions: Empirical evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 24(5), 628-633.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Arshadi, N. (2007). *Designing and testing a model of some precedents and outcomes of work motivation*. Ph.D. Thesis of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Persian)
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Bande, B., Fernandez-Ferrin, P., Varela, J., & Jaramillo, F. (2014). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience. *Industrial Marketing Management*, 44, 142-153.
- Bardoel, E. A., DeCieri, H., & Mayson, S. (2008). Bridging the research-practice gap: Developing a measurement framework for work-life initiatives. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 239-258.
- Brough, P., Hassan, Z., & O'Driscoll, M. (2014). Work-life enrichment. In D., Shimazu, A., Bin Nordin, R., Brough, P., & Tuckey, M. (Eds.),

- Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (pp. 323-336). United Kingdom: Springer.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, Jr. G. D., & Klesh, J. K. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Camman (Eds.), *Assessing organizational change* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2013). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research, 119*(1), 373-387.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work-family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(15), 1755-1776.
- Chang Yang, H. (2015). The Influence of work-family conflict on subjective well-being and voice behavior in the workplace: Moderating effects of age and flow. *Advanced Science and Technology Letters, 101*, 82-85.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76-82.
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics, 110*(3), 377-391.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*(4), 391-406.
- Edwards, J., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77*(2), 85-129.
- French, D. J., & Tait, R.j. (2004). Measurement invariance in the General

- Health Questionnaire-12 in young Australian adolescents. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 13(1), 1-7.
- Gallagher, M. (2017). *Exploring resilience and wellbeing with mid-career primary teachers in Aotearoa/New Zealand: A strengths-based approach*. M.A. Thesis of Education, University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P., & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152.
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34(4), 416-430.
- Ghayyur, M., & Waseef, J. (2012). Work-family conflicts: A case of employees turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168-174.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenfield, B. (2015). How can teacher resilience be protected and promoted?. *Educational and Child Psychology*, 32, 51-68.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gungora, D., & Perdu, N. (2017). Resilience and acculturative pathways underlying psychological well-being of immigrant youth. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 1-12.
- Hankins, M. (2008). The reliability of the twelve-item general health questionnaire (GHQ-12) under realistic assumptions. *BMC Public Health*, 8, 355-362.
- Heeman, V. C. (2008). *Interpersonal communication motives, satisfaction, and psychological well-being in father-young adult daughter relationships*. M.A. Thesis, Kent State University, USA.
- Kalliath, T., O'Driscoll, M. P., & Brough, P. A. (2004). Confirmatory factor analyses of the General Health Questionnaire-12. *Stress and Health*, 20(1), 11-20.
- Karatepe, O. M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-

- work conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017-1028.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252. (Persian)
- Karbalaei Shirifar, R. (2006). *Construction and norms of a questionnaire for measuring the quality of life of families with mentally retarded children*. M.A. Thesis undisclosed, Allameh Tabataba'i University, Tehran.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5(6), 500-513.
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-27.
- Krisor, S. M., Diebig, M., & Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience?. *Personnel Review*, 44(4), 648-661.
- Langove, N., & Isha, A. S. N. (2017). Impact of rewards and recognition on Malaysian it executive's well-being and turnover intention: A conceptual framework. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 153-161.
- Lin, W. R., Chen, H. M., & Sun, C. K. (2015). A Study on the Relationship between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders. *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41-52.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173-1187.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., & Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part II: Job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
- McNeill, H. N. (2009). Maori models of mental wellness. *Journal Article*, 2(1), 96-115.

- Michel, R. D. J., & Michel, C. E. J. (2015). Human resource flexibility and the relationship between work-family enrichment and job satisfaction: Regression analysis. *Horizontes Empresariales*, 12(1), 53-62.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mohammadi, M. (2005). *Factors affecting resilience in persons at risk of substance abuse*. Ph.D. Thesis of Clinical Psychology, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran. (Persian)
- Motahreshi, M. H. (2010). *Theoretical pattern test of work-family conflict of nurses in Shiraz government hospitals*. M.A. Thesis of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Persian)
- Panorama, M., & Jdaitawi, M. T. (2011). *Relationship between emotional intelligence and work family conflict of university staff in Indonesia*. Proceeding of the International Conference on Social Science, Hotel Equatorial Bangi-Putrajaya, Malaysia.
- Panter-Brick, C., & Leckman, J. F. (2013). Editorial commentary: Resilience in child development–interconnected pathways to wellbeing. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54(4), 333-336.
- Parkes, K. (1993). *Human factors, shift work, and alertness in the offshore oil industry*. London: HMSO.
- Rilay, D. (2012). *Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work-life*. Ph.D. Thesis of Philosophy, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (2009). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Prsonality and Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sagie, A., Birati, A., & Tziner, A. (2002). Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied Psychology: An International review*, 51(1), 67-89.

- Sanders, J., Munforda, R., Thimasarn-Anwar, T., Liebenberg, L., & Ungar, M. (2015). The role of positive youth development practices in building resilience and enhancing wellbeing for at-risk youth. *Child Abuse & Neglect*, 42, 40-53.
- Sang Long, C., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *Journal of International Business Management*, 10(3), 176-182.
- Seyed Mahmoudi, J., Rahimi, C., & Mohammadi, N. (2011). The influential determinants of resilience in people with trauma. *Research in Clinical Psychology and Counselings*, 1(1), 5-14. (Persian)
- Shakerinia, I., & Mohammad Pourshareeri, M. (2010). Relationship between job stress and resilience with burnout in female nurses. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 14(2), 161-169. (Persian)
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., & Kalliath, T. (2010). Role resources and workfamily enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Sorensen, T. J. (2015). *Agriculture teachers' work and family domain characteristics, work-family conflict, and turnover intentions: A national study*. Ph.D. Thesis of Philosophy, Oregon State University, USA.
- Springer, K. W., Hauser, R. M., & Freese, J. (2006). Bad news indeed for Ryff's six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1120-1131.
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 2-15
- Van Dyk, J. (2016). *The mediating effect of a psychological wellbeing profile in the bullding and turnover intention relation*. Ph.D. Thesis of Commerce, University of South Africa, South Africa.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-workconflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Watai, I., Nishikido, N., & Murashima, S. (2008). Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with personal children. *Journal of Occupational Health*, 50, 317-327.
- Zhange, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross

domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227.