

The Relationship between Family Support and Psychological Well-being with Mediating Role of Work-family Experiences and Thriving at Work and Moderating Role of Work-family Boundary Management

Marziyeh Dehghanizadeh^{1*} , Mojgan Zare Bezagadi² 

1. Assistant Professor, Department of Public Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. MA of Public Management, Department of Public Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Citation: Dehghanizadeh, M., & Zare Bezagadi, M. (2023). The relationship between family support and psychological well-being with mediating role of work-family experiences and thriving at work and moderating role of work-family boundary management. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 119-136.

Abstract

Introduction

In today's challenging work environment, development is very important for employees, and they must learn to both improve themselves and maintain their physical and mental health and well-being; so, the aim of this study was to examine the relationship between family support and psychological well-being through the mediating role of work-family experiences and thriving at work and moderating role of work-family boundary management in Yazd University of Medical Sciences.

Method

The method of this study is practical in term of purpose and descriptive survey in term of data collection. The statistical population of the present study was the headquarters employees of Yazd University of Medical Sciences (250 people), using Cochran's formula, 156 people were selected through simple random sampling method. The instrument for collecting field data in this research was standard questionnaires; including the psychological well-being questionnaire from the study of Ryff & Singer (2003); the thriving at work questionnaire from the study of Imran et al. (2020); the work-family conflict questionnaire from the study of Grzywacz & Marks

* **Corresponding Author:** Marziyeh Dehghanizadeh

Email: mdehghanizade@pnu.ac.ir



(2000); work-family enrichment questionnaire and family support questionnaire from the study of Neneh (2017); and the work-family boundary management questionnaire from the study of Kreiner (2006); that, the validity of the questionnaires was confirmed using the opinions of a number of experts in this field, and Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were used to determine the reliability of the measurement instrument. The analysis method used in this research was the structural equation modeling technique.

Results

The results of the research showed that Family support has a positive and significant effect on work-family enrichment ($\beta = 0.410$, $t = 6.330$); also, work-family conflict has a negative and significant effect on thriving at work ($\beta = -0.164$, $t = 2.026$); also, work-family enrichment has a positive and significant effect on thriving at work ($\beta = 0.522$, $t = 8.349$); and work-family enrichment has a mediating role in the relationship of family support and thriving at work ($\beta = 0.214$, $t = 4.284$); and , thriving at work has mediating role in the relationships of work-family conflict and work-family enrichment with psychological well-being ($\beta = -0.083$, $t = 1.969$) and ($\beta = 0.264$, $t = 4.942$); and finally, work-family boundary management does not have a moderating role in the relationships of family support with work-family conflict and work-family enrichment ($\beta = 0.080$, $t = 1.267$) and ($\beta = -0.002$, $t = 0.028$).

Discussion

According to the results of this research, it is suggested to managers, when developing plans to create a work environment of thriving, a more balanced approach that pays attention to both positive experiences in the family and positive experiences in the work environment; according to the socially embedded model of thriving, employees achieve thriving at work, who pay attention to the social interactions that take place between the family and the work environment, and the employees overcome their anxiety and depression through the vitality gained and improving their psychological well-being is helped.

Keywords: family support, psychological well-being, work-family experiences, work-family boundary management, thriving at work

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۰(۱)، ۱۳۶-۱۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.43566.1351

رابطه حمایت خانواده و بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی‌گر تجربیات کار-خانواده و کامیابی در محیط کار و نقش تعدیل‌گر مدیریت مرز کار-خانواده

مرضیه دهقانی‌زاده^۱ *، مژگان زارع بزرگ‌آبادی^۲

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران
 ۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

چکیده

در محیط کاری چالش‌برانگیز امروزی، پیشرفت برای کارکنان بسیار مهم است و آن‌ها باید یاد بگیرند که هم خود را ارتقاء دهند و هم سلامت و بهزیستی جسمی و روانی خود را حفظ نمایند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه حمایت خانواده و بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی‌گر تجربیات کار-خانواده و کامیابی در محیط کار و نقش تعدیل‌گر مدیریت مرز کار-خانواده بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد (۲۵۰ نفر) بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۶ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات میدانی در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد شامل پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی از مطالعه ریف و سینگر (۲۰۰۳)؛ پرسش‌نامه کامیابی در محیط کار از مطالعه ایمران و همکاران (۲۰۲۰)؛ پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده از مطالعه گریواسز و مارکس (۲۰۰۰)؛ پرسش‌نامه غنی‌سازی کار-خانواده و پرسش‌نامه حمایت خانواده از مطالعه ننج (۲۰۱۷)؛ و پرسش‌نامه مدیریت مرز کار-خانواده از مطالعه کرینتر (۲۰۰۶) بود که روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات تعدادی از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید و روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که حمایت خانواده بر غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ($t=6/330$ ، $\beta=0/410$). همچنین، تعارض کار-خانواده بر کامیابی در محیط کار تأثیر منفی و معنی‌دار دارد ($t=2/026$ ، $\beta=-0/164$). همچنین، غنی‌سازی کار-خانواده بر کامیابی در محیط کار تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ($t=8/349$ ، $\beta=0/522$) و غنی‌سازی کار-خانواده در تأثیر حمایت خانواده بر کامیابی در محیط کار نقش میانجی دارد ($t=4/284$ ، $\beta=0/214$)، کامیابی در محیط کار نیز در تأثیر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر مدیریت مرز کار-خانواده با تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده، نقش تعدیل‌گر ندارد ($t=1/267$ ، $\beta=0/080$) و ($t=0/028$ ، $\beta=-0/002$). لذا، با توجه به یافته‌های پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌شود، در هنگام توسعه برنامه‌ها برای ایجاد یک محیط کار کامیاب، یک رویکرد متعادل‌تر که هم به تجربیات مثبت در خانواده و هم به تجارب مثبت در محیط کار توجه نموده؛ در نظر بگیرند و با توجه به مدل اجتماعی درهم‌تنیدگی کامیابی، کارکنانی در محل کار به کامیابی می‌رسند که به تعاملات اجتماعی که بین خانواده و محیط کار صورت می‌گیرد، توجه نمایند و کارکنان به واسطه‌ی تجربه سرزندگی به‌دست‌آمده، بر اضطراب و افسردگی خود غلبه کرده و بهبود بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها کمک می‌شود.

کلیدواژه‌گان: حمایت خانواده، بهزیستی روان‌شناختی، تجربیات کار-خانواده، مدیریت مرز کار-خانواده، کامیابی در محیط کار

مقدمه

در محیط کاری چالش‌برانگیز امروزی، پیشرفت برای کارکنان بسیار مهم است و آن‌ها باید یاد بگیرند که هم خود را ارتقاء دهند و هم سلامت و بهزیستی جسمی و روانی خود را حفظ نمایند (Spreitzer et al., 2005) و با توجه به اینکه کارکنان همواره، تمایل به گسترش ظرفیت‌های بالقوه خود دارند، این حق آن‌ها است که هم از نظر جسمی و هم از نظر روانی در یک سطح مطلوبی باشند (Ningrum & Kusumaningrum, 2023) لذا در این راستا بهزیستی روان‌شناختی در تکمیل و اعتلای این توانمندی‌ها و پیشرفت کارکنان نقش بسزایی دارد (Mohammadi et al., 2023; Dehghanizadeh & Babaizadeh, 2023). براساس تعریف (Ryff, 1989)، بهزیستی روان‌شناختی شامل شش بُعد پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت به خود)، ارتباط مثبت و با کیفیت با دیگران (برقراری روابط گرم و دوستانه با دیگران)، تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت کردن زندگی خود)، خودمختاری (داشتن استقلال و قدرت کنترل رفتار از درون)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر از طریق یادگیری و تجربه) و درنهایت هدفمندی در زندگی (داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن) می‌باشد (Alvarado et al., 2023) که افراد می‌توانند در همه این ابعاد به رشد برسند. یکی از عواملی که می‌تواند در بهزیستی روان‌شناختی افراد نقش بسزایی داشته باشد، کامیابی در محیط کار است (Yousaf et al., 2019). مفهوم کامیابی در محیط کار، از جدیدترین مفاهیمی است که در حوزه پژوهش سازمانی مثبت‌گرا مطرح شده است. کامیابی نشان‌دهنده تجربه همزمان سرزندگی (انرژی بودن) و یادگیری افراد (فهم و دانش بیشتر) هنگام انجام دادن وظایف شغلی است (Alimardani, 2021). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کامیابی با بسیاری از نتایج سازمانی مانند نوآوری، بهبود سلامت، عملکرد بهتر و خود بهبودی مرتبط است (Yousaf et al., 2019). کارکنانی که در محل کار به کامیابی می‌رسند، تمایل دارند فعال، انعطاف‌پذیر و از نظر جسمی و روانی سالم‌تر باشند (Nawaz et al., 2020) که درنهایت منجر به تقویت نتایج مطلوب در سلامتی، نگرش و عملکرد فرد می‌شود (Kleine et al., 2019). کامیابی در محیط کار، ریشه عمیقی در سیستم‌های اجتماعی دارد. ماهیت اجتماعی درهم تنیده شده کارکنانی که در محل کار به کامیابی می‌رسند، مبتنی بر دیدگاه رابطه‌ای از رشد انسانی است که در آن رشد افراد از طریق تعامل با دیگران در یک سیستم اجتماعی اتفاق می‌افتد (Carmeli & Spreitzer, 2009). درواقع افرادی که با بهره‌گیری از دیگران به رفع نیازهایشان می‌پردازند (Bagheri et al., 2019) به رشدی از طریق تعامل با دیگران در یک سیستم اجتماعی می‌رسند (Porath et al., 2012). بنابراین از جمله مهمترین عواملی که در تأمین بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند نقش داشته باشد سیستم اجتماعی است (Damreihani et al., 2017). با وجودی که سیستم اجتماعی شامل هر دو حوزه کاری و غیرکاری می‌شود (Ten Brummelhuis et al., 2014). پژوهش‌هایی که به بررسی پیشایندهای اجتماعی-رابطه‌ای، کامیابی کارکنان در محل کار می‌پردازند، بیشتر بر روابطی از قبیل رابطه رهبر و زیردستان (Xu et al., 2019) و اقدامات سازمانی (Rahaman et al., 2022; Jiang et al., 2019) متمرکز شده‌اند، اما برای درک کامل ماهیت اجتماعی درهم‌تنیده کامیابی، پژوهش در محیط کار به تنهایی کافی نیست (Spreitzer et al., 2005) و پرداختن به دامنه تعاملات غیر کاری (خانوادگی) روی کارکنانی که در محل کار کامیاب هستند، برای گسترش دانش در مورد پیشایندهای احتمالی آن در خارج از محل کار موردنیاز و ضروری است، ولی پژوهش‌های اخیر، معمولاً تعاملات اجتماعی مختلف در محیط خانوادگی را به صورت جداگانه مورد بررسی قرار داده‌اند و در نتیجه پتانسیل درک کامل فرآیندهای خانواده به کار را که ممکن است بر کامیابی کارکنان در محل کار تأثیر بگذارد، محدود می‌کند (Ren et al., 2022). بنابراین درک عمیق‌تر از اینکه چگونه زندگی خانوادگی می‌تواند بر کامیابی در محل کار تأثیر بگذارد، مستلزم بررسی سیستماتیک عوامل خانوادگی بازدارنده و تسهیل‌کننده است که احتمالاً همزمان رخ می‌دهند و در عین حال تأثیرات متضادی بر کامیابی کارکنان در محل کار نیز دارند (Ren et al., 2022). در این راستا،

مدل منابع کار-خانواده، مدل‌های موجود را بر روی وابستگی‌های متقابل مثبت کار و خانواده با متمایز کردن منابع و روشن کردن چگونگی تأثیر ویژگی‌های منابع زمینه‌ای (به‌عنوان مثال، حمایت خانواده) بر نتایج در حوزه‌های دیگر (به‌عنوان مثال، کار) از طریق دستاوردهای منابع، گسترش می‌دهد (Greenhaus & Ten Brummelhuis, 2013). بنابراین حمایت خانواده، یک منبع زمینه‌ای حیاتی در حوزه خانواده است که با کمک‌های عملی یا عاطفی دریافت شده از افراد مهم اعضای خانواده مشخص می‌شود. همچنین حمایت خانواده باعث ایجاد همدلی شده و کمک ملموسی به حل مسئله و تصمیم‌گیری می‌کند (Zimet et al., 1988). براین اساس در این پژوهش، بررسی تأثیرات متفاوت تجربیات اجتماعی مثبت خانواده بر کامیابی و بهزیستی کارکنان در محل کار، مدنظر است. منظور از تجربیات مثبت، «حمایت خانواده از فرد است که هنجارهای احترام متقابل را در خانواده تایید می‌کند (Lim & Tai, 2014) و نقش حمایت خانواده در تحقق عدالت اجتماعی و پیشگیری از آسیب‌های خانوادگی و اجتماعی فرد بسیار با اهمیت است و می‌تواند عملکرد کاری کارکنان را نیز تقویت نماید (Hamidi, 2010). در واقع حمایت خانواده، به‌عنوان یک منبع زمینه‌ای، انتقال منابع مثبت را در حوزه کاری ترویج می‌دهد (Greenhaus & Powell, 2006). این افزایش منابع فردی در عملکرد کارکنان در محل کار نقش مهمی دارد که این به‌نوبه خود، تجربه‌ای غنی ایجاد می‌کند که کامیابی در محل کار را افزایش می‌دهد (Ren et al., 2022). به عبارتی، افرادی که از اعضای خانواده خود، تشویق، احترام، تمجید حمایتی، و روحیه مثبت دریافت می‌کنند از این منابع زمینه‌ای برای به‌دست آوردن منابع شخصی (مانند احساسات مثبت در مورد خود و عزت نفس) استفاده می‌کنند (Greenhaus & Powell, 2006) و هنگامی که افراد، منابع به‌دست آمده را در حوزه‌های دیگر مانند خودسازی و اشتیاق در یادگیری، سرمایه‌گذاری می‌کنند، غنی‌سازی کار-خانواده رخ می‌دهد (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) بنابراین تجربه، منابع، مهارت‌ها و فرصت‌های به‌دست آمده در محل کار، زندگی خانوادگی فرد را بهبود می‌بخشد و برعکس خلق‌و‌خو و رفتار مثبت و حس موفقیت در زندگی شخصی بر عملکرد افراد در محیط کار اثرگذار است (Taheri & mehrbakhsh, 2023). به‌عنوان مثال کارکنانی که از اعضای خانواده در مدیریت مسئولیت‌های خانه و مراقبت از کودک (منابع زمینه‌ای) کمک می‌گیرند، می‌توانند زمان، خلق مثبت و توجه (منابع شخصی) موردنیاز برای غنی‌سازی عملکرد حوزه کاری را به‌دست آورند. بنابراین طبق مدل منابع کار-خانواده، منابع به‌دست آمده در حوزه خانواده می‌تواند به زمینه شغلی منتقل شود و عملکرد کارکنان را در محل کار بهبود بخشد. لذا غنی‌سازی کار-خانواده، کارکنان را قادر به کامیابی در محل کار می‌نماید، زیرا غنی‌سازی کار-خانواده، انرژی و احساسات مثبت موردنیاز برای اختصاص به حوزه شغلی را تجدید می‌نماید که برای افزایش سرزندگی کاری بسیار مهم است (Porath et al., 2012). همچنین از طریق غنی‌سازی کار-خانواده می‌توان یادگیری را نیز تقویت کرد، زیرا هرچه کارکنان منابع شخصی بیشتری در زندگی خانوادگی خود به‌دست آورند، منابع بیشتری برای خودسازی در محل کار سرمایه‌گذاری می‌کنند. به‌عنوان مثال، زمانی که کارکنان روحیه مثبتی را از زندگی خانوادگی خود به محل کار خود می‌آورند، نسبت به یادگیری در کار احساس علاقه و اشتیاق نشان می‌دهند (Haar et al., 2018) بنابراین هنگامی که کارکنان غنی‌سازی کار-خانواده بیشتری را تجربه می‌کنند، درنهایت در محل کار خود کامیاب می‌شوند، همچنین غنی‌سازی کار-خانواده به‌عنوان تجربه مفید و ساختار چندبُعدی، منجر به افزایش کیفیت و عملکرد شخص در زندگی خانوادگی و زندگی کاری (Carlson et al., 2006) و درنهایت باعث افزایش بهزیستی روان‌شناختی او می‌شود (Kazemi Shahandashti et al., 2017). لذا بررسی پیامدهای تجربیات مثبت در خانواده برای کامیابی کارکنان می‌تواند دانش ما را در مورد فرآیندهای کار-خانواده ارتقاء دهد. بنابراین پژوهش حاضر به نقش غنی‌سازی کار-خانواده نیز به‌عنوان متغیر میانجی در کنار کامیابی در محل کار پرداخته است، زیرا کامیابی، حالت‌های روان‌شناختی مثبتی را نشان می‌دهد که نتایج عملکرد کار را پیش‌بینی می‌کند (Kleine et al., 2019). در مقابل اگر فرد مورد حمایت خانواده

قرار نگیرد، تعارض در کار و خانواده به وجود می‌آید. تعارض کار-خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که دو حوزه کار و خانواده با یکدیگر همسو نیستند (Colony & Arizi, 2018) و مسئولیت‌های کاری در تعهدات خانوادگی تداخل پیدا کند یا بر عکس، که در این صورت افراد از نظر روانی آشفته می‌شوند (Aminafshar et al., 2020) و این خود باعث رفتن به سمت اختلالات روان‌شناختی به جای بهزیستی روان‌شناختی (Sarvestan, 2019) می‌شود. به عنوان مثال، باعث ایجاد استرس، غیبت‌های طولانی و احتمال ترک شغل در کارکنان می‌شود که در نهایت بر عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر منفی دارد. بنابراین می‌توان گفت از جمله پیشایندهای مهم به وجود آوردن تعادل کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده است (Arshadi & Kazemi Shahandashti, 2019). اما اگر کارکنان نتوانند تعادلی بین خواسته‌های کار و خانواده‌ی خود ایجاد کنند با تعارض کار-خانواده مواجه می‌شوند و مشکلات کار، وارد حیطه خانوادگی و یا برعکس از خانواده وارد کار شده و ایجاد مشکلاتی برای فرد می‌کند، لذا در این‌جا نقش حمایت خانواده بسیار مهم و باعث کاهش تعارض کار-خانواده می‌شود. بنابراین طبق پژوهش‌های انجام شده، تجربیات مثبت و منفی به ترتیب می‌توانند عملکرد کارکنان را افزایش یا کاهش دهند (Du et al., 2018; Haun et al., 2020; Li et al., 2015).

در پژوهش حاضر برای درک بهتر این که چرا برخی از افراد در حضور حمایت خانواده بیشتر از دیگران به کامیابی می‌رسند، از نظریه مرزی استفاده شده است. براساس نظریه مرزی، افراد بین مرزهای کار و خانواده تفاوت قائل می‌شوند (Ashforth et al., 2000). اولویت مدیریت مرز کار-خانواده یک پاسخ مقابله‌ای است که با ترجیح ایجاد و حفظ یک خط روشن، بین زندگی کاری و خانوادگی مشخص می‌شود. افرادی که دارای این ویژگی هستند، می‌توانند به راحتی نقش‌های کاری و خانوادگی را متمایز نمایند و بنابراین از ورود تجربیات مختلفی که در خانه دارند به حوزه کاری خود جلوگیری کنند و بالعکس (Paustian-Underdahl et al., 2016) و اولویت تقسیم‌بندی به افراد کمک می‌کند تا ابهام در مورد مسئولیت‌ها یا رفتارهایی که باید در حوزه‌های خاص انجام دهند، کاهش یابد (Ashforth et al., 2000). لذا افرادی که مرزبندی مشخصی را بین فعالیت‌های کار و خانواده دارا هستند، از توانایی بیشتری برای دستیابی به کامیابی برخوردارند. بنابراین می‌توان چنین استنباط نمود که مدیریت مرز کار-خانواده از سوی افراد، اثرات غیرمستقیم حمایت خانواده بر کامیابی (سرزندگی و یادگیری) در محل کار را تقویت کرده و تجربه سرزندگی به دست آمده در افراد به غلبه بر اضطراب و افسردگی کمک می‌کند و کارکنان از نظر روحی و جسمی سالم‌تر شده و این امر باعث مثبت شدن زندگی و بهبود بهزیستی آن‌ها می‌گردد. بنابراین زمانی که کارکنان در محل کار خود پیشرفت می‌کنند، با انرژی خود انگیزه می‌گیرند که ممکن است به بهبود بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها کمک نماید و کامیابی یک حالت روان‌شناختی مطلوب است که پیش‌بینی می‌کند، چگونه افراد مهارت‌های پیشرفت در محل کار را توسعه می‌دهند و در نتیجه بهزیستی را افزایش می‌دهند (Yousaf et al., 2019). Spreitzer et al. (2005) نیز بر این باورند که مهمترین پیامد کامیابی در محیط کار، بهزیستی روان‌شناختی و سلامت جسمانی کارکنان می‌باشد (Hayavi et al., 2021). لذا باتوجه به موارد ذکر شده، پژوهش حاضر به واکاوی رابطه حمایت خانواده و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، مدیریت مرز کار-خانواده و کامیابی در محیط کار در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد پرداخته است و به دلیل اهمیت دانشگاه در توسعه پایدار کشورها و این‌که دانشگاه رکنی اثرگذار در فرآیند توسعه، مدیریت جامعه، اقتصاد و اشتغال است، لذا بهزیستی روان‌شناختی و نحوه رفتار و عملکرد کارکنان در دانشگاه که متولی تربیت و پرورش انسان‌ها هستند، بسیار مهم می‌باشد. علاوه بر این کارکنان خواهان خوشبختی هستند و بهزیستی به عنوان هدف نهایی بقای انسان و یکی از باارزش‌ترین اهداف زندگی کارکنان در نظر گرفته می‌شود، بنابراین دانشگاه باید به میزان بهزیستی روان‌شناختی کارکنان خود و عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارند، توجه نماید و با تحلیل شکاف نظری که انجام شد، مشخص شد که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به طور همزمان اثر متغیرهای تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، مدیریت مرز کار-خانواده و کامیابی در

محیط کار را در روابط حمایت خانوانه و بهزیستی روان‌شناختی را بررسی نکرده‌اند، لذا انجام این پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی یزد ضرورت دارد و براساس مرور ادبیات پژوهش فوق، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل ۱ توسعه داده شد. بنابراین هدف پژوهش حاضر، واکاوی رابطه حمایت خانوانه و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش میانجی‌گر تجربیات کار-خانوانه (تعارض کار-خانوانه و غنی‌سازی کار-خانوانه) و کامیابی در محیط کار و نقش تعدیل‌گر مدیریت مرز کار-خانوانه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد می‌باشد.

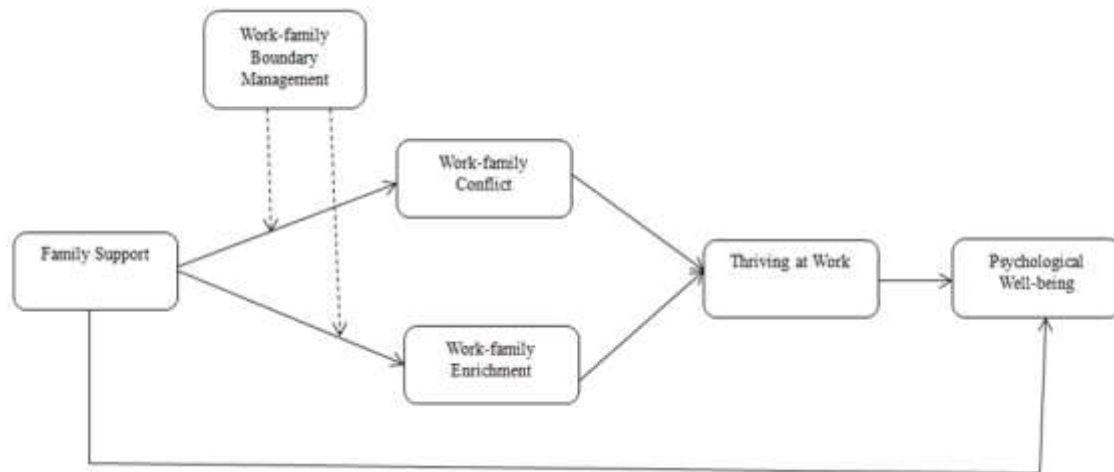


Figure 1. Conceptual model of research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یزد در معاونت‌های توسعه، درمان و آموزش می‌باشد که از میان ۲۵۰ پرسنل در این واحدها، حجم نمونه به‌صورت تصادفی ساده براساس فرمول کوکران، ۱۵۶ نفر انتخاب شد. از مجموع ۱۵۶ پاسخگوی شرکت‌کننده در این مطالعه، ۳۳/۳ درصد مرد و ۶۶/۷ درصد زن بودند. در مورد وضعیت تأهل، از مجموع ۱۵۶ پاسخگوی شرکت‌کننده، ۱۲/۸ درصد مجرد و ۸۷/۲ درصد متاهل بودند. از نظر سنی، اکثر پاسخ‌دهندگان (۵۱/۳ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشتند و کمترین (۹/۶ درصد) دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند. از نظر تحصیلات، اکثر پاسخ‌گویان (۴۸/۷ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و کمترین (۵/۱ درصد) مربوط به دارندگان مدرک دکتری بودند. از نظر میزان سابقه کار، حدود ۳۴/۶ درصد افراد سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۳۹/۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۵/۷ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. از نظر وضعیت استخدامی حدود ۵۱/۳ درصد افراد رسمی-پیمانی، ۳۱/۴ درصد افراد قراردادی و ۱۷/۳ درصد دارای وضعیت استخدامی شرکتی بودند.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد بود که به‌منظور سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوا و جهت سنجش روایی مدل اندازه‌گیری از روش میانگین واریانس استخراج‌شده (روایی همگرا) و روایی واگرا استفاده شد.

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی (Psychological Well-Being Questionnaire): برای سنجیدن متغیر بهزیستی روان‌شناختی از پرسش‌نامه استاندارد (Ryff & Singer (2003) که شامل شش گویه بود و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Kim et al. (2019) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۵ گزارش شد. در پژوهش حاضر، میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۰۶ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۸۰۰ و روایی همگرای آن ۰/۴۰۳ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

پرسش‌نامه کامیابی در محیط کار (Thriving at Work Questionnaire): برای سنجیدن متغیر کامیابی در محیط کار از پرسش‌نامه استاندارد (Imran et al. (2020) که شامل هشت گویه بود استفاده شد و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Imran et al. (2020) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۹ گزارش شد. در پژوهش حاضر، میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۸۳۶ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۸۷۴ و روایی همگرای آن ۰/۴۶۷ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده (Work-Family Conflict Questionnaire): برای سنجیدن متغیر تعارض کار-خانواده از پرسش‌نامه استاندارد (Grzywacz & Marks (2000) که شامل چهار گویه بود استفاده شد و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Grzywacz & Marks (2000) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۱ و در پژوهش (Ren et al. (2022) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۲ گزارش شد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۵۸ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۸۴۷ و روایی همگرای آن ۰/۵۸۲ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

پرسش‌نامه غنی‌سازی کار-خانواده (Work-Family Enrichment Questionnaire): برای سنجیدن متغیر غنی‌سازی کار-خانواده از پرسش‌نامه استاندارد (Nene (2017) که شامل سه گویه بود استفاده شد و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Nene (2017) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۶ گزارش شد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۸۲۱ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۸۹۵ و روایی همگرای آن ۰/۷۴۱ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

پرسش‌نامه مدیریت مرز کار-خانواده (Work-Family Boundary Management Questionnaire): برای سنجیدن متغیر مدیریت مرز کار-خانواده از پرسش‌نامه استاندارد (Kreiner (2006) که شامل چهار گویه بود استفاده شد و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Kreiner (2006) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۴ گزارش شد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۷۴ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۷۴۴ و روایی همگرای آن ۰/۴۳۱ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

پرسش‌نامه حمایت خانوانه (Family Support Questionnaire): برای سنجیدن متغیر حمایت خانوانه از پرسش‌نامه استاندارد (Neneh (2017) که شامل سه گویه بود استفاده شد و براساس طیف لیکرت پنج درجه از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) درجه‌بندی شد. در پژوهش (Neneh (2017) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۰۴ و میزان پایایی ترکیبی آن ۰/۸۳۰ و روایی همگرای آن ۰/۶۲۲ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه اولین بار در این پژوهش ترجمه شده و مقدار قدرمطلق آماره آزمون معنی‌داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر و بار عاملی از ۰/۴ بالاتر می‌باشد که نشان‌دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند. همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، کلیه مقادیر روی قطر اصلی بیشتر از سطر و ستون متناظر هستند، بنابراین شرط روایی واگرا برای مدل اندازه‌گیری نیز تأیید گردید.

Table 1. Matrix of divergent validity assessment by fornell and larcker method

	1	2	3	4	5	6
Family Support	0.789					
Work-family Boundary Management	-0.050	0.656				
Family-work Conflict	0.003	0.388	0.763			
Family-work Enrichment	0.399	0.192	0.165	0.861		
Psychological Well-being	0.358	0.152	-0.034	0.410	0.635	
Thriving at Work	0.457	0.146	-0.078	0.495	0.564	0.684

در این پژوهش جهت بررسی آمار توصیفی داده‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS20 استفاده شد و جهت بررسی روابط موجود بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه شده، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی روابط موجود بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه شد، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. لذا در ادامه ابتدا به بررسی برازش مدل و سپس آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

به منظور برازش مدل از معیار R^2 ، ضرایب معنی‌داری t و برازش مدل کلی استفاده شد، همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زا مناسب می‌باشد و ضرایب معنی‌داری t نیز در شکل ۳ مناسب می‌باشند. به‌منظور ارزیابی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار نیکویی برازش (GOF) براساس فرمول زیر استفاده شد.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

چنان‌چه در جدول ۲ قابل مشاهده است، مدل از برازش متوسطی برخوردار است.

Table 2. Model fit indices

Variable	Thriving at work	Psychological well-being	Family-work enrichment	Family-work conflict	Work-family boundary management	Family support
R2	0.271	0.331	0.204	0.159	-	-
Communality	0.324	0.186	0.451	0.313	0.118	0.270
GOF				0.258		

در این پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. براین اساس، نتایج حاصل در دو حالت استاندارد و معنی‌داری در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. همچنین در این پژوهش برای بررسی متغیرهای میانجی از روش بوت‌استرپ استفاده شد.

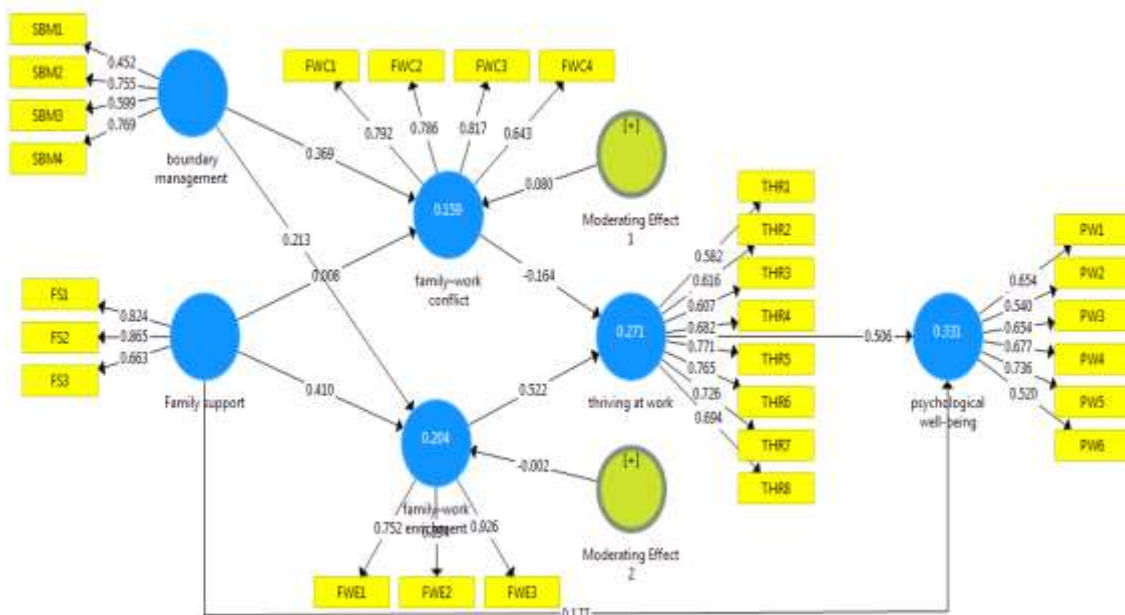


Figure 2. Path coefficients and factor loads in standard mode

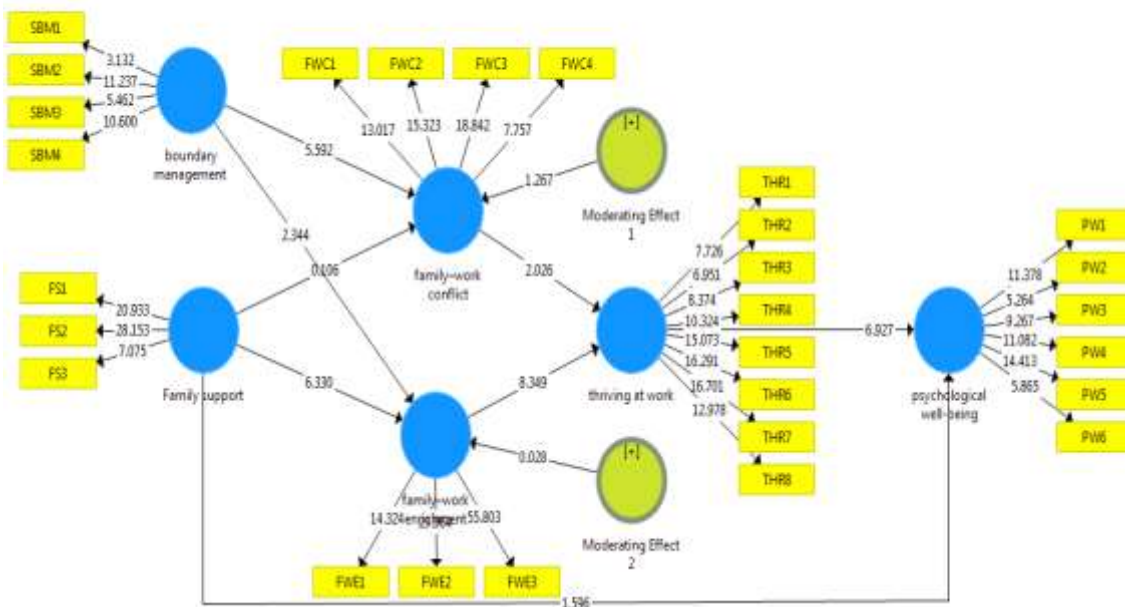


Figure 3. Significant coefficients of the research model

در ادامه خلاصه نتایج فرضیات در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. Hypotheses test results

Independent variable	Mediating variable	Dependent Variable	Path coefficient	T -Value	Hypothesis test result
Family support	-	Family-work conflict	0.008	0.106	Unsupported
Family support	-	Family-work Enrichment	0.410	6.330	Supported
Family-work conflict	-	Thriving at work	-0.164	2.026	Supported
Family-work enrichment	-	Thriving at work	0.522	8.349	Supported
Thriving at work	-	Psychological well-being	0.506	6.927	Supported
Family support	-	Psychological well-being	0.127	1.596	Unsupported
Work-family boundary	-	Family-work conflict	0.080	1.267	Unsupported
Family support * Management	-	Family-work conflict	0.080	1.267	Unsupported
Work-family boundary	-	Family-work Enrichment	-0.002	0.028	Unsupported
Family support * Management	-	Family-work Enrichment	-0.002	0.028	Unsupported
Family support	Family-work conflict	Thriving at work	-0.001	0.101	Unsupported
Family support	Family-work enrichment	Thriving at work	0.214	4.284	Supported
Family-work conflict	Thriving at work	Psychological well-being	-0.083	1.969	Supported
Family-work enrichment	Thriving at work	Psychological well-being	0.264	4.942	Supported

با توجه به نتایج جدول ۳، عدد معنی‌داری در سطح خطای ۵ درصد برای تمام فرضیه‌ها به جز فرضیه یک، شش، هفت، هشت و نه بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تمام فرضیه‌ها به جز فرضیه‌های ذکر شده، تایید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه حمایت خانواده و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش میانجی‌گر تجربیات کار-خانواده (تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده) و کامیابی در محیط کار و نقش تعدیل‌گر مدیریت مرز کار-خانواده در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام گرفت. این پژوهش سعی داشت که طبق مدل اجتماعی درهم‌تنیدگی کامیابی و مدل منابع کار-خانواده نشان دهد که منابع به‌دست آمده در حوزه خانواده، مانند حمایت خانواده، می‌تواند به زمینه شغلی منتقل شود و عملکرد کارکنان را در محل کار بهبود بخشد و غنی‌سازی کار-خانواده، کارکنان را قادر به کامیابی (سرزندگی و یادگیری) در محل کار نموده و باعث تجدید انرژی و احساسات مثبت موردنیاز برای اختصاص به حوزه شغلی شده که برای افزایش سرزندگی کاری بسیار مهم بوده، همچنین مشخص شد که از طریق غنی‌سازی کار-خانواده، می‌توان یادگیری را نیز در محیط کار تقویت نمود. همچنین در پژوهش حاضر برای درک بهتر این که چرا برخی از افراد در حضور حمایت خانواده بیشتر از دیگران به کامیابی می‌رسند، از نظریه مرزی استفاده شد و براساس این نظریه، افراد بین مرزهای کار و خانواده تفاوت قائل می‌شوند و افرادی که دارای این ویژگی هستند می‌توانند به راحتی نقش‌های کاری و خانوادگی را متمایز نمایند و از ورود تجربیات منفی که در خانه دارند به حوزه کاری خود جلوگیری کنند و بالعکس و راحت‌تر به کامیابی در محیط کار برسند و با تجربه سرزندگی به‌دست آمده، کارکنان بر اضطراب و افسردگی غلبه کرده و از نظر روحی و جسمی سالم‌تر شده و این امر، باعث مثبت شدن زندگی و بهبود بهزیستی آن‌ها گردید.

یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه اول در این پژوهش نشان داد، حمایت خانواده بر تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، تأثیر منفی و معنی‌دار ندارد و فرضیه اول پژوهش رد شد و این نتیجه را به‌دنبال دارد که تعارض کار-خانواده در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، چندان ارتباطی به حمایت خانواده ندارد و احتمالاً وابسته به سایر عوامل نیز می‌باشد. یکی از علل عدم ارتباط بین این دو متغیر، می‌تواند حساسیت پایین کارکنان در تعارض کار-خانواده و حمایت خانواده باشد، زیرا میانگین تعارض کار-خانواده نیز در حد متوسط بود. اگرچه در برخی

مطالعات، ارتباط بین این دو متغیر منفی و معنی‌دار بوده، ولی در مطالعه حاضر این ارتباط منفی ولی براساس آماره t غیرمعنی‌دار بود و لذا این یافته با یافته‌های French et al. (2018) همسویی ندارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه دوم پژوهش نشان داد، حمایت خانواده بر غنی‌سازی کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید شد. درواقع به هر میزان، حمایت خانواده در افراد بالاتر باشد، این مسئله می‌تواند غنی‌سازی شغلی آن‌ها را در ارتباط بین کار و خانواده تقویت نماید. این یافته با یافته‌های پژوهش Jain (2017) و Nair & Neneh (2017) همسو می‌باشد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه سوم نشان داد، تعارض کار-خانواده بر کامیابی در محیط کار در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد توانسته است تأثیر منفی و معنی‌دار داشته باشد و فرضیه سوم پژوهش تأیید شد و این نتیجه را به‌دنبال دارد که هرچه تعارض کار-خانواده در بین افراد بالاتر باشد، انتظار می‌رود که کامیابی در محیط کار به‌خوبی شکل نگیرد و این تعارض می‌تواند کامیابی کارکنان را کاهش دهد. این یافته با یافته‌های پژوهش Zhang et al. (2020) همسویی دارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه چهارم نشان داد، غنی‌سازی کار-خانواده بر کامیابی در محیط کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و فرضیه چهارم پژوهش تأیید شد. بنابراین به هر میزان غنی‌سازی کار-خانواده در بین کارکنان بیشتر باشد، این مسئله زمینه‌ساز افزایش کامیابی در کارکنان می‌شود و چنانچه بخواهیم کامیابی بیشتر کارکنان را فراهم نماییم، می‌توانیم بر غنی‌سازی کار-خانواده تمرکز نماییم. این یافته با یافته‌های پژوهش Carmeli & Russo (2016) و Russo et al. (2018) همسویی دارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه پنجم نشان داد، کامیابی در محیط کار بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و فرضیه پنجم پژوهش تأیید شد. بنابراین باتوجه به یافته‌های این پژوهش مشخص شد زمانی که کامیابی در محیط کار از وضعیت خوبی برخوردار باشد، بهزیستی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و کارکنانی که در محل کار کامیاب می‌شوند، تمایل دارند فعال، انعطاف‌پذیر و از نظر جسمی و روانی سالم‌تر باشند. این یافته با یافته‌های پژوهش Yousaf et al. (2019)؛ Qaiser et al. (2020)؛ و Tuason et al. (2021) همسویی دارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه ششم نشان داد، حمایت خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، تأثیر مثبت و معنی‌دار ندارد و فرضیه ششم رد شد. این یافته به این مسئله اشاره دارد که بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد ارتباط چندانی به حمایت خانواده ندارد و یکی از علل این نتیجه می‌تواند به‌منزله این باشد که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، بهزیستی در محیط کار را بیشتر مرتبط با مسائل شغلی قلمداد می‌نمایند تا مسائل خانوادگی. این یافته با یافته‌های پژوهش Fuller-Iglesias et al. (2015) مطابقت ندارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه هفتم نشان داد، مدیریت مرز کار-خانواده در تأثیر حمایت خانواده بر تعارض کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد نقش تعدیل‌گر ندارد و فرضیه هفتم پژوهش رد شد. براساس این یافته، می‌توان چنین استنباط نمود که مدیریت مرز کار-خانواده به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر نمی‌تواند ارتباط بین حمایت خانواده و تعارضات مرتبط با مسائل خانوادگی و کاری را کاهش دهد. این یافته با یافته‌های پژوهش Ren et al. (2022) همسویی ندارد که در پژوهش‌های خود دریافتند کارکنانی که مدیریت مرزی دارند، استراتژی مقابله‌ای آن‌ها این است که بین حوزه‌های خانوادگی و کاری مرز در نظر گرفته و مانع انتقال منابع شخصی در میان این دو حوزه که چالش‌برانگیز هست، شوند. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه هشتم نشان داد، مدیریت مرز کار-خانواده در تأثیر حمایت خانواده بر غنی‌سازی کار-خانواده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، نقش تعدیل‌گر ندارد و فرضیه هشتم پژوهش رد شد. اگرچه در این پژوهش، در فرضیه مستقیم ارتباط بین حمایت خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده معنی‌دار بود ولی با ورود متغیر تعدیل‌گر این ارتباط معنی‌دار نشده و می‌توان چنین برداشت نمود که متغیر تعدیل‌گر نتوانسته است، رابطه بین حمایت خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده را تقویت نماید. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه نهم نشان داد، تعارض کار-خانواده در تأثیر حمایت خانواده بر کامیابی در محیط کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد

نقش میانجی ندارد و فرضیه نهم پژوهش رد شد و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد در بهزیستی و کامیابی شغلی بیشتر بر مسائل کاری متمرکز بوده و مسائل خانوادگی برای آن‌ها اهمیت کمتری دارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه دهم نشان داد، غنی‌سازی کار-خانواده در تأثیر حمایت خانواده بر کامیابی در محیط کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد نقش میانجی دارد و فرضیه دهم پژوهش تایید شد. این نتیجه نشان می‌دهد که چنانچه مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد به دنبال تقویت کامیابی از طریق حمایت خانواده باشند، در این خصوص می‌توانند از غنی‌سازی کار-خانواده نیز در کنار متغیر مورد اشاره بهره گیرند. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه یازدهم نشان داد، کامیابی در محیط کار در تأثیر تعارض کار-خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نقش میانجی دارد و فرضیه یازدهم پژوهش تایید شد و این امر نشان می‌دهد که اگر تعارض کار-خانواده در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد بالا باشد، انتظار می‌رود کامیابی در محیط کار به خوبی شکل نگیرد و این تعارض می‌تواند کامیابی کارکنان را کاهش دهد و در نتیجه بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نیز تأثیر منفی بگذارد. یافته‌های پژوهش درخصوص فرضیه دوازدهم نشان داد، کامیابی در محیط کار در تأثیر غنی‌سازی کار-خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد نقش میانجی دارد و فرضیه دوازدهم پژوهش تایید شد. این یافته نشان می‌دهد در بهزیستی روان‌شناختی کارکنان متغیرهای کامیابی و غنی‌سازی کار-خانواده بیش از سایر متغیرها از قبیل حمایت خانواده اهمیت دارند.

بنابراین باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر که نشان داد جهت افزایش کامیابی کارکنان هم می‌توان از منابع زمینه‌ای در خانواده مانند حمایت خانواده و هم از منابع مثبت که در محیط کار هستند، استفاده کرد و بدین ترتیب، کامیابی کارکنان را تقویت نمود، لذا به مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد پیشنهاد می‌شود در هنگام توسعه برنامه‌ها برای ایجاد یک محل کار کامیاب یک رویکرد متعادل تر را که هم به تجربیات مثبت در خانواده و هم به تجارب مثبت در محیط کار توجه نموده در نظر بگیرند و چنین رویکردی باید به رسمیت شناخته شود و همچنین به این نکته توجه نمایند که باتوجه به مدل اجتماعی درهم‌تنیدگی کامیابی، کارکنانی در محل کار به کامیابی می‌رسند که به تعاملات اجتماعی که بین خانواده و محیط کار صورت می‌گیرد، توجه نمایند و این نکته در نظر گرفته شود که رشد افراد از طریق تعامل با دیگران در یک سیستم اجتماعی اتفاق می‌افتد و تعاملات زندگی شخصی و شغلی بسیار برهم اثرگذار هستند و تعاملات مرتبط با خانواده به‌عنوان عامل مهم تعیین‌کننده‌ی تجربه کارکنان از کامیابی (سرزندگی و یادگیری) در محل کار می‌باشد و در این پژوهش، حمایت خانواده یک منبع زمینه‌ای حیاتی در حوزه خانواده شناسایی شد که با کمک‌های عملی یا عاطفی دریافت شده از افراد مهم اعضای خانواده، باعث ایجاد همدلی شده و کمک ملموسی به حل مسئله و تصمیم‌گیری در محل کار می‌نماید و طبق مدل منابع کار-خانواده، منابع به‌دست آمده در حوزه خانواده می‌تواند به زمینه شغلی منتقل شود و عملکرد کارکنان را در محل کار بهبود بخشد. لذا غنی‌سازی کار-خانواده، کارکنان را قادر به کامیابی در محل کار می‌نماید، زیرا غنی‌سازی کار-خانواده، انرژی و احساسات مثبت موردنیاز برای اختصاص به حوزه شغلی را تجدید می‌نماید که برای افزایش سرزندگی کاری بسیار مهم است و هرچه کارکنان منابع شخصی بیشتری در زندگی خانوادگی خود به‌دست آورند، منابع بیشتری برای خودسازی در محل کار سرمایه‌گذاری می‌کنند و زمانی که کارکنان روحیه مثبتی را از زندگی خانوادگی خود به محل کار خود می‌آورند، نسبت به یادگیری در کار احساس علاقه و اشتیاق نشان می‌دهند و بدین ترتیب کامیاب می‌شوند. همچنین به مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد، پیشنهاد می‌شود که از برنامه کمک به کارکنان استفاده نمایند و با این برنامه، سعی نمایند که به کارکنان مشاوره فردی داده و آن‌ها را پشتیبانی کرده تا عوامل استرس‌زای آن‌ها را شناسایی و کمک در جهت رفع آن نمایند تا بدین ترتیب کارکنان احساس آرامش و سرزندگی بیشتری نموده و بتوانند در محل کار کامیاب شوند و بدین ترتیب به بهزیستی روان‌شناختی دست یابند. همچنین در این پژوهش مشخص شد که مدیریت مرز کار-خانواده در روابط بین

حمایت خانواده با تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده، نقش تعدیل‌گر ندارد ولی باتوجه به پژوهش‌های دانشمندان که نشان داده، کارکنانی که در حضور حمایت خانواده، توانایی مدیریت مرز کار-خانواده را دارند، بیشتر در محل کار کامیاب می‌شوند و براساس نظریه مرزی، افراد بین مرزهای کار و خانواده تفاوت قائل می‌شوند و افرادی که دارای چنین ویژگی هستند می‌توانند به راحتی نقش‌های کاری و خانوادگی را متمایز نمایند و بنابراین از ورود تجربیات مختلفی که در خانه دارند به حوزه کاری خود جلوگیری کنند، خصوصاً اگر این تجربیات منفی باشند، باعث عدم کامیابی کارکنان در محیط کار می‌شوند و باید از انتقال آن به محیط کار جلوگیری شود، لذا در این خصوص جهت مدیریت مرز کار-خانواده به مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد پیشنهاد می‌شود که برگزاری دوره‌های آموزشی در این زمینه می‌تواند مفید باشد. همچنین به مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد پیشنهاد می‌شود که جهت افزایش بهزیستی کارکنان از طریق کاهش تعارضات کار-خانواده و توجه به این نکته که فراتر از منابع کاری، حمایت خانواده منبعی حیاتی است که می‌تواند از طریق انتقال مثبت منابع، باعث پیشرفت و کامیابی کارکنان در محل کار شود و به واسطه‌ی تجربه سرزندگی به دست آمده در کارکنان، آن‌ها بر اضطراب و افسردگی غلبه کرده و از نظر روحی و جسمی سالم‌تر شده و با انرژی به دست آمده، انگیزه می‌گیرند که در نهایت به بهبود بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها کمک می‌نماید.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود که راه‌هایی را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌کند. پژوهش حاضر به صورت مقطعی و در دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام شد و ممکن است در سایر سازمان‌ها، نتایج متفاوتی حاصل شود، که در این خصوص پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی، خصوصی، آموزشی و خدماتی نیز انجام شود و نتایج حاصل از اجرای پژوهش‌ها به روش فرا تحلیل باهم مقایسه گردد. همچنین پژوهش‌های آتی می‌توانند با انجام مصاحبه با کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد و شناسایی متغیرهای تأثیرگذار در محیط کار و محیط خانوادگی بر کامیابی در محیط کار و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، مدل پژوهش را گسترش دهند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، سپاسگزاری نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Alimardani, M. (2021). Identifying the effect of religiosity on thriving at work with the mediating role of organizational commitment and positive affect in tax affairs departments of southwest Fars province. *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 4(45), 54-71. (Persian)
- Alvarado, C., Castillo-Aguilar, M., Villegas, V., Estrada Goic, C., Harris, K., . . . & Núñez-Espinosa, C. (2023). Physical activity, seasonal sensitivity and psychological well-being of people of different age groups living in extreme environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1719. <https://doi.org/10.3390/ijerph20031719>
- Aminafshar, Z., Kazazi, A., & Hooshangi, M. (2020). The role of psychic capital in work-family conflict and organizational performance: the case of real estate registration office in Mashhad. *Productivity Management*, 14(1), 143-170. (Persian) <https://doi.org/10.30495/QJOPM.2020.561563.1974>

- Arshadi, N., & Kazemi Shahandashti, S. S., (2019). The casual relationship of work-family enrichment with psychological well-being: The mediating role of work-life balance. *Journal of Family Psychology*, 5(2), 65-72. (Persian) https://www.ijfpjournal.ir/article_245546.html
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Bagheri, M., Sediq-Orei, Gh., & Farzaneh, A. (2019). The problem of social interaction in the Iranian family. *Iranian Social Issues*, 11(2), 33-64. (Persian) [dor:20.1001.1.24766933.1399.11.2.9.0](https://doi.org/10.24766/933.1399.11.2.9.0)
- 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 a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carmeli, A., & Russo, M. (2016). The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving. *Human Resource Management Review*, 26(2), 112-124. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.007>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Colony, S. D., & Arizi, H. R. (2018). Work behavior patterns and work-family conflict. *Journal of Cognitive and Behavioral Sciences Research*, 8(2), 1-16. (Persian) <https://doi.org/10.22108/CBS.2019.86878.0>
- Damreihani, N., Behzadipour, S., & Tahmasabi, S. (2017). The relationship between perceived social support and psychological well-being and marital adjustment in women with breast cancer after mastectomy. *Journal of Iranian Surgery*, 25(1), 61-69. (Persian) <http://www.ijs.ir/components4.php?rQV>
- Dehghanizadeh, M. & Babaizadeh, M. (2023). Designing the model of compassion in the work environment (case study: gas company of Yazd province). *Human Resource Management Research*, 14(4), 235-282. (Persian) [dor:20.1001.1.82548002.1401.14.4.7.4](https://doi.org/10.24766/933.1399.14.4.7.4)
- Du, D., Derks, D., & Bakker, A. (2018). Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 237-247. <https://doi.org/10.1037/ocp0000073>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Fuller-Iglesias, H. R., Webster, N. J., & Antonucci, T. C. (2015). The complex nature of family support across the life span: Implications for psychological well-being. *Developmental Psychology*, 51(3), 277-288. <https://doi.org/10.1037/a0038665>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., & Ten Brummelhuis, L. L. (2013). Models and frameworks underlying work-life research. *Handbook of work-life integration of professionals: Challenges and Opportunities*, 14-34. <https://doi.org/10.4337/9781781009291.00010>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

- Haar, J. M., Roche, M., & ten Brummelhuis, L. (2018). A daily diary study of work-life balance in managers: Utilizing a daily process model. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2659-2681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314311>
- Hamidi, F. (2010). Investigating the relationship between social support and mental health in women heads of households in the employees of a military university. *Military Psychology Quarterly*, 2(1), 51-60. (Persian) <https://jmp.ihu.ac.ir/>
- Haun, V. C., Nübold, A., & Rigotti, T. (2020). Being mindful at work and at home: A diary study on predictors and consequences of domain-specific mindfulness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 315-329. <https://doi.org/10.1037/ocp0000263>
- Hayavi, Gh., Moradi, A., Momeni, Kh., & Arshadi, N. (2021). The effect of psychological capital on job performance and psychological well-being: the mediating role of thriving at work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 27-48. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.38468.1239>
<https://www.jonahs.ir/showpaper/158711751064b81f5c4c416>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82-99. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Jain, S., & Nair, S. K. (2017). Work support and family support as predictors of work-to-family enrichment and family-to-work enrichment. *Global Business Review*, 18(5), 1307-1324. <https://doi.org/10.1177/0972150917710332>
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818. <https://doi.org/10.1002/job.2358>
- Kazemi Shahandashti, S. S., Arshadi, N., Nisi, A. A., & Naami, A. A. (2017). The effect of work-family conflict and work-family enrichment on the intention to leave the job and psychological well-being: the mediating role of work-life balance. *Journal of Psychological Methods and Models*, 8(27), 83-108. (Persian) [dor:20.1001.1.22285516.1396.8.27.6.1](https://doi.org/10.22285/16.1396.8.27.6.1)
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Li, A., Shaffer, J., & Bagger, J. (2015). The psychological well-being of disability caregivers: examining the roles of family strain, family-to-work conflict, and perceived supervisor support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 40-49. <https://doi.org/10.1037/a0037878>
- Lim, S., & Tai, K. (2014). Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351-359. <https://doi.org/10.1037/a0034486>
- Mohammadi, A., Abdollahi, M. H., Noury, R., Hashemi Razini, H., & Shahgholian, M. (2023). Prediction of Psychological Well-being Based on Cognitive failures and Negative Affect Mediated by Coping Self-

- efficacy and Social Support in the Elderly. *Iranian Journal of Ageing*, 17(4), 536-555. <https://doi.org/10.32598/sija.2022.3286.1>
- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(11-12), 1345-1362. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1482209>
- Neneh, B. N. (2017). Family support and performance of women-owned enterprises: The mediating effect of family-to-work enrichment. *The Journal of Entrepreneurship*, 26(2), 196-219. <https://doi.org/10.1177/0971355717716762>
- Ningrum, Z. L., & Kusumaningrum, F. A. (2023). *The Relationship between Attachment to God and Students' Psychological Well-Being*. Proceedings of the 3rd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science 2021 (BIS-HSS 2021). https://doi.org/10.2991/978-2-494069-49-7_67
- Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2016). The work-family interface and promotability: Boundary integration as a double-edged sword. *Journal of Management*, 42(4), 960-981. <https://doi.org/10.1177/0149206313506464>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>
- Rahaman, H. S., Stouten, J., Decoster, S., & Camps, J. (2022). Antecedents of employee thriving at work: The roles of formalization, ethical leadership, and interpersonal justice. *Applied Psychology*, 71(1), 3-26. <https://doi.org/10.1111/apps.12308>
- Ren, S., Babalola, M. T., Ogonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O., & Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 17-35. <https://doi.org/10.1002/job.2559>
- Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (2018). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work-family enrichment and thriving. *Journal of Management*, 44(4), 1678-1702. <https://doi.org/10.1177/0149206315618013>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. *Positive Psychology and the Life Well-Lived*, 15-36. <https://doi.org/10.1037/10594-001>
- Sarvestan, N. (2019). Exploring the concepts of psychological well-being. *Journal of Recent Advances in Psychology*, 2(14), 80-96. (Persian) <https://jonapte.ir/fa/showart-ae0219f9eca5f887c51853913bf37a59>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Taheri, F., & Mehrbakhsh, N. (2023). Work-family enrichment: A model of antecedents and consequences. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 279-302 (Persian) <https://doi.org/10.22055/JIOPS.2022.39104.1256>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

- Ten Brummelhuis, L., Haar, J., & Roche, M. (2014). Does family life help to be a better leader? A closer look at crossover processes from leaders to followers. *Personnel Psychology, 67*(7), 917-949. <https://doi.org/10.1111/peps.12057>
- Tuason, M. T., Güss, C. D., & Boyd, L. (2021). Thriving during COVID-19: Predictors of psychological well-being and ways of coping. *Plos One, 16*(3), e0248591. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248591>
- Xu, A. J., Loi, R., & Chow, C. W. (2019). What threatens retail employees' thriving at work under leader - member exchange? The role of store spatial crowding and team negative affective tone. *Human Resource Management, 58*(4), 371-382. <https://doi.org/10.1002/hrm.21959>
- Yousaf, K., Abid, G., Butt, T. H., Ilyas, S., & Ahmed, S. (2019). Impact of ethical leadership and thriving at work on psychological well-being of employees: Mediating role of voice behaviour. *Business, Management and Economics Engineering, 17*(2), 194-217. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.11176>
- Zhang, Z., Li, P., Zhang, L., Zheng, J., & Xue, Z. (2020). Helping neighbors and enhancing yourself: A spillover effect of helping neighbors on work-family conflict and thriving at work. *Current Psychology, 47*(1), 3539-3550. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00864-4>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2