

تبیین نقش تعدیل‌گر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی در ارتباط میان اضافه بار نقش و راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۵

سیدمجتبی هاشمیان^۲، فریبرز رحیم‌نیا^۳، مجتبی پورسلیمی^۴، محمدمهدی فراچی^۵

از صفحه ۲۲۳ تا ۲۵۴

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش پیش رو، با هدف بررسی نقش تعدیل‌گر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی در ارتباط میان اضافه بار نقش و راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران، انجام گرفت.

روش‌شناسی: در این پژوهش، روش پیمایش تحلیلی به کار گرفته شد. جامعه آماری مورد مطالعه، آن دسته از اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد و بیرجند بوده که دارای مرتبه علمی استادیاری یا دانشیاری با حداقل یک سال سابقه کاری بوده‌اند. انتخاب اعضای نمونه، به روش در دسترس و با اخذ پرسش‌نامه، صورت پذیرفت که شامل دویست و شصت و شش عدد می‌شود.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها، نشان داد که رابطه‌ی اضافه بار نقش و راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، مثبت است. هم‌چنین نقش تعدیل‌گر متغیر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی در ارتباط میان اضافه بار نقش و راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی به تأیید رسید.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل، می‌تواند به درک و مدیریت عوامل فردی-موقعیتی از جمله تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی در تسهیل حصول تعادل کار-زندگی میان اعضای هیئت علمی کمک کند.

واژه‌های کلیدی: راهبردهای فردی بازآفرینی تعادل کار-زندگی، تعادل کار-زندگی، اضافه بار نقش، تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی.

۱- این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه فردوسی مشهد است.

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (رایانامه: m.hashemian.95@gmail.com)

۳- استاد، گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: r-nia@um.ac.ir)

۴- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (رایانامه: poursalimi@um.ac.ir)

۵- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (رایانامه: mfarahi@um.ac.ir)

مقدمه

هم‌راستایی عوامل مختلفی، موجب شده تا تعادل کار-زندگی، به مسئله‌ای مهم و قابل تأمل برای انسان امروزی تبدیل شود. فشار رقابتی حاکم بر بازار، که خودبه‌خود، زمینه‌های تشدید و سنگینی وظایف کاری کارکنان را فراهم آورده، تحول در تلقی‌ها از نقش‌های پدری و مادری که بایدهای ایفای توأمان نقش‌های خانه‌دارانه و اشتغال حرفه‌ای در بیرون از خانه را منعکس می‌کند (کوکلین و همکاران،^۱ ۲۰۱۶) و در نهایت، تحول‌های فناورانه از جمله فناوری‌های همراه، مانند لپ‌تاپ، گوشی‌های هوشمند و تبلت‌ها که موجب سرریز مداوم مسائل کار به خانواده و خانواده به کار می‌شوند (شیمن و گلاوین^۲، ۲۰۱۶؛ به نقل از چوروشویچ و کی^۳، ۲۰۱۹)، همگی موقعیت خاصی را رقم زده که نتیجه‌ی آن افزایش احتمال عدم تعادل میان نقش‌های کاری و غیرکاری کارکنان است. به‌صورت خاص، مسئله‌مندی تعادل کار-زندگی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نیز امری قابل توجه است (ویلسون^۴، ۲۰۰۳؛ سلمن^۵، ۲۰۱۰). به‌خصوص از آن جهت که عوامل مختل‌کننده‌ی تعادل کار-زندگی، از جمله افزون‌بودگی مطالبه‌های نقش‌های کاری که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین خصیصه‌های شغلی نامبردگان مورد شناسایی قرار گرفته (بدویس و پاولی، ۲۰۱۴)، حصول تعادل کار-زندگی را برای ایشان دشوار و دور از دسترس ساخته است. از این جهت، ضروری است که در این زمینه‌ی خاص، به بررسی سازوکاری از عواملی پرداخت که می‌تواند از طریق تدابیر خودانگیخته‌ی فردی، به حصول تعادل کار-زندگی در موقعیت اضافه بار نقش کمک کند. بدین ترتیب سؤال‌های اصلی پژوهش، به شرح ذیل توسعه یافته‌اند:

- آیا «اضافه بار نقش» بر «راهبردهای فردی بازآفرینی تعادل کار-زندگی» مؤثر است؟

1- Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nicholson
 2- Schieman & Glavin
 3- Choroszewicz & Kay
 4- Wilson
 5- Solomon

- آیا «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» در رابطه‌ی «میان اضافه بار نقش» و «راهبردهای فردی بازآفرینی تعادل کار-زندگی» نقش تعدیل‌گر را ایفا می‌کند؟

بیان مسئله: برای مواجهه‌ی فردی با مسئله‌ی عدم تعادل کار-زندگی و تلاش برای حصول تعادل کار-زندگی، در ادبیات مربوطه به مفهومی جدید با عنوان بازآفرینی تعادل کار-زندگی، اشاره شده که بیان‌کننده‌ی تدابیری کنش‌گونه و فردی است که اقدام‌های غیررسمی کارکنان برای شکل‌دهی به تعادل کار-زندگی‌شان را در بر می‌گیرد (استورگس^۱، ۲۰۱۲). از سویی دیگر، یکی از مهم‌ترین مقوله‌های مورد مطالعه در رفتار سازمانی و موضوع تعادل و عدم تعادل کار-زندگی، دقت به مفهوم و مصادیق «اضافه بار نقش» است. باید گفت در ادبیات مربوطه، به موضوع اضافه بار نقش، به‌عنوان یکی از انواع استرس‌زاهای شغلی توجه شده است (وینتر، تیلور و ساروس^۲، ۲۰۰۰). به‌صورت کلی، استرس‌زاهای شغلی، موقعیت‌های مرتبط با کار هستند که در کارمند ایجاد تنش کرده و بسته به چالشی یا مانع‌زاد بودن آن، می‌توانند آثار متناقضی را بر روی انگیزش و رفتارهای معطوف به تغییر در کارکنان داشته باشند. در این میان، استرس‌زاهای چالشی، ضمن ایجاد تنش، فرصت‌های قابل مدیریتی را برای کارمند برای رشد، ارتقاء و حصول اهداف فراهم می‌کنند؛ بنابراین، موجب انگیزش و افزایش عمل‌کرد در کارمند می‌شوند و در نقطه‌ی مقابل، استرس‌زاهای شغلی از نوع مانع‌زا، ضمن ایجاد تنش مضاعف، به‌عنوان موقعیت‌هایی تصور می‌شوند که قابل مدیریت نیستند؛ بنابراین باعث ایجاد زمینه‌های کاهش انگیزش و افول تمایل به رفتارهای معطوف به تغییر می‌شوند (لپین، پادساکوف و لپین^۳، ۲۰۰۵). از این رو، اضافه بار نقش، بیانگر ادراک افراد از سنگینی حجم تکالیف کاری‌شان در قیاس با منابع در دسترس، از جمله زمان است (پاراسورامان، پوروهیت، گودشالک و بوتل^۴، ۱۹۹۶).

1- Sturges

2- Winter, Taylor & Sarros

3- Lepine, Padsakoff & Lepine

4- Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell

نکته قابل توجه در این میان، اشاره به این موضوع است که در موقعیتِ مواجهه با استرس‌زاهای شغلی از جمله اضافه بار نقش، عوامل تعدیل‌گری که می‌تواند از طریق ضربه‌گیری، تأثیرهای این متغیرهای استرس‌زا را بر پیامدهای متعاقب آن تعدیل کند، غیرقابل چشم‌پوشی است. از جمله عوامل مهمی که احتمالاً می‌تواند در مواجهه با مطالبه‌های شغلی استرس‌زا، از جمله اضافه بار نقش، به‌نحو مطلوبی موجب تعدیل و ضربه‌گیری اثر این موقعیت شود، عامل «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» است که به‌صورت ضمنی دربردارنده‌ی میزان قدرت و کنترل ادراک‌شده توسط کارمند بر محیط کاری خود است. در واقع، در شرایطی که یک کارمند سازمان، احساس تناسب و هماهنگی، میان الزام‌ها و بایسته‌های موردنیاز شغل‌اش با توانایی‌ها و صلاحیت‌های خود را کند، احساس کنترل بیش‌تری نیز بر کار خواهد داشت و از این رو، احتمال بیش‌تری وجود دارد که در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا، به‌نحو مطلوب و مناسبی عمل کند (روتبام، وایز و اسنایدر^۱، ۱۹۸۲).

در این میان، مطالعه و شناخت سازوکارهای علی نیز که ارتباط میان استرس‌زاهای شغلی با پیامدهای رفتاری آن را بیان می‌کند، بسیار مهم است. در این چهارچوب، به‌صورت کلی، بحث شده است که احتمالاً ارتباط میان استرس‌زاهای شغلی (مثل اضافه بار نقش) با رفتارهای خودانگیخته‌ی معطوف به تغییر (مثل رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی)، یک رابطه‌ی سه‌مسیره و پیچیده وجود دارد (سالبرگ و وانگ^۲، ۲۰۱۶). در این خلال، عوامل تعدیل‌گر مبین میزان کنترل فرد، می‌تواند به‌عنوان ضربه‌گیر عمل کنند. از این رو، تأثیر اضافه بار نقش، بر بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی با لحاظ نقش تعدیل‌گر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی (به‌عنوان متغیر مبین کنترل فردی)، می‌تواند از این منظر، مورد مطالعه و تبیین قرار گیرد (کاراسک، تریانتیس و چودری^۳، ۱۹۸۲).

1- Rothbaum, Weisz & Snyder

2- Solberg & Wong

3- Karasek, Triantis & Chaudhry

بنابراین، در مجموع این مطالعه از یک سو با پررنگ‌دیدن چالش‌های تعادل کار-زندگی برای شاغلین متاهل عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی شمال شرق کشور و از سویی دیگر، نظر به ضرورت مطالعه‌های مرتبط با سازوکار علی عوامل مؤثر بر راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، می‌کوشد تا به صورت خاص، به بررسی تجربی تأثیر تعدیل‌گر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی بر راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی در موقعیت اضافه بار نقش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق ایران، اقدام کند.

مبانی نظری: راهبردهای فردی بازآفرینی تعادل کار-زندگی؛ هر چند برخی از تدابیر سازمانی برای حصول تعادل، مانند امکان دورکاری یا مرخصی، می‌تواند در عمل، موفقیت‌آمیز باشد، با این حال نباید از اهمیت نقش خود کارکنان نیز در مدیریت تعادل کار-زندگی، غافل شد؛ بنابراین برخی از پژوهشگران، با عنایت به لزوم توجه به این امر مهم که در واقع برجسته‌سازی نقش کنشگری افراد و نه الزاماً سازمان‌ها در حصول تعادل کار-زندگی‌شان است، اقدام به بررسی فراگرد حصول تعادل کار-زندگی بر مبنای این رویکرد می‌کنند. در این رویکرد، فرض بر آن است که نقش کارکنان در ایجاد تعادل کار-زندگی مهم خواهد بود. در این راستا، اصطلاح مفهومی جدیدی با عنوان «بازآفرینی فردی تعادل کار-زندگی» مورد توجه برخی از پژوهشگران قرار گرفته است (به‌طور مثال، استورگس، ۲۰۱۲).

به صورت کلی می‌توان بیان کرد که «بازآفرینی فردی تعادل کار-زندگی»، مبین کنش‌های غیررسمی صورت پذیرفته شده توسط افراد برای هماهنگی میان نقش‌های مختلفشان در کار و زندگی است (استورگس، ۲۰۱۲). در این راستا، به ماهیت راهبردی کنش‌های بازآفرینی تعادل کار-زندگی نیز اشاره شده است. منظور از راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، مجموعه‌ای هماهنگ از تدابیر فردی هستند که کارکنان از بین راهبردهای مختلف، برای حصول هدف تعادل کار-زندگی، آن‌ها را به کار می‌برند (گراوادر و تنگ کالجا، ۲۰۱۸) که شامل راهبرد فروکاست مطالبه‌های نقش و راهبرد پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش

است. در راهبرد بازآفرینی نوع اول، یعنی راهبرد فروکاست مطالبه‌های نقش، پیش‌فرض فرد شاغل، آن است که حصول تعادل، در معنای حداکثری از آن در تمامی حوزه‌های زندگی کاری و غیرکاری، به‌صورتی هم‌زمان و حداکثری ممکن نیست؛ بنابراین، باید مطالبه‌های نقش‌های مختلف کاری یا غیرکاری یا هر دو، توسط فرد، بازبینی، مدیریت و تعدیل شود. در راهبرد بازآفرینی نوع دوم یعنی راهبرد پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش فرد، حصول تعادل در معنای حداکثری از آن را در تمامی حوزه‌های کار و زندگی، به‌صورتی هم‌زمان، ممکن پنداشته و راه تحقق آن را نه مدیریت و کاهش مطالبه‌های نقش‌های کاری و غیرکاری، بلکه توسعه‌ی منابع فردی در اختیار تلقی می‌شود (هاشمیان، ۱۳۹۹).

اضافه بار نقش: اضافه بار نقش، به‌عنوان یک استرس‌زای شغلی در پژوهش‌های مختلف، مورد توجه قرار گرفته است. استرس‌زاهای شغلی، به‌صورت عمومی، طیفی از حالت‌های متفاوتی هستند که موقعیت استرس‌زای شغلی را برای دارنده‌ی آن نقش ایجاد می‌کنند و غالباً به‌خاطر تأثیر آن بر پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری مختلف، مورد مطالعه بوده‌اند. استرس‌زاهای شغلی، با توجه به پیامدهای متضاد فردی آن‌ها، به دو دسته کلی تقسیم‌بندی شده‌اند. این دو دسته، شامل استرس‌زاهای چالشی و استرس‌زاهای مانع‌زا هستند. استرس‌زاهای چالشی، شامل آن دسته از استرس‌زاهای شغلی هستند که هر چند باعث ایجاد یک موقعیت تنش‌زای شغلی می‌شوند، با این حال می‌توانند به‌عنوان فرصتی برای تلاش بیشتر و انگیزش برای رشد شخصی و حصول اهداف تلقی شوند. از جمله‌ی این استرس‌زاهای شغلی، می‌توان به فشار زمانی اشاره کرد. از سویی دیگر، مانع‌زاهای شغلی، آن دسته از استرس‌زاهای شغلی هستند که از بین‌برنده‌های غیرضروری رشد شخصی و حصول اهداف تلقی شده و اثر معکوسی بر تلاش و انگیزش لازم برای درگیرشدن در رفتارهای معطوف به تغییر دارند و از جمله مصادیق آن می‌توان به ابهام نقش اشاره کرد (لپین و همکاران، ۲۰۰۵).

تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی: پژوهش روی تناسب شخص با محیط، نشان می‌دهد که هم‌گرایی بین خصوصیت‌های یک شخص با محیطش، به صورت مثبت با پیامدهای مورد اقبال برای کارکنان و سازمان‌ها مرتبط است (هافمن و وهر^۱، ۲۰۰۶) و به همین خاطر است که این مفهوم، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در میان تناسب‌های ممکن بین یک شخص با محیط، انواع مختلفی از جمله تناسب با گروه، سرپرست، سازمان و شغل وجود دارد. در این میان، تناسب شغلی که به عنوان تطابق بین خصوصیت‌های یک شغل و خصوصیت‌های شاغل آن وظیفه یا کار است (کریستوف براون، زیرمان و جانسون^۲، ۲۰۰۵)، به صورت گسترده‌ای مورد توجه بوده است. با این حال، باید توجه داشت که این مفهوم، در بردارنده دو بخش مفهومی کاملاً جداگانه است (ادوارد^۳، ۱۹۹۱).

اولین مفهوم، «تناسب نیازها-تأمین‌کننده‌های شغلی» است که اشاره به حدی دارد که نیازهای کارمند، مشتمل بر تمایل‌های روان‌شناختی، ارزش‌ها، اهداف، علایق و ترجیح‌های او با تأمین‌کننده‌های حاصل از شغل که مشتمل بر پرداخت، آموزش، فرصت‌های ارتقاء و شرایط کاری است، هماهنگ و متناسب است. اما مفهوم مهم دیگری نیز وجود دارد که بر «تناسب مطالبه‌ها توانایی‌های شغلی» دلالت دارد. توانایی‌ها در این اصطلاح، به معنای تجربه‌ها، دانش‌آموختگی و مهارت‌های شاغل است و مطالبه‌های شغلی نیز در قالب اشکال متفاوتی از جمله الزام‌های عمل‌کردی، بار کاری و فعالیت‌های ابزاری، خود را نشان می‌دهد و تناسب در این اصطلاح نیز به معنای هماهنگی و تطابق میان توانایی‌های شخص با الزام‌ها و صلاحیت‌های مرتبط با کارش است (کابل و دیرو^۴، ۲۰۰۲). در مجموع، می‌توان گفت که مفهوم «تناسب مطالبه‌های توانایی‌های شغلی»، بیانگر میزان هماهنگی ادراک‌شده میان الزام‌های یک شغل با توانایی‌های فرد شاغل در یک سمت سازمانی است (کریستوف براون و همکاران، ۲۰۰۵).

1- Hoffman & Woher

2- Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson

3- Edward

4- Cable & DeRue

نظریه مطالبه‌های شغلی-کنترل-حمایت: این نظریه، دربردارنده‌ی سه عنصر اساسی است که شامل مطالبه‌های شغلی، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی است. مطالبه‌های شغلی، شامل استرس‌زاهای مرتبط با انجام نقش‌های کاری هستند که موجب ایجاد تنش‌های روان‌شناختی می‌شوند. کنترل شغلی، دلالت بر میزان اختیار و تأثیرگذاری کارمند در تصمیم‌های مرتبط با شغلش دارد و حمایت اجتماعی نیز به ارتباط‌های کمک‌کننده‌ی موجود در محیط‌های کاری که فرد با همکاران یا سرپرست خود دارد، اشاره می‌کند. این نظریه، در متن خود، دربردارنده‌ی یک فرضیه‌ی وجودی است که بیان می‌کند، یک سازوکار سه‌مسیره، میان مطالبه‌های شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی و پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری متعاقب آن وجود دارد که در این میان، دو عنصر کنترل شغلی و حمایت اجتماعی، غلبه بر پیامدهای منفی متعاقب مطالبه‌های شغلی را تسهیل می‌کنند (دانیل و هریس^۱، ۲۰۰۵).

در این میان، برخی از صاحب‌نظران (به‌طور مثال، داوسون، اوبراین و بهر^۲، ۲۰۱۶)، در تلاش برای افزایش اعتبار تجربی مدل «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت شغلی»، پیشنهاد کرده‌اند که در این مدل‌ها، باید میان دو نوع استرس‌زاهای شغلی چالش‌زا و مانع‌زا، تفاوت قائل شد. ایشان بر این باورند که نقش تعدیل‌گری متغیرهای ضربه‌گیر که در این مدل، مورد اشاره قرار گرفته‌اند، به‌صورتی واضح، متمایز از یکدیگر عمل می‌کنند. در این میان، به این نکته استناد شده است که نوع نگاه افراد به استرس‌زاهای شغلی، متفاوت است؛ زیرا استرس‌زاهای مانع‌زا، به‌عنوان عوامل غیرضرور و غیرقابل مدیریت در راه رسیدن به اهداف کاری درک می‌شوند، در حالی که در نقطه مقابل، استرس‌زاهای چالش‌زا، موقعیت‌هایی را ایجاد می‌کنند که کارمند، باور دارد غیرقابل مدیریت نیستند و مانعی را در راه رسیدن فرد به اهدافش، ایجاد نخواهند کرد (لپین و همکاران، ۲۰۰۵).

1- Daniels & Harris

2- Dawson, O'Brien & Beehr

در مجموع، می‌توان طبق این نظریه، این‌گونه بیان کرد که درگیرشدن افراد در رفتارهای بازآفرینی، می‌تواند تحت تأثیر استرس‌زاهای شغلی قرار بگیرد (دانیلز و هریس، ۲۰۰۵). بسته به نوع استرس‌زای شغلی، پیامد رفتاری متفاوت بوده و می‌تواند در طیفی از رفتارهای ارادی‌گرایشی تا رفتارهای ارادی‌پرهیزی نوسان کند (هالسلبن و باولر، ۲۰۰۷). در این میان، اضافه بار نقش، به‌عنوان یک استرس‌زای شغلی مانع‌زا، رابطه‌ای منفی با رفتارهای ارادی معطوف به حصول تعادل کار-زندگی دارد. با این حال، عوامل کنترل و حمایت ادراک‌شده از زمینه‌ی کاری، می‌تواند نقشی تعدیل‌گر را در این رابطه‌ی معکوس ایفا کرده (دانیلز و هریس، ۲۰۰۵) و باعث افزایش درگیرشدن فرد در کنش‌های فردی معطوف به حصول تعادل کار-زندگی شوند.

نظریه حفاظت از منابع: نظریه حفاظت از منابع، بر پایه‌ی این قضیه اساسی بنیان نهاده شده است که ادعا می‌کند، افراد برای نگهداری، محافظت و انباشت منابع با ارزش خود برای غلبه بر تهدیدکننده‌های بهزیستی‌شان مبارزه می‌کنند (هابفال^۱، ۱۹۸۹). با توجه به آنچه که توسط نظریه حفاظت از منابع، بیان شده است، منابع افراد، مشتمل بر اهداف، ویژگی‌های شخصی، شرایط و انرژی‌هایی هستند که برای شخص، با ارزش تلقی می‌شوند (هابفال، ۱۹۸۹). بر طبق این نظریه، افراد تلاش می‌کنند تا از منابع جاری‌شان در صورت نیاز، به‌نحوی استفاده کنند تا آن‌ها را در کسب منابع دیگر یا حفاظت از آن‌ها یاری کند. در عوض، فقدان کسب منبع یا کاهش منابع، ممکن است موجب ایجاد تنش برای فرد و تهدید رفاهش شده و پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری منفی در پی داشته باشد. این نظریه، بیان می‌کند که افراد، اقدام‌های خود را به‌نحوی سامان‌دهی می‌کنند تا طیف وسیعی از منابع را کسب و از آن‌ها حفاظت کنند (هابفال، ۱۹۸۹)، زیرا این منابع، ارزش حفاظتی برای افراد داشته و در واقع برای افراد برخوردار از منابع بیش‌تر، احتمال بیش‌تری وجود دارد که استرس کم‌تری را در مواجهه با مطالبه‌های محیطی تجربه کرده و به‌صورت

مستحکم‌تری عمل کنند (هیل^۱، ۲۰۰۵). بر طبق این نظریه، هرگاه افراد با تهدید از دست‌دادن منابع، مواجه شده یا در به‌دست‌آوری منابع کافی برای مواجهه با مطالبه‌های شغلی ناتوان باشند، دچار تنش شده و بنابراین، پیامدهای منفی متعاقب آن آشکار خواهد کرد (داوسن و همکاران، ۲۰۱۶). دو ایده‌ی رقابتی، در متن این نظریه وجود دارند که یکی، راهکار حفاظت از منابع و دیگری، راهکار اکتساب منابع را به پیش می‌نهد و از این طریق، به توضیح چگونگی و چرایی مدیریت منابع توسط افراد، برای غلبه بر استرس‌زاهای محیطی می‌پردازد (هابفال، ۱۹۸۹).

ایده اول، مبین راهکاری است که اعلام می‌کند، نامحتمل است تا افراد، منابع جاری و در دسترس خود را در موقعیت‌هایی سرمایه‌گذاری یا هزینه کنند که کسب دست‌آورد، ناممکن به نظر می‌رسد. در واقع، افراد وقتی احساس می‌کنند که نمی‌توانند یک مطالبه را پاسخ دهند، از طریق کاهش هدایت انرژی به سمت رفتارهایی که این منابع را مصرف خواهند کرد، به حفاظت از منابع موجود و ارزشمند خود خواهند پرداخت. در واقع، افراد از این رو، دست به رفتارهای اجتنابی خواهند زد. در نقطه مقابل، ایده اکتساب منابع، بیان می‌دارد که در مواجهه با مطالبه‌هایی که امکان بالقوه پاسخ‌گویی مناسب به آن‌ها وجود دارد، این محتمل است که افراد، منابع در دسترس خود را برای مواجهه مؤثر با این مطالبه‌ها هزینه و سرمایه‌گذاری کنند (هالبسلبن و باولر، ۲۰۰۷). در واقع، این نظریه، نقش عوامل محیطی را به‌عنوان یک عامل مؤثر بر به‌دست‌آوردن منابع^۲ یا از دست‌دادن منابع^۳، به رسمیت شناخته و آن را در تبیین‌های خود مورد توجه قرار می‌دهد (براف^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). به‌صورت کلی، این نظریه از منظر خود به کارکرد منابع در اختیار افراد در موقعیت‌های مواجهه با مطالبه‌های محیطی پرداخته و راهکارهای فردی افراد را در هنگام مواجهه‌شدن با موقعیت‌های مزبور به‌گونه‌ای متفاوت، تبیین می‌کند (براف و همکاران، ۲۰۱۴).

1- Hill

2- Gain Resources

3- Loss Resources

4- Brough

جمع‌بندی نظریه‌های دوگانه مورد بحث: هر کدام از نظریه‌های «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت اجتماعی» و «حفاظت از منابع»، به‌شکلی متفاوت در مورد سازوکار ارتباطی میان استرس‌زاهای محیطی با پیامدهای شناختی و رفتاری آن، به بررسی می‌پردازند. در این پژوهش، بررسی ارتباط میان یک استرس‌زای شغلی (اضافه بار نقش) با یک نوع کنش معطوف به تغییر فردی (بازآفرینی تعادل کار-زندگی)، مورد نظر بوده است و در این میان، نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، محل بررسی بوده است. در این راستا، نظریه‌ی «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت شغلی» (دانیلز و هریس، ۲۰۰۵)، با بیان رابطه‌ی سه‌مسیره‌ای که میان متغیرهای تعدیل‌گر مکمل، شامل کنترل و حمایت به‌صورت هم‌زمان وجود خواهد داشت، به تبیین نظری سازوکار مورد بررسی در این پژوهش، کمک می‌کند. نظریه «حفاظت از منابع» (هابفال، ۱۹۸۹) نیز، در صدد تبیین رفتارهای متفاوت افراد در موقعیت‌های محیطی استرس‌زا است و تلاش می‌کند از زاویه‌ی تأثیر تعدیل‌گرانه‌ی منابع در اختیار فرد، موضوع را بررسی کند.

چارچوب مفهومی

رابطه بین اضافه بار نقش با بازآفرینی تعادل کار-زندگی: اولین رابطه‌ای که باید نسبت به تبیین پایه‌های نظری آن اقدام کرد، رابطه‌ی بین «اضافه بار نقش» با «بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی» است. باید دانست، متغیر اضافه بار نقش، به‌عنوان یک استرس‌زای شغلی مانع‌زا توسط صاحب‌نظران مختلف، مورد توجه قرار گرفته است. این نکته که اضافه بار نقش، عمدتاً به‌عنوان یک مطالبه‌ی شغلی مانع‌زا، طبقه‌بندی شده است، مبین این مهم است که وجود مانع‌زاهای شغلی از جمله متغیر مذکور، موجب از بین رفتن تمایل و توان کارکنان به درگیر شدن در رفتارهای معطوف به تغییر از جمله بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی می‌شود. علت این امر، آن است که مانع‌زاهای شغلی، به‌عنوان موقعیت‌هایی در نزد کارکنان تصور می‌شوند که قابل مدیریت نبوده و در مسیر مبادرت افراد به رفتارهای معطوف به تغییر،

اختلال ایجاد می‌کند (لپین و همکاران، ۲۰۰۵). توجیه این رابطه، می‌تواند توسط نظریه حفاظت از منابع، صورت پذیرد. در نظریه حفاظت از منابع، بحث می‌شود که افراد، در صورتی که در موقعیتی گرفتار شوند که مواجهه‌ی موفقیت‌آمیز با یک مطالبه محیطی را ناممکن بدانند، ممکن نیست که اقدام به هزینه‌کردن و سرمایه‌گذاری منابع شخصی از جمله زمان و انرژی برای مدیریت آن کنند؛ بنابراین، از راهکارهای اجتنابی، برای حفاظت از منابع ارزشمندشان استفاده خواهند کرد (هالسلین و باولر، ۲۰۰۷). در واقع، می‌توان این‌گونه بحث کرد که از آنجایی که درگیر شدن در کنش‌های بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی که معطوف به تغییر و بازسازی موقعیت فعلی فرد است، امری هزینه‌زا و مستلزم صرف منابع قابل توجه است و نظر به این‌که فرد در موقعیتی گرفتار شده که مدیریت آن را ناممکن می‌بیند، از این رو، اقدام به تلاش برای نیل به هدفی ناممکن نخواهد کرد و بنابراین، ارتباط میان اضافه بار نقش و راهبردهای بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی، یک ارتباط منفی خواهد بود؛ بنابراین، فرضیه‌ی اصلی اول و فرضیه‌های فرعی در پی آن، به شرح ذیل، قابل صورت‌بندی هستند.

فرضیه شماره ۱: «اضافه بار نقش» بر روی «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی» اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق کشور ایران، تأثیر منفی و معناداری دارد.

۱-۱: «اضافه بار نقش» بر «راهبرد بازآفرینی فروکاست مطالبه‌های نقش»، تأثیری منفی و معنادار دارد.

۱-۲: «اضافه بار نقش» بر «راهبرد بازآفرینی پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش»، تأثیری منفی و معنادار دارد.

نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» در ارتباط میان اضافه بار نقش و بازآفرینی تعادل کار-زندگی: دومین رابطه‌ای که پایه‌های نظری آن باید مورد تبیین قرار بگیرد، رابطه‌ای است که مبین نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» در ارتباط میان «اضافه بار نقش» و «بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی» است. توجیه این رابطه، می‌تواند توسط نظریه‌ی «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت شغلی» صورت پذیرد. در این راستا، باید گفت که تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی، به‌عنوان یک مفهوم مبین کنترل فردی، مورد توجه برخی از صاحب‌نظران بوده است. هم‌چنین گفته می‌شود، تناسب بالای میان مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی، به معنای توانابودن افراد در شکل‌دهی محیط پیرامونشان و در واقع، عمل در محدوده‌ی کنترل اولیه است. در حالی که افرادی با تناسب پایین میان توانایی‌ها و مطالبه‌های شغلی، فارغ از این که عدم تناسبشان ناشی از پیشی گرفتن توانایی‌ها از مطالبه‌های شغلی یا بالعکس، پیشی گرفتن مطالبه‌های شغلی از توانایی‌های شغلی‌شان باشد، فاقد برخورداری از حس کنترل اولیه که مبین قدرت تأثیرگذاری و شکل‌دهی محیط است بوده و در واقع در محدوده‌ی کنترل ثانویه عمل می‌کنند که بیانگر عدم باور به توانایی تغییر و کنترل جهان پیرامون است. این امر، به این خاطر است که افرادی با مطالبه‌هایی افزون‌تر از توانایی‌هایشان، موفقیت و کنترل محیط را ناممکن دانسته و درگیر کنترل ثانویه از نوع پیش‌گویانه می‌شوند که از طریق پیش‌گویی شکست و عذرتراشی، به بهانه‌ی کمبود توانایی‌ها، ناکامی‌های شکست را از قبل توجیه می‌کنند و انگیزه‌ای برای رفتارهای معطوف به تغییر ندارند. در سوی مقابل، افرادی با توانایی افزون‌تر از مطالبه‌های شغلی نیز در محدوده‌ی کنترل ثانویه عمل کرده و درگیر کنترل وهمی خواهند شد. این حالت، مبین تلاش افراد برای هم‌راستا کردن خود با نیروهای خیال و شانس است، زیرا این افراد، با مقایسه‌ی موفقیت خود با افرادی که علی‌رغم توانایی‌های کم‌تر، از تناسب بیش‌تر توانایی‌ها با مطالبه‌های شغلی‌شان برخوردارند، به این نتیجه می‌رسند که موفقیت، نه به توانایی بلکه به شانس ارتباط دارد؛ بنابراین، این افراد، علی‌رغم

سطح توانایی بیش‌تر از مطالبه‌های شغلی، خود را قادر به کنترل محیط نمی‌بینند. از این رو، افرادی که دارای تناسب پایین توانایی‌ها با مطالبه‌های شغلی هستند، فارغ از این‌که این تناسب پایین، به‌خاطر کمبود یا فراوانی توانایی‌ها باشد، احساس کنترل بر محیط، نخواهند داشت (روتیام، وایز و اسنایدر^۱، ۱۹۸۲). با پذیرش این ایده که مفهوم «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، مبین میزان کنترل فرد بر محیط است، می‌توان مدعی شد که توجیه تأثیر تعدیل‌گر این متغیر، می‌تواند توسط نظریه «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت» صورت پذیرد و در این میان، متغیر مزبور، به‌طریقی که ذکر شد، می‌تواند نقش ضربه‌گیر را به‌عنوان متغیر مبین کنترل، در این رابطه داشته باشد.

از این رو، می‌توان اظهار داشت که با استناد به نظریه «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت»، به‌صورتی خاص می‌شود با لحاظ نقش ضربه‌گیر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، انتظار داشت که با افزایش میزان این متغیر، رابطه منفی میان «اضافه بار نقش» با «بازآفرینی شناختی-رفتاری تعادل کار-زندگی»، کاهش یافته و تضعیف شود؛ بنابراین، فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی در پی آن، به شرح ذیل، قابل صورت‌بندی هستند.

فرضیه شماره ۴: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه منفی «اضافه بار نقش» و «بازآفرینی تعادل کار-زندگی» را کاهش می‌دهد.

۱-۲: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه منفی میان «اضافه بار نقش» و «راهبرد بازآفرینی فروکاست مطالبه‌های نقش» را کاهش می‌دهد.

۲-۲: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه منفی میان «اضافه بار نقش» و «راهبرد بازآفرینی پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش» را کاهش می‌دهد.

پیشینه پژوهش: صفاری‌نیا و صالح میرحسینی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار-زندگی»، به بررسی تأثیر متغیرهای حجم کار و کنترل بر کار روی تعادل کار-زندگی، در میان کلیه کارکنان یک گروه صنعتی پرداختند. نتایج نشان داد که حجم کار، رابطه منفی و کنترل بر کار، رابطه مثبت و معنادار با تعادل کار-زندگی هستند. به طوری که حجم کار، به عنوان اولین متغیر مستقل، ارتباط منفی و معنادار و کنترل بر کار، به عنوان دومین متغیر مستقل، ارتباط مثبت و معنادار با تعادل کار-زندگی دارند.

بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی (۱۳۹۶)، به انجام پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در تهران»، پرداختند. نتایج، دربردارنده‌ی چهارچوبی مشتمل بر عوامل پدیدآورنده تعادل کار-زندگی در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بود. عوامل فردی، طیف متنوعی از عوامل از جمله توانایی‌های شخصی مثلاً در زمینه‌ی مدیریت زمان، حل مسئله، مدیریت فشار روانی، قابلیت تطبیق‌پذیری و توانایی ارتباط مؤثر با همسر را شامل شده است. عوامل مؤثر سازمانی نیز، فهرستی شامل تمهیدهای سازمانی از جمله مرخصی، بومی‌گزینی، مهدکودک برای اعضای در نزدیکی محل کار، حمایت همکار، حمایت همسر و سایر موارد مشابه، بوده است. عوامل محیطی یا اجتماعی نیز، مشتمل بر مواردی هم‌چون حمایت از طریق سیاست‌های دولتی، حمایت اجتماعی، حمایت خانوادگی و مواردی از این دست بوده است.

هاشمیان، رحیم‌نیا، پورسلیمی و فراحی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل تعدیل‌گر ارتباط سنگین باری نقش و رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی»، به شناسایی و تبیین عوامل مذکور پرداختند. یافته‌های ایشان، نشان از آن داشت که عوامل تعدیل‌گر فوق را می‌توان به سه دسته‌ی عوامل فردی، موقعیتی و فردی-موقعیتی، طبقه‌بندی کرد. از عوامل فردی، می‌توان به کانون کنترل درونی، از عوامل موقعیتی، به فرهنگ سازمانی پذیرای

تعالد و از عوامل فردی-موقعیتی، می‌توان به تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان اشاره کرد.

بیسچف، کوئن و رایک^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «راهبردهایی برای تعادل کار-خانواده»، در کشور آفریقای جنوبی، به کشف راهبردهای مورد استفاده برای حصول تعادل کار-خانواده توسط مددکاران زن اجتماعی این کشور پرداختند. نتایج حاصل از انجام تحلیل مضمون، نشان داد که راهبردهای تعادل کار-خانواده شامل تنظیم مرز شفاف، ارتباط‌های باز در قلمروهای کاری و خانوادگی، مستحکم‌تر کردن سامانه‌های حمایتی شخصی و حرفه‌ای، برنامه‌ریزی، مدیریت زمان، اولویت‌بندی، مراقبت از خویش، محیط کاری منطقی و ارزیابی شخصی و خانوادگی بوده است.

گراوادر و تنگ کالجا (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی: یک مطالعه تجربی»، به کشف رفتارهای بازآفرینی تعادل و ارتباط‌های احتمالی آن با تعادل کار-زندگی و احساس بهزیستی ذهنی در میان کارمندان تمام‌وقت سازمان‌های صنایع مختلف در کشور فیلیپین، پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل مضمون، نشان داد که رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، شامل تقویت ارتباط با دیگران، محافظت از اوقات شخصی، لحاظ اوقات تعطیل، تقویت ارتباط با خانواده، با کارایی کار کردن، محدود کردن مطالبه‌های شغلی، کاربرد فناوری و دور از محل اداره کار کردن، بوده است.

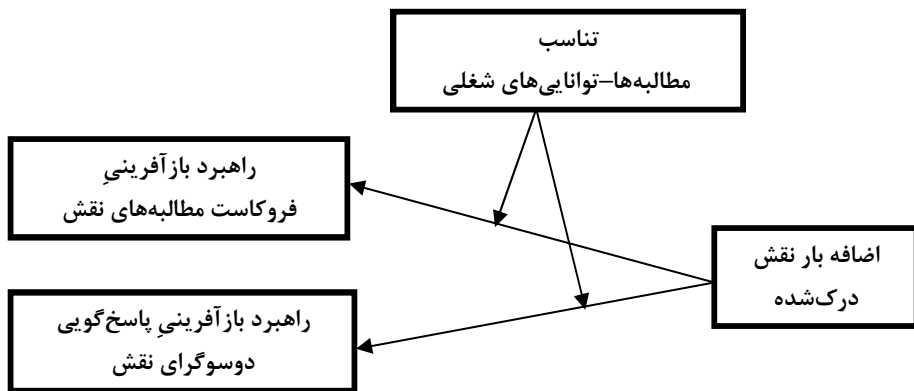
ازدن و زیکیک^۲ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «یافتن تعادل در میان بی‌مرزی: یک مطالعه تفسیری از مدیریت مرزی و تعادل کار-زندگی کارآفرینی»، به بررسی برداشت‌های ذهنی افراد، پیرامون نحوه‌ی تداخل کار و زندگی و شیوه‌ی مدیریت آن در میان جامعه‌ی کارآفرینان کانادایی در بخش فناوری پرداختند. نتایج، دو گروه متفاوت از تدابیر فردی را مشتمل بر یک‌پارچگی و بخش‌بندی نشان می‌داد. مجموعه اول، مشتمل بر یک‌سری تدابیر از جمله درهم‌آمیختن نقش‌ها، بازگشت به زندگی اجتماعی،

1- Bisschoff, Koen & Ryke

2- Ezzedeem & Zikic

نادیده‌گرفتن خود، خواب ناکافی، مذاکره در مورد مسئولیت‌های خانه و درهم‌آمیختن خود به کار، در قالب یک حس یک‌پارچگی و وحدت بود. مجموعه دوم نیز، مشتمل بر تدابیری هم‌چون تقسیم‌کردن نقش‌ها، ایجاد دیوار آتشین در مغز، سازش در استانداردهای کاری، تفویض اختیار و اولویت‌بندی، زمان‌بندی انعطاف‌پذیر، هوشمندانه کارکردن، حفظ تعهدهای بیرون از کار، جداکردن حس وحدت و یگانگی خود با کار و نهایتاً فروش کسب و کار بود.

مدل مفهومی پژوهش: با توجه به مبانی نظری، پیشینه و هم‌چنین اهداف پژوهش، در نهایت لازم است، نسبت به ارائه‌ی مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش، اقدام کرد. در این راستا، باید گفت که از منطبق و برهان‌های مورد اشاره در ذیل نظریه‌های دوگانه‌ی «حفاظت از منابع» و «مطالبه‌ها-کنترل و حمایت شغلی»، برای تبیین سازوکار احتمالی حاکم بر ارتباط میان استرس‌زاهای شغلی، از جمله «اضافه بار نقش» با راهکارهای فردی معطوف به تغییر از جمله «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی»، با لحاظ نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» می‌توان استفاده کرد. در ادامه و در قالب شکل شماره یک، می‌توان مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش را مرور کرد.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش پیش رو، رویکرد کمی بوده و از لحاظ هدف نیز، پژوهشی کاربردی است. از آنجایی که در این پژوهش، داده‌های ساختارمندی از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری و سپس با استفاده از فنون تحلیل آماری به تجزیه و تحلیل آن‌ها پرداخته شده است، روش پژوهش پیمایش است. همین‌طور از آنجایی که از آمار استنباطی، برای بررسی و برآورد روابط میان متغیرهای مدل کمی، بر اساس داده‌های حاصل از نمونه و سپس تعمیم آن به جامعه‌ی موردنظر اقدام شده، به‌صورت خاص، روش پیمایش تحلیلی، به کار گرفته شده است.

جامعه آماری، کلیه‌ی اعضای هیئت علمی متأهل و دارای مرتبه علمی استادیاری یا دانشیاری در دانشگاه فردوسی مشهد و بیرجند بوده که حداقل دارای یک سال، سابقه کاری در مسند عضویت هیئت علمی باشند. لحاظ قید فوق، به‌منظور حصول اطمینان از وجود حداقل تجربه‌ی زیسته‌ی لازم در رابطه با مدیریت امور کار و خانواده و مواجهه با مسئله‌مندی تعادل کار-زندگی در زمینه‌ی کاری موردنظر، بوده است.

روش نمونه‌گیری آماری در بخش کمی پژوهش پیش رو نیز، با توجه به این‌که لیست یا چهارچوب دقیقی از کلیه‌ی اعضای جامعه آماری برای نمونه‌گیری تصادفی در این بخش از پژوهش در اختیار نبوده و در صورت وجود نیز، دسترسی به آن‌ها، با توجه به محدودیت‌ها مقرون‌به‌صرفه نبود، لزوماً لازم بود، از یکی از انواع طرح‌های نمونه‌گیری غیراحتمالی برای پژوهش استفاده می‌شد و از آنجایی که جمع‌آوری سریع و ساده‌ی داده‌ها از جامعه‌ی مورد مطالعه، مدنظر بوده است، بنابراین از روش نمونه‌گیری در دسترس^۱ استفاده شده است. هم‌چنین با توجه به ساخت کلی دوبخشی جامعه، در قالب اعضای دو دانشگاه‌های مختلف (دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه دولتی بیرجند) و لزوم حضور متناسب اعضای هر دانشگاه موردبررسی در نمونه نهایی،

1- Convenience Sampling

تلاش شده است تا متناسب با اندازه‌ی هر کدام از زیرمجموعه‌های جمعیتی جامعه‌ی مورد مطالعه، نسبت به تعیین حداقل تعداد پرسش‌نامه‌ی تکمیل‌شده از هر کدام اقدام شود. با توجه به اندازه‌ی جامعه آماری، که تعداد آن‌ها در مجموع، هزار و صد و پنجاه نفر مشتمل بر هشتصد نفر عضو هیئت علمی در دانشگاه دانشگاه فردوسی مشهد و سیصد و پنجاه نفر عضو هیئت علمی در دانشگاه بیرجند بوده است و همین‌طور با توجه به داده‌های حاصل از پیش، نمونه‌گیری صورت پذیرفته که از جامعه‌ی آماری به تعداد سی نفر انجام شد، انحراف معیار این پیش‌نمونه، که به مقدار حدود $0/47$ به دست آمد و حداقل اندازه نمونه که به تعداد دویست و شصت و دو نفر، مشخص شد، بعد از توزیع و کسر پرسش‌نامه‌هایی که به صورت ناقص، تکمیل شده بودند، باقی آن‌ها، به تعداد نهایی دویست و شصت و شش عدد در تحلیل‌ها، مورد استفاده قرار گرفتند.

به لحاظ جمعیت‌شناختی، از این تعداد، بیست و نه نفر معادل $10/9$ درصد از نمونه را خانم‌ها و دویست و سی و هفت نفر معادل $89/1$ درصد از نمونه را آقایان تشکیل می‌دادند. هم‌چنین از کل دویست و شصت و شش نفر، صد و هفتاد و سه نفر معادل 65 درصد، اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد و نود و سه نفر معادل 35 درصد، اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند بودند. از این تعداد، در مجموع صد و شصت و نه نفر، معادل $63/5$ درصد را اعضای هیئت علمی با مرتبه‌ی استادیاری و نود و هفت نفر، معادل $36/5$ درصد را اعضای هیئت علمی با مرتبه‌ی دانشیاری تشکیل می‌دادند. از لحاظ سنی نیز، صد و سه نفر معادل حدود 39 درصد جمعیت، زیر چهل سال، نود و چهار نفر معادل حدود 35 درصد جمعیت بین چهل و یک تا پنجاه سال و شصت و نه نفر معادل حدود 26 درصد جمعیت، افرادی با سن بالاتر از پنجاه بوده‌اند.

ساختار کلی پرسش‌نامه، از چهار بخش که هر کدام دربرگیرنده‌ی سؤال‌های مربوط به یک متغیر است، تشکیل شده است. سؤال‌های مربوط به سنجش متغیرهای «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی»، از مطالعه‌ی قبلی (هاشمیان، ۱۳۹۹)، اخذ شده و در پرسش‌نامه، برای سنجش متغیر وابسته، استفاده شده است. این بخش، مشتمل بر بیست و هشت سنجه بوده است.

سؤال‌های مربوط به سنجش متغیر «اضافه بار نقش» نیز، به‌عنوان متغیر مستقل، با استفاده از سنج‌های معرفی‌شده توسط پرایز^۱ (۲۰۰۱)، اندازه‌گیری شده که مشتمل بر مقیاسی چهار سؤاله بوده است. نهایتاً این‌که، سؤال‌های مربوط به سنجش متغیر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر نیز با استفاده از سنج‌های معرفی‌شده توسط کابل و دیرو^۲ (۲۰۰۲)، سنجش شده است که مشتمل بر مقیاسی دارای سه سنجه است. همه‌ی سنج‌های فوق، به‌وسیله‌ی مقیاس پنج‌نقطه‌ای لیکرت در طیفی از (۵ = کاملاً موافقم تا ۱ = کاملاً مخالفم)، اندازه‌گیری شده است.

برای حصول اطمینان از روآبودن ابزار مورد استفاده از روایی ساختاری یا سازه و برای حصول اطمینان از پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ بهره‌گیری شده است. نهایتاً این‌که، از آن‌جایی که لازم بود به آزمون فرضیه‌هایی مشتمل بر روابط تعدیل‌کننده پرداخته شود، روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، مناسب اجرا بوده و به‌کارگیری شده است. همین‌طور در این بخش، متناسب با نوع تحلیل آماری مورد استفاده، از نرم‌افزار SPSS و AMOS برای دریافت خروجی نهایی داده‌ها استفاده شده است.

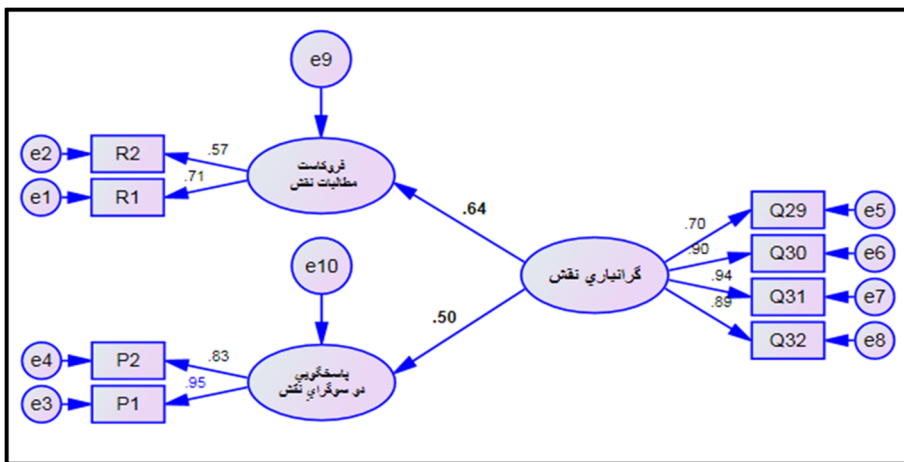
یافته‌های پژوهش

پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه‌شده، مقدار معیار KMO، برای تمامی متغیرها و مؤلفه‌ها که لازم بود بیش‌تر از ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت که باید کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، کنترل شد. در مدل تحلیل عاملی برآزش‌یافته، بار عاملی همه گویه‌های متغیرها و ابعاد معنادار شده‌اند؛ بنابراین هیچ‌یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل، کنار گذاشته نشد. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد؛ بنابراین، در نهایت، سی‌وپنج گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هم‌چنین با توجه به این‌که برای تمام متغیرها و ابعاد آن، این مقدار بالای ۰/۷ شد، می‌توان گفت

1- Price

2- Cable & DeRue

که ابزار، از پایایی مناسب نیز برخوردار است. پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های استخراج‌شده، مدل معادله‌های ساختاری زیر در قالب شکل شماره دو، استخراج و از تناسب و کفایت شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش، اطمینان حاصل شده است.



شکل شماره ۲: مدل برازش‌شده پژوهش

بنابراین، با توجه به مطالب بالا، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری پژوهش، مدلی قابل قبول است، پس در ادامه به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان، در قالب جداول شماره یک و دو پرداخته شد.

جدول شماره ۱: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر اضافه بار نقش بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	پی-مقدار	عدد معناداری	نتیجه
۱-۱	اضافه بار نقش راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش	۰/۸۹	۰/۰۰۰	۹/۵۲۶	معنادار

جدول شماره ۲: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر اضافه بار نقش بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر پی-مقدار	عدد معناداری	نتیجه
۱-۲	اضافه بار نقش ← راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش	۰/۵۰	۰/۰۰۰	معنادار

بررسی میزان اثر اضافه بار نقش بر راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش، همان‌طور که در جدول شماره یک و دو، قابل ملاحظه است، نشان می‌دهد که میزان این اثر برای راهبرد فروکاست مطالبه‌های نقش و پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۵۰ است. با توجه به مقدار شاخص جزئی که برابر با ۰/۰۰۰ است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کم‌تر است و هم‌چنین عدد معناداری که خارج از بازه $\pm 1/96$ است، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است، یعنی اضافه بار نقش بر راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، تأثیر مثبت و معنادار دارد که این امر، مبین عدم تأیید فرضیه‌ی اول است. در ادامه به بررسی فرضیه‌های تعدیل‌گری، در قابل جدول شماره سه و چهار پرداخته شده است.

جدول شماره ۳: اثر اضافه بار نقش بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش در دو گروه

مدل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بتا	معناداری	ضریب تعیین	تعداد مشاهده
تناسب مطالبه‌ها- توانایی‌های شغلی بالا	اضافه بار نقش	راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش	۰/۶۶۲	۰/۰۰۰	۰/۴۳۸	۱۱۱
تناسب مطالبه‌ها- توانایی‌های شغلی پایین	اضافه بار نقش	راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش	۰/۳۴۳	۰/۰۰۰	۰/۱۱۷	۹۵

همان‌گونه که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، به‌طور کلی اثر اضافه بار نقش، بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش در افراد با تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی بالا بیش‌تر از گروه با تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی پایین است. به‌عبارت دیگر، هر چقدر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی بالا بیش‌تر شود، اثر اضافه بار نقش، بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع فروکاست مطالبه‌های نقش، افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۴: اثر اضافه بار نقش بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرایی نقش در دو گروه

مدل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بتا	معناداری	ضریب تعیین	تعداد مشاهده
تناسب مطالبه‌ها- توانایی‌های شغلی بالا	اضافه بار نقش	راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرایی نقش	۰/۶۲۴	۰/۰۰۰	۰/۳۸۹	۱۱۱
تناسب مطالبه‌ها- توانایی‌های شغلی پایین	اضافه بار نقش	راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرایی نقش	۰/۲۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۴۱	۹۵

همان‌گونه که در جدول شماره چهار نیز مشاهده می‌شود، به‌طور کلی اثر اضافه بار نقش، بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرایی نقش در افراد با تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی بالا بیش‌تر از گروه با تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی پایین است. به‌عبارت دیگر، هر چقدر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی بالا بیش‌تر شود، اثر اضافه بار نقش، بر راهبرد بازآفرینی تعادل کار-زندگی از نوع پاسخ‌گویی دوسوگرایی نقش، افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف تعیین تأثیر «اضافه بار نقش» بر روی «بازآفرینی تعادل کار-زندگی» و تعیین نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» در

ارتباط «اضافه بار نقش» و «بازآفرینی تعادل کار-زندگی»، در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق کشور ایران، انجام پذیرفته است.

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، هدف اول مورد پیگیری در بخش کمی پژوهش حاضر، تعیین تأثیر «اضافه بار نقش» بر روی «بازآفرینی شناختی- رفتاری تعادل کار-زندگی» بوده است و برای تحقق این مقصود، فرضیه اول، به‌شکل زیر، صورت‌بندی شده بود:

فرضیه شماره ۱: «اضافه بار نقش» بر روی «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی» اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شمال شرق کشور ایران، تأثیر منفی و معناداری دارد.

۱-۱: «اضافه بار نقش» بر «راهبرد بازآفرینی فروکاست مطالعه‌های نقش»، تأثیری منفی و معنادار دارد.

۱-۲: «اضافه بار نقش» بر «راهبرد بازآفرینی پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش»، تأثیری منفی و معنادار دارد.

یافته‌های این پژوهش، نشان می‌دهد که فرضیه اصلی اول صادق نبوده و مورد تأیید قرار نگرفته است. چنین یافته‌هایی، چندان دور از انتظار نبوده است. زیرا همان‌طور که قبلاً گفته شده بود، استرس‌زاهای شغلی، ماهیتی دوگانه دارند و مشتمل بر دو نوع کلی هستند. یکی استرس‌زاهای شغلی چالشی که علی‌رغم این‌که در فرد ایجاد تنش کرده، فرصتی برای تلاش بیشتر، رشد شخصی و انگیزه‌ی بالاتر برای کار و تغییر هستند و دیگری مانع‌زاهای شغلی که تنش‌های حاصل از آن‌ها اثری معکوس بر تلاش و انگیزه‌ی افراد برای درگیر شدن در رفتارهای معطوف به تغییر ایجاد کرده و از بین‌برنده‌ی فرصت‌های رشد و انگیزه تلقی می‌شوند (لپین و همکاران، ۲۰۰۵). اضافه بار نقش را اگر در معنای فزونی تکالیف نقش از لحاظ اندازه از انرژی و زمان فرد تعریف کنیم (پاراسورامان و همکاران، ۱۹۹۶)، گرچه عموماً فرض شده که موقعیتی مانع‌زاست، در رابطه با ماهیت آن، اختلاف نظر وجود دارد و برخی هم‌چون فرض پیش‌گفته، معتقدند که این عامل استرس‌زا، توسط افراد،

به‌عنوان موقعیتی غیرقابل مدیریت، درک‌شده که به معنای مانع‌زا بودن است و در نقطه‌ی مقابل، در برخی از شرایط نیز این موقعیت، ممکن است امری قابل مدیریت از جانب افراد، نگریسته شده که این به معنای چالشی بودن آن است (لپین و همکاران، ۲۰۰۵).

بسته به این که در عمل، کدام یک از این دو نگاه حاکم باشد، رابطه‌ی میان اضافه بار نقش به‌عنوان یک استرس‌زای شغلی با راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، متفاوت خواهد بود. به‌نحوی که اگر از دید جامعه‌ی مورد مطالعه، اضافه بار نقش، حکم یک چالش‌زای شغلی را داشته باشد، ارتباط آن با بازآفرینی تعادل کار-زندگی، مثبت بوده و در مقابل، در صورتی که از دید جامعه‌ی مورد مطالعه، اضافه بار نقش، حکم یک مانع‌زای شغلی را داشته باشد، رابطه‌ی مذکور، منفی خواهد بود؛ استدلال احتمالی آن است که از آن جایی که جامعه‌ی پاسخ‌گو، اعضای هیئت علمی دانشگاه بوده‌اند که عمدتاً افرادی با انگیزه‌ی بالا و مشتاق به کارشان هستند (وینتر، تیلور و ساروس^۱، ۲۰۰۰) و در طول دوران تحصیل خود نیز کم و بیش از طریق مراوده‌های رسمی و غیررسمی، با اساتیدشان از کم و کیف مطالبه‌های نقش‌های ایشان، سختی کارشان و اضافه بار نقش آن اطلاع پیدا کرده‌اند (ون اندرس^۲، ۲۰۰۴)، بنابراین با اطلاع قبلی و تنها در صورتی، وارد این کارراهه شغلی می‌شده‌اند که خود را فردی با سطح عمل‌کردی بالا در این حوزه و پاسخ‌گو به مطالبه‌های سنگین آن می‌پنداشته‌اند؛ بنابراین، ایشان اضافه بار نقش، را امری طبیعی و چالش‌زا و نه غیرطبیعی و مانع‌زا ارزیابی می‌کنند. در واقع می‌توان انتظار داشت که در زمینه‌ای که اکثر اعضای آن، افرادی با سطح عمل‌کردی بالا و سطح بالایی از رفتارهای فراتر از و توفیق‌طلبی افزون هستند، اضافه بار نقش، در حکم چالش‌زای نقش تلقی شود؛ بنابراین، رابطه‌ی اضافه بار نقش، با راهبردهای بازآفرینی، مثبت خواهد بود.

1- Winter, Taylor & Sarros

2- Van Anders

3- High Performers

در رابطه با فرضیه‌ی دوم، همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، هدف دوم مورد پیگیری در بخش کمی پژوهش، تعیین نقش تعدیل‌گر «تناسب مطالبه‌ها- توانایی‌های شغلی» در ارتباط «اضافه بار نقش» و «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی» بوده است و برای تحقق این مقصود، فرضیه‌ی دوم به‌شکل زیر، صورت‌بندی شده بود.

فرضیه شماره ۲: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه‌ی منفی «اضافه بار نقش» و «راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی» را کاهش می‌دهد.

۱-۲: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه‌ی منفی میان «اضافه بار نقش» و «راهبرد بازآفرینی فروکاست مطالبه‌های نقش» را کاهش می‌دهد.

۲-۲: «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، رابطه‌ی منفی میان «اضافه بار نقش» و «راهبرد بازآفرینی پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش» را کاهش می‌دهد.

یافته‌های این پژوهش، نشان از تأیید تأثیر تعدیل‌گری در فرضیه‌های مذکور داشت و در واقع نقش تعدیل‌گرانه‌ی «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی»، در رابطه‌ی میان «اضافه بار نقش» و «راهبرد فروکاست مطالبه‌های نقش» و «راهبرد بازآفرینی پاسخ‌گویی دوسوگرای نقش»، مورد تأیید قرار گرفت. این یافته‌ها، هماهنگ با پیش‌بینی انجام شده بود. زیرا نقش «تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی» را به‌عنوان یک منبع، می‌توان با ارجاع به نظریه حفاظت از منابع (هابفال، ۱۹۸۹)، توضیح داد. در واقع، گرچه افراد در موقعیت‌های سرشار از مطالبه‌های شغلی که حصول مطلوب و دست‌آورد، ناممکن و نامحتمل به نظر می‌رسد، دست به راهکارهایی هم‌چون حفاظت از منابع و شیوه‌های رفتاری پرهیزی در مقابل شیوه‌های گرایشی می‌زنند و چندان خود را درگیر کنش‌های معطوف به تغییر و بازآفرینی شرایط با توجه به تنش‌زا و هزینه‌زا بودن موقعیت نمی‌کنند، با این حال در شرایطی که علی‌رغم وجود مطالبه‌های بالای شغلی،

منابع در اختیار شخص تکافوی درگیرشدن فرد در کنش‌های معطوف به بازآفرینی را فراهم کند، حصول نتیجه‌ی مطلوب، ممکن به نظر می‌رسد و ایشان، حاضر خواهند بود تا منابع با ارزش خود مانند زمان، توجه و انرژی را در کنش‌های معطوف به تغییر با هدف حصول تعادل کار-زندگی هزینه کنند و به بیانی دیگر، به جای کاربرد رفتارهای پرهیزی، به رفتارهای گرایشی و معطوف به درگیرشدن بیش‌تر با موقعیت دست می‌زنند (هالسلین و باولر، ۲۰۰۷). از این رو، منطقی است که در موقعیت‌هایی که مطالبه‌های شغلی، ممزوج با منابع مهمی مانند تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی می‌شوند که نقش عامل مبین کنترل فردی را در فرد ایفا می‌کنند (روتبام و همکاران، ۱۹۸۲)، احتمال بیش‌تری وجود دارد که فرد در راهبردهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی، بیش‌تر و بیش‌تر درگیر شود.

یکی از نوآوری‌های این پژوهش، بسط چهارچوب‌های فکری و منظرهای تحلیلی در سازوکارهای علی پیشنهادی میان استرس‌زاهای شغلی با کنش‌های معطوف به حصول تعادل کار-زندگی، از جمله کنش‌های بازآفرینی تعادل کار-زندگی بوده است. همین‌طور باید گفت که این پژوهش، تلاش کرد تا با گنجانیدن متغیر تناسب مطالبه‌ها-توانایی‌های شغلی در مدل خود، راه را برای بررسی طیف خاصی از عوامل مؤثر در سازوکار فوق که خاص‌تر بوده و معمولاً کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرند، باز کند. زیرا همان‌طور که در پژوهش‌های مرورشده قابل مشاهده بود، پژوهش‌های قبلی، تنها به بررسی تأثیر عوامل فردی یا عوامل موقعیتی، مانند عوامل سازمانی یا خانوادگی مؤثر بر تعادل کار-زندگی، پرداخته بودند. به‌طور مثال، صفاری‌نیا و صالح میرحسینی (۱۳۹۲)، به بررسی عوامل فردی مؤثر بر تعادل، تمرکز کرده یا بیغمی و همکاران (۱۳۹۶)، به بررسی عوامل فردی و سازمانی پرداخته بودند. همین‌طور گراوادر و تنگ کالج (۲۰۱۸) و بیسچف و همکاران (۲۰۱۹)، تنها عوامل فردی مؤثر بر حصول تعادل را پررنگ کرده بودند. با این حال در پژوهش حاضر، کوشش شد تا برخلاف عمده‌ی این گرایش‌های مرسوم مبنی بر لحاظ نقش عوامل «فردی» یا «موقعیتی» بر پیامدهای تعادل، یک عامل «فردی-

موقعیتی»، به عنوان تعدیل گر در مدل پژوهش، لحاظ شود که از طرفی هم به ویژگی های فردی گره خورده و هم به صورتی هم زمان، وابسته به عوامل محیطی و موقعیتی است، بنابراین، طیف - به نسبت - پیچیده تری از عواملی را نمایندگی می کند که پیش از این، به خصوص به عنوان عاملی ضربه گیر، در ارتباط میان مطالبه های شغلی با بازآفرینی تعادل کار-زندگی، مورد بررسی قرار نگرفته بود.

پیشنهادها

- در قلمروی امور جذب و گزینش، از آن جایی که مطابق یافته های این پژوهش، یکی از عوامل مؤثر بر بروز کنش های بازآفرینی و حصول تعادل کار-زندگی، «تناسب مطالبه ها-توانایی های شغلی» است و این امر، از سویی بستگی به توانایی های فردی داشته و از سویی دیگر، وابسته به عوامل محیطی و سازمانی است؛ بنابراین، می توان گفت که اتخاذ تدابیری برای آشناسازی بیش تر متقاضیان عضویت در هیئت علمی، با مطالبه های کاری اساتید دانشگاه که گاهی بسیار فراتر از نقش آموزشی آنها است و مطالبه هایی ناهمگون و چندوجهی را ایجاد می کند، می تواند شرایطی را رقم بزند که خود این متقاضیان، در صورت متناسب دیدن مجموع توانمندی هایشان با مطالبه های این نقش، متقاضی استخدام در آن شوند. به صورت مشخص، از آن جایی که برخی از دانشجویان برتر در مقطع دکتری، از مهم ترین گروه های متقاضی برای تصدی چنین مشاغل هستند، برگزاری جلسه ها و نشست هایی در طول تحصیل دانشجویان دکتری که در آن اساتید دانشگاه، بخشی از تجارب شخصی خود از چند و چون نقش های متعددشان را برای این دست از مخاطبان به اشتراک بگذارند، در این راستا کمک کننده خواهد بود.

- همین طور بازتعریف شاخص های ملحوظ در فرآیند گزینش و استخدام اعضای هیئت علمی، به نحوی که تنها توانایی شناختی، دانش و مهارت های روش پژوهشی ایشان سنجیده نشده، بلکه سنجش «تناسب شغل-شاغل» و توانایی های ناظر به تاب آوری متقاضی در برابر اضافه بار افزون نقش های

چندگانه در محیط‌های کاری نیز، در دستور کارش قرار دارد، در این زمینه می‌تواند به کار گرفته شده و مفید و مؤثر واقع شود.

- در رابطه با پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی نیز، می‌توان گفت که این پژوهش، نقش یک عامل موقعیتی بر راهبردهای کنشی، یعنی نقش اضافه بار نقش، به‌عنوان نوع خاصی از استرس‌زاهای شغلی بر کنش‌های بازآفرینانه تعادل کار-زندگی، را مطالعه کرد. با این حال بررسی تأثیر سایر عوامل موقعیتی، به‌خصوص سایر انواع استرس‌زاهای شغلی، از هر دو نوع استرس‌زاهای مانع‌زای شغلی و استرس‌زاهای چالشی، بر بروز و ظهور کنش‌های بازآفرینانه، می‌تواند موضوع پژوهش جدیدی باشد.

تقدیر و سپاس‌گزاری

لازم است تا از راهنمایی‌های ارزنده‌ی گروه داوری این رساله‌ی دکتری، آقایان، دکتر مه‌ارتی، دکتر ملک‌زاده، دکتر علی شیرازی و دکتر خائف‌الهی که با نظرهای ارزنده‌ی خود، به غنای کار افزودند، تقدیر و تشکر شود. همین‌طور از همراهی کلیه‌ی اعضای هیئت علمی که به‌عنوان پاسخ‌گو، در این پژوهش هم‌کاری لازم را مبذول کردند، قدردانی می‌شود.

منابع

- بیغمی، محمد کاظم؛ سرلک، محمد علی؛ کولیوند، پیر حسین؛ احمدی، علی اکبر (۱۳۹۶). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در شهر تهران. شفای خاتم، ۵(۲)، صص ۳۰-۳۹. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=293762>
- صفاری نیا، مجید؛ صالح میرحسینی، وحیده (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار-زندگی. دو فصل نامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، ۳، صص ۷۶-۸۸. قابل بازیابی از:
http://sc.journals.pnu.ac.ir/article_374.html
- هاشمیان، سیدمجتبی (۱۳۹۹). کشف مؤلفه‌های شناختی-رفتاری بازآفرینی تعادل کار-زندگی و بررسی تأثیر سنگین باری نقش بر آن. پایان نامه دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، گروه مدیریت.
- هاشمیان، سیدمجتبی؛ رحیم نیا، فریبرز، پورسلیمی، مجتبی؛ فراچی، محمدمهدی (۱۳۹۹). شناسایی عوامل تعدیل‌گر ارتباط میان سنگین باری نقش و رفتارهای بازآفرینی تعادل کار-زندگی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۸)، صص ۱۱-۲۴. قابل بازیابی از:
http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_6996.html
- Beddoes, K., & Pawley, A. L. (2014). Different people have different priorities: work-family balance, gender, and the discourse of choice. *Studies in Higher Education*, 39(9), pp. 1573-1585. Retrieved from:
<https://srhe.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2013.801432>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C. and Lo, D. (2014), Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), pp. 2724-2744. Retrieved from:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2014.899262>
- Bisschoff, M., Koen, V., & Ryke, E. H. (2019). Strategies for work-family balance in a South African context. *Community, Work & Family*, 22(3), pp. 319-337. Retrieved from:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2018.1473337>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 875-884. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/2002-04478-006>
- Choroszewicz, M., & Kay, F. (2019). The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations*, 0018726719865762. Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726719865762>

- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of family issues*, 37(11), pp. 1611-1635. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0192513X14553054>
- Daniels, K., & Harris, C. (2005). A daily diary study of coping in the context of the job demands-control-support model. *Journal of Vocational Behavior*, 66, pp. 219-237. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879104001150>
- Dawson, K. M., O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2016). The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), pp. 397-415. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2049>
- Edwards JR (1991) Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6, pp. 283-357. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/1991-98004-008>
- Ezzedeen, S. R., & Zikic, J. (2017). Finding balance amid boundarylessness: an interpretive study of entrepreneurial work-life balance and boundary management. *Journal of Family Issues*, 38(11), pp. 1546-1576. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0192513X15600731>
- Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel Review*, 47(4), pp. 786-804. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-05-2016-0112/full/html>
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92, pp. 93-106. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.92.1.93>
- Hill, J. E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, pp. 793-819. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0192513x05277542>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, pp. 513-524. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/buy/1989-29399-001>
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68(3), pp. 389-399. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187910500103X>
- Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior*, 3, pp. 181-200. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/3000084?seq=1>

- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, pp. 281–342. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- LePine JA, Podsakoff NP, LePine MA. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor- hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), pp. 764–775. Retrieved from: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), pp. 275-300. Retrieved from: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Price, J.L. (2001), Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower*, 22(7), pp. 600-624. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM000000006233/full/html?journalCode=ijm>
- Richards Solomon, C. (2010). “The very highest thing is family”: Male assistant professors’ work/family management. In *Interactions and Intersections of Gendered Bodies at Work, at Home, and at Play* (pp. 233-255). Emerald Group Publishing Limited. Retrieved from: [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1529-2126\(2010\)0000014014/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1529-2126(2010)0000014014/full/html)
- Rothbaum, F., Weisz, J. R. and Snyder, S. S.(1982). Changing The World and Changing The Self: A Two Model Of Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, pp. 5-37. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/1982-23598-001>
- Solberg, E., & Wong, S. I. (2016). Crafting one's job to take charge of role overload: When proactivity requires adaptivity across levels. *The leadership quarterly*, 27(5), pp. 713-725. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984316000175>
- Sturges, J. (2012). Crafting a Balance Between Work and Home, *Human Relations*, 65(12), pp. 1539-1559. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726712457435>
- Van Anders, S. M. (2004). Why the academic pipeline leaks: Fewer men than women perceive barriers to becoming professors. *Sex roles*, 51(9-10), pp. 511-521. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-004-5461-9>
- Wilson, R. (2003). How babies alter careers for academics. *The Chronicle of Higher Education*, 50(15), A1. Retrieved from: <https://digitalcommons.usu.edu/advance/299>
- Winter, R., Taylor, T., & Sarros, J. (2000). Trouble at mill: Quality of academic worklife issues within a comprehensive Australian university. *Studies in Higher Education*, 25(3), pp. 279-294. Retrieved from: <https://srhe.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713696158>