

## الگوی رابطه اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی با افسردگی و شادکامی: نقش میانجی سرریز شادی مثبت و منفی کار- خانواده و استرس

### A Model of the Relationship between Work Engagement and Job Burnout with Depression and Happiness: The Mediating Role of Positive and Negative Work-Family Spillover and Stress

Sayed Meysam Dibaji, PhD<sup>✉</sup>

سید میثم دیباجی<sup>۱</sup>

#### Abstract

This study aimed to determine the role of stress and work-family spillover stemming from work engagement and burnout in predicting depression and happiness among employed men. This descriptive-correlational study utilized Structural Equation Modeling. The statistical population comprised employed men in Isfahan, from whom 181 individuals were selected through convenience sampling. Participants completed the Short Form Utrecht Work Engagement Scale, the Maslach Burnout Inventory, the Work-Family Positive and Negative Spillover Scale, the Perceived Stress Scale, the Oxford Happiness Questionnaire, and the Beck Depression Inventory-II. The findings showed that work engagement exerted a direct positive and significant effect on happiness ( $\beta=0.40, P<0.05$ ), and an additional significant indirect effect on happiness was observed through positive work-family spillover ( $\beta=0.05, P<0.05$ ). Furthermore, burnout led to a reduction in happiness among employed men via two distinct indirect pathways: first, through the mediation of negative work-family spillover ( $\beta=-0.08, P<0.05$ ), and second, through a serial mediating pathway including negative work-family spillover followed by perceived stress ( $\beta=0.03, P<0.05$ ). Moreover, burnout demonstrated a direct association with depression ( $\beta=-0.19, P<0.05$ ) and contributed to an increase in depression via the serial indirect pathway from negative work-family spillover to perceived stress ( $\beta=-0.04, P<0.05$ ). The final model exhibited good fit with the data across absolute, incremental, and parsimony indices. Work engagement protects well-being via positive emotions and home spillover. Job burnout, however, diminishes well-being and worsens depressive symptoms through negative emotions, spillover, and increased stress.

**Keywords:** Work Engagement, Job Burnout, Positive and Negative Work-Family Spillover, Perceived Stress, Happiness.

#### چکیده

این مطالعه با هدف تعیین نقش استرس و سرریز شادی کار- خانواده ناشی از اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی بر افسردگی و شادکامی مردان شاغل انجام شد. تحقیق حاضر توصیفی همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری مردان شاغل شهر اصفهان است که با نمونه‌گیری دردسترس، ۱۸۱ نفر نمونه انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان به مقیاس‌های اشتیاق شغلی اوترخت، فرسودگی شغلی، سرریز شادی مثبت و منفی کار-خانواده، استرس ادراک‌شده، شادکامی آکسفورد و افسردگی بک پاسخ دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد اشتیاق کاری علاوه بر اثر مستقیم مثبت و معنادار بر شادکامی ( $\beta=0.40, P<0.05$ )، اثر غیرمستقیم معناداری نیز از طریق سرریز شادی مثبت کار-خانواده اعمال می‌کند ( $\beta=0.05, P<0.05$ ). فرسودگی شغلی نیز از دو مسیر غیرمستقیم؛ یکی از طریق میانجیگری سرریز شادی منفی کار- خانواده ( $\beta=-0.08, P<0.05$ ) و مسیر دوم از طریق یک مسیر میانجی‌گری متوالی سرریز شادی منفی کار-خانواده و سپس استرس ادراک‌شده ( $\beta=-0.03, P<0.05$ ) با کاهش شادکامی در نمونه مرتبط است. همچنین، فرسودگی شغلی با افسردگی علاوه بر ارتباط مستقیم ( $\beta=-0.19, P<0.05$ ) از طریق مسیر غیرمستقیم متوالی سرریز شادی منفی کار- خانواده به استرس ادراک‌شده ( $\beta=0.03, P<0.05$ ) نیز ارتباط دارد. الگوی نهایی پژوهش با داده‌ها از نظر شاخص‌های مطلق، تطبیقی و مقتصد برازش داشت. به نظر می‌رسد اشتیاق کاری با ایجاد هیجانات مثبت و سرریز شادی به خانه، نقش حفاظتی داشته و شادکامی را افزایش می‌دهد. در مقابل، فرسودگی شغلی با تولید هیجانات منفی و سرریز شادی آن و نیز افزایش استرس، هم شادکامی را کاهش می‌دهد و هم نشانه‌های افسردگی را تشدید می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتیاق کاری، فرسودگی شغلی، سرریز شادی مثبت و منفی کار- خانواده، استرس ادراک‌شده، شادکامی

مطالعه مردان شاغل از حیث شادکامی و افسردگی از آن جهت ضروری است که هنجارهای سنتی مردانگی با تعامل کار- خانواده تلاقی منحصره‌فردی می‌یابند. بهزیستی مردان تحت تأثیر رضایت شغلی و احساس تأثیرگذاری در کار قرار می‌گیرد (ماتود و همکاران، ۲۰۲۴)، که همسو با آرمان "اولویت کار" در مورد مردان است (مخولپا و سومبانه، ۲۰۲۵). در این بین، اشتیاق کاری به‌عنوان پیش‌درآمدی برای افزایش شادکامی عمل می‌کند (تورتمولا و اوزون، ۲۰۲۵) و این پیامد مثبت، از طریق سرریزشدگی مثبت کار- خانواده، کیفیت زندگی خانوادگی را بهبود می‌بخشد (بارخو و یوتهااتاما، ۲۰۲۳). در مقابل، فرسودگی شغلی، خطر افسردگی و پریشانی روان‌شناختی را به‌طور قابل توجهی افزایش می‌دهد (گونزالز-ریکو و همکاران، ۲۰۲۲). این وضعیت منفی، با ایجاد خستگی و تحلیل منابع، سرریزشدگی منفی کار- خانواده را تشدید کرده و به افزایش افسردگی منجر می‌شود (کوتوبال-رودلز و همکاران، ۲۰۲۵).

علاوه بر این، پابندی به هنجارهای سخت‌گیرانه مردانگی نظیر محدودیت عاطفی و خوداتکایی به تعارض نقش جنسیتی می‌انجامد که سلامت روانی را به‌شکل منفی تحت تأثیر قرار داده و رفتار کمک‌جویی را سرکوب می‌کند. در نتیجه، علائم افسردگی ممکن است به صورت رفتارهای برون‌ریز (مانند پرخاشگری یا سوء‌مصرف مواد) ظاهر شوند و بار واقعی افسردگی در مردان دست‌کم گرفته می‌شود (سیلو و کرشوا، ۲۰۲۰؛ ویتلی، ۲۰۲۱). هنجارهای جنسیتی بر تجربه پایین‌تر شادکامی مردان نیز اثرگذار است (کیزر و همکاران، ۲۰۲۵) و عوامل اجتماعی- اقتصادی مانند وضعیت اشتغال و درآمد خانوار نیز به‌طور معناداری با احتمال شادبودن/ بسیار شادبودن مردان مرتبط است، که نشان‌دهنده وابستگی بیشتر مردان به معیارهای سنتی موفقیت است (آلکان و کاوالچی، ۲۰۲۳).

مطالعات اخیر تحت تأثیر روان‌شناسی مثبت، بر توانمندی‌های روانی و لزوم پیش‌بینی و طراحی مداخلات برای ارتقا شادکامی و بهزیستی تأکید دارند (ریورا و همکاران، ۲۰۲۴؛ کار و همکاران، ۲۰۲۴). شادکامی به‌معنای تجربه لذت، رضایت و بهزیستی مثبت با احساس زندگی معنادار است (سلیگمن، ۲۰۰۲)، که هسته آن، ارزیابی فرد از زندگی و علاقه به آن است (اویشی و وستگیت، ۲۰۲۲)؛ هرچند این ارزیابی تحت تأثیر مقایسه اجتماعی نیز قرار می‌گیرد (لی، ۲۰۲۲). افراد شاد و ناشاد راهبردهای شناختی، قضاوتی و انگیزشی متمایزی دارند (هونگ و همکاران، ۲۰۲۵؛ فیشر و همکاران، ۲۰۲۱) که اغلب به‌صورت ناآگاهانه عمل می‌کنند (لیوبومیرسکی، ۲۰۰۱) و در نهایت به ادراک و تفکر مثبت‌تر نسبت به حوادث زندگی منجر می‌شود (ریورا و همکاران، ۲۰۲۴).

ازمنظر فلسفی، دیدگاه لذت‌گرا (hedonic view) به شادکامی بر هیجانات مثبت و رضایت از زندگی متمرکز است (پترسون و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوماس و وندرویل، ۲۰۲۳)؛ درحالی‌که دیدگاه خوش‌روانی (eudaimonic view)، شادکامی را حاصل زندگی مبتنی بر ارزش‌ها، معنا و تحقق خود می‌داند (رایان و دسی، ۲۰۰۱؛ ویترسو، ۲۰۱۶) که بلندمدت است (رایان و همکاران، ۲۰۰۸). در این بین الگوی ترکیبی سلیگمن (۲۰۰۲) سه مسیر لذت، اشتیاق و معناداری را برای دستیابی به خوش‌روانی پیشنهاد می‌کند که رویکردی عملی محسوب می‌شود. لذا از آنجایی که کار، منبع هویت، معنا و اشتیاق است (سلیگمن، ۲۰۰۲؛ اسکات، ۲۰۲۲)، اشتیاق کاری (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲) با ویژگی‌هایی چون قدرت، وقف و جذب، بازخوردهای مثبتی مانند حس قدردانی و موفقیت (باکر و اورلمنز، ۲۰۱۶) را ایجاد کرده و مستقیم با شادکامی (یوزیاتی، ۲۰۱۳) و یا از مسیرهایی مثل غنی‌سازی کار- خانواده (کاشیاپ و ارورا، ۲۰۲۲) به شادکامی (هندایانی و همکاران، ۲۰۲۳) مرتبط است.

سرریزشدگی مثبت کار- خانواده که از آن به‌عنوان غنی‌سازی کار- خانواده نیز یاد شده است، پدیده‌ای است که در آن تجربیات، مهارت‌ها، منابع و عواطف مثبت تولیدشده در قلمرو کار، به کیفیت زندگی و عملکرد در قلمرو خانواده کمک می‌کنند (لیو و همکاران، ۲۰۲۵؛ پاول و گرینهاوس، ۲۰۰۶). این سازه از طریق دو مسیر اصلی شادکامی را تقویت می‌کند: ۱. مسیر ابزاری (instrumental pathway) که طی آن کسب موفقیت‌آمیز منابع کاری (مانند خودکارآمدی یا مهارت‌های تخصصی) به مدیریت بهتر نقش‌ها و نیازهای خانوادگی و در نتیجه افزایش رضایت می‌انجامد (کارلسون و همکاران، ۲۰۲۱)؛ ۲. مسیر عاطفی (affective pathway) که شامل انتقال حالات عاطفی مثبت (شادی، شور و سرزندگی) از تجربیات شغلی پاداش‌دهنده به خانه است و با تقویت خلق‌وخو و تعاملات سازنده، مستقیماً به بهزیستی ذهنی و رضایت از زندگی کمک می‌کند (ساوارد، ۲۰۲۳). در مجموع، این سازوکار دوسویه کسب منابع، با به حداکثر رساندن سودمندی منابع در نقش‌های مختلف، بهزیستی روان‌شناختی را حفظ کرده و در نهایت، به حس جامع‌تری از تعادل و شادکامی بیشتر منجر می‌شود (آگراوال و ماهاجان، ۲۰۲۱).

البته در بحث تعادل کار و زندگی، ازسویی نظریه گسترش (مارکز، ۱۹۷۷؛ بارنت و هید، ۲۰۰۱) بیان می‌کند که مشارکت فعال در یک نقش، منابع مثبتی ایجاد کرده و انرژی لازم برای موفقیت در سایر نقش‌ها را فراهم می‌سازد که در سازه‌هایی چون سرریزشدگی مثبت (باکر و شافلی، ۲۰۰۸) و غنی‌سازی کار- خانواده (گرین‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶) منعکس شده است. درمقابل، فرضیه کمیابی و الگوی حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۸) معتقدند که منابع و انرژی کارکنان محدود است؛ بنابراین، اشتیاق بالای کاری ممکن است به دلیل صرف منابع، احتمال نبود تعادل و کمبود منابع در حوزه‌های دیگر را افزایش دهد (کان و همکاران، ۱۹۶۴؛ مکی و اشنایدر، ۲۰۰۸) و درگیری در یک نقش، زمان و انرژی نقش‌های دیگر را محدود می‌کند (گرینهاوس و بیوتل، ۱۹۸۵).

متغیر وابسته دوم این پژوهش یعنی افسردگی به‌عنوان یکی از ۱۰ اختلال رو به افزایش جهانی (مارکس و همکاران، ۲۰۲۳؛ موسسه ارزشیابی و سنجش سلامت، ۲۰۲۰) و عامل اصلی ناتوانی (هررا و همکاران، ۲۰۲۱؛ ما و همکاران، ۲۰۲۱) و دارای ماهیتی چندعاملی ژنتیکی، تحولی و محیطی، گزارش شده است (الشایا، ۲۰۲۲؛ مک‌نمارا و همکاران، ۲۰۲۱). غم و اندوه مداوم، کاهش لذت یا علاقه، احساس گناه افراطی، ناامیدی و تمایل به خودآزاری یا خودکشی از جمله علائم افسردگی ذکر شده است (طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها- ویرایش یازدهم، ۲۰۲۲). هرچند شیوع افسردگی در زنان تقریباً دو برابر مردان گزارش شده است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۵)؛ با این حال، درک کامل تفاوت‌های زنان و مردان در افسردگی مستلزم در نظر گرفتن سوگیری‌های جنسیتی است. کم‌تشخیصی افسردگی در مردان به دلیل امتناع از کمک‌خواهی متأثر از هنجارهای مردانگی (مهلک و بیانکا، ۲۰۲۱؛ اکیره و همکاران، ۲۰۲۵) و بروز علائم به شکل برون‌ریز مانند پرخاشگری و سوء مصرف مواد، رخ می‌دهد. این تفاوت در تظاهرات و جستجوی درمان، اگرچه نرخ شیوع را در مردان پایین‌تر نشان می‌دهد، اما با نرخ‌های بسیار بالاتر خودکشی موفق در مردان - تقریباً ۴ برابر زنان - همراه است (آویلز- گونزالز و همکاران، ۲۰۲۵).

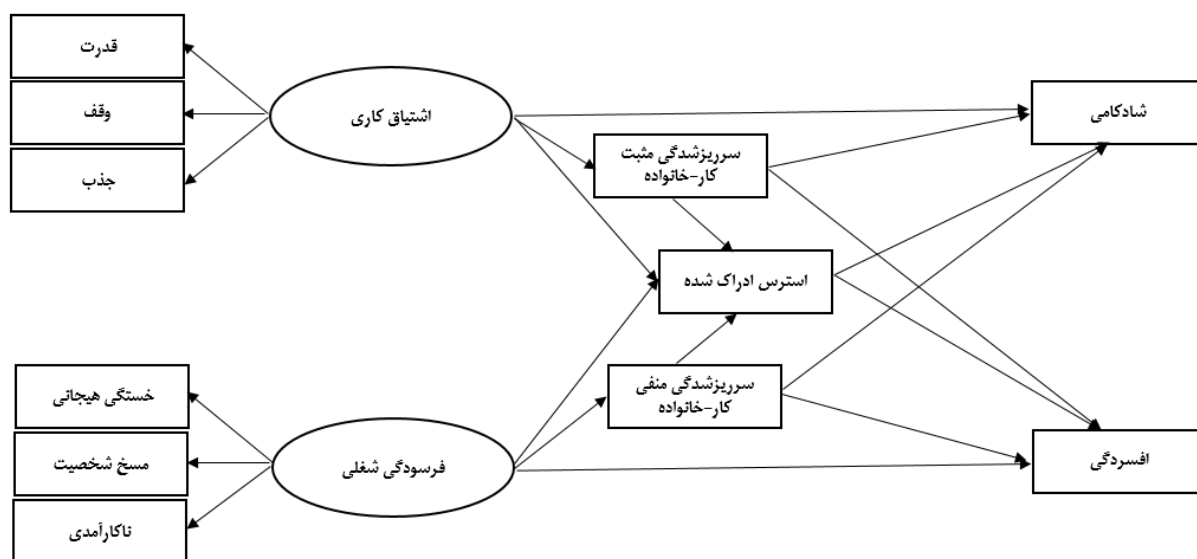
براساس نظریه‌های تنظیم خود (self-regulation theories)، اهداف ناسازگارانه با اخلاق در دستیابی به اهداف ارزشمند، زمینه را برای افسردگی فراهم می‌کنند (سالملا-آرو و همکاران، ۲۰۱۴). این امر به ویژه می‌تواند با بُعد ناکارآمدی فرسودگی شغلی مرتبط است (لیتر و مسلش، ۲۰۰۵). در پژوهش‌ها رابطه بین فرسودگی شغلی و افسردگی محل بحث بوده است (اهولا و همکاران، ۲۰۰۶؛ مک‌نایت و گلاس، ۱۹۹۵). اگرچه همپوشانی مفهومی و نشانه‌های مشترکی بین فرسودگی شغلی و افسردگی وجود دارد (تاوولا و همکاران، ۲۰۲۳؛ بیانچی و همکاران، ۲۰۲۱)، پژوهش‌های معتبر نشان‌دهنده تمایز آنها است (برای مثال کرسول و اکلوند، ۲۰۰۶). در مقابل اشتیاق کاری - سطح بالای انرژی و تعهد قوی - (دمروتی و باکر، ۲۰۰۸)؛ فرسودگی شغلی با سطوح پایین انرژی و تعهد ضعیف تعریف شده است (دمروتی و باکر، ۲۰۰۸). فرسودگی عمدتاً واکنشی به استرسورهای هیجانی / بین‌فردی در محیط کار (مونترو-مارین، ۲۰۱۶) و یک فرآیند تدریجی از دست‌رفتن شور و اشتیاق (کانت و همکاران، ۲۰۰۴) است که از طریق سازوکار سرریزشدن - پس‌ریزشدن (crossover/spillover)، زندگی خانوادگی فرد را نیز متأثر می‌سازد (بوکوآدزه و همکاران، ۲۰۲۴) و با الگوهای شخصیتی نیز قابل تبیین است (پروین آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۳).

پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که استرسورهای ادراک‌شده مثل غیرقابل کنترل بودن یا از دست‌دادن موقعیت فردی که از مهمترین پیامدهای فرسودگی شغلی هستند؛ نقشی برجسته در فعال‌سازی افسردگی ایفا می‌کند (افریدی و سوک، ۲۰۲۳؛ دای و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین سوگیری‌های شناختی ناسازگار (الگوی بک، ۱۹۷۹؛ سلیگمن، ۱۹۷۲) تنها زمانی به افسردگی می‌انجامد که تحت فشار رویدادهای منفی زندگی قرار گیرند (اسلمی و همکاران، ۱۴۰۲؛ سالملا-آرو و همکاران، ۲۰۱۴). در این چهارچوب، سرریزشدگی منفی می‌تواند نقش آغازگر این رویدادهای فشارزا را ایفا کند (پارک و همکاران، ۲۰۲۴؛ شین و یئونگ، ۲۰۲۱).

سرریزشدگی منفی کار- خانواده به‌عنوان نوعی تعارض نقش بین‌حوزه‌ای تعریف می‌شود که در آن الزامات، فشارها و فرسودگی‌های هیجانی ناشی از حوزه کار مانند ساعات طولانی کار، استرس شغلی و درگیری‌های فکری، توان منابع فردی را تحلیل برده و منجر به ایجاد اختلال در حوزه خانواده/ زندگی شخصی می‌شود (کینونن و همکاران، ۲۰۰۶). سرریزشدگی منفی کار- خانواده به‌عنوان یک تهدید براساس سازوکار تحلیل منابع ناشی از دست رفتن مداوم منابع شخصی مانند زمان، انرژی و بهزیستی روانی منجر به فشار روانی مزمن می‌شود (ابرنویچ و همکاران، ۲۰۲۰). این پاسخ استرس مزمن و ناکارآمد، از طریق سازوکار عصبی- بیولوژیکی با شروع و حفظ افسردگی مرتبط است، که شامل فعالیت بیش‌از حد محور هیپوتالاموس-هیپوفیز-آدرنال و ترشح بیش‌از حد

گلوکوکورتیکوئیدها می‌شود (ترنر، ۲۰۲۴). این تنظیم نامناسب، یکپارچگی سیستم‌های انتقال‌دهنده عصبی را به خطر انداخته و منجر به تغییرات ساختاری و عملکردی در نواحی مغزی حیاتی برای تنظیم هیجانات و خلق می‌شود، به‌ویژه درگیر کردن آمیگدال (تولید هیجان) و کورتکس پیش‌پیشانی (تنظیم هیجان) که در نهایت آسیب‌پذیری فرد در برابر افسردگی بالینی را افزایش می‌دهد. لذا می‌توان گفت سرریزشدگی منفی کار- خانواده با افسردگی مرتبط است (جائگز و همکاران، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۲) و به‌طور عمده از طریق میانجیگری استرس منجر به افسردگی می‌شود (ویدی و زونا، ۲۰۲۱؛ لانگ و کیزر، ۲۰۲۲). در تطابق با الگوی حفظ منابع هوبفول (۱۹۹۸) نیز، استرس ناشی از تعارض نقش‌ها به‌دلیل از دست دادن منابع به افزایش نشانه‌های افسردگی می‌انجامد (شرما و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به مقدمه ذکرشده، هدف این پژوهش تعیین الگوی رابطه اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی با شادکامی و افسردگی از طریق رابطه آنها با سرریزشدگی مثبت و منفی کار- خانواده و نقش میانجی استرس ادراک‌شده است. این هدف با استفاده از الگوی مفهومی پژوهش - که در شکل ۱ ارائه شده است - دنبال خواهد شد.



شکل ۱. الگوی مفهومی اولیه پژوهش

## • روش

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود و جامعه آماری آن را مردان شاغل استان اصفهان تشکیل می‌دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷) و بر مبنای یک نمونه اولیه ۴۰ نفره، ۱۸۱ نفر برآورد شد. با توجه به اینکه حداقل حجم نمونه پیشنهادی برای اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری ۱۵۰ نفر گزارش شده است (اندرسون و گرینگ، ۱۹۸۸؛ دینگ و همکاران، ۱۹۹۵)، این حجم نمونه از کفایت لازم برای تحلیل برخوردار بود.

با عنایت به گستردگی جامعه آماری و تنوع قابل توجه گروه‌های شغلی، اگرچه از منظر روش‌شناختی، نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای می‌توانست گزینه‌ای مناسب‌تر باشد، اما به‌دلیل محدودیت‌های اجرایی، از جمله فقدان چارچوب نمونه‌گیری جامع برای تعریف دقیق خوشه‌ها و دشواری دسترسی به نمونه‌های تصادفی در محیط‌های کاری، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بر این اساس، ۱۸۱ نفر از مردان شاغل در حوزه‌های مختلف شغلی، شامل بخش‌های تولیدی، خدماتی، اداری و مشاغل آزاد، به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند.

فرآیند گردآوری داده‌ها طی یک دوره چهارماهه، از تیرماه تا مهرماه، انجام گرفت. به‌منظور اطمینان از کفایت و کیفیت داده‌ها، راهبرد اجرای حضوری پرسشنامه‌ها با نظارت مستقیم پژوهشگر به‌کار گرفته شد. پرسشنامه‌ها به‌صورت کاغذی و با مراجعه به محیط‌های شغلی مختلف توزیع شدند و تکمیل آن‌ها در فضایی آرام و عمدتاً در زمان‌های استراحت پاسخ‌دهندگان صورت پذیرفت. پیش از آغاز پاسخ‌دهی، با بهره‌گیری از اصول روان‌شناسی پاسخ‌دهی و رویکرد مبتنی بر همدلی، اهداف پژوهش، اهمیت مشارکت آگاهانه و تخصصی

افراد و نیز تضمین محرمانگی اطلاعات به‌طور کامل برای شرکت‌کنندگان تشریح شد تا انگیزش درونی آنان برای ارائه پاسخ‌های دقیق تقویت گردد. با به‌کارگیری دقیق راهبردهای کنترل کیفی و رعایت اصول شفافیت و همدلی در اجرا، تمامی ۱۸۱ پرسشنامه گردآوری شده از نظر آماری واجد شرایط ورود به تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری بودند و در مرحله غربالگری اولیه، هیچ‌گونه موردی از حذف یا ریزش داده‌ها به‌دلیل نقص یا بی‌اعتباری مشاهده نشد.

## • ابزارها

**الف) مقیاس اشتیاق کاری اوترخت (Utrecht work engagement scale-9- UWES-9):** این مقیاس ۹ ماده‌ای با طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۶) شامل سه زیرمقیاس قدرت، جذب و وقف است که هر زیرمقیاس می‌تواند نمره‌ای بین ۰ تا ۱۸ به خود اختصاص دهد. شافلی و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی شامل ۱۰ کشور جهان، با استفاده از آلفای کرونباخ، اعتبار زیرمقیاس قدرت را ۰/۷۷، زیرمقیاس جذب را ۰/۸۵ و زیرمقیاس جذب را ۰/۷۸ و اعتبار کل پرسشنامه را ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند و روایی سازه آن را با تحلیل عاملی توسط تأیید کرده‌اند. در ایران، حاجلو (۱۳۹۲) با استفاده از آلفای کرونباخ اعتبار زیرمقیاس‌های جذب (۰/۷۸)، وقف (۰/۷۲)، قدرت (۰/۷۹) و اعتبار کل پرسشنامه (۰/۷۶) را گزارش و روایی محتوایی، همگرا، واگرا و سازه آن را از طریق تحلیل عاملی تأیید کرده است. در پژوهش حاضر، اعتبار این ابزار با آلفای کرونباخ برای قدرت ۰/۷۴، جذب ۰/۷۸ و وقف ۰/۷۷ به‌دست آمد.

**ب) پرسشنامه فرسودگی شغلی (occupational burnout questionnaire- OBQ):** برای سنجش فرسودگی شغلی در این تحقیق از پرسشنامه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۲ ماده دارد که فرسودگی را در ابعاد خستگی هیجانی (ماده‌های ۱-۹)، مسخ شخصیت (ماده‌های ۱۸-۲۲) و ناکارآمدی (ماده‌های ۱۰-۱۷) روی یک طیف ۶ درجه‌ای (از ۱= سالی چندبار تا ۶= هرگز) میزان فرسودگی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) اعتبار درونی را با استفاده از آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها را به ترتیب ۰/۹ برای خستگی هیجانی، ۰/۷۹ برای مسخ شخصیت و ۰/۷۱ برای ناکارآمدی گزارش کرده‌اند. در ایران، عاطف و همکاران (۱۳۸۵) اعتبار کلیه زیرمقیاس‌ها را با استفاده از آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۰ و روایی هم‌زمان آن را تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر، اعتبار ابزار با آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی ۰/۷۴، برای مسخ شخصیت ۰/۷۸ و برای ناکارآمدی ۰/۷۳ به‌دست آمد.

**ج) مقیاس سرریزشدگی مثبت و منفی کار- خانواده (گرمیوچ و مارکز، ۲۰۰۰) (positive and negative work to family spillover scale- PNWFSS):** این مقیاس، سرریزشدگی منفی و مثبت حاصل از سرریزشدن مسائل کاری و خانوادگی را می‌سنجد که ۴ ماده مرتبط با سرریزشدگی منفی کار- خانواده و ۳ ماده مرتبط با سرریزشدگی مثبت کار- خانواده است و روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای (از هرگز=۱ تا همیشه=۵) نمره‌گذاری می‌شود. اعتبار زیرمقیاس سرریزشدگی مثبت تعارض کار خانواده با ۳ ماده، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۳ و اعتبار زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار- خانواده با ۴ ماده، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است (گرمیوچ و مارکز، ۲۰۰۰). دیباجی (۱۳۹۵)، اعتبار این ابزار را با آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار- خانواده، ۰/۷۸ و برای سرریزشدگی مثبت کار- خانواده، ۰/۷۴ گزارش داده است و روایی سازه آن را از طریق تحلیل عاملی تأیید کرده است. در این پژوهش اعتبار با استفاده از آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس تعارض کار- خانواده مثبت، ۰/۷۲ و اعتبار زیرمقیاس سرریزشدگی منفی کار- خانواده، ۰/۸ به‌دست آمد و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید.

**د) مقیاس استرس ادراک‌شده و ارتینگ و همکاران (۲۰۱۳) (perceived stress scale- PSS):** این مقیاس، استرس ادراک‌شده توسط فرد را اندازه می‌گیرد. پاسخ‌ها روی طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای از هرگز (۰) تا اغلب اوقات (۴) نمره‌گذاری می‌شود. سازندگان این پرسشنامه، اعتبار درونی پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۷ به‌دست آورده‌اند و روایی پیش‌بین و نیز سازه آن را با استفاده از تحلیل عاملی تأیید کرده‌اند (وارتینگ و همکاران، ۲۰۱۳). در ایران نیز دیباجی (۱۳۹۵) اعتبار این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷ گزارش داده است و روایی آن را با استفاده از روایی سازه مورد تأیید قرار داده است. در این پژوهش نیز اعتبار این پرسشنامه ۰/۷ به‌دست آمد.

**و) پرسشنامه شادکامی آکسفورد هیلز و آرگایل (۲۰۰۲) (The Oxford happiness questionnaire):** پرسشنامه شادکامی آکسفورد، سازه‌های روان‌شناختی پاداش‌دهندگی زندگی، آمادگی روانی، رضایت از خود، احساس زیباشناختی، رضایت از زندگی،

سازمان‌دهی زمانی، جستجوی جذابیت و خاطرات شاد را می‌سنجد؛ اما در پژوهش‌ها عموماً تنها نمره کلی شادکامی با جمع نمرات تمامی ماده‌ها گزارش می‌شود. این پرسشنامه دارای ۲۹ ماده است که هر ماده شامل ۴ عبارت (از ۱ تا ۴) است و در نهایت فرد نمره‌ای بین ۲۹ تا ۱۱۶ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشانه شادکامی بیشتر است. هیلز و آرگایل (۲۰۰۲) اعتبار این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند و اعتبار سازه آن را با تحلیل عاملی تأیید کرده‌اند. علی‌پور و آگاه‌هریس (۱۳۸۶) نیز در ایران اعتبار آن را با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و بازآزمون ۰/۹۲ و روایی همگرا و واگرایی آن را با همبستگی با فهرست افسردگی بک و زیرمقیاس‌های برونگرایی و نوروگرایی EPQ تأیید کرده‌اند.

**ز) سیاهه افسردگی بک (۱۹۶۱) (Beck depression inventory-BDI):** سیاهه بک (۱۹۶۱) شامل ۲۱ گروه جمله (۴ گزینه‌ای) است که ۲ ماده آن به خلق، ۱۱ ماده به مشکلات شناختی، دو ماده به رفتارهای آشکار، ۵ ماده به علائم بدنی و یک ماده به روابط بین‌فردی می‌پردازد. هر روه نمره‌ای بین ۰ تا ۳ دارد و نمره کل بین ۰ تا ۶۳ است. بک (۱۹۸۸) اعتبار آن را با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ گزارش کرده است. در ایران نیز، دابسون و محمدخانی (۱۳۸۴) اعتبار آن را با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ تأیید کرده و روایی سازه و همگرایی آن را نیز تأیید نمودند. در پژوهش حاضر، اعتبار این ابزار با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌های این پژوهش از روش الگوسازی معادلات ساختاری استفاده گردید و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای SPSS 24 و AMOS 24 استفاده گردید.

اجرای این پژوهش مطابق با دستورالعمل‌های کمیته اخلاق وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران انجام گرفت. مشارکت ۱۸۱ آزمودنی بر مبنای رضایت آگاهانه و داوطلبانه بوده و حق انصراف در هر مرحله برای آنان محفوظ ماند. برای تضمین صیانت از حقوق فردی، اصول محرمانگی کامل و ناشناس بودن داده‌ها (از طریق نبود جمع‌آوری اطلاعات هویتی) رعایت گردید و اطمینان داده شد که مشارکت در تحقیق، هیچ تأثیری بر وضعیت شغلی افراد نخواهد داشت. محققان به یکپارچگی داده‌ها و گزارش‌دهی دقیق یافته‌ها متعهد بودند و حق دریافت خلاصه‌ای از نتایج برای مشارکت‌کنندگان محفوظ بود.

## • یافته‌ها

در بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نتایج نشان داد که ۴/۴ درصد از شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۵ سال سن داشتند، ۴۵/۴ درصد در بازه سنی ۲۵-۳۵ سال، ۳۰/۱ درصد در بازه ۳۵-۴۵ سال، ۱۷/۵ درصد در بازه ۴۵-۵۵ سال و ۲/۷ درصد بیش از ۵۵ سال سن داشتند. از نظر سطح تحصیلات، ۴۱ درصد از افراد دارای مدرک دیپلم یا پایین‌تر، ۱۷/۵ درصد دارای مدرک کاردانی، ۳۴/۴ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۷/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد یا بالاتر بودند. همچنین، تمامی افراد نمونه متأهل بودند. از نظر تعداد فرزندان، ۲۶/۹ درصد فاقد فرزند، ۲۹/۳ درصد دارای یک فرزند، ۳۲/۳ درصد دارای دو فرزند و ۱۱/۴ درصد دارای سه فرزند یا بیشتر بودند. در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	چولگی	کشیدگی
قدرت	۱۴/۴۹	۳/۷۶	۳	۲۱	-۰/۴۸	-۰/۰۱
وقف	۱۵/۲۲	۴/۲۹	۳	۲۱	-۰/۵۵	۰/۴۱
جذب	۱۱/۷۷	۴/۶۶	۳	۲۱	۰/۱۲	-۰/۷۸
خستگی هیجانی	۳۷/۶۳	۹/۰۲	۱۲	۵۱	-۰/۳۵	-۰/۵۰
مسخ شخصیت	۲۰/۶۹	۵/۲۸	۶	۲۷	-۰/۶۴	-۰/۴۷
ناکارآمدی	۳۶/۱۴	۷/۲۸	۱۳	۴۵	-۰/۹۹	۰/۳۷
سرریزشدگی مثبت کار- خانواده	۱۲/۱	۳/۲۸	۴	۲۰	۰/۰۱	-۰/۶۶
سرریزشدگی منفی کار- خانواده	۱۰/۸۵	۳/۲۸	۴	۲۰	۰/۲۹	-۰/۲۸۰
استرس ادراک شده	۹/۵۸	۳/۳۳	۴	۲۰	۰/۶۲	-۰/۰۸
شادکامی	۷۴/۲۹	۱۲/۲۶	۳۸	۱۱۰	۰/۲۵	۰/۲۳
افسردگی	۲۷/۴۶	۱۰/۷	۲۱	۸۴	۱/۹۴	۱/۲۳



نتایج آزمون معناداری مسیرهای بین متغیرها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم استاندارد و غیر استاندارد الگوی نهایی

مسیر در الگوی نهایی	ضریب غیر استاندارد در الگوی نهایی (B)	ضریب استاندارد در الگوی نهایی (β)	نسبت بحرانی (C.R)	سطح معناداری در الگوی نهایی
فرسودگی شغلی ← سرریز شدگی منفی کار- خانواده	-۰/۱۹۹	-۰/۳۵۹	-۴/۳۹۶	<۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← سرریز شدگی مثبت کار- خانواده	۰/۳۴۹	۰/۳۵۳	۴/۶۸۱	<۰/۰۰۱
سرریز شدگی منفی کار- خانواده ← استرس ادراک شده	۰/۲۷۴	۰/۲۶۶	۴/۱۲۴	<۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← استرس ادراک شده	-۰/۳۹۸	-۰/۳۹۳	-۵/۶۰۵	<۰/۰۰۱
سرریز شدگی مثبت کار- خانواده ← شادکامی	۰/۵۶۶	۰/۱۱۵	۲/۶۴۵	<۰/۰۱
فرسودگی شغلی ← ناکارآمدی	۱	۰/۸۱۳		
فرسودگی شغلی ← مسخ شخصیت	۰/۶۳۸	۰/۷۱۶	۹/۳۶۷	<۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی ← خستگی عاطفی	۱/۲۰۶	۰/۷۹۲	۹/۶۸۶	<۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← قدرت	۱	۰/۸۸۵		
اشتیاق کاری ← وقف	۱/۱۱	۰/۸۵۹	۱۳/۲۳	<۰/۰۰۱
اشتیاق کاری ← جذب	۰/۹۵۶	۰/۶۸۲	۱۰/۲۳۷	<۰/۰۰۱
استرس ادراک شده ← افسردگی	۱/۱۷۷	۰/۳۷۲	۵/۱۳۶	<۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی ← افسردگی	-۰/۳۵	-۰/۱۹۴	-۲/۴۵۹	<۰/۰۵
اشتیاق کاری ← شادکامی	۱/۴۸	۰/۳۹۷	۵/۷۷۳	<۰/۰۰۱
استرس ادراک شده ← شادکامی	-۰/۹۸۱	-۰/۲۶۶	-۴/۳۱۷	<۰/۰۰۱
سرریز شدگی منفی کار- خانواده ← شادکامی	-۰/۸۵۷	-۰/۲۲۶	-۴/۱۱۱	<۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که کلیه مسیرهای بین متغیرها در الگوی اصلاحی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. به منظور بررسی برازش الگوی اصلاحی پژوهش از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است که در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اصلاحی پژوهش

شاخص برازش	مطلق	تطبیقی	مقتصد	خی-اسکوئر بهنجار
شاخص	X <sup>2</sup>	df	GFI	AGFI
	۶۹/۵۳۱	۳۸	۰/۹۴۱	۰/۸۹۷
			CFI	TLI
			۰/۹۵۸	۰/۹۳۹
			IFI	PGFI
			۰/۹۵۲	۰/۵۴۲
			PNFI	PCFI
			۰/۶۳۱	۰/۶۶۲
			RMSEA	
			۰/۰۶۷	
			X <sup>2</sup> /df	
			۱/۸۳	

نتایج جدول ۴ به وضوح تناسب شاخص‌های برازش الگو را نشان می‌دهد. با توجه به قرار گرفتن شاخص‌های نیکویی برازش در محدوده قابل قبول (بالاتر بودن شاخص‌های تطبیقی از ۰/۹، مقتصد از ۰/۵ و کوچک‌تر بودن RMSEA از ۰/۰۸)، الگو از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است.

## • بحث

هدف این پژوهش بررسی اثرات اشتیاق کاری و فرسودگی شغلی از طریق سرریز شدگی مثبت و منفی کار- خانواده و با میانجی‌گری استرس ادراک شده بر شادکامی و افسردگی مردان شاغل بود. با توجه به نتایج به دست آمده، اشتیاق کاری از طریق سرریز شدگی مثبت کار- خانواده بر شادکامی اثر می‌گذارد و در این رابطه استرس ادراک شده با توجه به حذف از الگو، نمی‌تواند نقش میانجی را ایفا کند. طبق نظریه گسترش (مارکز، ۱۹۷۷؛ بارنت و هید، ۲۰۰۱)، درگیری فرد در کار سبب افزایش مهارت‌ها و تجارب وی برای مدیریت و موفقیت در محیط خانواده می‌گردد؛ به ویژه این که اشتیاق شغلی بالا با تسهیل بروز هیجان‌ات مثبت و تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین، منجر به تقویت منابع انرژی روانی می‌شود و انتقال این منابع حیاتی به بافت خانواده، فرد را قادر می‌سازد تا کامیابی شغلی را فراتر از صرف موفقیت‌های حرفه‌ای، به حوزه‌های دیگر تعمیم دهد؛ تجربه‌ای که همبستگی عمیقی با مفهوم شادکامی دارد. نبود اثرگذاری استرس در رابطه سرریز شدن مثبت و شادکامی، بدین معنا است که برخلاف فرضیه اولیه پژوهشگران، این کاهش استرس در اثر اشتیاق کاری سرریز شده به خانواده نیست که سبب افزایش شادکامی فرد می‌گردد، بلکه این رابطه می‌تواند مستقیم و یا تحت تأثیر متغیرهای دیگر- احتمالاً متغیرهای مثبتی همچون احساس کارآمدی- قرار گیرد.

به نظر می‌رسد سرریز شدن تجربیات مثبت ناشی از اشتیاق کاری به محیط خانوادگی، سبب افزایش کیفیت زندگی خانوادگی می‌گردد. انرژی روانی حاصل از احساس موفقیت که کارکنان با اشتیاق کاری بالا برای خودشان ایجاد می‌کنند و انتقال آن به محیط خانوادگی و احتمالاً سرایت هیجانی آن به شریک زندگی، می‌تواند یک تبیین احتمالی برای افزایش شادکامی فرد طی این فرآیند باشد. این یافته با پژوهش‌های رودریگز-مونوز و همکاران (۲۰۱۴) و کولیرتسون و همکاران (۲۰۱۲) در یک راستاست.

یافته‌های این پژوهش برای تبیین ارتباط میان فرسودگی شغلی و شادکامی در میان مردان شاغل بر دو مسیر مجزا تأکید دارد. مسیر اول، یک مسیر میانجی‌گری ساده است که از طریق سرریز شدن منفی کار-خانواده عمل می‌کند و مسیر دوم، یک میانجی‌گری زنجیره‌ای متوالی است که در آن سرریز شدن منفی به عنوان میانجی اول از طریق استرس ادراک شده به عنوان میانجی دوم بر شادکامی اثر می‌گذارد. تبیین سازوکار مسیر میانجی‌گری ساده این مسیر، از طریق تلفیق سه‌گانه الگوی تلاش-بازیابی (effort-recovery model – ERM) (میچمن و مولدر، ۱۹۹۸)، نظریه مرزها (boundary theory) (اشفورت و همکاران، ۲۰۰۰) و نظریه خودتعیین‌گری (self-determination theory – SDT) (دسی و رایان، ۲۰۱۲) در سطح کلان تبیین می‌شود. ابتدا، فرسودگی شغلی به منزله یک حالت بازیابی مزمن مختل شده در چهارچوب الگوی تلاش-بازیابی عمل می‌کند. این خستگی مفرط، ظرفیت روان‌شناختی لازم برای اعمال و مدیریت مؤثر مرزهای روانی بین حوزه‌های کار و خانه را به شدت تضعیف می‌کند. در ادامه، مطابق با نظریه مرزها، این ناتوانی در گسست ذهنی (psychological detachment) و افزایش متعاقب نفوذپذیری مرزی (boundary permeability)، تنش، تحریک‌پذیری و بار شناختی ناشی از فشار کار را به صورت مستقیم به قلمرو خانواده سرریز منفی می‌دهد. این سرریز منفی، به عنوان سازوکار انتقال منفی از حوزه کار به زندگی شخصی عمل می‌کند. در نهایت، براساس نظریه خودتعیین‌گری، این هیجانات و تعارضات منفی سرریز شده به محیط خانواده، به طور مستقیم منجر به ناکامی در ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین، به‌ویژه نیاز به ارتباط و خودمختاری در محیط خانه می‌شود. ناکامی در ارضای این نیازهای اساسی، خود زمینه‌ساز مستقیم کاهش بهزیستی و شادکامی در سطح فردی است.

در مسیر دوم، انتقال تدریجی هیجانات منفی ناشی از فرسودگی شغلی به محیط خانواده می‌تواند نقش خانواده را از یک منبع حمایت اجتماعی به منبعی برای استرس تبدیل کند و براساس نظریه حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹)، به کاهش و از دست رفتن منابع فرد منجر شود. از دست رفتن منابع، در مواجهه با تقاضاهایی که همچنان در هر دو حیطه کار و خانواده باقی می‌مانند، به معنای تضعیف منابع حفاظتی فرد است و در نتیجه می‌تواند به ارزیابی منفی از زندگی و کاهش علاقه‌مندی به آن بینجامد. در چنین شرایطی، استرس ناشی از الزام به انجام هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی نیز می‌تواند موجب کاهش شادکامی و بهزیستی روانی شود.

در تبیین رابطه غیرمستقیم سرریز شدن منفی و شادکامی با میانجی‌گری استرس، باید توجه داشت که براساس نظریه‌های سازگاری (بریکمن و همکاران، ۱۹۷۸)، تعارض کار-خانواده به عنوان یک عامل استرس‌زا ممکن است به تدریج و از طریق سازوکارهای سازگاری فردی، الزاماً به تجربه استرس منجر نشود. به بیان دیگر، بخشی از سرریز شدن منفی زمانی موجب کاهش شادکامی می‌شود که به عنوان عاملی استرس‌زا ادراک گردد؛ باین حال، بخشی دیگر حتی در صورت عدم ایجاد استرس ادراک شده نیز، به واسطه کاهش منابع فرد، می‌تواند کاهش شادکامی را در پی داشته باشد.

براساس یافته‌های این پژوهش، فرسودگی شغلی هم به صورت مستقیم و هم از طریق میانجی‌گری زنجیره‌ای متوالی سرریز شدن منفی کار-خانواده به استرس و سپس افسردگی، افسردگی مرد شاغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تبیین ارتباط مستقیم فرسودگی شغلی با افسردگی در مردان شاغل، به طور دقیق از طریق تلفیق مدل تقاضا-منابع شغلی (job demand-resources theory) (باکر و دمروتی، ۲۰۱۴) در مسیر تضعیف سلامت و نظریه رویدادهای عاطفی (affective event theory) (وایس و کروپانزانو، ۱۹۹۶) صورت می‌گیرد. در واقع فرسودگی شغلی، که با خستگی عاطفی و بدبینی مشخص می‌شود (مسلش و لیتز، ۲۰۲۲)، نشان‌دهنده این است که تقاضاهای شغلی مزمن و مفرط بر منابع فائق آمده و یک محیط عاطفی منفی پایدار در محیط کار ایجاد می‌کند. براساس نظریه رویدادهای عاطفی، این عاطفه منفی مزمن از محل کار فراتر رفته و به تجربیات عاطفی منفی مکرر منجر می‌شود که رفتارهای ناکارآمد متمرکز بر هیجان را تحریک می‌کند. هنجارهای اجتماعی جنسیتی، این حالات عاطفی را در مردان شاغل به شکل کناره‌گیری رفتاری، کرختی عاطفی و انزوا متبلور می‌سازد. این قطع ارتباط سیستمی رفتاری، که توسط بقایای عاطفی منفی فرسودگی آغاز شده است، به طور ساختاری فرصت‌های

تقویت مثبت و تعامل اجتماعی را محدود کرده و معیارهای محوری بی‌لذتی (anhedonia) و کناره‌گیری اجتماعی برای افسردگی بالینی را تأمین می‌کند؛ که بدین ترتیب توسعه مستقیم نشانه‌های افسردگی را در این گروه جمعیتی تبیین می‌نماید. این نتایج با پژوهش هوانگ و همکاران (۲۰۲۴) همراستا است.

اثر غیرمستقیم فرسودگی بر افسردگی از طریق سرریزشدگی منفی کار- خانواده است که به‌عنوان سازوکار میانجی اصلی عمل می‌کند. این نتیجه به‌صورت قوی توسط نظریه سرریزشدگی / سرریزشدگی کار- خانواده توجیه می‌شود. براساس یافته‌ها، تنش‌های ناشی از فرسودگی صرفاً به محیط کار محدود نمی‌شود، بلکه به شکل رفتارهای برون‌ریزانه نظیر انزوا و کاهش دسترسی عاطفی به حوزه خانواده تسری می‌یابد. این سرریزشدگی منفی، منبع ثانویه‌ای از استرس ادراک‌شده را تولید می‌کند که ریشه‌ای عمیق‌تر از فشار کاری دارد؛ این استرس از احساس شکست در ایفای نقش‌های هنجاری و حیاتی خانوادگی ناشی می‌شود (موررو-میگوئز و ارتگا-گاسپر، ۲۰۲۲). از آنجا که هویت بسیاری از مردان به توانایی آنها در حفظ پایداری عاطفی و ایفای نقش در خانه گره خورده است، تهدید هویت خانوادگی در اثر فرسودگی شغلی، استرسی به‌مراتب قوی‌تر و درونی‌تر از استرس صرفاً ناشی از فرسودگی شغلی ایجاد می‌کند و به‌طور مؤثری مسیر نهایی را به سمت علائم افسردگی تسریع می‌نماید. این یافته یا پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۲۲) در یک راستاست.

یافته‌ای که اهمیت ویژه‌ای برای طراحی مداخلات دارد، نبود تأثیر مستقیم استرس ناشی از فرسودگی بر افسردگی است. این نتیجه نشان می‌دهد که مردان ممکن است تقاضاهای مستقیم کاری را با راهبردهای مقابله‌ای متمرکز بر مسئله (مانند ایزوله کردن یا تمرکز بر وظایف) مدیریت کنند که تأثیر استرس اولیه را خنثی می‌سازد (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴). با این حال، تفسیر عمیق‌تر این است که پیامدهای منفی فرسودگی به‌جای انباشت استرس مستقیم فوراً به رفتار سرریزشدگی منفی تبدیل می‌شوند. بنابراین، مسیر مستقیم استرس توسط مسیر غیرمستقیم میانجی‌گری می‌شود؛ استرس کار به تنش درونی در رابطه تبدیل شده و بازخورد منفی حاصل از تجربه شکست در حوزه خانه است که به‌طور مستقیم استرس درونی شده را تولید و علائم افسردگی را تسریع می‌کند. این پویایی بر اهمیت تمرکز مداخلات سازمانی بر حفظ مرزهای کار- خانواده و مدیریت تعارض نقش تأکید می‌ورزد. این یافته‌ها با پژوهش الهیلالی و همکاران (۲۰۲۴) در یک راستاست.

## • نتیجه‌گیری

با توجه به جایگاه پایین ایران در رتبه‌بندی‌های بین‌المللی، یافته‌های این پژوهش، ضرورت نهادینه‌سازی مدیریت استرس و تسهیل تعادل و سرریزشدگی کار- خانواده را در سطح سیاست‌گذاری‌های کلان کشور و در ساختار مدیریتی سازمانها برجسته می‌سازد. براساس نتایج الگوی نهایی پژوهش، اتخاذ راهبردهایی که به تقویت اشتیاق کاری منجر می‌شوند (نظیر تناسب فرد- شغل، طراحی مجدد شغل و هم‌راستاسازی تقاضاها و منابع شغلی و همچنین هدایت آگاهانه انرژی سازنده کاری به سمت بافت خانواده) تسهیل سرریزشدگی مثبت، می‌تواند کارکنان را به سمت افزایش شادکامی و در پی آن، ارتقای بهره‌وری سوق دهد. علاوه بر این، پژوهش حاضر بر یک رویکرد آسیب‌شناسانه مبتنی بر پیشگیری از فرسودگی شغلی و کاهش سرریزشدگی منفی کار- خانواده تأکید می‌ورزد. این مهم از طریق کاهش عوامل فشارزا و تقاضاهای کاری غیرضروری، ارائه آموزش‌های غنی‌سازی روابط کار- خانواده و استقرار سیاست‌های حمایت‌گرانه خانواده‌محور در محیط‌های کاری، محقق می‌گردد.

تفسیر نتایج این پژوهش باید الزاماً در چارچوب محدودیت‌های روش‌شناختی آن صورت پذیرد. اول، به‌دلیل اتخاذ یک طرح مقطعی، از هرگونه استنباط علی بین متغیرهای مورد مطالعه باید اکیداً اجتناب شود؛ برای تعیین روابط علت و معلولی، استفاده از طرح‌های طولی در مطالعات آتی توصیه می‌شود. دوم، به منظور کنترل بر متغیر جنسیت و اثرگذاری متمایز آن در پدیده‌های روان‌شناختی، به‌ویژه سرریز شدن کار- خانواده (براساس شواهد نظری و تجربی)، جامعه آماری این پژوهش تنها شامل مردان شاغل بود. لذا، تعمیم مستقیم این الگو به جمعیت زنان نیازمند احتیاط است، اگرچه براساس پیشینه پژوهشی، احتمال تکرار این روابط (احتمالاً با شدت بیشتر) برای جنسیت مؤنث وجود دارد. سوم، به‌نظر می‌رسد که در تبیین رابطه بین سرریزشدگی مثبت و منفی کار- خانواده با استرس، گنجاندن متغیرهای واسطه‌ای نظیر سرسختی روان‌شناختی کمک‌کننده به‌نظر می‌رسد تا جوانب ادراکی و شناختی استرس به‌طور کامل الگوسازی

شود. به همین منظور، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد علاوه بر تکرار پژوهش حاضر بر نمونه‌های زن، به لحاظ کردن متغیرهای اقتصادی و سازمانی نظیر بهره‌وری، خلاقیت و نوآوری به‌عنوان متغیر وابسته اقدام نمایند.

## • تعارض منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

## • تشکر و قدردانی

از تمامی مشارکت‌کنندگان در این پژوهش که در راستای اهداف این پژوهش ما را یاری کردند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

## • منابع

- اسلمی، الهه؛ خانی مهرآبادی، فرزانه؛ تدین، اعظم (۱۴۰۲). طراحی و آزمون الگویی از رابطه شخصیت با اضطراب کرونا با میانجی‌گری استرس ادراک‌شده و خودکارآمدی در نوجوانان. *مجله روان‌شناسی*، ۲۷ (۳)، ۲۹۴-۳۰۳. <http://www.iranapsy.ir/Article/38718>
- پروین آشتیانی، نصیبه؛ فراهانی، محمدنقی؛ خانی‌پور، حمید؛ صرامی فروشانی، غلامرضا (۱۴۰۳). به کارگیری مدل سازمان شخصیت در تمایز سطوح فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری. *مجله روان‌شناسی*، ۲۸ (۴)، ۳۶۵-۳۷۴. <http://www.iranapsy.ir/Article/47959>
- حاجلو، نادر (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی - دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اصفهان (خوراسگان)*، ۱۴ (۵۲)، ۶۱-۶۸. <https://sanad.iau.ir/Journal/jsrp/Article/890599>
- دابسون، کیت استفان؛ محمدخانی، پروانه (۱۳۸۶). مختصات روان‌سنجی پرسشنامه افسردگی بک-۲ در یک نمونه بزرگ مبتلایان به اختلال افسردگی اساسی. *فصلنامه توانبخشی*، ۸ (۸۰-۸۶). <http://rehabilitationj.uswr.ac.ir/article-1-135-fa.html>
- دیباچی، سید میثم (۱۳۹۵). *تدوین الگوی سرریز شدن-پس‌ریز شدن در متغیرهای مثبت و منفی کاری و خانوادگی و سنجش تأثیر مداخله حاصل از الگو*. پایان‌نامه دکترای رشته روان‌شناسی. اصفهان: دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- عاطف، لاله، روح الامین، مریم، نوری، ابوالقاسم و مولوی، حسین. (۱۳۸۵). میزان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۸ (۲۹)، ۱۲۹-۱۵۱. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/892042>
- علی‌پور، احمد؛ آگاه‌هریس، مزگان (۱۳۸۶). اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانیها. *فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*، ۳ (۱۲)، ۲۸۷-۲۹۸. <https://sanad.iau.ir/Journal/jip/Article/1054899>
- Afridi, R., & Suk, K. (2023). Microglial responses to stress-induced depression: Causes and consequences. *Cells*, 12(11), 1521. <https://doi.org/10.3390/cells12111521>.
- Agrawal, M., & Mahajan, R. (2021). Work-family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 217-241. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0056>.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: the health 2000 study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 48(10), 1023-1030. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000237437.84513.92>.
- Alhilali, K., Husni, M., & Almarabbeh, A. (2024). Frequency of burnout in dental students and its relationship with stress level, depressive, and anxiety state. *Middle East Current Psychiatry*, 31(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s43045-024-00411-y>.
- Alkan, O., & Kavalci, K. (2023). Gender differences in happiness during COVID-19 pandemic: evidence from Türkiye. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(3), 153. <https://doi.org/10.5455/PBS.20230512053548>.
- Alshaya, D. S. (2022). Genetic and epigenetic factors associated with depression: An updated overview. *Saudi journal of biological sciences*, 29(8), 103311. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2022.103311>.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411-423. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.103.3.411>
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: An international perspective*, 189-203.
- 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>.
- Aviles Gonzalez, C. I., Barrui, V., Migliaccio, G. M., Curcio, F., Gioiello, G., Romero, Z., ... & Primavera, D. (2025). Gender Differences in the Perceived Impact of Major Depressive Disorder on Quality of Life: A Cross-Sectional Population Study. *Journal of Clinical Medicine*, 14(17), 5984. <https://doi.org/10.3390/jcm14175984>.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *The Journal of psychology*, 150(6), 755-778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>.
- Barkhwa, M. K., & Yudhatama, M. A. (2023). Work Engagement and Quality of Work Life: The Mediation Role of Workplace Happiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 162-170. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2753>.
- Barnett, R. C. and Hyde, J. S. (2001) 'Women, Men, Work, and Family. An Expansionist Theory', *American Psychologist* ,56, 781–96. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Garbin, M. G. (1988). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory: Twenty-five years of evaluation. *Clinical Psychology Review*, 8, 77-100. [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(88\)90050-5](https://doi.org/10.1016/0272-7358(88)90050-5).
- Beck, A. T., Ward, C., Mendelson, M., Mock, J., & Erbauch, J. (1961). *Beck depression inventory (BDI)*. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1961.01710120031004>.
- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B., Emery, G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford Press. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.t01-4-01015.x>.
- Bentler, P. M., & Wu, E. J. (2005). EQS 6.1 for Windows. *Structural equations program manual*. Encino, CA: *Multivariate Software*.
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., ... & Meier, L. L. (2021). Is burnout a depressive condition? A 14-sample meta-analytic and bifactor analytic study. *Clinical Psychological Science*, 9(4), 579-597. <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>.
- Bokvadze, N., Corbi, S., Lewes, S., & Doruk, O. (2024). Burnout Syndrome and Its Effects on Daily Life. *Collaborate, Current Science*, 6(601), 47-70. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10465945>.
- Brickman, P., Rabinowitz, V. C., Karuza, J., Coates, D., Cohn, E., & Kidder, L. (1982). Models of helping and coping. *American psychologist*, 37(4), 368-384. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.4.368>.
- Carlson, D. L., Petts, R. J., & Pepin, J. R. (2021). Flexplace work and partnered fathers' time in housework and childcare. *Men and Masculinities*, 24(4), 547-570. <https://doi.org/10.1177/1097184X211014929>.
- Carr, A., Finneran, L., Boyd, C., Shirey, C., Canning, C., Stafford, O., ... & Burke, T. (2024). The evidence-base for positive psychology interventions: a mega-analysis of meta-analyses. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2168564>.
- Cochran W. G. (1977). *The estimation of sample size in: Sampling Technique*. 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons, 72-88
- Cotobal Rodeles, S., Martín Sánchez, F. J., & Martínez-Sellés, M. (2025). Physician and medical student burnout, a narrative literature review: Challenges, strategies, and a call to action. *Journal of Clinical Medicine*, 14(7), 2263. <https://doi.org/10.3390/jcm14072263>.
- Cresswell, S. L., & Eklund, R. C. (2006). The convergent and discriminant validity of burnout measures in sport: A multi-trait/multi-method analysis. *Journal of Sports Sciences*, 24(2), 209-220. <https://doi.org/10.1080/02640410500131431>.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human relations*, 65(9), 1155-1177. [https://doi.org/10.1177/0018726712440295?urlappend=%3Futm\\_source%3Dresearchgate](https://doi.org/10.1177/0018726712440295?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate).
- Dai, W., Feng, K., Sun, X., Xu, L., Wu, S., Rahmand, K., ... & Han, T. (2022). Natural products for the treatment of stress-induced depression: Pharmacology, mechanism and traditional use. *Journal of ethnopharmacology*, 285, 114692. <https://doi.org/10.1016/j.jep.2021.114692>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(20), 416-436. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>.
- Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2008). *The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement*. In J.R.B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Ding, L., Velicer, W. F., & Harlow, L. L. (1995). Effects of Estimation Methods, Number of Indicators per Factor, and Improper Solutions on Structural Equation Modeling Fit Indices. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2, 119-143. [https://doi.org/10.1080/10705519509540000?urlappend=%3Futm\\_source%3Dresearchgate](https://doi.org/10.1080/10705519509540000?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate).
- Fischer, R., Scheunemann, J., & Moritz, S. (2021). Coping strategies and subjective well-being: Context matters. *Journal of Happiness Studies*, 22(8), 3413-3434. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00372-7>.
- González-Rico, P., Guerrero-Barona, E., Chambel, M. J., & Guerrero-Molina, M. (2022). Well-being at work: burnout and engagement profiles of university workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15436. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315436>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 – 88. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- 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/10.2307/20159186>.

- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
- Handayani, N. S., Ancok, D., & Putri, D. K. (2023). Happiness in the workplace of women lecturers based on work-family balance and work engagement. *Российский психологический журнал*, 20(2), 94-105. <https://doi.org/10.21702/rpj.2023.2.6>.
- Herrera, P. A., Campos-Romero, S., Szabo, W., Martínez, P., Guajardo, V., & Rojas, G. (2021). Understanding the relationship between depression and chronic diseases such as diabetes and hypertension: A grounded theory study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12130. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212130>.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York, NY: Plenum Press.
- Hong, E. K., Kim, J., & Choi, I. (2025). Implicit theories of happiness: When happiness is viewed as changeable, happy people are perceived much more positively than unhappy people. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 51(2), 185-202. <https://doi.org/10.1177/01461672231184711>.
- Huang, C. P., Zou, J. M., Ma, H., & Zhong, Y. (2024). Role stress, occupational burnout and depression among emergency nurses: A cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 72, 101387. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101387>.
- Huang, Y., Guo, H., Wang, S., Zhong, S., He, Y., Chen, H., ... & Wang, X. (2024). Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: a moderated mediation model of burnout and resilience. *BMC public health*, 24(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17514-6>.
- ICD-11. International classification of diseases—eleventh revision. World Health Organization. <https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>.
- Institute for Health Metrics and Evaluation (2020). GBD Compare. IHME, University of Washington, Seattle, WA.
- Jaegers, L. A., Vaughn, M. G., Werth, P., Matthieu, M. M., Ahmad, S. O., & Barnidge, E. (2021). Work–family conflict, depression, and burnout among jail correctional officers: A 1-year prospective study. *Safety and health at work*, 12(2), 167-173. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.10.008>.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York, NY: Wiley.
- Kaiser, C., Muggleton, N., Quispe-Torresblanca, E., & De Neve, J. E. (2025). Two paradoxes in women’s well-being. *Science Advances*, 11(10). <https://doi.org/10.1126/sciadv.adt1646>.
- Kant, I. J., Jansen, N. W. H., Van Amelsvoort, L. G. P. M., Mohren, D. C. L., & Swaen, G. M. H. (2004). Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag en Organisatie*, 17, 5-17. <https://doi.org/10.5117/2004.017.001.002>.
- Kashyap, V., & Arora, R. (2022). Decent work and work–family enrichment: Role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316-336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee’s stress level during home-based remote work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>.
- Lazarus RS, Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer
- Lee, J. K. (2022). The effects of social comparison orientation on psychological well-being in social networking sites: Serial mediation of perceived social support and self-esteem. *Current Psychology*, 41(9), 6247-6259. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01114-3>.
- Lee, J., Lim, J. E., Cho, S. H., Won, E., Jeong, H. G., Lee, M. S., ... & Han, K. M. (2022). Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. *Journal of Psychiatric Research*, 151, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.04.018>.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. *Research Companion to Organizational Health Psychology*, 544-564. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00046>.
- Liu, J., Wang, S., Ren, Z., & Wang, Y. (2024). Extraversion, situation characteristics and everyday happiness. *Current Psychology*, 43(39), 30584-30594. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>.
- Liu, Y., Hiltz, D., Tian, X., & Gao, S. (2025). Work–Family Enrichment Among School Counselors: The Roles of Coping and Transformational Leadership. *Professional School Counseling*, 29(1). <https://doi.org/10.1177/2156759X251320908>.
- Lomas, T., & VanderWeele, T. J. (2023). The complex creation of happiness: Multidimensional conditionality in the drivers of happy people and societies. *The Journal of Positive Psychology*, 18(1), 15-33. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, 239–249. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.239>.
- Ma, Y., Xiang, Q., Yan, C., Liao, H., & Wang, J. (2021). Relationship between chronic diseases and depression: the mediating effect of pain. *BMC psychiatry*, 21, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03428-3>.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.
- Mahalik, J. R., & Di Bianca, M. (2021). Help-seeking for depression as a stigmatized threat to masculinity. *Professional Psychology: Research and Practice*, 52(2), 146. <https://doi.org/10.1037/pro0000365>.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>.
- Marx, W., Penninx, B. W., Solmi, M., Furukawa, T. A., Firth, J., Carvalho, A. F., & Berk, M. (2023). Major depressive disorder. *Nature Reviews Disease Primers*, 9(1), 44. doi: 10.1038/s41572-023-00454-1.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Matud, M. P., Sánchez-Tovar, L., Hernández-Lorenzo, D. E., & Cobos-Sanchiz, D. (2024). Job satisfaction, mental symptoms, and well-being in Adult workers: A gender analysis. *Psychiatry International*, 5(2), 253-267. <https://doi.org/10.3390/psychiatryint5020018>.
- McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout, and depressive symptomatology: A replication and extension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63(3), 490. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.63.3.490>.
- McNamara, M. E., Shumake, J., Stewart, R. A., Labrada, J., Alario, A., Allen, J. J., ... & Beevers, C. G. (2021). Multifactorial prediction of depression diagnosis and symptom dimensions. *Psychiatry Research*, 298, 113805. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113805>.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Vol. 2, Work psychology (2nd ed., pp. 5–33). Hove, UK: Psychology Press.
- Mokhwelepa, L. W., & Sumbane, G. O. (2025). Men's Mental Health Matters: The Impact of Traditional Masculinity Norms on Men's Willingness to Seek Mental Health Support; a Systematic Review of Literature. *American Journal of Men's Health*, 19(3), 15579883251321670. <https://doi.org/10.1177/15579883251321670>.
- Montero-Marín, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. *Anestesia Analgesia Reanimación*, 29(1), 4-4.
- Morero-Mínguez, A., & Ortega-Gaspar, M. (2022). A change in work-family/life or a return to traditional normative patterns in Spain? Systematic Review. *Frontiers in Sociology*, 7, 807591. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.807591>.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.
- Oishi, S., & Westgate, E. C. (2022). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. *Psychological Review*, 129(4), 790-811. <https://doi.org/10.1037/rev0000317>.
- Okyere, J., Ayebe, C., & Dickson, K. S. (2025). Sex differences in help-seeking behavior for depression in Lesotho: findings from a national survey. *BMC Psychiatry*, 25(1), 290. <https://doi.org/10.1186/s12888-025-06749-9>.
- Park, G. R., Song, E., & Kim, J. (2024). Persistent exposure to work family conflict and depressive symptoms among Korean working women: An exploration of temporal patterns and age heterogeneity. *Journal of Family Issues*, 45(9), 2322-2339. <https://doi.org/10.1177/0192513X231204018>.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M.E.P. (2005). Orientations to Happiness and Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25–41. <https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11(7), 650-659. <https://doi.org/10.1108/13620430610713508>.
- Rivera, A. R., Gálvez-Mozo, A., & Tirado-Serrano, F. (2024). The imperative of happiness in positive psychology: Towards a psychopolitics of wellbeing. *New Ideas in Psychology*, 72, 101058. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2023.101058>.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover–crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Ryan, R.M., Huta, V., & Deci, E.L. (2008). Living Well: A Self Determination Theory Perspective of Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Salmela-Aro, K., Read, S., Vuoksimaa, E., Korhonen, T., Dick, D. M., Kaprio, J., & Rose, R. J. (2014). Depressive Symptoms and Career-Related Goal Appraisals: Genetic and Environmental Correlations and Interactions. *Twin Research and Human Genetics*, 17(04), 236-243. <https://doi.org/10.1017/thg.2014.33>.

- Savard, Y. P. (2023). Work-family spillover of daily positive affect onto performance: The moderating role of domain identity salience. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100819. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100819>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Scott, K. S. (2022). Making sense of work: finding meaning in work narratives. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1057-1077. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.43>.
- Seligman ME (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23, 407-412.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>.
- Shin, D. S., & Jeong, B. Y. (2021). Structural equation Model of Work Situation and work-family conflict on Depression and Work Engagement in Commercial Motor vehicle (CMV) drivers. *Applied Sciences*, 11(13), 5822. <https://doi.org/10.3390/app11135822>.
- Sileo, K. M., & Kershaw, T. S. (2020). Dimensions of masculine norms, depression, and mental health service utilization: Results from a prospective cohort study among emerging adult men in the United States. *American Journal of Men's Health*, 14(1), <https://doi.org/10.1177/1557988320906980>.
- Tavella, G., Hadzi-Pavlovic, D., Bayes, A., Jebejian, A., Manicavasagar, V., Walker, P., & Parker, G. (2023). Burnout and depression: points of convergence and divergence. *Journal of Affective Disorders*, 339, 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.07.095>.
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2025). Work engagement and well-being among software developers: the moderating role of emotional deprivation in working from home and hybrid work. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2024-4985>.
- Turner, M. (2024). Neurobiological and psychological factors to depression. *International Journal of Psychiatry in Clinical Practice*, 28(2), 114-127. <https://doi.org/10.1080/13651501.2024.2382091>.
- Uusiautti, S. (2013). On the positive connection between success and happiness. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(1), 85-96. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2013.509>.
- Vittersø, J. (2016). *Handbook of eudaimonic well-being*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3>.
- Warttig, S. L., Forshaw, M. J., South, J., & White, A. K. (2013). New, normative, English-sample data for the short form perceived stress scale (PSS-4). *Journal of Health Psychology*, 18(12), 1617-1628. <https://doi.org/10.1177/1359105313508346>.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74. <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n5>.
- Whitley, R. (2021). Risk factors and rates of depression in men: do males have greater resilience, or is male depression underrecognized and underdiagnosed? In *Men's Issues and Men's Mental Health: An Introductory Primer* (pp. 105-125). Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3>.
- Widya, G., & Zona, M. A. (2021). Work Family Conflict on Burnout: The Mediating of Work Stress. *Human Resource Management Studies*, 1(4), 246-253. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2850.2008.00125.x>.
- World Health Organization. (2025). *Mental health atlas 2024*. World Health Organization.
- Zheng, G., Lyu, X., Pan, L., & Chen, A. (2022). The role conflict-burnout-depression link among Chinese female health care and social service providers: the moderating effect of marriage and motherhood. *BMC Public Health*, 22(1), 230. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12641-y>.