

Original Article

Investigating the Relationship of Work-Related Rumination with Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment

Simindokht Kalani^{1,*} , Mandana Katebi¹ , Farzin Emamifar¹ 

¹ Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Article History:

Received: 15 June 2025

Revised: 31 August 2025

Accepted: 01 September 2025

ePublished: 22 September 2025

*Corresponding author:

Simindokht Kalani, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Email: Sd.Kalani@edu.ui.ac.ir

Abstract

Objectives: The interaction between work and family roles can result in various outcomes, including work-family conflict or enrichment. The way individuals manage the boundaries between these two domains plays an essential role in shaping the quality of this interaction, with work-related rumination being a common manifestation of role integration. The present study aimed to assess the relationship of work-related rumination with work-family conflict and enrichment.

Methods: This cross-sectional study included 330 employees from an industrial organization in Isfahan, selected via convenience sampling. Participants completed questionnaires measuring work-family conflict, work-family enrichment, work-related rumination, positive and negative work reflection, the Irritation scale, as well as the subscales of excessive commitment and Work Obsession/Inability to Recover. Data were analyzed using stepwise regression analysis.

Results: Among the nine types of work-related rumination, cognitive Irritation ($P < 0.001$), affective rumination ($P < 0.001$), and negative reflection ($P < 0.001$) predicted work-family conflict and together explained 56% of its variance. Problem-solving pondering ($P < 0.001$), positive reflection ($P < 0.001$), and negative reflection ($P = 0.003$) predicted work-family enrichment and explained 12% of its variance.

Conclusion: Work-related rumination does not necessarily have a negative impact on work-family relations and may lead to different outcomes depending on its nature. Certain types of rumination may facilitate the transfer of beneficial work experiences to the family domain. These results highlight the importance of examining the consequences of specific forms of work-home integration rather than broadly rejecting any integration.

Keywords: Work-family conflict, Work-family enrichment, Work-family integration, Work-related rumination

Extended Abstract

Background and Objective

Decades of research have demonstrated that work and family experiences strongly influence one another. Some scholars argue that integrating work and family roles can lead to confusion and, consequently, conflicts between work and family responsibilities. In contrast, others have reported that such integration may result in work-family enrichment—that is, the transfer of positive experiences and resources from work to home, such as skills or constructive emotions. To better understand this dual impact, some researchers have differentiated between different types of work-home integration. One common type is work-related rumination, which refers to thinking about job-related issues outside of work hours. In occupational health psychology, five main dimensions of such rumination have been studied: affective rumination, problem-solving pondering, psychological detachment, positive work reflection, and negative work reflection. Evidence suggests that these dimensions are differentially associated with indicators such as job burnout and life satisfaction. Additionally, constructs such as workaholism, cognitive activation, emotional arousal, and inability to recover have been proposed to offer a more coherent understanding of work-related rumination. Studies have shown that the inability to detach from work during non-work hours can psychologically hinder effective engagement in family roles. Recurrent thoughts about work occupy the mind, making it challenging to be present at home. These mental preoccupations are positively related to work-family conflict. On the other hand, research has revealed that ruminating about positive emotions derived from work, or thinking about and finding solutions to work-related problems during leisure time at home, can lead to positive feelings and better performance in the home domain. Thus, to answer the question: “After working hours, should we forget what happened at work or not?” further research is required. Work-related rumination appears to be a double-edged sword and is not necessarily a negative phenomenon. Therefore, given the diverse and sometimes contradictory associations of work-related rumination with different domains of employees’ work and life, the present study aims to investigate the outcomes of various types of work-related rumination in relation to two different kinds of work-life interaction: work-family conflict and work-family enrichment.

Materials and Methods

The present study used a quantitative, cross-sectional, and correlational design. The statistical population included employees of an industrial organization in Isfahan, Iran ($n=4,000$). Based on the Cochran formula, the minimum sample size was calculated as 350 participants, and the sampling was carried out using convenience sampling. Out of 400 questionnaires distributed, 366 were returned (91.5% return rate), and 330 questionnaires could be analyzed. The survey included measures of work-family conflict, work-family enrichment, work-related rumination, positive and negative work reflection, the Irritation Scale, and the subscales of excessive commitment and work obsession/inability to recover. The data were analyzed using the Pearson correlation coefficient and

stepwise regression in SPSS software (version 26).

Results

In examining the variables predicting work-family conflict, the results of stepwise regression showed that cognitive Irritation predicted work-family conflict in the first step and explained 40% of its variance. In the second step, with the addition of affective rumination, the explanation rate reached 53%. In the third step, negative reflection also entered the equation, and the three variables explained a total of 56% of the variance of work-family conflict. In addition, in examining the variables predicting work-family enrichment, the results of stepwise regression showed that Problem-solving pondering in the first step explained 6% of the variance of work-family enrichment. In the second step, with the addition of positive reflection, the explanation rate reached 10%. In the third step, with the addition of negative reflection, the three variables explained a total of 12% of the variance of work-family enrichment.

Discussion

According to the Conservation of Resources Theory and the Effort-Recovery Model, successful recovery requires detachment from the mental resources used at work. However, cognitive activation and affective rumination slow down the recovery process and drain the individual's energy. Cognitive activation tends to intensify when individuals encounter obstacles to goal attainment. When they are unable to close this gap, the likelihood of engaging in work-related rumination increases. Additionally, the inability to emotionally detach from negative work experiences leads to a depletion of personal resources and disrupts one's engagement in personal life. In such circumstances, individuals devote their mental resources entirely to work, leaving little to no capacity for life outside of it. Negative work reflection, which involves focusing on failures or conflicts at work, also consumes psychological resources. As a result, cognitive activation, affective rumination, and negative work reflection deplete mental resources and serve as predictors of work-family conflict. Based on the Recovery-Engagement-Exhaustion Model, recovery experiences have different effects on well-being and job performance. Although recovery is positively associated with both psychological and physical health, it may not directly enhance job performance. Research shows that engaging in problem-solving during leisure time can improve work performance and, by transferring resources to the family domain, contribute to work-family enrichment. Moreover, positive work reflection—considering the positive aspects of one's job—can lead to beneficial behaviors toward family members, which in turn helps generate new psychological resources. Therefore, positive reflection is positively associated with work-family enrichment. In contrast, negative work reflection (focusing on job failures or interpersonal conflicts) depletes psychological resources and, as suggested by the Conservation of Resources Theory, may directly increase work-family conflict and indirectly reduce enrichment. The findings of the present study indicate that considering the nature of work-related thoughts may help reconcile the contradictory results found in

previous research.

Conclusion

The distinct findings from the present study on work-family conflict and enrichment suggest that, although all forms of work-related rumination at home objectively divert attention and time from the family role, they can have both desirable and undesirable consequences for work-family relationships. Ruminations in some forms

can both contribute to job performance and commitment, enhance psychological resources, and also pose a threat to well-being by reducing resources. In fact, these ruminations are a double-edged sword, linked to both adequate and inadequate indicators of work recovery. Therefore, it cannot be said that all work-related ruminations are necessarily harmful and lead to work-family conflict, or inherently beneficial and lead to work-family enrichment.

Please cite this article as follows: Kalani S, Katebi M, Emamifar F. Investigating the Relationship of Work-Related Rumination with Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment. *Iran J Ergon.* 2025; 13(2): 114-123 DOI:10.22034/IJE.13.2.114

بررسی روابط بین نشخوار فکری مرتبط با کار، تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده

سیمین دخت کلنی^{۱*} ID، ماندانا کاتبی^۱ ID، فرزین امامی‌فر^۱ ID

^۱ گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

اهداف: تعامل میان نقش‌های کاری و خانوادگی می‌تواند به پیامدهای متفاوتی از جمله تعارض یا غنی‌سازی کار-خانواده منجر شود. نحوه‌ی مدیریت مرزهای بین این دو حوزه نقش مهمی در تعیین کیفیت این تعامل ایفا می‌کند و نشخوارهای فکری یکی از نمودهای رایج ادغام نقش‌ها هستند. پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان نشخوارهای فکری کاری با تعارض و غنی‌سازی کار-خانواده می‌پردازد.

روش کار: در این مطالعه مقطعی، ۳۳۰ نفر از کارکنان یک سازمان صنعتی در اصفهان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، نشخوارهای فکری مرتبط با کار، تأمل کاری مثبت و منفی، مقیاس تحریک و خرده مقیاس‌های تعهد افراطی و ناتوانی در بازیابی را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که از میان نه نوع نشخوار فکری مرتبط با کار، به‌ترتیب تحریک شناختی ($P < 0/001$)، نشخوار عاطفی کاری ($P < 0/001$) و تأمل کاری منفی ($P < 0/001$)، توانستند تعارض کار-خانواده را پیش‌بینی کرده و در مجموع ۵۶ درصد از واریانس آن را تبیین کنند. تفکر مبتنی بر حل مسئله ($P < 0/001$)، تأمل کاری مثبت ($P < 0/001$) و تأمل کاری منفی ($P < 0/003$)، نیز غنی‌سازی کار-خانواده را پیش‌بینی کرده و در مجموع ۱۲ درصد از واریانس آن را تبیین کردند.

نتیجه‌گیری: نشخوارهای فکری لزوماً اثر منفی بر روابط کار-خانواده نداشته و می‌توانند بسته به ماهیتشان، پیامدهای متفاوتی ایجاد کنند. برخی از نشخوارهای فکری، ممکن است به انتقال تجربیات سودمند کاری به حوزه خانواده کمک کنند. این نتایج بر اهمیت بررسی پیامدهای انواع خاصی از ادغام کار در خانه به جای تمایل کلی برای رد هرگونه ادغام، تأکید می‌کند.

واژگان کلیدی: ادغام کار-خانواده، تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، نشخوارهای فکری مرتبط با کار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۲۵
تاریخ داوری مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۰۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۳۱

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* نویسنده مسئول: سیمین دخت کلنی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ایمیل: Sd.Kalani@edu.ui.ac.ir

استناد: کلنی، سیمین دخت؛ کاتبی، ماندانا؛ امامی‌فر، فرزین. بررسی روابط بین نشخوار فکری مرتبط با کار، تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده. مجله ارگونومی، تابستان ۱۴۰۴؛ ۱۳(۲): ۱۲۳-۱۱۴

مقدمه

مطالعه‌ی حاضر بر ورود کار به زندگی خانوادگی تمرکز دارد. پدیده‌ای که با عنوان "خزش کار" (work creep) شناخته می‌شود [۴] و به افزایش زمانی اشاره دارد که افراد خارج از ساعت کاری صرف کار می‌کنند [۲]. برخی کارکنان مرزهای روشنی میان نقش‌ها ایجاد می‌کنند (مثلاً پاسخ‌ن دادن به ایمیل‌های کاری در خانه)، در حالی که برخی دیگر این نقش‌ها را ادغام می‌کنند (مثلاً انجام کار در خانه). مدیریت مرزها معمولاً به‌صورت یک پیوستار

دهه‌ها پژوهش نشان داده‌اند که تجربیات شغلی و خانوادگی به‌شدت بر یکدیگر تاثیر دارند [۱]. این درهم‌تنیدگی نقش‌ها، توجه پژوهشگران را به مدیریت مرزهای کار و خانواده جلب کرده‌است [۲]. همان‌طور که آلن و همکاران می‌گویند، پرسش اصلی آن است که افراد چگونه مرزهای میان نقش‌های کاری و خانوادگی را ترسیم می‌کنند [۳]. میزان نفوذ هر نقش به دیگری، بخش مهمی از این مرزبندی است.

میان این دو رویکرد در نظر گرفته می‌شود [۵].

برخی پژوهشگران معتقدند ادغام نقش‌های کاری و خانوادگی می‌تواند موجب سردرگمی نقش‌ها و در نتیجه تعارض کار-خانواده (work-family conflict) شود [۶، ۷]. در مقابل، بولگر و همکاران گزارش کرده‌اند که این ادغام ممکن است به غنی‌سازی کار-خانواده (work-to-family enrichment) منجر شود؛ یعنی انتقال تجارب و منابع مثبت از کار به خانه، مانند مهارت یا هیجانات سازنده [۸، ۹]. برای درک بهتر این اثر دوگانه، برخی پژوهشگران مانند آلن و همکاران [۳] و کاپیتانو و گرین‌هاوس [۲]، برخلاف گرین‌هاوس و پاول [۹]، انواع مختلفی از ادغام کار و خانه را تفکیک کرده‌اند. یکی از اشکال رایج این ادغام، نشخوار فکری درباره‌ی کار است، یعنی فکر کردن به مسائل شغلی در خارج از ساعات کاری [۱۰].

مفهوم‌سازی‌های متعددی از نشخوار فکری مرتبط با کار ارائه شده‌است [۱۱]. ویگل و همکاران، با الهام از تعریف مارتین و تسر [۱۲]، این نشخوار را به‌عنوان افکار هشیارانه و تکرارشونده درباره‌ی کار در زمان‌های غیرکاری، مانند عصرها و تعطیلات، تعریف کرده‌اند [۱۳]. در روان‌شناسی سلامت شغلی، پنج بُعد اصلی این نشخوارها شامل نشخوار عاطفی، تفکر حل‌مسئله، جدایی روان‌شناختی، تأمل مثبت و تأمل منفی درباره‌ی کار بررسی شده‌اند [۱۴، ۱۵]. شواهد نشان می‌دهد که این ابعاد با شاخص‌هایی همچون فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی، ارتباط‌های متفاوتی دارند [۱۱]. همچنین، سازه‌هایی نظیر تعهد افراطی (overcommitment)، تحریک هیجانی (emotional irritability) و ناتوانی در بازیابی (inability to recover) نیز مطرح شده‌اند که می‌توانند به درک منسجم‌تری از نشخوارهای فکری کاری کمک کنند [۱۱].

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ناتوانی در جدایی روانی از کار در زمان‌های غیرکاری، مانع درگیری موثر فرد با نقش‌های خانوادگی می‌شود [۵]. افکار مکرر درباره‌ی کار، ذهن را درگیر کرده و حضور فعال در خانه را دشوار می‌سازد. این مشغله‌های ذهنی با تعارض کار-خانواده رابطه‌ی مثبتی دارند [۱۶]، به ویژه زمانی که با احساسات منفی همراه باشند، زیرا می‌توانند انرژی فرد برای نقش خانوادگی را کاهش دهند و پاسخ‌های هیجانی منفی را تشدید کنند [۱۷]. افرادی که در خانه نیز درباره‌ی کار فکر می‌کنند، معمولاً واکنش‌های منفی‌تری به وظایف خانوادگی نشان می‌دهند. برای مثال، پژوهش گرین و همکاران [۱۸] نشان داد که نگرانی‌های کاری در خانه با تعارض‌های گزارش‌شده از سوی همسران مرتبط است. همچنین ژانگ و همکاران [۱۹] دریافتند که این نشخوارهای ذهنی، به ویژه در میان افرادی که در محیط کار احساس طردشدگی دارند، تعارض کار-خانواده را افزایش می‌دهد. این افراد حتی توجه به نیازهای خانواده را مانعی برای ادامه‌ی پردازش ذهنی مسائل کاری می‌دانند و در نتیجه، کمتر همدل و پاسخ‌گو هستند [۲۰]. در مجموع، پرداختن به مسائل کاری در خانه، می‌تواند نقش خانوادگی را تضعیف کند [۲۱].

از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان داده‌است روابط متفاوتی از

نشخوارهای فکری مرتبط با کار با غنی‌سازی کار-خانواده وجود دارد. گرین‌هاوس و پاول [۹] در توسعه‌ی نظریه‌ی خود در مورد غنی‌سازی کار-خانواده، بیان کرده‌اند که احساسات مثبت ناشی از کار می‌تواند منجر به احساسات مثبت و عملکرد بالا در خانه شود. همچنین منابع ناشی از کار، مانند منابع روانی-اجتماعی (به‌عنوان مثال خودکارآمدی) و فکری (مانند مهارت‌های مدیریت زمان) به خانه منتقل می‌شوند و عملکرد و احساسات مثبت در خانه را افزایش می‌دهند [۲۲]. برای مثال، بر خلاف نشخوار فکری عاطفی، تفکر مبتنی بر حل مسئله، روشی سازنده‌تر برای تفکر در مورد کار در حین انجام یک نقش غیرکاری است و به طور مثبتی با انعطاف‌پذیری شناختی مرتبط است. انعطاف‌پذیری شناختی برآمده از تفکر مبتنی بر حل مسئله، منجر به رفتار کاری نوآورانه‌تر و بهبود عملکرد شغلی می‌شود [۲۳].

بنابراین، به‌طور کلی به نظر می‌رسد برای پاسخ به این سوال که "آیا پس از پایان ساعات کاری آنچه بر سر کار اتفاق می‌افتد را فراموش کنیم یا نه؟"، نیاز به پژوهش‌های بیشتری است. به نظر می‌رسد نشخوارهای فکری مرتبط با کار مانند دو روی یک سکه باشند و لزوماً تجاربی منفی نیستند. لذا؛ با توجه به رابطه‌های متفاوت و بعضاً متناقض نشخوارهای فکری مرتبط با کار با حوزه‌های کار و زندگی کارکنان، دغدغه پژوهش حاضر بررسی پیامدهای انواع نشخوارهای فکری مرتبط با کار با دو نوع متفاوت از تجربه‌ی تداخل کار-زندگی؛ یعنی تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده می‌باشد.

روش کار

در این مطالعه از طرح کمی، مقطعی و همبستگی استفاده شده است که برای بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها در یک نمونه نسبتاً بزرگ مناسب است. داده‌ها در یک نقطه زمانی گردآوری شدند. کد اخلاق پژوهش از کمیته اخلاق دانشگاه اصفهان دریافت شد (IR.UI.REC.1403.084)، و پس از اخذ رضایت آگاهانه، پرسش‌نامه‌ها با تضمین محرمانگی بین شرکت‌کنندگان توزیع شد. جامعه آماری شامل کارکنان یک سازمان صنعتی در اصفهان (۴۰۰۰ نفر) بود. بر اساس فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه ۳۵۰ نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس و بر اساس ملاک‌هایی چون تاهل، تحصیلات دیپلم به بالا، سابقه‌ی کار بیش از یک سال و تمایل به شرکت انجام گرفت. از ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده، ۳۶۶ مورد بازگردانده شد (نرخ بازگشت ۹۱/۵ درصد) و ۳۳۰ پرسش‌نامه (۲۰۹ مرد، ۱۲۱ زن) قابل تحلیل بود. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۲/۵۳ سال و میانگین سابقه‌ی خدمت ۱۰/۰۹ سال (۲۲/۳۹±) بود. از نظر تحصیلات، ۳۲ نفر زیر دیپلم، ۷۵ نفر دیپلم، ۸۲ نفر کاردانی، ۱۰۹ نفر کارشناسی و ۳۲ نفر کارشناسی ارشد بودند. از نظر شغلی، ۱۸۳ نفر اپراتور، ۷۳ نفر تکنسین، ۴۳ نفر کارشناس و ۳۱ نفر سرپرست یا رئیس بودند.

برای جمع‌آوری داده‌های از پرسش‌نامه‌های تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، نشخوارهای فکر مرتبط با کار، تأمل کاری مثبت و منفی، مقیاس تحریک، تعهد افراطی و ناتوانی

در بازیابی استفاده شد.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده [۲۴] دارای ۱۸ گویه است که دو نوع تعارض را می‌سنجد؛ در این پژوهش تنها از خرده مقیاس تعارض کار-خانواده استفاده شد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای انجام شد. کارلسون و همکاران [۲۴] ضریب آلفای کرونباخ این خرده‌مقیاس را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند. در مطالعه حاضر این ضریب ۰/۸۴ به‌دست آمد.

پرسشنامه غنی‌سازی کار-خانواده دارای ۱۸ گویه و دو بعد غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار است که در این پژوهش فقط بعد نخست بررسی شد. نمره‌گذاری با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت انجام گرفت. کارلسون و همکاران [۲۲] ضریب آلفای کرونباخ هر سه بعد را بین ۰/۸۹ تا ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در مطالعه حاضر این ضریب ۰/۸۹ بود.

پرسشنامه نشخوارهای فکری مرتبط با کار [۱۰] شامل ۱۵ گویه و سه خرده مقیاس نشخوار عاطفی، تفکر حل مسئله و جدایی روان‌شناختی از کار است. هدف آن سنجش دوری‌گزینی ذهنی از کار پس از ساعات کاری و تمایل به تفکر نشخوارکننده است. نمره‌گذاری با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از هرگز تا همیشه) انجام شد. روایی این ابزار تایید شده و در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۶۹ و ۰/۷۸ به‌دست آمد.

پرسشنامه تأمل کاری مثبت و منفی شامل ۸ گویه و دو خرده‌مقیاس است که با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ارزیابی می‌شود. بینویس و همکاران [۱۵] روایی ابزار را تایید کردند و پایایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، این ضرایب به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۱ به‌دست آمد.

مقیاس تحریک [۲۵] شامل دو خرده مقیاس تحریک شناختی (سه گویه) و تحریک عاطفی (پنج گویه) است که با طیف لیکرت

پنج‌گزینه‌ای (از هرگز تا همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. موهر و همکاران [۲۵] روایی و پایایی آن را تایید کرده‌اند. در پژوهش حاضر، ضرایب آلفای کرونباخ برای این خرده مقیاس‌ها به‌ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۸ گزارش شد.

برای سنجش تعهد افراطی، تمام شش گویه خرده مقیاس تعهد افراطی در پرسش‌نامه‌ی عدم توازن تلاش-پاداش [۲۶] استفاده شد. هریک از گویه‌ها در طیف لیکرتی پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ارزیابی می‌شود. سیگریست و همکاران [۲۶] روایی و پایایی این ابزار را تایید کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار، در پژوهش حاضر ۰/۷۰ به‌دست آمد. برای سنجش ناتوانی در بازیابی، از خرده مقیاس ناتوانی در بازیابی از پرسش‌نامه‌ی تحلیل نگرش‌ها و رفتارهای معیوب [۲۷]، استفاده شد. این خرده مقیاس شش گویه دارد و در یک طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای ۱ تا ۵ (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ریچر و همکاران [۲۷] روایی و پایایی این ابزار را تایید کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۶ به‌دست آمد.

داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تحلیل شد.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. برای بررسی پیش‌بینی تعارض و غنی‌سازی کار-خانواده از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد (جدول ۲ و ۳). پیش از اجرای رگرسیون، مفروضه‌ها بررسی شدند. طبق جدول ۱، روابط معناداری میان اکثر متغیرها وجود دارد. با توجه به این‌که هیچ‌کدام از ضرایب همبستگی از حد ۰/۷ یا ۰/۸ فراتر نرفته‌اند، مفروضه‌ی عدم هم‌خطی چندگانه نقض نشده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص‌های توصیفی		شاخص‌های تحلیلی										
	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
نشخوار عاطفی مرتبط با کار	۲۰/۴۷	۲/۱۶	۱										
تفکر مبتنی بر حل مسئله	۱۳/۹۹	۲/۰۳	-۰/۳۲**	۱									
جدایی روان‌شناختی از کار	۱۰/۴۷	۲/۸۸	-۰/۵۱**	۰/۳۳**	۱								
تأمل کاری مثبت	۷/۲۱	۳/۰۶	-۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۸	۱							
تأمل کاری منفی	۱۶/۹۲	۲/۱۴	۰/۳۰**	-۰/۲۷**	-۰/۲۵**	-۰/۰۱	۱						
تعهد افراطی	۲۲/۵۰	۳/۱۶	۰/۳۹**	-۰/۳۰**	-۰/۶۲**	۰/۰۱	۰/۳۵**	۱					
تحریک شناختی	۱۰/۶۹	۱/۸۳	۰/۳۶**	-۰/۲۵**	-۰/۵۳**	-۰/۱۷*	۰/۴۰**	۰/۶۳**	۱				

تحریک هیجانی	۱۷/۷۳	۲/۷۸	۰/۳۵**	۰/۱۸*	۰/۴۹**	۰/۱۲	۰/۳۰**	۰/۵۷**	۰/۵۲**	۱
ناتوانی در بازیابی از کار	۲۲/۸۷	۲/۸۴	۰/۳۶**	۰/۱۶*	۰/۵۹**	۰/۰۷	۰/۴۴**	۰/۶۴**	۰/۶۵**	۱
تعارض کار- خانواده	۶۹/۵۵	۶/۵۲	۰/۵۶**	۰/۲۳**	۰/۴۱**	۰/۰۴	۰/۴۲**	۰/۴۹**	۰/۶۳**	۱
غنی سازی کار- خانواده	۴۵/۰۳	۸/۴۳	۰/۱۲	۰/۲۶**	۰/۱۳	۰/۲۲**	۰/۲۱**	۰/۱۸*	۰/۱۶*	۱

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

طبق جدول ۳، تفکر مبتنی بر حل مسئله در گام نخست توانست ۶ درصد از واریانس غنی سازی کار- خانواده را تبیین کند. در گام دوم، با افزودن تأمل کاری مثبت، میزان تبیین به ۱۰ درصد رسید. در گام سوم، با اضافه شدن تأمل کاری منفی، سه متغیر مجموعاً ۱۲ درصد واریانس غنی سازی کار- خانواده را تبیین کردند. نتایج جدول ۴ نشان دهنده ی رابطه ی چندگانه و معنادار بین غنی سازی کار- خانواده با سه متغیر ذکر شده است.

بر اساس جدول ۲، تحریک شناختی در گام اول تعارض کار- خانواده را پیش بینی و ۴۰ درصد واریانس آن را تبیین کرد. در گام دوم با اضافه شدن نشخوار عاطفی کاری، میزان تبیین به ۵۳ درصد رسید. در گام سوم، تأمل کاری منفی نیز وارد معادله شد و سه متغیر در مجموع ۵۶ درصد واریانس تعارض کار- خانواده را تبیین کردند. نتایج نشان دهنده ی رابطه ی چندگانه و معنادار بین تعارض کار- خانواده و سه متغیر فوق است.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعارض کار- خانواده بر اساس نشخوارهای فکری مرتبط با کار

گام ها	متغیرهای پیش بین	R	R ²	B	β	t	p
اول	تحریک شناختی	۰/۶۳	۰/۴۰	۱/۴۸	۰/۶۳	۱۴/۸۲	۰/۰۰۱
دوم	تحریک شناختی	۰/۷۳	۰/۵۳	۱/۱۶	۰/۴۹	۱۲/۳۳	۰/۰۰۱
	نشخوار عاطفی کاری			۱/۱۸	۰/۳۹	۹/۷۸	۰/۰۰۱
سوم	تحریک شناختی	۰/۷۵	۰/۵۶	۱/۰۶	۰/۴۵	۱۱/۳۹	۰/۰۰۱
	نشخوار عاطفی کاری			۱/۰۶	۰/۳۵	۸/۸۰	۰/۰۰۱
	تأمل کاری منفی			۰/۵۵	۰/۱۸	۴/۶۸	۰/۰۰۱

جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی غنی سازی کار- خانواده بر اساس نشخوارهای فکری مرتبط با کار

گام ها	متغیرهای پیش بین	R	R ²	B	Beta	t	p
اول	تفکر مبتنی بر حل مسئله	۰/۲۶	۰/۰۶	۱/۵۱	۰/۲۶	۵/۰۵	۰/۰۰۱
دوم	تفکر مبتنی بر حل مسئله	۰/۳۳	۰/۱۰	۱/۴۲	۰/۲۵	۴/۸۶	۰/۰۰۱
	تأمل کاری مثبت			۰/۷۶	۰/۲۰	۳/۹۳	۰/۰۰۱
سوم	تفکر مبتنی بر حل مسئله	۰/۳۷	۰/۱۲	۱/۱۸	۰/۲۱	۳/۹۴	۰/۰۰۱
	تأمل کاری مثبت			۰/۷۶	۰/۲۰	۳/۹۸	۰/۰۰۱
	تأمل کاری منفی			-۰/۸۴	-۰/۱۵	-۲/۹۶	۰/۰۰۳

Resources Theory [۲۸] و مدل تلاش- بازیابی (Effort-RME Recovery Model) [۲۸]، افکار منفی درباره ی کار منابع روانی و عاطفی فرد را تحلیل می برند و توان او برای ایفای نقش های دیگر، مانند خانواده، کاهش می یابد. این مدل ها توضیح می دهند که قرار گرفتن در معرض فشارهای کاری، واکنش های استرس زا را فعال کرده [۲۹] و روند بازیابی را مختل می کند. بازیابی، فرآیندی است که طی آن بدن و ذهن از فشارهای کاری رهایی یافته و به حالت تعادل بازمی گردند. هر چند دوره های استراحت (مانند عصرها یا تعطیلات) فرصت مناسبی برای بازیابی هستند، اما نشخوارهای فکری مربوط به کار ممکن است همچنان ادامه داشته باشند و مانع بازیابی شده و در

بحث

تحقیق حاضر روابط نه گونه نشخوار فکری مرتبط با کار را با تعارض کار- خانواده و غنی سازی کار- خانواده مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد به ترتیب تحریک شناختی، نشخوار عاطفی کاری و تأمل کاری منفی می توانند تعارض کار- خانواده و به ترتیب تفکر مبتنی بر حل مسئله، تأمل کاری مثبت و تأمل کاری منفی می توانند غنی سازی کار- خانواده را پیش بینی کنند. در ادامه روابط هر یک از این نشخوارهای فکری با متغیرهای ملاک بر اساس نظریه های بازیابی از کار (recovery from work)، تبیین شده است.

بر اساس نظریه ی حفاظت از منابع (COR: Conservation of

بلندمدت به سلامت روان آسیب بزنند [۳۰].

براساس نظریه‌های COR و RME بازیابی موفق نیازمند فاصله‌گرفتن از منابع ذهنی مورد استفاده در کار است. با این حال، تحریک شناختی و نشخوار عاطفی، فرآیند بازیابی را کند کرده و انرژی فرد را تحلیل می‌برند [۱۴]. مولر و همکاران [۳۱] تاکید کرده‌اند که تحریک شناختی در مواجهه با موانع دستیابی به هدف افزایش می‌یابد و در صورت ناتوانی در کاهش این فاصله، احتمال نشخوار فکری بیشتر می‌شود. این روند، منابع فرد را برای ایفای نقش خانوادگی کاهش می‌دهد. همچنین ناتوانی در جدایی عاطفی از تجارب منفی کاری، به کاهش منابع شخصی منجر شده و تعامل فرد با زندگی شخصی را مختل می‌کند [۲۸]. در این شرایط، فرد منابع ذهنی خود را صرف کار کرده و چیزی برای زندگی باقی نمی‌ماند.

تأمل کاری منفی که شامل تمرکز بر شکست‌ها یا تعارض‌های شغلی است، نیز منابع روانی را مصرف می‌کند [۳۲]. در نتیجه، تحریک شناختی، نشخوار عاطفی و تأمل منفی کاری، با کاهش منابع ذهنی، به تعارض کار-خانواده دامن می‌زنند و نقش پیش‌بینی‌کننده دارند.

بر اساس مدل بازیابی-درگیری-خستگی (recovery- engagement-exhaustion model) [۳۳]، تجربه‌های بازیابی اثرات متفاوتی بر سلامت و عملکرد شغلی دارند. اگرچه بازیابی با سلامت روانی و جسمی مرتبط است، اما ممکن است اثر مستقیمی بر عملکرد شغلی نداشته باشد. حتی نبود کامل نشخوار فکری نیز می‌تواند زیان‌بار باشد، زیرا سطوح متوسط آن به شناسایی مسائل، تولید راه حل و بهبود عملکرد کمک کرده و به‌عنوان منبع بازیابی عمل می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تفکر حل مسئله در اوقات فراغت می‌تواند عملکرد کاری را تقویت کند و با انتقال منابع به نقش خانوادگی، موجب غنی‌سازی کار-خانواده شود [۳۴]. تأمل کاری مثبت؛ یعنی تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغل - نیز منبع روانی مهمی محسوب می‌شود. این نوع تفکر می‌تواند منجر به رفتارهای مثبت نسبت به خانواده شود، از مکالمات خوشایند تا فعالیت‌های مشترک، که خود به تولید منابع جدید منجر می‌شود [۳۵]. در نتیجه، تأمل مثبت با غنی‌سازی کار-خانواده رابطه‌ی مثبتی دارد. در مقابل، تأمل کاری منفی (تمرکز بر شکست‌ها یا تعارض‌های شغلی) منابع روانی را تحلیل می‌برد و طبق نظریه‌ی حفاظت از منابع، می‌تواند تعارض کار-خانواده را به طور مستقیم افزایش داده و غنی‌سازی را به طور غیر مستقیم پیش‌بینی کند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در نظرگرفتن ماهیت افکار مرتبط با کار ممکن است به حل یافته‌های متناقض پژوهش‌های قبلی کمک کند. بر خلاف بسیاری از پژوهش‌های پیشین و همسو با پژوهش‌های جدیدتر در این حوزه، به نظر می‌رسد نشخوارهای فکری مرتبط با کار لزوماً نتایج منفی برای نقش‌های خانوادگی افراد در پی نخواهند داشت. نتایج ما به حمایت تجربی از ادعاهای طرح شده در این خصوص [۲، ۳، ۳۴، ۳۶] پرداخته و به درک و تفکیک یافته‌های متناقض در مورد مدیریت مرزهای بین کار و خانواده [۶، ۷] کمک می‌کند.

پژوهش حاضر از نظر نظری با تمرکز بر اشکال خاص ورود کار به خانه، تحلیل دقیق‌تری از مدیریت مرزهای کار و خانواده ارائه می‌دهد؛ فراتر از دوگانه‌ی سنتی جداسازی-ادغام [۵]. به ویژه، چهار سازه‌ی کمتر بررسی‌شده شامل تعهد افراطی، تحریک شناختی، تحریک هیجانی و ناتوانی در بازیابی، برای ترسیم جامع‌تر نشخوارهای فکری کاری مطالعه شدند.

از نظر عملی، نتایج نشان داد برخی انواع نشخوار فکری، به ویژه تحریک شناختی، نشخوار عاطفی و تأمل منفی کاری، با تعارض کار-خانواده مرتبط هستند. بر این اساس، سازمان‌ها باید با تدوین سیاست‌های شفاف درباره‌ی در دسترس بودن کارکنان در زمان‌های غیرکاری، به مدیریت بهتر مرزهای کاری-زندگی کمک کنند. همچنین، آموزش مهارت‌های مقابله با نشخوارهای فکری و تمایز میان نشخوارهای کارآمد (مانند تفکر حل مسئله و تأمل مثبت) و ناکارآمد، می‌تواند به کارکنان در ارتقای غنی‌سازی کار-خانواده یاری رساند. با وجود نقاط قوت، پژوهش حاضر با چند محدودیت روبه‌رو است. نخست، اتکای آن به داده‌های خودگزارشی کارکنان ممکن است موجب سوگیری شود، لذا پیشنهاد می‌شود در آینده از گزارش‌های اعضای خانواده نیز استفاده شود. دوم، طراحی غیرآزمایشی این پژوهش امکان استنتاج علی را نمی‌دهد. پژوهش‌های آتی می‌توانند با دست‌کاری تجربی انواع نشخوارهای فکری، شواهد علی روشن‌تری ارائه دهند. مانند جانکر و همکاران (۲۰۲۱) [۳۴]. سوم، نمونه‌گیری داوطلبانه و در دسترس ممکن است بر تعمیم‌پذیری نتایج تاثیر گذاشته باشد. بنابراین، توصیه می‌شود از روش‌های نمونه‌گیری متنوع‌تر و نمونه‌های بزرگ‌تر استفاده شود. در نهایت، این پژوهش مقطعی بوده است و به تغییرات زمانی نشخوار فکری نپرداخته است، در حالی که مطالعات پیشین مانند کینونن و همکاران (۲۰۱۷) [۳۷] نشان داده‌اند این افکار در طول زمان تغییر می‌کنند. بنابراین، پژوهش‌های طولی در آینده ضروری به نظر می‌رسد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های متمایز به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر برای تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده نشان می‌دهد که اگرچه همه‌ی اشکال تفکر در مورد کار در خانه به‌طور عینی توجه و زمان را از نقش خانواده می‌گیرند، اما شامل هر دو گونه پیامدهای مطلوب و نامطلوب برای روابط کار و خانواده می‌باشند. نشخوارهای فکری در برخی اشکال هم می‌توانند به عملکرد شغلی و تعهد افراد کمک کنند و منابع روانی فرد را افزایش دهند و هم می‌توانند از طریق کاهش منابع فرد، بهزیستی او را تهدید کنند. در واقع این نشخوارها یک شمشیر دو لبه هستند و هم با شاخص‌های بازیابی کافی و هم ناکافی از کار مرتبط هستند. لذا نمی‌توان گفت مطلقاً هر گونه نشخوار فکری مرتبط با کار مضر و منجر به تعارض کار-خانواده و یا مفید و منجر به غنی‌سازی کار-خانواده می‌شوند.

تشکر و قدردانی

از کلیه مدیران و کارکنانی که در جمع‌آوری داده‌های این پژوهش مشارکت و یاری نمودند، تشکر می‌کنیم.

تضاد منافع

مقاله حاضر هیچگونه تضاد منفعی برای نویسندگان نداشته است.

مشارکت‌های نویسندگان

مفهوم سازی: سیمین دخت کلنی
مدیریت داده‌ها: ماندانا کاتبی
تحلیل: فرزین امامی
جذب سرمایه: غیر کاربردی
تحقیق: ماندانا کاتبی
روش‌شناسی: سیمین دخت کلنی
مدیریت پروژه: سیمین دخت کلنی

منابع: ماندانا کاتبی

نرم‌افزار: فرزین امامی

نظارت: سیمین دخت کلنی

اعتبارسنجی: غیر کاربردی

تجسم: غیر کاربردی

نوشتن - پیش‌نویس اصلی: سیمین دخت کلنی، فرزین امامی

نگارش - بررسی و ویرایش: سیمین دخت کلنی، ماندانا کاتبی

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه به تایید کمیته اخلاق دانشگاه اصفهان با کد کمیته اخلاق به شماره IR.UI.REC.1403.084 رسیده است و همچنین با اخذ رضایت‌نامه از مشارکت‌کنندگان انجام شده است.

حمایت مالی

تامین بودجه این مطالعه توسط نویسندگان انجام شده است

REFERENCES

- Allen TD, Martin A. The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. *J Occup Health Psychol.* 2017;22(3):259-72.[DOI: [10.1037/ocp0000065](https://doi.org/10.1037/ocp0000065)] [PMID]
- Capitani J, McAlpine KL, Greenhaus JH. Organizational influences on work-home boundary permeability: A multidimensional perspective. Research in personnel and human resources management. Emerald Publish Limited. 2019;37:133-72. [DOI: [10.1108/S0742-730120190000037005](https://doi.org/10.1108/S0742-730120190000037005)]
- Allen TD, Cho E, Meier LL. Work-family boundary dynamics. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 2014;1(1):99-121. [DOI: [10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330)]
- Milliken FJ, Dunn-Jensen LM. The changing time demands of managerial and professional work: Implications for managing the work-life boundary. In: Kossek EE, Lambert SJ, editors. *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives.* Mahwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates; 2005:43-59. [Link]
- Ashforth BE, Kreiner GE, Fugate M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Acad Manag Rev.* 2000;25(3):472-91.[DOI: [10.2307/259305](https://doi.org/10.2307/259305)]
- Powell GN, Greenhaus JH. Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Acad Manag J.* 2010;53(3):513-34. [DOI: [10.5465/AMJ.2010.51468647](https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468647)]
- Li Y, Miao L, Zhao X, Lehto X. When family rooms become guest lounges: Work-family balance of B&B innkeepers. *Int J Hospitality Manag.* 2013;34:138-49.[DOI: [10.1016/j.ijhm.2013.03.002](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.002)]
- Bulger CA, Matthews RA, Hoffman ME. Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *J Occup Health Psychol.* 2007;12(4):365-75.[DOI: [10.1037/1076-8998.12.4.365](https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365)] [PMID]
- Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Acad Manag Rev.* 2006;31(1):72-92.[DOI: [10.2307/20159186](https://doi.org/10.2307/20159186)]
- Cropley M, Michalianou G, Pravettoni G, Millward LJ. The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress Health.* 2012;28(1):23-30.[DOI: [10.1002/smi.1397](https://doi.org/10.1002/smi.1397)] [PMID]
- Jimenez WP, Hu X, Xu XV. Thinking about thinking about work: A meta-analysis of off-job positive and negative work-related thoughts. *J Business Psychol.* 2022;37(2):237-62.[DOI: [10.1007/s10869-021-09742-7](https://doi.org/10.1007/s10869-021-09742-7)]
- Martin LL, Tesser A. Some ruminative thoughts. In: Wyer RS, editor. *Ruminative thoughts.* Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates; 1996:1-47. [Link]
- Weigelt O, Gierer P, Syrek CJ. My mind is working overtime—towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(16):2987.[DOI: [10.3390/ijerph16162987](https://doi.org/10.3390/ijerph16162987)] [PMID]
- Cropley M, Zijlstra FR. Work and rumination. In: Langan-Fox J, Cooper CL, editors. *Handbook of stress in the occupations.* Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing; 2011:487-503. [DOI: [10.4337/9780857931153.00061](https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061)]
- Binnewies C, Sonnentag S, Mojza EJ. Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *J Occup Health Psychol.* 2009;14(3):243-56.[DOI: [10.1037/a0014933](https://doi.org/10.1037/a0014933)] [PMID]
- Demsky CA, Ellis AM, Fritz C. Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict? *J Occup Health Psychol.* 2014;19(2):195-205.[DOI: [10.1037/a0035448](https://doi.org/10.1037/a0035448)] [PMID]
- Kinman G, Clements AJ, Hart J. Working conditions, work-life conflict, and well-being in U.K. Prison officers: The role of affective rumination and detachment. *Crim Justice Behav.* 2017;44(2):226-39.[DOI: [10.1177/0093854816664923](https://doi.org/10.1177/0093854816664923)]
- Green SG, Bull Schaefer RA, MacDermid SM, Weiss HM. Partner reactions to work-to-family conflict: Cognitive appraisal and indirect crossover in couples. *J Manag.* 2011;37(3):744-69. [DOI: [10.1177/0149206309349307](https://doi.org/10.1177/0149206309349307)]
- Zhang R, Ye C, Ferreira-Meyers K. Linking workplace ostracism to interpersonal citizenship behavior: A moderated mediation model of work-to-family conflict and rumination. *Int J Stress Manag.* 2017;24(3):293-320.[DOI: [10.1037/str0000056](https://doi.org/10.1037/str0000056)]
- Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Adminis Sci Q.* 2001;46(4):655-84.[DOI: [10.2307/3094827](https://doi.org/10.2307/3094827)]
- King DB, DeLongis A. When couples disconnect: Rumination and withdrawal as maladaptive responses to everyday stress. *J Family Psychology.* 2014;28(4):460-9.[DOI: [10.1037/a0037160](https://doi.org/10.1037/a0037160)] [PMID]
- Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *J Voc Behav.* 2006;68(1):131-64.[DOI: [10.1016/j.jvb.2005.08.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001)]

- [10.1016/j.jvb.2005.02.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002)]
23. Gabrys RL, Tabri N, Anisman H, Matheson K. Cognitive control and flexibility in the context of stress and depressive symptoms: The cognitive control and flexibility questionnaire. *Front Psychol*. 2018;9:2219. [DOI: [10.3389/fpsyg.2018.02219](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02219)][PMID]
 24. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J Voc Behav*. 2000;56(2):249-76.[DOI: [10.1006/jvbe.1999.1713](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713)]
 25. Mohr G, Müller A, Rigotti T, Aycan Z, Tschan F. The assessment of psychological strain in work contexts. *Eur J Psychol Assess*. 2006;22(3):198-206. [DOI: [10.1027/1015-5759.22.3.198](https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.3.198)]
 26. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*. 2004;58(8):1483-99. [DOI: [10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)] [PMID]
 27. Richter P. Faulty attitudes and behaviour analysis relevant to coping with work demands. An action-oriented questionnaire for type A behaviour: Veröffentlicht; 1996. [Link]
 28. Hobfoll SE. The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Appl Psychol*. 2001;50(3):337-421. [DOI: [10.1111/1464-0597.00062](https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062)]
 29. Meijman TF, Mulder G. Psychological aspects of workload. In: Drenth PJD, Thierry H, de Wolff CJ, editors. *Handbook of work and organizational psychology*. 2nd ed. Vol. 2: Work psychology. Hove (UK): Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis; 1998;5-33. [Link]
 30. Sonnentag S, Venz L, Casper A. Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *J Occup Health Psychol*. 2017;22(3):365-80. [DOI: [10.1037/ocp0000079](https://doi.org/10.1037/ocp0000079)] [PMID]
 31. Müller A, Mohr G, Rigotti T. Differential aspects of psychological strain with respect to goal orientation: the factor structure of the Irritation Scale. *Z Differ Diagn Psychol*. 2004;25(4):213-25. [DOI: [10.1024/0170-1789.25.4.213](https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.4.213)]
 32. Walter J, Haun VC. Positive and negative work reflection, engagement and exhaustion in dual-earner couples: Exploring living with children and work-linkage as moderators. *German J Human Resource Manag*. 2021;35(3):249-73. [DOI: [10.1177/2397002220964930](https://doi.org/10.1177/2397002220964930)]
 33. Headrick L, Newman DA, Park YA, Liang Y. Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *J Business Psychol*. 2023;38(4):821-64. [DOI: [10.1007/s10869-022-09821-3](https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3)]
 34. Junker NM, Baumeister RF, Straub K, Greenhaus JH. When forgetting what happened at work matters: The role of affective rumination, problem-solving pondering, and self-control in work-family conflict and enrichment. *J Appl Psychol*. 2021;106(11):1750-66. [DOI: [10.1037/apl0000847](https://doi.org/10.1037/apl0000847)]
 35. Casper A, Tremmel S, Sonnentag S. Patterns of positive and negative work reflection during leisure time: A latent profile analysis. *J Occup Health Psychol*. 2019;24(5):527-42. [DOI: [10.1037/ocp0000142](https://doi.org/10.1037/ocp0000142)] [PMID]
 36. Zhang J, Li W, Shi Y, Zhang N, Ma H. Work-related rumination and its "double-edged sword" effect. *Advances Psychol Sci*. 2020;28(2):358-67. [DOI: [10.3724/SP.J.1042.2020.00358](https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2020.00358)]
 37. Kinnunen U, Feldt T, Sianoja M, de Bloom J, Korpela K, Geurts S. Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *Europ J Work Organiz Psychol*. 2017;26(4):514-26. [DOI: [10.1080/1359432X.2017.1314265](https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1314265)].