

Mediating effect of Family Satisfaction on the relationship between Work-Family Enrichment with Life Satisfaction among Males

M. Golparvar*

Associate Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

A. Moradiniya

MA in Industrial and Organizational Psychology, Department of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract

This research was administered with the aim of investigating the mediating effect of family satisfaction on the relationship between work-family enrichment with life satisfaction among males. Research method was correlation and research statistical population was the 1000 men of a private sector bank in Isfahan city, among them 385 persons were selected using convenience sampling. Research instruments were included work-family enrichment scale (Rashid et al, 2011), family satisfaction (Rashid et al, 2011) and life satisfaction (Wood et al, 1969). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). Results of structural equation modeling (SEM) revealed that, work-family enrichment has direct and significant relationship with family satisfaction ($\beta=0.27$) and family satisfaction has direct and significant relationship ($\beta=0.37$) with life satisfaction ($p=0.005$). The results of this study showed that, the first work-family enrichment increases family satisfaction, and then family satisfaction enhance life satisfaction among males. In other words, the results of this study showed that family satisfaction is a mediator variable between work-family enrichment and life satisfaction.

Keywords: work-family enrichment, family satisfaction, life satisfaction, males.

* drmgolparvar@gmail.com

پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری (علمی - پژوهشی)

سال هفتم، شماره دوم، پیاپی (۱۳)، پاییز و زمستان ۱۳۹۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۲۱ تاریخ بازنگری: ۱۳۹۵/۰۱/۱۱، ۱۳۹۶/۰۳/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۲۲

صص: ۶۷-۵۱

تأثیر واسطه‌ای رضایت خانوادگی در رابطه بین غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی در مردان

محسن گل‌پرور^{۱*}، آیدا مرادی نیا^۲

۱- دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

drmgolparvar@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

mgolparvar@khuif.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر واسطه‌ای رضایت خانوادگی در رابطه غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی در مردان اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را ۱۰۰۰ نفر کارکنان مرد یک بانک خصوصی در اصفهان تشکیل دادند که از بین آن‌ها ۳۸۵ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه غنای کار- خانواده (رشید و همکاران، ۲۰۱۱)، پرسشنامه رضایت خانوادگی (رشید و همکاران، ۲۰۱۱) و شاخص رضایت از زندگی (وود و همکاران، ۱۹۶۹) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری (SEM) مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که غنای کار- خانواده به‌طور مستقیم با رضایت خانوادگی ($\beta = 0/27$) و رضایت خانوادگی نیز به‌طور مستقیم با رضایت از زندگی ($\beta = 0/37$) دارای رابطه معنادار ($p=0/005$) هستند. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که غنای کار- خانواده ابتدا موجب افزایش رضایت خانوادگی و سپس رضایت خانوادگی زمینه تقویت رضایت از زندگی را در مردان فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت خانوادگی متغیر واسطه (میانجی) میان غنای کار- خانواده و رضایت از زندگی است.

واژه‌های کلیدی: غنای کار- خانواده، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی، مردان.

مقدمه

سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی، سال‌های شتاب گرفتن رویکردهای مثبت‌گرا به انسان و تجارب مختلف او در عرصه‌های مختلف زندگی دانسته می‌شود. دو عرصه بسیار مهم خانواده و کار نیز از این رویکرد مثبت‌گرا تأثیر پذیرفته و دانشمندان را به جای تمرکز بر تعارض و سرریزشدگی منفی به سوی توجه به کارکردهای تعاملی مثبت خانواده و کار سوق داده است (فانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۴؛ رایلی^۲، ۲۰۱۲). غنای کار - خانواده^۳ یکی از محصولات عینی چنین نگاه مثبت‌گرایی در تعامل میان کار و خانواده است (تانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۴؛ راسو و بونوکور^۵، ۲۰۱۲؛ دن و اوبراین^۶، ۲۰۱۳؛ گرین‌هاوس و پاول^۷، ۲۰۰۶؛ میچل و کلارک^۸، ۲۰۰۹). کارلسون و همکاران^۹ (۲۰۰۶) غنای کار - خانواده را شکلی از تعامل مثبت و سازنده میان فضای کار و فضای خانواده می‌دانند که در قالبی مثبت و تکامل‌گرا باعث بسط و گسترش مهارت‌ها، توانایی‌ها و عملکرد انسان در زندگی می‌شود. از نظر کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) غنای کار - خانواده، متناسب با جهت‌گیری آن (از خانواده به سوی محیط کار و یا از محیط کار به محیط خانواده) در قالب ارتقا و تعالی در سه

شاخص تحول^{۱۰}، عاطفه^{۱۱} مثبت و کسب سرمایه^{۱۲} بازشناسی می‌شود (فانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ وست-من^{۱۳}، ۲۰۰۸). تحول در شکل واقعی خود زمانی اتفاق می‌افتد که مشارکت و درگیری در فعالیت‌های کاری یا خانوادگی موجب کسب مهارت‌ها، دانش، رفتارها و یا شیوه خاص نگرستن به امور می‌شود به گونه‌ای که فرد را در زندگی خانوادگی یا کاری یاری می‌کند. منظور از مؤلفه دوم یعنی عاطفه مثبت، این است که حالات یا نگرش‌های مثبتی که در اثر مشارکت و درگیربودن در وظایف کاری یا خانوادگی به دست می‌آید، باعث می‌شود تا فرد عضو موثرتر و بهتری برای خانواده و یا گروه کاری خود باشد. کسب سرمایه نیز یعنی این‌که مشارکت و درگیری در وظایف و امور خانوادگی یا کاری باعث ارتقای منابع و سرمایه روانی و اجتماعی نظیر اطمینان به خود، احساس امنیت، کارآمدی و خودکامرواسازی و به دنبال آن تبدیل شدن فرد به عضو مفیدی برای خانواده یا گروه کاری می‌شود (فانگ و همکاران، ۲۰۱۴). لازم به ذکر است که وقتی فرایند غنابخشی از جانب خانواده به سوی محیط کار است به جای شاخص کسب سرمایه از اصطلاح کارایی^{۱۴} استفاده می‌شود که مضمون مشابهی با کسب سرمایه دارد (باکر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۲؛ حمید و امین^{۱۶}، ۲۰۱۴).

¹Fung & etal²Riley³work-family conflict⁴Tang & etal⁵Russo & Buonocore⁶Dunn and O'Brien⁷Greenhaus & Powell⁸Michel & Clark⁹Carlson & etal¹⁰ development¹¹ affect¹² capital¹³Westman¹⁴ efficiency¹⁵Bakker & etal¹⁶Hamid & Amin

پیشینه نظری و پژوهشی پیامدها و پیشایندهای غنای کار- خانواده

در کنار تعریفی که برای غنای خانواده-کار و غنای کار- خانواده در مقدمه ارائه شد، پیامدهایی است که این دو پدیده برای افراد و محیط‌های کاری به دنبال می‌آورند و از لحاظ نظری و پژوهشی بسیار اهمیت دارد. در پیشینه نظری این پژوهش نشان داده شده است که مشخصه‌هایی نظیر ساختار، روابط و فرایندهای خانوادگی بیشتر باعث افزایش سطح غنای خانواده-کار می‌شوند و در مقابل مشخصه‌های محیط کار، زمینه را برای ارتقای غنای کار- خانواده فراهم می‌کنند (لینگارد و همکاران^۱، ۲۰۱۳). چنین در پیشینه پژوهش حاضر به دیدگاه ویژه حیطه^۲ معروف است. بر اساس همین دیدگاه نیز این انتظار وجود دارد تا در سنجش پیامدهای حوزه غنای کار- خانواده، پیامدهای حوزه کار (نظیر رضایت از کار و شغل و تعهد به حرفه، شغل یا سازمان) و در سنجش پیامدهای غنای خانواده-کار، پیامدهای خانوادگی (رضایت از خانواده، روابط زناشویی و رضایت از همسر) برجسته‌تر باشند (دن و اوبراین، ۲۰۱۳). شواهد پژوهشی نشان داده که پیامدهای ویژه حیطه خاص، امری نسبی است و در همه شرایط، مصداق عینی ندارد (تانگ و همکاران، ۲۰۱۴). برای نمونه در بسیاری از شرایط، غنای کار- خانواده بیش از آن که پیامدهای محیط کار را از خود متأثر کند، بر پیامدهای خانوادگی تأثیر می‌گذارد. این موضوع به لحاظ منطقی و عقلانی ناشی از این واقعیت

غیرقابل انکار است که چون افراد درگیر در دو عرصه خانواده و کار افراد یکسانی هستند، ناگزیر فرایند انتقال تجارب، حالات، مهارت‌ها و عملکرد از خانواده به کار و از کار به خانواده اتفاق می‌افتد (شاکلی و سینگلا^۳، ۲۰۱۱). به هر حال آنچه در خصوص غنای کار و خانواده کمتر محل بحث بوده، این است که بر اساس ماهیت مثبت این پدیده، پیامدهای کاری و خانوادگی متعددی به لحاظ نظری برای آن تصور می‌شود. دو پیامد نگرشی که به عنوان پیامد باواسطه و بی‌واسطه برای غنای کار و خانواده در این پژوهش در نظر قرار گرفته، رضایت خانوادگی^۴ و رضایت از زندگی^۵ است.

رضایت خانوادگی مانند هر نوع رضایت دیگر نوعی سازه نگرشی در نظر گرفته می‌شود که سه جزء عاطفی (احساسات خوشایند و مطبوع)، شناختی (ارزیابی‌های مثبت و خوشایند) و رفتاری (تلاش‌های رفتاری برآمده از حالات عاطفی و شناخت‌های مثبت) دارد. به طور مختصر، رضایت از خانواده میزان عواطف مثبت و ارزیابی‌های شناختی مثبتی است که در قالب کلی رضایت قابل جمع شدن هستند و فرد در اثر زندگی خانوادگی خود آنها را تجربه می‌کند (باگر و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ فورد و همکاران^۷، ۲۰۰۷). فردی که از زندگی خانوادگی خود رضایت دارد، اغلب نیروی روانی و فیزیکی بیشتری را نیز برای خانواده صرف می‌کند و به اهداف خانوادگی نسبت به کسانی که از رضایت خانوادگی پایین‌تری

³Shockley & Singla

⁴family satisfaction

⁵life satisfaction

⁶Bagger & etal

⁷Ford & etal

¹Lingard & etal

² domain specificity perspective

توانمندی‌های خود در عرصه دیگر از آن استفاده می‌کنند (کاراچی و الوداگ، ۲۰۰۸).

متغیر پیامد دوم در این پژوهش یعنی رضایت از زندگی به عنوان متغیری با دامنه فراگیرتر از رضایت از خانواده، احساس کلی است که انسان‌ها در زمان خاصی (به دلیل پویابودن احساس رضایت انسان‌ها در مقاطع زمانی مختلف) نسبت به زندگی خود دارند (اردوغان و همکاران^۸، ۲۰۱۲). به باور بسیاری از اندیشمندان، رضایت از زندگی همراه با عواطف مثبت و منفی، شاخص‌های اصلی بهزیستی ذهنی انسان محسوب می‌شوند (تقی‌پورجوان و همکاران، ۱۳۹۳؛ اسمیت و همکاران^۹، ۲۰۱۰؛ پرینس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸). از دیدگاه برخی دیگر از اندیشمندان، رضایت از زندگی در بهترین شکل خود احساس رضایتی است که افراد از جنبه‌های مختلف زندگی، نظیر رضایت از وضعیت مسکن، رضایت از درآمد، رضایت از کار، رضایت از وضعیت امنیتی خود، رضایت از دوستان و خانواده، رضایت از تحصیل و رضایت از آزادی انتخاب به دست می‌آورند (میشرا و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۴). پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که رضایت از زندگی با سلامتی جسمی خودارزیابی، سلامت روانی، زندگی طولانی‌تر و متغیرهای پیامد مثبت متعدد دیگری نظیر عملکرد بهتر در زندگی، انجام‌دادن مطلوب‌تر نقش‌های اجتماعی، رضایت از کار، موفقیت و

برخوردارند، ارزش و اهمیت بیشتری می‌دهد (دیکسون و ساگاس^۱، ۲۰۰۷). این ارزش، اهمیت و نگرش مثبت به خانواده به طور طبیعی باعث کاهش سطح تعارضات و مشکلات مسئله‌آفرین در زندگی خانوادگی می‌شود و روابط درون این نظام با اهمیت را مطبوع و رشددهنده می‌کند (کاراچی و الوداگ^۲، ۲۰۰۸).

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد زنان و مردانی که از زندگی خانوادگی خود رضایت دارند، کمتر به جدایی فکر می‌کنند و در زمان تلاش برای اهداف خانوادگی، احساس تعلق عمیق و پایداری را نسبت به کلیت خانواده دارند (شریوسکا^۳، ۲۰۱۲؛ لاوی و بن‌آری^۴، ۲۰۰۸؛ لایتسی و سوینی^۵، ۲۰۰۸؛ کاراچی و الوداگ، ۲۰۰۸). عوامل مختلفی از ویژگی‌های فردی همسران گرفته تا ساختار و فرایندهای حاکم بر نظام خانواده، رضایت خانوادگی را در تأثیر قرار می‌دهند (آگاته و همکاران^۶، ۲۰۰۹؛ هسه و همکاران^۷، ۲۰۱۴). یکی از این عوامل، غنای کار- خانواده است (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۱). رابطه غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی بر پایه رویکردی به نام «هم‌سازی نقش‌ها» تبیین می‌شود. بر اساس این رویکرد وقتی نقش‌های مختلفی که افراد در حوزه‌های مختلف بر عهده دارند با یکدیگر هم‌ساز باشد، افراد ساده‌تر مهارت‌ها و تجارب خود را از یک عرصه به عرصه دیگر انتقال می‌دهند و برای ارتقای

¹Dixon & Sagas

²Karatepe & Uludag

³Sharaievska

⁴Lavee & Ben-Ari

⁵Lightsey & Sweeney

⁶Agate & etal

⁷Hesse & etal

⁸Erdogan & etal

⁹Smyth & etal

¹⁰Prince & etal

¹¹Mishra & etal

می‌یابد. البته این امکان نیز مطرح است که غنای کار- خانواده رضایت از زندگی را افزایش دهد و سپس در اثر وقوع فرایند سرریزشدگی عاطفی مثبت از نظام‌های بزرگ (زندگی) به نظام‌های کوچک (خانواده)، سطح رضایت از خانواده نیز بالا برود. باین حال رویکرد تأکیدشده در این پژوهش توان سرریزکنندگی نظام خانواده به نظام زندگی با توجه به توان غنای کار- خانواده در ارتقای رضایت خانوادگی و سپس رضایت از زندگی است (روتاندو و کینی‌کید^۵، ۲۰۰۸). بر پایه نظریه بوم‌شناسی (برون- فن‌رنر^۶، ۲۰۰۵؛ گریزی‌واچ و بوتلر^۷، ۲۰۰۵) نیز تعامل میان دو نظام کار و خانواده به واسطه تأثیر و تأثرات متقابلی که این دو نظام با یکدیگر دارند، موجب انتقال حالات مثبت ناشی از رضایت از خانواده به نظام زندگی می‌شود.

در حمایت از مبانی نظری مطرح‌شده درباره رابطه غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی و همچنین رابطه رضایت خانوادگی با رضایت از زندگی، چند پژوهش در ایران و جهان انجام شده است. جست‌وجو در مطالعات در ایران نشان داد که پژوهش‌هایی درباره رابطه تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی و رضایت خانوادگی انجام شده است. برای نمونه پژوهش افتخارصعادی و باوی (۱۳۹۲) و رجیبی و همکاران (۱۳۹۲) بین تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی و تحقیق

شادکامی در ارتباط است (بیتل و اشنیر^۱، ۲۰۱۴). همچنین رضایت از زندگی خود به صورت یک حوزه گسترده و وسیع با رضایت از خانواده و غنای کار- خانواده در ارتباط است.

رابطه بین غنای کار- خانواده و رضایت خانوادگی با رضایت از زندگی از طریق نظریه نظام‌ها و نظریه بوم‌شناسی تبیین می‌شود. بر اساس نظریه نظام‌ها هر یک از دو عرصه خانواده و کار، دو نظام متعامل با هم‌دیگر هستند که بر مبنای سرریزشدگی حالات، نیرو و فرایندهای بین نظام‌ها از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. به همین دلیل زمانی که افراد به هر دلیل رضایت از خانواده را تجربه می‌کنند، در ارزیابی زندگی خود نیز از نگرش مثبت‌تری برخوردار می‌شوند (شریوسکا، ۲۰۱۲). از طرفی، وقتی غنای کار- خانواده به عنوان شکلی از تعامل مثبت، فعال و پویا بین کار و خانواده به وقوع می‌پیوندد (ساو و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ میلکی و همکاران^۳، ۲۰۱۰)، باعث می‌شود تا رضایت از نظام خانواده به رضایت از نظام جامع‌تری به نام زندگی انتقال یابد (تامپسون و همکاران^۴، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر وقتی غنای کار- خانواده موجب بالارفتن سطح توانایی، عملکرد و عواطف مثبت افراد و به این صورت موجب ارتقای روابط خانوادگی می‌شود، از طریق سرریزشدگی عاطفی مثبت، رضایت ناشی از خانواده به نظام زندگی انتقال و احساس رضایت از زندگی نیز ارتقا

⁵Rotondo and Kincaid

⁶Profenbrenner

⁷Grzywacz and Butler

¹Beutell and Schneer

²Sav & etal

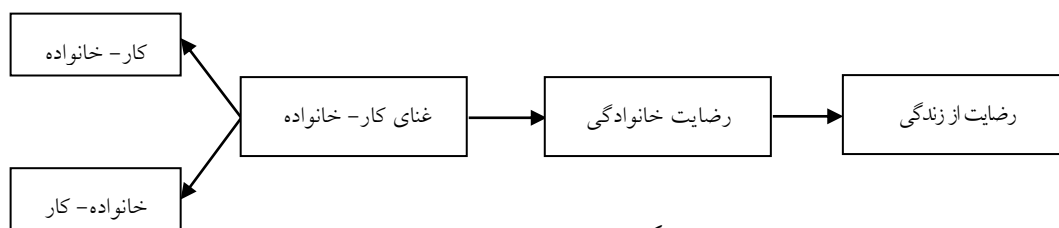
³Milkie & etal

⁴Thompson & etal

مدبری میبدی (۱۳۹۱) بین تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی و رضایت زناشویی رابطه معنادار گزارش کرده‌اند. در خارج از ایران جامع‌ترین یافته در خصوص رابطه غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی در فراتحلیل شاکلی و سینگلا (۲۰۱۱) مشاهده می‌شود. در این فراتحلیل هجده مطالعه مستقل با ۸۰۰۰ نفر نمونه بررسی و نشان داده شده است که بین غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی میانگین اندازه اثر برابر با ۰/۱۸ و بین غنای خانواده- کار با رضایت خانوادگی میانگین اندازه اثر برابر با ۰/۳۱ وجود دارد. کایاسری و کارسیکیان^۱ (۲۰۱۴) در یکی از جدیدترین پژوهش‌ها نشان دادند که بین غنای کار و خانواده و رضایت از زندگی در گروهی از زنان هندی شاغل رابطه مثبت وجود دارد. در ارزیابی پژوهش‌های گذشته باید گفت که بیشتر تحقیقاتی که تاکنون درباره پیامدهای تعامل میان خانواده و کار انجام شده، بر رابطه بین غنای کار و خانواده با رضایت از خانواده و رضایت از زندگی به صورتی جداگانه متمرکز بوده است (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۱؛ کایاسری و کارسیکیان، ۲۰۱۴؛ گرین-هاوس و پاول، ۲۰۰۶). با این حال از حدود یک دهه پیش تاکنون به تدریج تعداد پژوهش‌های حوزه پیامدهای زنجیره‌ای غنای کار و خانواده و نظریاتی که تلاش کرده‌اند تا سازوکار پیوند میان غنای کار- خانواده را با پیامدهای مثبت مختلف در یک سلسله روابط زنجیره‌ای توضیح دهند، رو به افزایش است.

برای نمونه در پژوهش رشید و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نشان داده شده است که حمایت اجتماعی هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم (از طریق غنای کار و خانواده) موجب تقویت رضایت خانوادگی، رضایت شغلی و رضایت از بهزیستی می‌شود. نیک-لین و مک‌نال^۳ (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی، رابطه ابعاد جزئی غنای کار و خانواده را (نظیر خلق مثبت پدیدآمده در محیط کار که باعث تأثیر مثبت بر خانواده می‌شود و یا منابع روان‌شناختی ایجادشده در محیط کار که موجب تأثیر مثبت بر خانواده می‌شود) با حمایت خانوادگی، حمایت سرپرست و رضایت خانوادگی بررسی کردند و نشان دادند که در یک سلسله روابط زنجیره‌ای و واسطه‌ای برخی ابعاد غنای کار و خانواده، واسطه تأثیرات حمایت خانواده و سرپرست بر رضایت خانوادگی هستند. بر اساس این و با مرور پیشینه پژوهش، در این مطالعه چنین فرض شده است که غنای کار- خانواده در درجه اول با رضایت خانوادگی رابطه مثبت برقرار می‌کند و سپس رضایت خانوادگی از طریق سرریزشدگی رضایت از خانواده به رضایت کلی از زندگی، موجب افزایش رضایت از زندگی می‌شود. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.

^۲Rashid & etal^۳Nicklin and McNall^۱Gayathri and Karthikeyan



شکل ۱. الگوی مفهومی و نظری پژوهش حاضر

سؤال اصلی این بوده است که آیا بین غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی رابطه وجود دارد؟ آیا رضایت خانوادگی در رابطه بین غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی جایگاه واسطه دارد؟ سه فرضیه اصلی در این پژوهش بررسی شده‌اند:

۱. غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی، رابطه مستقیم دارد؛
۲. رضایت خانوادگی با رضایت از زندگی، رابطه مستقیم دارد؛
۳. رضایت خانوادگی، متغیر واسطه در رابطه غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- هم‌بستگی است. جامعه آماری آن همه کارکنان مرد بانک مهر اقتصاد در شهر اصفهان به تعداد هزار نفر در پاییز ۱۳۹۳ بودند (تعداد کارکنان زن در زمان انجام پژوهش بسیار اندک بود؛ به همین دلیل تصمیم گرفته شد که پژوهش فقط روی مردان انجام شود). از این جامعه آماری با توجه به این که برای مطالعات الگوسازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده است (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، ۴۰۰ نفر برای

تمرکز در این پژوهش بر مردان به این دلیل بوده است که شواهد پژوهشی در دسترس نشان می‌دهد که جنسیت، عامل بالقوه تأثیرگذار بر رابطه غنای کار و خانواده با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی است (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۱). علاوه بر این بررسی پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد با وجود نقش‌های مثبت و سازنده‌ای که غنای روابط خانواده و کار برای مردان دارد (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۳؛ نیکلین و مک‌نال، ۲۰۱۳) آنها به این پدیده و نقش‌های مثبت آن به طور جدی توجه نکرده‌اند. در جمع‌بندی مبانی نظری و پژوهشی ارائه شده، گفته می‌شود که غنای کار- خانواده و غنای خانواده- کار هر دو این ظرفیت را دارند که در مردان رضایت خانوادگی و سپس رضایت از زندگی را به طور مثبت در تأثیر قرار دهند. این تأثیرات بیشتر از آن جایی ناشی می‌شود که رابطه هماهنگ و غنی کار و خانواده با یکدیگر برای مردان، امکان استفاده از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنها را در هر دو عرصه کار و خانواده فراهم می‌کند و از این طریق، زمینه رضایت از خانواده و زندگی را به وجود می‌آورد. این پیوندها با وجود حمایت نظری و پژوهشی نسبی، تاکنون به طور علمی کمتر بررسی شده است. بر پایه آنچه بیان شد، در این پژوهش

پژوهش خود به ترتیب برابر با ۰/۹۲۴ و ۰/۸۹۹ گزارش کرده‌اند. برای سنجش روایی سازه این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر، تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی نشان داد که ده سؤال این پرسش‌نامه با بارهای عاملی ۰/۵ به بالا بر همان دو عامل غنای کار- خانواده و غنای خانواده- کار قرار می‌گیرند. علاوه بر بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی به عنوان شواهدی از روایی همگرا، بین امتیازات غنای کار- خانواده (در هر دو بعد) با توجه همدلانه، محبت و همدلی بین فردی، اعتماد بین فردی و خوش‌بینی در محیط کار، رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی به شیوه آلفای کرونباخ برای دو عامل غنای کار- خانواده و غنای خانواده- کار به ترتیب برابر با ۰/۹ و ۰/۹۵ حاصل شد.

پرسشنامه رضایت خانوادگی (4-FSQ): برای سنجش رضایت خانوادگی از پرسش‌نامه چهار سؤالی استفاده شد که رشید و همکاران (۲۰۱۱) ارائه کرده‌اند. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه در این پژوهش شش‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) بود که روایی (روایی صوری، محتوایی و سازه) آن نیز به لحاظ تخصصی تأیید شده است (رشید و همکاران، ۲۰۱۱). رشید و همکاران (۲۰۱۱) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را در پژوهش خود برابر با ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند. بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسش‌نامه رضایت

شرکت در پژوهش انتخاب شدند. علاوه بر این از طریق فرمول کوکران^۱ نیز با توجه به حجم جامعه ۱۰۰۰ نفر و در سطح خطای ۰/۰۱ و سطح اطمینان ۹۹ درصد حجم نمونه ۴۰۰ نفر برآورد شد. نمونه پژوهش از طریق نمونه‌گیری در دسترس بر اساس فهرست اسامی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ۱۵ پرسش‌نامه (معادل ۳/۷۵ درصد) به دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار رفت و گروه نمونه پژوهش به ۳۸۵ نفر کاهش یافت. از ابزارهای ذیل برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

مقیاس غنای کار- خانواده (10-WFES): برای سنجش غنای کار و خانواده از پرسش‌نامه ده سؤالی استفاده شد که رشید و همکاران (۲۰۱۱) طرح کرده‌اند. این پرسش‌نامه دو خرده‌مقیاس غنای خانواده- کار (شش سؤال) و غنای کار- خانواده (چهار سؤال) دارد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه در این پژوهش شش‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) بود و روایی محتوایی آن تأیید شده است (رشید و همکاران، ۲۰۱۱). رشید و همکاران (۲۰۱۱) آلفای کرونباخ دو خرده‌مقیاس غنای خانواده- کار و غنای کار- خانواده را در

^۱ فرمول کوکران استفاده‌شده به این شرح بوده است:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

امتیازات رضایت از زندگی با اعتماد به نفس، خویشترداری، انسانیت و معرفت که بخشی از فضایل انسانی هستند، رابطه مثبت و معناداری حاصل شد. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی به شیوه آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه رضایت از زندگی برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری^۳ (SEM) انجام گرفت. این تحلیل‌ها با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS^۴) و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS^۵) صورت گرفت.

یافته‌ها

از ۳۸۱ نفر نمونه پژوهش، ۸۲/۵ درصد، تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس، ۴/۹۸ درصد، تحصیلات تا دیپلم و ۲/۹ درصد فوق‌لیسانس داشتند (بقیه اعضای نمونه تحصیلات خود را اعلام نکردند). از اعضای نمونه، ۷۶/۴ درصد متأهل و ۹۱/۷ درصد در موقعیت شغلی غیرمدیریتی قرار داشتند. میانگین سنی نمونه برابر با ۳۲/۳۸ سال (با انحراف معیار برابر با ۴/۸۸ سال) و میانگین سابقه شغلی آنها ۷/۸۹ سال (با انحراف معیار ۴/۷۱ سال) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

خانوادگی، تک‌عاملی بودن این پرسش‌نامه را در پژوهش حاضر مستند کرد. هم‌چنین به عنوان شواهدی از روایی همگرا بین امتیازات رضایت خانوادگی با اعتماد به نفس، خویشترداری، انسانیت و معرفت که بخشی از فضایل انسانی هستند، رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی به شیوه آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه رضایت خانوادگی برابر با ۰/۸۶ حاصل شد.

شاخص رضایت از زندگی (LSI- 13): برای

سنجش رضایت از زندگی از شاخص سیزده سؤالی استفاده شد که وود و همکاران^۱ (۱۹۶۹) ساخته و معرفی کرده‌اند و با مقیاس پاسخ‌گویی پنج‌درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۵) است. روایی (روایی صوری، محتوایی و سازه) این پرسش‌نامه به لحاظ تخصصی تأیید شده است (وود و همکاران، ۱۹۶۹). برت و مرک^۲ (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ آن را در پژوهش‌های مختلفی که درباره این پرسش‌نامه انجام شده است، در دامنه ۰/۶ تا ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند و روایی سازه آن را بر مبنای تحلیل عاملی تأییدی مطلوب نشان داده‌اند. بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسش‌نامه رضایت از زندگی در کنار پرسش‌نامه رضایت از خانواده، تک‌عاملی بودن این پرسش‌نامه و متمایز بودن سؤالات این متغیر را از رضایت خانوادگی در پژوهش حاضر مستند کرد. هم‌چنین به عنوان شواهدی از روایی همگرا، بین

³ Structural Equation Modeling

⁴ Statistical Package for Social Science

⁵ Analysis of Moment Structures

¹ Wood & etal

²Barrett and Murk

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳
غنای خانواده-کار	۲/۳۸	۱/۲۹	-		
غنای کار- خانواده	۲/۸۲	۱/۳	۰/۶۱**	-	
رضایت خانوادگی	۴/۰۶	۱/۲۷	۰/۱۵**	۰/۳**	-
رضایت از زندگی	۳/۳۳	۰/۶۵	۰/۰۷	۰/۱۸**	۰/۳۷**

** $p < 0.01$

از لحاظ شاخص‌های برازش باید این ویژگی‌ها را داشته باشد: خی دو غیرمعنادار، نسبت خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه میانگین مجذورات باقی‌مانده^۴ (RMR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۵ (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ (میرز و همکاران^۶، ۲۰۰۶). در جدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده پژوهش آمده است.

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، غنای خانواده-کار فقط با رضایت خانوادگی، رابطه مثبت و معنادار ($p=0.005$) دارد، اما با رضایت از زندگی دارای رابطه معنادار نیست. در مقابل، غنای کار- خانواده هم با رضایت خانوادگی و هم با رضایت از زندگی، رابطه مثبت و معنادار دارد ($p=0.005$). در نهایت بین رضایت از زندگی با رضایت خانوادگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی ابتدایی (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری، بررسی شد. یک الگوی مناسب

جدول ۲. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی پیشنهادی پژوهش

رابطه متغیرها در الگوی نهایی	b	SE	β	R^2	χ^2 (df)	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
غنای کار و خانواده ← رضایت خانوادگی	۰/۴۹**	۰/۰۸۶	۰/۲۷**	۰/۰۷۶	۳/۱۶ (۲)	۱/۵۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۱۹	۰/۰۳۹
رضایت خانوادگی ← رضایت از زندگی	۰/۲۲**	۰/۰۲۴	۰/۳۷**	۰/۱۴۱							

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

¹ Goodness of Fit Index (GFI)

² Comparative Fit Index (CFI)

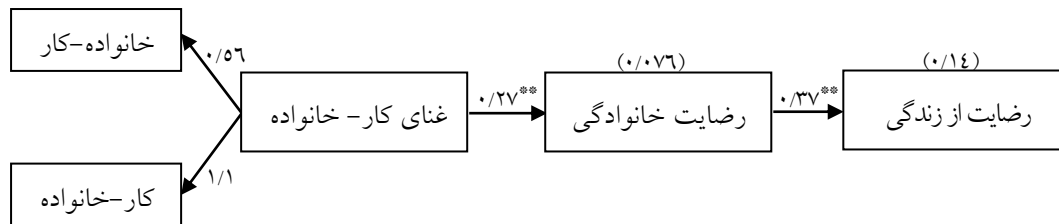
³ Incremental Fit Index (IFI)

⁴ Root Mean Square of Residual (RMSR)

⁵ Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)

⁶ Meyers & etal

۲ نشان می‌دهد، خی دوی الگوی نهایی برابر با ۳/۱۶ و غیرمعنادار، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۵۸، GFI برابر با ۰/۹۹، CFI برابر با ۰/۹۹، IFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۱۹ و RMSEA برابر با ۰/۳۹ است. در شکل ۲ الگوی نهایی ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی ساختاری اصلاح‌شده نهایی پژوهش

رضایت خانوادگی رابطه برقرار می‌کند. در جدول ۳ اثرات غیرمستقیم غنای کار-خانواده بر رضایت از زندگی از طریق رضایت خانوادگی ارائه شده است.

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، غنای کار و خانواده با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۷، ۷/۶ درصد از واریانس رضایت خانوادگی را تبیین کرده است. در مرحله بعدی، رضایت خانوادگی با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۷، ۱۴/۱ درصد از واریانس رضایت از زندگی را تبیین نموده است. هم‌چنین چنان‌که جدول

چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی، رابطه مستقیم دارد و با رضایت از زندگی به طور غیرمستقیم از طریق

جدول ۳: اثرات غیرمستقیم و مستقیم الگوی نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد

رضایت از زندگی		اثرات غیرمستقیم
استاندارد	غیراستاندارد	
۰/۰۹۹**	۰/۱۰۸**	اثر غیرمستقیم غنای کار و خانواده بر رضایت از زندگی از طریق رضایت خانوادگی

** $p < 0.05$

خانوادگی است. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول‌های ۲ و ۳ سه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود که از این قرار هستند: ۱) غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی، رابطه مستقیم دارد؛ ۲) رضایت خانوادگی با رضایت از زندگی، رابطه مستقیم دارد و ۳) رضایت خانوادگی، متغیر واسطه در رابطه غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی است.

چنان‌که در جدول ۳ آمده است، اثر غیرمستقیم غنای کار و خانواده بر رضایت از زندگی از طریق رضایت خانوادگی به صورت غیراستاندارد برابر با ۰/۱۰۸ و به صورت استاندارد برابر با ۰/۰۹۹ است. بررسی اثرات واسطه‌ای بیانگر آن بود که رضایت خانوادگی متغیر واسطه‌ای کامل^۱ در رابطه غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی از طریق رضایت

^۱complete mediator

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای رضایت خانوادگی در رابطه غنای کار- خانواده با رضایت زندگی اجرا شد. نتایج به دست آمده نشان داد که طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای، ابتدا غنای کار- خانواده موجب تقویت رضایت از خانواده می‌شود و سپس رضایت از خانواده زمینه را برای افزایش احساس رضایت از زندگی فراهم می‌کند. در مقایسه نتایج این پژوهش با مطالعات دیگر بیان می‌شود که در تحقیقات رشید و همکاران (۲۰۱۱)، شاکلی و سینگلا (۲۰۱۱) و نیکلین و مک‌نال (۲۰۱۳) نیز مانند پژوهش حاضر از رابطه مثبت بین غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی سخن به میان آمده است. البته در پژوهش حاضر در سطح روابط ساده بین غنای خانواده- کار با رضایت خانوادگی رابطه ضعیف‌تری نسبت به رابطه غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی به دست آمد، ولی در فراتحلیل شاکلی و سینگلا (۲۰۱۱) رابطه غنای خانواده- کار با رضایت خانوادگی برعکس پژوهش حاضر با رضایت خانوادگی نیرومندتر از رابطه بین غنای کار- خانواده با رضایت خانوادگی بوده است. همان‌طور که در مقدمه و پیشینه نظری و پژوهشی اشاره شد، به نظر برخی اندیشمندان پیامدهای هر یک از دو حوزه غنای کار- خانواده و خانواده- کار به نوعی ویژه حیطه هستند؛ به این معنی که غنای خانواده- کار بیشتر پیامدهای خانوادگی را به دنبال دارد (به این دلیل که خانواده منشأ ارتقای عملکرد، توانایی و عواطف در محیط کار بوده است، بنابراین فرد این

نقش مثبت و سازنده خانواده خویش را با رضایت از خانواده بالاتر پاسخ می‌دهد) و در مقابل غنای کار- خانواده اغلب پیامدهای کاری را بیشتر متأثر می‌کند. با این حال این پیامدهای ویژه حیطه در هر شرایط و موقعیتی ممکن است مصداق نداشته باشد (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۱). شواهد حاصل از پژوهش حاضر تا اندازه‌ای نشان می‌دهد که در مردان ممکن است غنای کار- خانواده برخلاف پیش‌بینی دیدگاه پیامدهای ویژه حیطه با رضایت خانوادگی رابطه نیرومندتری داشته باشد. به لحاظ نظری این موضوع به این دلیل است که مردان برخلاف زنان که تمرکز اولی و اصلیشان بر خانواده قرار دارد (شاکلی و سینگلا، ۲۰۱۱)، تمرکز اصلیشان بر کار است. این تمرکز اصلی بیشتر احتمال دارد به این دلیل باشد که در میان خانواده‌های ایرانی هم‌چنان مردان مسئولیت شرعی و قانونی تأمین نیازهای زندگی را بر عهده دارند. از طرف دیگر، نگاهی به میانگین‌های ارائه شده در جدول ۱ مشخص می‌کند که سطح غنای کار- خانواده نسبت به غنای خانواده- کار در گروه نمونه پژوهش حاضر بالاتر بوده است. به این سبب نیز احتمال دارد که نیرومندتر بودن غنای کار- خانواده موجب برجستگی شناختی این متغیر در فضای ذهنی اعضای نمونه و به این ترتیب موجب تأثیرگذاری بیشتر این متغیر شده باشد. به هر حال رابطه غنای کار- خانواده در قالب کلی با رضایت خانوادگی از چند بعد قابل تبیین است.

تبیین اول به ماهیت غنای کار- خانواده مربوط است. غنای کار- خانواده از نظر علمی موجب تحول

شغلی و کاری او نیست، احساس رضایت بیشتر از خانواده دارد.

یافته بعدی که در این پژوهش به دست آمد، این بود که رضایت خانوادگی پس از تقویت شدن از طریق غنای کار- خانواده، باعث تقویت احساس کلی رضایت از زندگی می‌شود. این یافته که نمونه پژوهش دیگری برای آن در دسترس قرار نگرفت، با وقوع سرریزشدگی حالات عاطفی بین نظام‌ها که در نظریه نظام‌ها و نظریه بوم‌شناسی به صورت اشاره مطرح شده است (برون‌فن‌برنر، ۲۰۰۵؛ تامپسون و همکاران، ۲۰۰۴؛ روتاندو و کینی‌کید، ۲۰۰۸؛ گریزی-واچ و بوتلر، ۲۰۰۵) هم‌سوئی نشان می‌دهد. از لحاظ نظری، اجزای یک سیستم کلی که خود به - عنوان سیستم‌های جزئی در درون سیستم جامع مطرح هستند، عاملی برای بقای سیستم کلی محسوب می‌شوند. به معنای عملیاتی‌تر از یک دیدگاه تکامل-گرایانه، نظام جامعی به نام زندگی که از خرده‌نظام-های متعددی تشکیل یافته است، در صورتی که هر یک از نظام‌های درونی آن دچار اختلال جدی شوند، با اختلال در کارکرد و عملکرد مواجه خواهد شد؛ بنابراین در استنباطی ساده و روشن مشخص است که بقا و کارکرد یک نظام جامع به نام زندگی، مستلزم آن است که خرده‌نظام‌های درون این نظام کلی در ارتباط متقابلی با یکدیگر و در تبادل دایمی با هم، کارکرد نظام مادر خود را تضمین کنند. بدین ترتیب تبیین نظری پیوند میان رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی به عنوان آخرین حلقه ارتباطی در الگوی معرفی شده در این پژوهش (شکل ۲) به این صورت بیان می‌شود که سازوکارهای فعال متعددی لازم است

ظرفیت‌ها و سرمایه (روانی و اجتماعی) رفتاری، عملکردی و عاطفی انسان و در نهایت بهبود و تعالی ظرفیت‌های انسان می‌شود. در معنای عملی نیز غنای کار- خانواده تعالی ظرفیت‌های فردی را در قالب گسترش توانایی مقابله و مواجهه با موقعیت‌ها و شرایط مختلف در هر دو محیط کار و خانواده به همراه دارد. این افزایش توان و ظرفیت هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی، بخشی در تعامل انسان با همکاران و افراد دیگر در محیط کار و بخش دیگر در تعامل بین انسان و اعضای خانواده‌اش نمود می‌یابد. از این نظر، زمانی که فرد قادر باشد تا در اثر وقوع فرایند غنای کار- خانواده به فرد مؤثر و مطلوبی برای خانواده‌اش تبدیل شود، بدون تردید سطح روابط، فرایندها و تعاملات در خانواده بهبود می‌یابد. این بهبود، زمانی که فرد رضایت و خرسندی خود را از خانواده خود ارزیابی می‌کند، به رضایت خانوادگی بالاتر منتهی می‌شود.

از طرف دیگر، غنای کار- خانواده به جای تعارض بین نقشی بین خانواده و کار به هم‌سازی بیشتر بین خانواده و کار منتهی می‌شود. به باور بیتل و اشنیر (۲۰۱۴) نظام خانواده و نظام کار، توان هم-افزایی برای یکدیگر دارند؛ به این مفهوم که ارتقای توانمندی‌ها در یک حوزه به شکل غیر قابل اجتنابی، ارتقای توانمندی‌ها را در حوزه دیگر به دنبال دارد و از این نظر یک چرخه هم‌افزای دایمی بین خانواده و کار برقرار می‌شود. از این دیدگاه، وقتی فرد احساس وجود هماهنگی و هم‌سازی و به دنبال آن غنای خانواده - کار را تجربه می‌کند، به دلیل این که احساس می‌کند خانواده مانعی در برابر رشد، ارتقا و تعالی

تا به طور پیوسته انرژی و نیرو در اجزای نظام کلی زندگی با یکدیگر مبادله و به عبارتی از یکی به دیگری سرریز شود. یک شکل از انرژی مثبت که به خوبی قادر است تا بین نظام‌های کار و خانواده مبادله و سرریز شود، احساس رضایت است. از چنین منظری، باور بر این است که وقتی غنای کار- خانواده باعث تقویت رضایت از خانواده می‌شود، پیوند غیرقابل پیش‌گیری نظام خانواده با نظام کلی زندگی، حالات عاطفی و شناختی مثبت حاصل از رضایت از خانواده را به رضایت از زندگی سرریز می‌کند و از این طریق موجب مطلوب و مثبت شدن احساس فرد از کلیت زندگی می‌شود.

در مجموع یافته‌های حاصل از این پژوهش اشارات و تمایزات نظری و کاربردی متعددی را در خصوص پیامدهای غنای کار- خانواده مطرح می‌کند. در درجه نخست نتایج حاصل از این پژوهش با نشان دادن این که رابطه بین غنای کار- خانواده رضایت از زندگی از طریق رضایت از خانواده واسطه‌گری می‌شود، زمینه بسط دانش موجود درباره کارکردهای باواسطه و بی‌واسطه غنای کار- خانواده را فراهم می‌کند. هم‌چنین از لحاظ نظری، نتایج حاصل از این پژوهش به طور جدی نشان داد که هم‌سو با نظریات بوم‌شناسی و نظریه نظام‌ها، این موضوع شایان طرح است که رضایت از یک نظام خرد مانند رضایت از خانواده به نظام جامع‌تری سرریز و آن را تقویت می‌نماید (رضایت از زندگی). تلویح و تمایز نظری دیگری که در این پژوهش لازم است به آن توجه جدی شود، این است که حتی در

مردان نیز که گفته می‌شود برخلاف زنان بیشتر بر امور و وظایف کاری خود متمرکز هستند تا امور و وظایف خانوادگیشان، غنای کار- خانواده عامل بالقوه مؤثری برای رضایت از خانواده و زندگی است.

از نظر کاربردی مهم‌ترین پیشنهاد مبتنی بر یافته‌ها در این پژوهش این است که سازمان‌ها در صورتی که خواهان بهره‌مندی بیشتر از کارکنان مرد خود باشند، لازم است تا بر برنامه‌های غنای کار- خانواده سرمایه‌گذاری‌های تخصصی بلندمدتی انجام دهند. تردیدی وجود نخواهد داشت که آینده فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌ها در ایران و جهان به هماهنگی، هم‌افزایی و غنای فرایندهای کاری و خانوادگی برای یکدیگر گره خورده است. از این نظر هرگونه سرمایه‌گذاری بر استفاده از ظرفیت‌های خانوادگی برای امور کاری و برعکس به تعالی ظرفیت‌ها و توانایی‌های کارکنان سازمان‌ها و به دنبال آن افزایش توان رقابت و بهره‌وری در سطح نهادهای کاری منجر می‌شود. از نظر پژوهشی نیز در پژوهش‌های بعدی پژوهشگران می‌توانند به جای رضایت از خانواده به عنوان متغیر واسطه‌ای، رضایت از کار و شغل و به جای رضایت از زندگی، کیفیت زندگی کاری و خانوادگی را قرار دهند و از این طریق کارکردهای دیگر غنای کار- خانواده را در محیط‌های کاری ایران بررسی کنند. در پایان لازم است به محدودیت‌های پژوهش حاضر نظیر محدود بودن گروه نمونه پژوهش به کارکنان مرد یک بانک خصوصی و تفسیر نشدن علت معلولی واقعی از نتایج پژوهش با توجه به این که روش پژوهش هم‌بستگی

- satisfaction and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research*, 41(2), 205-223.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008), How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61 (2), 187-211.
- Bakker, A. B., Petrou, P., & Tsaousis, I. (2012), Inequity in work and intimate relationships: a Spillover-Crossover model. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 25 (5), 491-506.
- Barrett, A. J., & Murk, P. J. (2006), Life Satisfaction Index for the third age (LSITA): A measurement of successful aging, In E. P. Isaac (Ed.), *Proceedings of the 2006 Midwest research-to-practice conference in adult, continuing, and community Education* (pp. 7-12), St. Louis: University of Missouri-St. Louis.
- Beutell, N. J., & Schneer, J. A. (2014), Job and life attitudes of managers and professionals. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 4(4), 18-32.
- Brofenbrenner, U. (2005), *Making human beings human: biological perspectives on human development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006), Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131-164.
- Dunn, M. G., & O'Brien, K. M. (2013), Work-family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life? *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4), 634-640.
- بوده است، در تعبیر و تعمیم نتایج توجه لازم و کافی مبدول شود.
- منابع**
- افتخارصعادی، ز.، و باوی، س. (۱۳۹۲)، رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان، فصلنامه روان‌شناسی اجتماعی، ۸ (۲۷)، ۸۳-۹۹.
- تقی‌پور جوان، ع.؛ نتاج جلوداری، ف. ح.، و شوشتری، م. (۱۳۹۳)، مقایسه ابعاد بهزیستی روان‌شناختی مادران کودکان ناتوان ذهنی، تیزهوش و عادی، پژوهش‌های شناختی و رفتاری، ۴ (۷/۲)، ۷۳-۸۸.
- رجبی، غ.؛ سروستانی، ی.؛ اصلانی، خ.، و خجسته-مهر، ر. (۱۳۹۲)، پیش‌بینی‌های رضایت زناشویی در پرستاران زن متأهل، نشریه پرستاری ایران، ۱۶ (۸۲)، ۲۳-۳۳.
- شوماخر، ر. جی.، و لومکس، ر. ای. (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر الگوسازی معادله ساختاری، ترجمه وحید قاسمی، چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- مدبری میبیدی، ف. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین خودارزیابی عمومی، تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی و خانوادگی (قلمرو مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر یزد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه یزد.
- Agate, J. R., Zabriskie, R. B., Agate, S. T., & Poff, R. (2009), Family leisure

- Hesse, C., Rauscher, E. A., Roberts, J. B., & Ortega, S. R. (2014), Investigating the role of hurtful family environment in the relationship between affectionate communication and family satisfaction. *Journal of Family Communication, 14* (2), 112-128.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2008), Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 27* (1), 30-41.
- Lavee, Y., & Ben-Ari, A. (2008), The association of daily hassles and uplifts with family and life satisfaction: Does cultural orientation make a difference? *American Journal of Community Psychology, 41* (1-2), 89-98.
- Lingard, H. C., Francis, V., & Turner, M. (2013), Work-family enrichment in the Australian construction industry: implications for job design. *Construction Management and Economics, 28* (5), 467-480.
- Lightsey, O. R., & Sweeney, J. (2008), Meaning in life, emotion-oriented coping, generalized self-efficacy, and family cohesion as predictors of family satisfaction among mothers of children with disabilities. *The Family Journal, 16* (3), 212-221.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarrino, A. J. (2006), *Applied multivariate research: design and interpretation*. Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009), Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences, 47* (3), 163-168.
- Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010), Time Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007), The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 78* (3), 236-247.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007), Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92* (1), 57-80.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2014), Role of work-family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences, 11* (1), 96-104.
- Gayathri, N., & Karthikeyan, P. (2014), Role of work-family enrichment in improving life satisfaction of women academicians in higher education. *Indian Journal of Applied Research, 4*(6), 324-325.
- 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.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005), The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (2), 97-109.
- Hamid, R. A., & Amin, S. M. (2014), Work-family conflict and work-family enrichment and their consequences in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research, 19* (5), 729-733.

- of *Managerial Psychology*, 27 (3), 216-236.
- Sav, A., Harris, N., & Sebar, B. (2013), Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32 (7), 671-687.
- Sharaievska, I. (2012), Family and marital satisfaction and the use of social network technologies. *Unpublished Doctoral Dissertation in Recreation, Sport and Tourism in the Graduate College of the University of Illinois at Urbana*.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011), Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37 (3), 861-886.
- Smyth, R., Nielsen, I., & Zhai, Q. (2010), Personal well-being in urban China. *Social Indicators Research*, 95 (2), 231-251.
- Tang, S., Siu, O., & Cheung, F. (2014), A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63 (1), 130-150.
- Thompson, C.A., Jahn, E.W., Kopelman, R.E., & Prottas, D.J. (2004). Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16(4), 545-66.
- Westman, M. (2006), Models of work-family interactions: Stress and strain crossover. In R. K. Suri (Ed.), *International encyclopedia of organizational behavior* (pp. 498-522), New Delhi: Pentagon Press.
- Wood, V., Wylie, M. L., & Sheafor, B. (1969), An analysis of a short self-report measure of life satisfaction: Correlation with rater judgments. *Journal of Gerontology*, 24 (4), 465-469.
- with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72 (5), 1329-1343.
- Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R., & Newman, A. (2014), The job satisfaction-life satisfaction relationship revisited: Using the Lewbel estimation technique to estimate causal effects using cross-sectional data. *Discussion Paper 26/14, Department of Economics, Monash University and Department of Management, Monash University*. PP. 41.
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013), Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1), 67-77.
- Prince, M., Manolis, C., & Minetor, R. (2007), Life satisfaction crossover among couples. In R.J. Estes (red.), *Advancing Quality of life in a Turbulent World*, (pp. 191-208), Dordrecht, Nederland: Springer.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011), Self-esteem, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health care service. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2 (5), 424-429.
- Riley, D. (2012), Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work life balance. *Unpublished Doctoral Dissertation in Psychology, University of Waikato*.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008), Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (5), 484-506.
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012), The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal*

