

## اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و

### بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی

سیده صدف کاظمی شاهاندشتی<sup>۱</sup>، نسرين ارشدی<sup>۲</sup>، عبدالکاظم نیسی<sup>۲</sup> و عبدالزهرا نعامی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۵/۳/۳

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی با توجه به نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی بود. نمونه این پژوهش شامل ۳۶۳ نفر (۲۲۲ مرد و ۱۴۱ زن) از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران است که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسش‌نامه‌های تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، تعادل کار-زندگی، قصد ترک شغل و برای سنجش متغیر بهزیستی روان‌شناختی از پرسش‌نامه‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان استفاده شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲ و AMOS ویراست ۲۲ انجام گرفته است. برای آزمودن فرضیه‌های واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو پریچر و همیز<sup>۲</sup> (2008) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از راه همبسته کردن خطاهای دو مسیر بدست آمد. هم‌چنین، ۱۲ فرضیه (مستقیم و غیر مستقیم) مورد تایید قرار گرفتند.

**واژه‌های کلیدی:** تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده، قصد ترک شغل، بهزیستی روان‌شناختی، تعادل کار-زندگی.

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

<sup>۲</sup> - دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

\* - نویسنده مسئول مقاله: arshadinasrin@gmail.com

## پیشگفتار

هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری تعادل کار-زندگی است. در سال‌های اخیر، بهزیستی روان‌شناختی<sup>۱</sup> و رابطه آن با تعارض کار و خانواده<sup>۲</sup> و غنی‌سازی کار و خانواده<sup>۳</sup> از جانب کارکنان و کارفرمایان بیش از پیش مورد اهمیت قرار گرفته است چرا که کارکنان در مواجهه با نیازهای شغل و خانواده و همچنین، برای کنار آمدن با استرس‌ها و فشارهای ناشی از نقش و زمان که مربوط به مسئولیت‌پذیری کارکنان است، زیر فشار هستند (گرین هاوس و پاول،<sup>۴</sup> 2006 & Powell؛ باردویل، دو سیری و سانتوس<sup>۵</sup>؛ 2008 Bardoel, De Cieri, & Santos). در نتیجه این فشار، در ۳۰ سال گذشته پژوهش‌های دو حوزه کار و خانواده تمرکز بیشتری بر تعارض ناشی از تقاضاهای کار و خانواده و بازتاب آن روی پیامدهای شغلی همچون خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی، سلامت روانی و فیزیکی و ترک شغل کارکنان کرده است (ریلی،<sup>۶</sup> 2012 Riley). از سوی دیگر، نگرانی در حال رشد بسیاری از سازمان‌ها نرخ بالای ترک شغل روان‌شناختی کارکنان است. کارکنان به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان بشمار می‌روند و از دست دادن چنین سرمایه‌هایی در نهایت به ضرر سازمان خواهد بود. با در نظر گرفتن این موضوع که قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی می‌توانند تعیین‌کننده رفتار افراد در سازمان باشند، شناسایی پیشایندهای این پیامدها می‌تواند به اثربخشی هرچه بیشتر فردی و سازمانی بیانجامد. متغیرهای زیادی این پیامدها را تحت تاثیر قرار می‌دهند که از جمله آن‌ها می‌توان به تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده اشاره کرد (ریلی،<sup>۷</sup> 2012 Riley؛ متیوز، واین و فورد،<sup>۸</sup> 2014 Matthews, Wayne & Ford). در پژوهش‌های بسیاری رابطه تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده با پیامدهای شغلی، فردی و رفتارهای کارکنان مورد بررسی قرار گرفته شده است که در آن‌ها بین تعارض کار-خانواده با هر دو پیامد بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل رابطه قوی وجود دارد (چانگ یانگ،<sup>۹</sup> Hoe

<sup>۱</sup>-Psychological Well-Being

<sup>۲</sup>-Work-Family Conflict

<sup>۳</sup>-Work-Family Enrichment

<sup>۴</sup>-Greenhaus & Powell

<sup>۵</sup>-Bardoel, De Cieri, & Santos

<sup>۶</sup> Riley

<sup>۷</sup>-Matthews, Wayne & Ford

<sup>۸</sup> Hoe Chang Yang

Sang Lang, Azami, Owee 2016<sup>۱</sup>؛ کووانگ و چین فی، 2015 Chang Yang  
 Alsam, Imran, 2013<sup>۳</sup>؛ همکاران؛ السام و Sorensen 2015<sup>۲</sup>؛ سورنسن؛ Kowang & Chin Fei  
 Aryee 1999<sup>۵</sup>؛ آری، Karatepe & Kilic, 2007<sup>۴</sup>؛ کاراتپ و کلیک؛ Anwar, Hameed & Kafayat  
 ؛ آندرسون، 2002<sup>۶</sup> Anderson ؛ مازرول، برونینگ، کازا، 2008<sup>۷</sup> Mazerolle & Bruening & Casa).  
 پرسشی که همواره ذهن پژوهشگران را به خود مشغول کرده این است که تداخل کار و زندگی، در  
 هر دو جنبه مثبت و منفی، چگونه و از راه چه ساختارهایی بر پیامدهای فردی و سازمانی اثر می-  
 گذارند. یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که به عنوان میانجی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و  
 غنی‌سازی کار-خانواده با پیامدهای آن‌ها قرار می‌گیرد، تعادل کار-زندگی است (ریلی، 2012  
 Riley). اگرچه تعاریف و کاربردهای گوناگونی از اصطلاح تعادل کار-زندگی وجود دارد، گرین  
 هاوس و آلن<sup>۸</sup> (Greenhaus & Allen, 2010) تعادل کار-زندگی را یک ارزیابی از رضایت‌مندی و  
 اثربخشی شخص با کار و زندگی خانوادگی تعریف می‌کنند. تعادل کار-زندگی مفهومی منحصر به  
 فرد است که از مفاهیمی مانند تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده متمایز است. تعادل  
 یک مکانیسم به هم پیوسته بین کار و زندگی نیست زیرا تعادل چگونگی موقعیت‌ها و تجارب در  
 یک نقش را که به گونه‌ای وابسته به موقعیت و تجارب نقش دیگر است، مشخص نمی‌کند (گرین  
 هاوس و همکاران، 2003<sup>۹</sup> Greenhaus, Collins & Shaw). از جمله پیشایندهای مهم تعادل کار-  
 زندگی می‌توان به تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده اشاره کرد (ریلی، 2012، Riley).

### تعاریف و مفاهیم متغیرهای پژوهش

بر اساس مطالعات کان<sup>۱۰</sup> (Kahn, 1964)؛ گرین هوس و بیوتل (Greenhaus, Collins &  
 Shaw 1985) تعارض کار-خانواده را این‌گونه تعریف کردند: "نوعی از تعارض بین نقشی، که در آن

<sup>۱</sup>-Sang Lang, Azami, Owee Kowang & Chin Fei

<sup>۲</sup>-Sorensen

<sup>۳</sup>-Alsam, Imran, Anwar, Hameed & Kafayat

<sup>۴</sup>-Karatepe & Kilic

<sup>۵</sup> Aryee

<sup>۶</sup>-Anderson

<sup>۷</sup> Mazerolle & Bruening & Casa

<sup>۸</sup>-Greenhaus & Allen

<sup>۹</sup> Greenhaus, Collins & Shaw

<sup>۱۰</sup>-Kahn

فشار ناشی از نقش‌های حیطة کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یک دیگر ناسازگار هستند، از این رو، انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث دشواری در انجام دادن نقش دیگر می‌شود." (شاین و چن<sup>۱</sup>؛ Shein & Chen 2011). آن‌ها سه نوع تعارض خانواده-کار را بیان کرد: الف) تعارض مبتنی بر زمان، ب) تعارض مبتنی بر توان‌فرسایی، ج) تعارض مبتنی بر رفتار. در این پژوهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نمره است که فرد از مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده کارسون، کامار و ویلیامز<sup>۲</sup> (Carlson, Kacmar & Williams 2000) بدست می‌آورد. نمره بالا در این مقیاس نشان‌دهنده تجربه تعارض کار و خانواده بیش‌تر است.

در ۱۰ سال گذشته تغییرات و حرکتی برای سنجش ابعاد مثبت رابطه کار و خانواده انجام گرفته است و پژوهشگران به دنبال سنجش برای چگونگی افزایش هر یک از جنبه‌های کار و خانواده به وسیله جنبه دیگر هستند. غنی‌سازی کار-خانواده یک ساختار چندبعدی است و به عنوان یک فرآیند که در آن تجارب کارمند می‌تواند مفید باشد و باعث افزایش کیفیت و عملکرد شخص در زندگی خانوادگی و زندگی کاری شود و هم‌چنین، بهزیستی او را افزایش دهد (وویدانوف<sup>۳</sup>؛ 2001؛ Voydanoff؛ گرین هوس و پاول، 2006؛ Greenhaus & Powell). برای سنجش غنی‌سازی کار-خانواده از مقیاس ۱۸ ماده‌ای کارلسون، کامار، واین و گریزویچ<sup>۴</sup> (Carleson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006) استفاده می‌شود. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده سطح بالاتری از غنی‌سازی کار-خانواده است.

ترک شغل را می‌توان ترک اختیاری سازمان به وسیله فرد تعریف کرد (ون‌برکن<sup>۵</sup>؛ Vanberekken 1989؛ به نقل از ارشدی<sup>۶</sup>؛ 2007؛ Arshadi). موبلی<sup>۷</sup> (Mobly 1977) یکی از نخستین کسانی بود که به قصد ترک شغل به عنوان یک عامل پیش‌بین مهم برای ترک شغل واقعی توجه کرد. نخستین گام در پیشگیری از ترک شغل، جلوگیری از نیت ترک شغل است (دافرتی، بلودورن و کیون<sup>۸</sup>؛ 1985؛ Daugherty, Bluedorn & Keon؛ به نقل از ارشدی، 2007؛ Arshadi). در این پژوهش تمرکز

---

<sup>۱</sup>-Greenhaus & Beutell

<sup>۲</sup> Shein & Chen

<sup>۳</sup> Carlson, Kacmar & Williams

<sup>۴</sup>-Voydanoff

<sup>۵</sup>-Carleson, Kacmar, Wayne & Grzywacz

<sup>۶</sup>-Vanberekken

<sup>۷</sup>-Arshadi

<sup>۸</sup>-Mobly

<sup>۹</sup>-Daugherty, Bluedorn & Keon

بر قصد ترک شغل یعنی تمایل به ترک سازمان به صورت اختیاری است تا ترک شغل واقعی. قصد ترک شغل در این پژوهش، نمره‌ای است که فرد از مقیاس ۳ ماده‌ای قصد ترک شغل کامن، فیچمن، چنکینز و کلش<sup>۱</sup> (Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh 1979) بدست می‌آورد. بهزیستی روان‌شناختی به گذران زندگی به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیقاً خشنودکننده می‌شود (ریان و دسی<sup>۲</sup>، Ryan & Deci 2001). این مفهوم بیان می‌کند که بهزیستی روان‌شناختی یک حالت پیامدی و نهایی نیست بلکه یک فرآیند است که بر خوب زیستن یا عملی کردن تمام توانایی‌های انسان تمرکز دارد. ریف<sup>۳</sup> (Ryff 1989) بهزیستی را بر مبنای زندگی آرمانی و به معنای شکوفاسازی توانمندی‌های انسانی مفهوم‌سازی کرده است و خاطر نشان کرد که این دیدگاه دربردارنده ملاک‌های مشابه و مکمل سلامت روان‌شناختی مثبت هستند. سازمان بهداشت جهانی (2004)، سلامت روانی را به عنوان حالتی از بهزیستی که در آن فرد توانایی‌های خود را بشناسد و بتواند با فشارهای بهنجار زندگی کنار بیاید، تعریف می‌کند، حالتی از زندگی که فرد به گونه پر ثمر و مولد کار کند. (به گفته صیدی و همکاران<sup>۴</sup>، Seyed; Farahmand; Amini; & Hoseyni 2014). در واقع، کاهش سلامت روانی افراد، عواطف و هیجان‌های منفی به دنبال خواهد داشت و در پی آن بهزیستی روان‌شناختی فرد کاهش خواهد یافت (چالمه<sup>۵</sup> Chalmeh 2011). منظور از بهزیستی روان‌شناختی در این پژوهش نمره‌ای است که فرد از مقیاس‌های خشنودی شغلی کامن، فیچمن، چنکینز و کلش<sup>۶</sup> (Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh 1983)، خشنودی خانوادگی ادواردز و روتبارد<sup>۶</sup> (Edwards & Rothbard 1999) و پرسش‌نامه سلامت روان عمومی (GHQ-12) کلدبرگ (Goldberg 1972) کسب می‌کند.

تعادل کار- زندگی عبارتی است که در دهه‌های گذشته و در نتیجه افزایش نیازهای کار و خانواده بدست آمده است. برخی از پژوهشگران (ژوپلین، اشافر، فرانچسکو و لائو<sup>۷</sup>، Joplin, Schaffer, Francesco & Lau 2003)؛ کلارک، کوچ و هیل<sup>۸</sup> (Clark, Koch & Hill 2004) ترجیح

<sup>۱</sup>-Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh

<sup>۲</sup>-Ryan & Deci

<sup>۳</sup>-Ryff

<sup>۴</sup>-Seyed; Farahmand; Amini; & Hoseyni

<sup>۵</sup>-Chalmeh

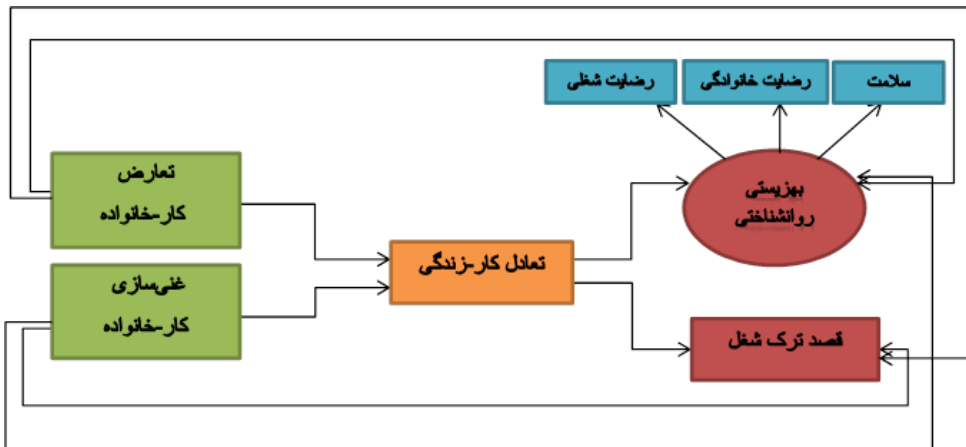
<sup>۶</sup>-Edwards & Rothbard

<sup>۷</sup>-Goldberg

<sup>۸</sup>-Joplin, Schaffer, Francesco & Lau

<sup>۹</sup>-Clark, Koch & Hill

می‌دهند از مفهوم فراگیر تعادل، توازن و هماهنگی استفاده کنند. درحالی که دیگر پژوهشگران (کروکر، اسمیت و تاباک<sup>۱</sup>؛ Crooker, Smith & Tabak 2002) از مفهوم تناسب بهره می‌گیرند و تقاضاهای نقش و محیط و مقدار دسترسی منابع انسانی را ترکیب می‌کنند. افزون بر این، برخی پژوهشگران (بوفاری، اسمیت، اوبرین و اودوینس<sup>۲</sup>؛ Buffardi, Smith, O'Brien & Erdwins 1999؛ کلارک<sup>۳</sup>؛ Clark 2001) تعادل کار- زندگی را به عنوان یک متغیر متضاد تعارض کار-خانواده یا افزایش‌دهنده غنی‌سازی کار-خانواده تعریف کردند. تعادل کار- زندگی به وسیله وزارت کار نیوزیلند در سال ۲۰۰۶ به عنوان "یک فعالیت مؤثر بین کار انجام شده و سایر فعالیت‌هایی که برای فرد مهم است" تعریف شده است. کالیات و بروگ<sup>۴</sup> (Kalliath & Brough 2008) تعادل کار- زندگی را به عنوان "ادراک فردی از مقدار سازگاری فعالیت‌های کاری و غیرکاری و رشد مطابق با اولویت‌های زندگی کنونی فرد" تعریف کردند. برای سنجش تعادل کار- زندگی از مقیاس ۴ ماده‌ای تعادل کار- زندگی بروگ و همکاران<sup>۵</sup> (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit & Lo 2009) استفاده می‌شود.



شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش.

<sup>۱</sup>-Crooker, Smith & Tabak

<sup>۲</sup>-Buffardi, Smith, O'Brien & Erdwins

<sup>۳</sup>-Clark

<sup>۴</sup> New Zealand Department of Labour

<sup>۵</sup>-Kalliath & Brough

<sup>۶</sup> Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit & Lo

## پیشینه پژوهش

بسیاری از پیامدهای فردی تعارض کار-خانواده با سلامت جسم و روان و نیز بهزیستی کلی ارتباط دارد. در این راستا تأثیر تعارض کار بر خانواده و هم‌چنین، تأثیر غنی‌سازی کار بر خانواده در ارتباط با، سطوح استرس (آلن، هارست، براک و ساتون، 2000، Allen, Hurst, Bruck, & Sutton)، فشار روان‌شناختی عمومی (آلن و همکاران، 2000، Allen, Hurst, Bruck, & Sutton)، سطوح افسردگی و خلق بالینی و اختلالات اضطرابی (فرون، 2003، Frone)، سلامت عمومی و بهزیستی روان‌شناختی (گزیووا، 2000، Gryzywacz؛ به نقل از بذرافکن، 2011، Bazrafkan) و نارضایتی از زندگی (آدامز، کینگ و کینگ، 1996، Adams, King & King؛ کوسک و اوزکی، 1998، Kossek & Ozeki) بررسی شده است.

در پژوهش سانگ یانگ و همکاران (2016، Sang Lang, Azami, Owee Kowang & Chin Fei) که با عنوان "بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل" بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی در مالزی انجام شد، می‌باشد. در این پژوهش برای تعارض کار-خانواده بعد حمایت اجتماعی و برای تعارض خانواده-کار ابعاد خوشنودی شغلی، حمایت خانوادگی و مراقبت از فرزند در نظر گرفته شده است. نتایج نشان می‌دهند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار و ابعاد آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارند.

در نتایج پژوهش سرنسون (2012، Sorensen) نشان داده شد که تعارض کار-خانواده ۱۸٪ واریانس قصد ترک شغل را پیش بینی می‌کند بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که تعارض کار-خانواده رابطه مثبت و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارند. در این پژوهش روی هم رفته، دلایل ترک شغل را می‌توان تمایل به کسب فرصت‌های جدید شغلی، دلایل خانوادگی و مسایل مربوط به تداخل کار و خانواده دانست. در این پژوهش احتمال ترک شغل زنان و مردان در بسیاری از موارد مشابه بود. با این حال، زنان بسیار بیش‌تر از مردان به دلیل ناسازگاری شرایط کار و شرایط زندگی و نیز به دلیل مسئولیت‌پذیری در برابر فرزندان تمایل به ترک شغل خود داشتند.

---

<sup>۱</sup>-Allen, Hurst, Bruck, & Sutton

<sup>۲</sup>-Frone

<sup>۳</sup> Gryzywacz

<sup>۴</sup>-Bazrafkan

<sup>۵</sup> Adams, King & King

<sup>۶</sup> Kossek & Ozeki

در پژوهشی که متیوز، واین و فورد (Matthews, Wayne & Ford 2014) در مورد ۴۳۲ شرکت‌کننده و با در نظر گرفتن اثر طولی در مدت زمان‌های ۱ ماهه و ۶ ماهه برای سنجش نقش زمان بر رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی انجام دادند، نشان داده شد که در کوتاه مدت (۱ ماهه) بر اساس نظریه‌های پیشین، تعارض کار-خانواده با سطوح پایین بهزیستی ارتباط مستقیم دارد، اما در دراز مدت (۶ ماهه) نتایج کاملاً برعکس بوده و بر خلاف نظریه‌های پیشین و در راستای تئوری انطباق تعارض کار-خانواده با سطوح بالای بهزیستی همراه بوده است. یافته‌ها نشان دادند که بهزیستی بالاتر در یم مقطع از زمان با کاهش تعارض کار-خانواده در مقطع زمانی بعدی همراه بود که نشان دهنده وجود الگوی تابع تاخیر زمان در رابطه می‌باشد.

در نتایج پژوهش‌های کلیات و مونرو<sup>۱</sup> (Kalliath & Monroe 2009) نشان داده شد که تعادل کار-زندگی با تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار رابطه منفی دارد. هم‌چنین، در بسیاری از پژوهش‌ها آمده است که تعادل کار-زندگی با خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد و در نتیجه موجب کاهش قصد ترک شغل و افزایش بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد (کتون، فئر، جانسون و هایوارد<sup>۲</sup>، Keeton, Fenner, Johnson & Hayward 2007).

فرون و همکاران<sup>۳</sup> (Frone, Russell & Cooper 1992)، نشان دادند که تعارض کار-خانواده با تمایل به ترک شغل ارتباط دارد در حالی که تعارض خانواده-کار با غیبت از شغل مرتبط است. این نتایج نشان می‌دهند، زمانی که الزامات کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌کند پیامد مستقیم و فوری آن این است که فرد به ترک کار خود و یافتن شغل مناسب دیگری فکر می‌کند، اما زمانی که الزامات نقش خانوادگی و مسئولیت‌های فرد، شغل وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، پیامد فوری آن غیبت از کار می‌باشد (آندرسون، کافی، بیرلی<sup>۴</sup>؛ Anderson, Coffey & Byerly 2001).

نتایج بدست آمده از پژوهش‌های شناور، بشلیده، هاشمی و نعیمی<sup>۵</sup> (Shenavar, Beshlideh, Hashemi & Naami 2015) با عنوان " بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار-خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی " نشان دادند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی رابطه منفی دارد.

<sup>۱</sup> Kalliath & Monroe

<sup>۲</sup> Keeton, Fenner, Johnson & Hayward

<sup>۳</sup> Frone, Russell & Cooper

<sup>۴</sup> Anderson, Coffey & Byerly

<sup>۵</sup> Shenavar, Beshlideh, Hashemi & Naami



حیدری، کوروش نیا و حسینی<sup>۱</sup> (Heydari, Kourosh Nia, & Hoseyni 2015) در مطالعات خود با عنوان " رابطه بین هوش معنوی و شادکامی به واسطه بهزیستی روان‌شناختی " به رابطه مثبت بین بهزیستی روان‌شناختی و شادکامی دست یافتند.

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه‌های مستقیم

۱. تعارض کار-خانواده اثر مثبت و مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.
۲. تعارض کار-خانواده اثر منفی و مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
۳. تعارض کار-خانواده اثر منفی و مستقیم بر تعادل کار-زندگی دارد.
۴. غنی‌سازی کار-خانواده اثر منفی و مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.
۵. غنی‌سازی کار-خانواده اثر مثبت و مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
۶. غنی‌سازی کار-خانواده اثر مثبت و مستقیم بر تعادل کار-زندگی دارد.
۷. تعادل کار-زندگی اثر مثبت و مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
۸. تعادل کار-زندگی اثر منفی و مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.

#### فرضیه‌های غیر مستقیم

۹. تعارض کار-خانواده اثر غیر مستقیم از طریق تعادل کار-زندگی بر قصد ترک شغل دارد.
۱۰. تعارض کار-خانواده اثر غیر مستقیم از طریق تعادل کار-زندگی بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.
۱۱. غنی‌سازی کار-خانواده اثر غیر مستقیم از طریق تعادل کار-زندگی بر قصد ترک شغل دارد.
۱۲. غنی‌سازی کار-خانواده اثر غیر مستقیم از طریق تعادل کار-زندگی بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.

### روش

<sup>۱</sup>-Heydari, Kourosh Nia, & Hoseyni

طرح پژوهش، طرح همبستگی از راه الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی<sup>۲</sup> (GLM) می‌باشد که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را هم‌زمان بیازماید (به نقل از ارشدی، 2007).

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت ملی حفاری ایران است. در این پژوهش، دو نمونه (نمونه فرضیه آزمایشی و نمونه اعتباریابی پرسش‌نامه‌ها) انتخاب شد. ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه فرضیه‌آزمایی و ۸۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی پرسش‌نامه‌ها از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از مجموع ۴۳۵ پرسش‌نامه‌ی بازگشته، تعداد ۳۶۳ پرسش‌نامه قابل بررسی بود. نمونه مورد بررسی شامل ۳۸/۸٪ (۱۴۱ زن و ۶۱/۲٪) ۲۲۲ مرد؛ ۱۴۵ (۳۹/۱۹٪) مجرد و ۲۱۸ (۶۰/۱٪) متأهل با میانگین سنی ۳۷/۲ و انحراف معیار سنی ۸/۲ و میانگین سابقه کار ۱۱/۹ و انحراف معیار سابقه کار ۸/۱ بود. در این نمونه ۴/۴٪ (۱۶ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۱۷/۶٪ (۶۴ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۲/۸٪) ۱۰ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۶/۸٪ (۱۷۰ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۴/۵٪) ۸۹ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳/۹٪ (۱۴ نفر دارای تحصیلات دکترا بودند.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از تعدادی پرسش‌نامه استفاده خواهد شد که عبارتند از:

### ۱- پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده

برای سنجش تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار از مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (Carlson, Kacmar & Williams 2000)، استفاده می‌شود. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. ۹ ماده از این آزمون تعارض کار-خانواده را می‌سنجد و ۹ ماده دیگر این آزمون تعارض خانواده-کار را ارزیابی می‌کند. نمره بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده‌ی تعارض کار-خانواده بیشتر خواهد بود. ماده‌های این پرسش‌نامه به شش مقوله تقسیم می‌شوند که سه ماده اول تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف وقت برای

<sup>۱</sup> Structural Equation Modeling (SEM)

<sup>۲</sup>-General Linear Model (GLM)

فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده دوم تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده سوم تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده چهارم تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجد. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند. هم‌چنین، در مطالعه واتای، نیشیکیدو و موراشیما (Watai, Nishikido & Murashima 2008)، اعتبار و پایایی ابزار FGHG را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش‌های داخلی، رسولی (Rasouli 2009) در پرستاران بیمارستان همدان ضریب همبستگی خرده مقیاس آن را بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۴ بدست آورده است. از سوی دیگر، متشرعی (Motesharei 2010) در پژوهش خویش در پرستاران بیمارستان‌های شیراز، اعتبار عاملی آن را برای ماده‌های ۶ خرده مقیاس مربوطه، از ۰/۱۹ تا ۰/۹۰ و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با استفاده از روش تصنیف ۰/۹۲ گزارش کرده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ کلی این مقیاس ۰/۹۵ محاسبه شد.

## ۲- پرسش‌نامه غنی‌سازی کار-خانواده

در این پژوهش برای سنجش غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار از مقیاس ۱۸ ماده‌ای غنی‌سازی کار-خانواده کارلسون، کامار، واین و گریزویچ (Carleson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006) استفاده خواهد شد. این مقیاس به دلیل سنجش هر ۳ بعد غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار (توسعه، اثر، سرمایه/بهره‌وری) انتخاب شد که برای هر کدام از آن‌ها دارای سه ماده می‌باشد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. برای مثال، ماده‌هایی از غنی‌سازی کار-خانواده عبارتند از: "شغلم به من احساس موفقیت می‌دهد و این کمک می‌کند تا عضو بهتری برای خانواده باشم" (مبتنی بر توسعه). "شغلم به من احساس شادی می‌دهد و این کمک می‌کند تا عضو بهتری برای خانواده باشم" (مبتنی

<sup>۱</sup> Watai, Nishikido & Murashima

<sup>۲</sup>-Rasouli

<sup>۳</sup> Motesharei

بر اثر). " شغلم به من احساس رضایت شخصی می‌دهد و این کمک می‌کند تا کارمندی بهتر باشم" (مبتنی بر سرمایه). هم‌چنین، برای مثال ماده‌هایی از غنی‌سازی خانواده-کار عبارتند از: "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا مهارت‌هایی را کسب کنم و این من کمک می‌کند تا من کارمندی بهتر باشم" (مبتنی بر توسعه)، "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا احساس بهتری داشته باشم و این من کمک می‌کند تا من کارمندی بهتر باشم" (مبتنی بر اثر)، "وجود من در خانواده کمک می‌کند تا برای تمرکز تشویق شوم و این من کمک می‌کند تا من کارمندی بهتر باشم" (مبتنی بر بهره‌وری). ضریب آلفای کرونباخ برای هر سه بعد غنی‌سازی کار-خانواده ۰/۸۹ تا ۰/۹۳ و برای هر سه بعد غنی‌سازی خانواده-کار ۰/۹۶ تا ۰/۹۷ توسط کارلسون و همکاران (Carleson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006) گزارش شد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ کلی این مقیاس ۰/۹۶ محاسبه شد.

### ۳- پرسش‌نامه قصد ترک شغل

در این پژوهش برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس قصد ترک شغل کامن و همکاران (Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh 1979) استفاده خواهد شد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال، "اغلب به فکر ترک سازمان محل خدمتم می‌افتم". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به وسیله کامن و همکاران (۱۹۷۹) برای این مقیاس گزارش شده است. این مقیاس برای نخستین بار به وسیله ارشادی (Arshadi 2007) ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. ارشادی (Arshadi 2007) اعتبار ملاکی آن را ۰/۶۱- و ضرایب پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۳ بدست آورد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۲ محاسبه شد.

### ۴- پرسش‌نامه خشنودی شغلی

در این پژوهش جهت سنجش خشنودی شغلی از پرسش‌نامه خشنودی شغلی کامن، فیچمن، جنکینز و کlesh (Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh 1983) استفاده خواهد شد. این پرسش‌نامه شامل ۳ ماده می‌باشد و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال، "بطور کلی من شغلم را دوست ندارم". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به وسیله کامن و همکاران (Comman, Fiechman, Jenkins & Klesh 1983) برای این مقیاس گزارش شده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۶۵ محاسبه شد.

## ۵- پرسش‌نامه خشنودی خانوادگی

در این پژوهش برای سنجش خشنودی خانوادگی از پرسش‌نامه خشنودی خانوادگی ادواردز و روتبارد (Edwards & Rothbard 1999) استفاده خواهد شد. این پرسش‌نامه شامل ۳ ماده می‌باشد و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است، برای مثال "زندگی خانوادگی من بسیار لذت‌بخش است". ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به وسیله ادواردز و روتبارد (Edwards & Rothbard 1999) برای این مقیاس گزارش شده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۵ محاسبه شد.

## ۶- پرسش‌نامه سلامت روان عمومی (GHQ-12)

فرم اصلی این پرسش‌نامه دارای ۶۰ ماده است که به وسیله گلدبرگ<sup>۱</sup> (Goldberg 1972) تهیه شده و دارای فرم‌های کوتاه متعددی است. در این پژوهش فرم ۱۲ ماده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است، که برای استفاده در پژوهش در محیط‌های شغلی و سازمانی توصیه می‌شود (پارکز<sup>۲</sup> Parkes 1993). برای فرم ۱۲ ماده‌ای این مقیاس ابعادی در نظر گرفته نشده است و به عنوان یک مقیاس تک بعدی<sup>۳</sup> شناسایی مشکلات روان‌شناختی مطرح شده است (تایت، فرنچ و هولز<sup>۴</sup>؛ Taitt, 2003؛ Ferench & hulse ؛ هانکینز<sup>۵</sup> Hankins 2008). این فرم دارای ۵ ماده با بار مثبت و ۷ ماده با بار منفی است. پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۴ لیکرتی، شامل ۱ (خیلی بیش از حد معمول) تا ۴ (هرگز) تنظیم شده‌اند. کالیات، اودریسول و بروگ (Kalliath, O'Driscoll, Brough, 2004) ضریب آلفای کرونباخ را به ترتیب ۰/۸۰ گزارش کردند. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۰ محاسبه شد.

## ۷- پرسش‌نامه تعادل کار-زندگی

در این پژوهش برای سنجش تعادل کار-زندگی از پرسش‌نامه تعادل کار-زندگی بروگ و همکاران (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit & Lo 2009) استفاده خواهد شد. این پرسش‌نامه شامل ۴ ماده می‌باشد و دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. از شرکت‌کنندگان می‌خواهیم که به پرسش‌هایی در مورد فعالیت‌های کاری و غیر کاری خود (فعالیت‌هایی خارج از کار مثل: خانواده، دوستان، ورزش و

<sup>۱</sup> Goldberg

<sup>۲</sup> Parkes

<sup>۳</sup>-Unidimensional Index

<sup>۴</sup> Taitt, Ferench & Hulse

<sup>۵</sup>-Hankins

درس و ... طی سه ماه اخیر پاسخ دهند. ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۷ به وسیله بروگ و همکاران (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit & Lo 2009) برای این مقیاس گزارش شده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۰ محاسبه شد.

### روش اجرای آزمون

با مراجعه به شرکت ملی حفاری واقع در اهواز، به واسطه ایجاد یک ارتباط اولیه با کارکنان و بیان این‌که داده‌های این پرسش‌نامه‌ها محرمانه بوده و نیازی به مشخصات آن‌ها نیست که در واقع در راستای اطمینان بخشی به آن‌ها بود، رضایت پاسخگویان جلب شد و از آن‌ها خواسته شد که صادقانه به تک تک پرسش‌ها پاسخ دهند.

### یافته‌های توصیفی پژوهش

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه آمده است و در جدول ۲ نیز ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش.

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
تعارض کار-خانواده	۴۷/۱۷	۱۶/۲۴
غنی‌سازی کار-خانواده	۶۴/۲۴	۱۵/۷۵
بهزیستی روان‌شناختی	۱۴/۸۷	۳/۸۴
قصد ترک شغل	۱۵/۸۳	۵/۰۲
تعادل کار-زندگی	۲۶/۶۸	۳/۲۳

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش.

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
تعارض کار-خانواده	۱				
غنی‌سازی کار-خانواده	۰/۴۲**	۱			
بهزیستی روان‌شناختی	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۱		

	۱	-۰/۵۵**	-۰/۳۴**	۰/۴۰**	قصد ترک شغل
۱	-۰/۳۷**	۰/۵۴**	۰/۳۲**	-۰/۳۲**	تعادل کار-زندگی
		N=363	**p<0.01	*p<0.05	

### یافته‌های استنباطی

بمنظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲ و AMOS ویراست ۲۲ انجام گرفتند. تمامی مسیرهای موجود در الگوی پیشنهادی معنی‌دار بوده است، ولی مدل پیشنهادی در ابتدا از برازشی مناسب برخوردار نبود که با توجه به پیشنهادها نرم افزار AMOS-22 در مورد همبستگی خطاها و همبسته کردن آن‌ها برازش مدل تا حدی مطلوب ارتقاء یافت. جدول ۳ برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی را نشان می‌دهد.

جدول ۳- برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی.

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص
برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی	برازندگی
الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو	الگو
الگوی پیشنهادی	۱۴۰/۴۱۸	۹	۱۵/۶۰۲	۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۶۰	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۲۰	الگوی نهایی
الگوی نهایی (مدل اصلاح شده)	۲۳/۲۷۱	۷	۳/۳۲۴	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۰۸	

جدول ۴ مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها را در الگوی نهایی بر اساس خروجی نرم افزار AMOS-22 نشان می‌دهد. این نتایج مربوط به فرضیه‌های مستقیم هستند که در این پژوهش همه فرضیه‌های مستقیم تایید شدند.

جدول ۴- مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی.

مسیر	$\beta$	سطح معناداری
------	---------	--------------

۹۸ اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی

روان‌شناختی ...

تعارض کار-خانواده ← تعادل کار-زندگی	-۰/۲۲	۰/۰۰۰۱
غنی‌سازی ← کار-خانواده تعادل کار-زندگی	۰/۲۲	۰/۰۰۰۱
تعارض خانواده-کار ← بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۱۹	۰/۰۰۰۱
غنی‌سازی کار-خانواده ← بهزیستی روان‌شناختی	۰/۲۸	۰/۰۰۰۱
تعادل کار-زندگی ← بهزیستی روان‌شناختی	۰/۴۸	۰/۰۰۰۱
بهزیستی روان‌شناختی ← خشنودی خانوادگی	۰/۷۶	۰/۰۰۰۱
بهزیستی روان‌شناختی ← خشنودی شغلی	۰/۷۲	۰/۰۰۰۱
بهزیستی روان‌شناختی ← سلامت روان	۰/۵۰	۰/۰۰۰۱
تعارض کار-خانواده ← قصد ترک شغل	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱
غنی‌سازی کار-خانواده ← قصد ترک شغل	-۰/۱۸	۰/۰۰۰۱
تعادل کار-زندگی ← قصد ترک شغل	-۰/۲۲	۰/۰۰۰۱

برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از بوت استرپ استفاده می‌شود. جدول ۵ نتایج بدست آمده از بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز<sup>۱</sup> (Macro Preacher & Hayes 2008) را برای تمامی مسیرهای غیر مستقیم (واسطه‌ای) نشان می‌دهد.

مندرجات جدول ۵ حاکی از معناداری مسیرهای واسطه‌ای است. سطح اطمینان برای فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۱۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این روابط میانجی‌گر معنادار می‌باشند. به این ترتیب فرضیه‌های مربوط به مسیرهای غیر مستقیم (واسطه‌ای) تایید شدند.

جدول ۵- نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیر مستقیم (واسطه‌ای).

تعارض کار-خانواده ← تعادل کار-زندگی ← قصد ترک شغل						
داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	معنادای
۰/۰۲۹۹	۰/۰۲۹۸	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۷۰	۰/۰۱۷۶	۰/۰۴۵۸	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده ← تعادل کار-زندگی ← بهزیستی روان‌شناختی						
داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	معنادای
۰/۰۸۷۵	-۰/۰۸۸۱	-۰/۰۰۰۷	۰/۰۱۵۹	-۰/۱۱۹۱	-۰/۰۵۴۱	۰/۰۰۱
-۰						
غنی‌سازی کار-خانواده ← تعادل کار-زندگی ← قصد ترک شغل						
داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	معنادای

<sup>۱</sup>-Macro Preacher & Hayes



۰/۰۰۱	-۰/۰۱۸۷	-۰/۰۴۹۳	۰/۰۰۷۷	۰/۰۰۰۲	-۰/۰۳۳۱	-۰/۰۳۳۳
غنی‌سازی کار-خانواده ←←← تعادل کار-زندگی ←←← بهزیستی روان‌شناختی						
معنادای	حد بالا	حد پایین	خطای استاندارد	سوگیری	بوت	داده‌ها
۰/۰۰۱	۰/۱۲۱۰	۰/۰۵۶۹	۰/۰۱۶۴	-۰/۰۰۰۶	۰/۰۸۵۶	۰/۰۸۶۲

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی با توجه به نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی است. نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از تایید فرضیه‌های نخست تا هشتم بودند. یافته‌ها نشان دادند که تعارض کار-خانواده رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارد و این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (برای مثال، سانگ یانگ و همکاران، Sang Lang, Azami, Owee Kowang & Chin 2016، السام و همکاران، Fei، السام و همکاران، Alsam, Imran, Anwar, Hameed & Kafayat 2013، سرنسون، Sorensen 2012 و گایور و واسف<sup>۱</sup>، Ghayyur & Waseef 2012). هم‌چنین، بر اساس نتایج بدست آمده تعارض کار-خانواده رابطه منفی معنی‌داری با بهزیستی روان‌شناختی دارد و این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (برای مثال، چانگ یانگ، Hoe Chang Yang 2015، و متیوز، واین و فورد، Matthews, Wayne & Ford 2014، ریلی، Riley 2012 و دینر و ریان<sup>۲</sup>، Diener & Ryan 2009). تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. این تعارض از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. پژوهش‌های اولیه نشان داده‌اند که مشکلات مربوط به کار بر روابط کار و خانواده کارکنان تاثیرگذار بوده است (وویدانوف، Voydanoff 2005؛ پانوراما و جایتاوی<sup>۳</sup>، Panorama & Jdaitawi 2011). ناسازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، مشکلات بسیاری برای کارکنان و خانواده آنان، بمنظور تامین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطة زندگی، ایجاد می‌کند. دلایل منطقی و هم تجربی بیانگر این واقعیت موجود است که کاهش مقدار تعارض میان کار و خانواده، مقدار خشنودی کارکنان را در حیطة‌های خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و خشنودی از زندگی در کل، افزایش خواهد داد و از سوی دیگر، پیامدهای شغلی همچون قصد ترک شغل و بهزیستی را متأثر خواهد کرد

<sup>۱</sup>-Ghayyur & Waseef

<sup>۲</sup>-Diener & Ryan

<sup>۳</sup>Panorama & Jdaitawi

(آریی 1999 Aryee ؛ آندرسون، 2002 Anderson ؛ مازرول، برونینگ، کازا، 2008 Mazerolle & Bruening & Casa). روی هم رفته، ناسازگاری میان نقش فرد در خانواده و نقش فرد به عنوان یک کارکن منجر به تعارض می‌گردد. نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر همخوان نیستند و افزون بر آن کارکنان نیز توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را از دست می‌دهند. گاهی مسایل کار در خانواده تداخل می‌کند و گاهی مشکلات خانواده از کارکردن سالم جلوگیری می‌کند. مطالعات بسیاری نیز نشان می‌دهند که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی بسیاری، مانند: خشنودی شغلی، میل به ماندن در شغل، تعهد کار راه، قصد ترک شغل، تعهد شغل و هم‌چنین، عملکرد شغل که از پیامدهای مهم سازمانی هستند، ارتباط دارد (مونک و تپاس، 1985 Monk & Tepas). طبق نتایج به دست آمده تعارض کار-خانواده رابطه منفی معنی‌داری با تعادل کار-زندگی دارد (برای مثال، کلی و همکاران، 2014 Kelly, Moen, Oakes, Galinsky, Sakai & Wigton 2011<sup>۱</sup>، روتتر و همکاران، 2010<sup>۲</sup>، Fan, Okechukwu, Davis, Hammer, Kossek, King, Hanson, Mierzwa & Casper Roeters, 2010<sup>۳</sup>، Van der Lippe & Kluwer و موئن و همکاران، 2008<sup>۴</sup> Moen, Kelly & Huang). نتایج پژوهش کلی و همکاران (Kelly et al 2014) نشان داد کارکنانی که زمان معین در کار داشتند، تعارض کار-خانواده بیش‌تری را تجربه کردند و این تعارض سبب برهم زدن تعادل کار-زندگی آن‌ها شد. به گونه مشابه، برگ، کلبیگ و آپلبائوم (2003 Berg, Kalleberg & Appelbaum) نشان دادند که کارکنانی که سطوح پایین‌تری از تعارض کار-خانواده را گزارش دادند، همان کارکنانی هستند که در مقیاس تعادل کار-زندگی نمره‌ای بهتر بدست آوردند و تعادلی بیش‌تر داشتند. در پژوهشی که مایبری (2006 Mayberry) انجام داد، نشان داده شد که سازمان‌ها برای کاهش تعارض کار-خانواده از راهبردهایی جهت افزایش تعادل کار-زندگی بهره می‌گیرند. بر اساس نتایج بدست آمده غنی‌سازی کار-خانواده رابطه منفی معنی‌داری با قصد ترک شغل دارد. یافته‌های این پژوهش

<sup>۱</sup>- Monk & Tepas

<sup>۲</sup>- Kelly, Moen, Oakes, Fan, Okechukwu, Davis, Hammer, Kossek, King, Hanson, Mierzwa & Casper

<sup>۳</sup>- Galinsky, Sakai & Wigton

<sup>۴</sup>- Roeters, Van der Lippe & Kluwer

<sup>۵</sup>- Moen, Kelly & Huang

<sup>۶</sup> Berg, Kalleberg & Appelbaum

<sup>۷</sup>- Mayberry

منطبق با نتایج بدست آمده در پژوهش میچل و میچل (Michel & Michel 2015) می‌باشد. نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه منفی بین غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل است. در واقع، هرچه غنی‌سازی کار-خانواده افزایش یابد، کارکنان کمتری سازمان خود را ترک خواهند کرد. بر اساس پژوهش‌های آری<sup>۲</sup> و همکاران (Aryee, Srinvas & Tan 2005)، هیل<sup>۳</sup> (Hill 2005) و کارلسون<sup>۴</sup> و همکاران (Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz & Whitten 2011)، کارکنانی که سطوح بالای غنی‌سازی کار-خانواده را تجربه کردند، تمایلی کم‌تر برای ترک شغل خود دارند. بر اساس نتایج بدست آمده غنی‌سازی کار-خانواده رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با بهزیستی روان‌شناختی دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (کاروالهو و چمبل<sup>۵</sup> 2013، Carvalho & Chambel، ریلی، Riley، 2012). در این پژوهش بهزیستی، متشکل از سه متغیر می‌باشد، لازم است تاثیر غنی‌سازی کار-خانواده بر این سه متغیر که شامل، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان است نیز بررسی شود. چان، و همکاران<sup>۶</sup> (Chan, Kalliath, Brough, Siu, O'Driscoll & Timmas 2015) نتایجی دال بر وجود رابطه مثبت بین غنی‌سازی کار-خانواده با رضایت شغلی و رضایت خانوادگی بدست آوردند. در پژوهش استودارد و مادسن<sup>۷</sup> (Stoddard & Madsen 2007) رابطه‌ای معنی‌دار بین غنی‌سازی کار-خانواده و سلامت فردی بدست آمد، همچنین، یافته‌های بدست آمده از این پژوهش، مطالعات گرین هاوس و پاول (Greenhaus & Powell 2006) را حمایت کردند. افزون بر این، در این پژوهش رابطه غنی‌سازی خانواده-کار به گونه‌ای شایان توجه غنی‌تر از رابطه غنی‌سازی کار-خانواده بود. بر اساس نتایج بدست آمده غنی-سازی کار-خانواده رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با تعادل کار-زندگی دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (ریلی، Riley، 2012، بارال و بارگاوا<sup>۸</sup> Baral & Bhargava 2009). برخلاف تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده می‌تواند به افزایش تعادل بین مسایل کاری و خانوادگی کمک کند که در نتیجه سبب بالا رفتن عملکرد شغلی، رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و بهزیستی روان‌شناختی می‌شود و از سوی دیگر، به کاهش میل به ترک شغل نیز کمک می‌کند.

---

<sup>۱</sup>-Michel & Michel

<sup>۲</sup>-Aryee, Srinvas & Tan

<sup>۳</sup>-Hill

<sup>۴</sup>-Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz & Whitten

<sup>۵</sup>-Carvalho & Chambel

<sup>۶</sup>-Chan, Kalliath, Brough, Siu, O'Driscoll & Timmas

<sup>۷</sup>-Stoddard & Madsen

<sup>۸</sup>-Baral & Bhargava

نتایج بدست‌آمده از این پژوهش نشان دادند که تعادل کار-زندگی اثری مثبت و معنی‌دار بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های گرین‌هاوس، کولینز و شاو (Greenhaus, Collins & Shaw 2003) مطابق است. تعادل کار-زندگی در شرایطی ویژه بر بهزیستی روان‌شناختی اثر مثبت می‌گذارد. در شرایطی که زمان و مقدار مشارکت و رضایت به گونه شایان توجهی بین نقش‌های کاری و خانوادگی توزیع شده باشد، تعادل کار-زندگی می‌تواند به افزایش بهزیستی روان‌شناختی کمک کند (گرین‌هاوس و همکاران، Greenhaus, Collins & Shaw 2003). نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان دادند که تعادل کار-زندگی اثری منفی و معنی‌دار با قصد ترک شغل دارد. نتایج بدست آمده منطبق با یافته‌های پیشین است. بیوگارد و هنری<sup>۱</sup> (Beauregardand & Henry 2009) نشان دادند که تعادل کار-زندگی نه تنها سبب کاهش تضاد بین کار و زندگی می‌شود بلکه باعث افزایش جذب کارکنان به سازمان می‌شود و میل به ماندن در شغل آن‌ها را نیز افزایش می‌دهد. در پژوهش مهد نور<sup>۲</sup> (Mohd Noor 2011) نشان داده شد که تعادل کار-زندگی باعث کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل‌شان می‌شود. در این پژوهش هر چهار فرضیه غیر مستقیم تأیید شدند. همسو با یافته‌های پیشین، تعادل کار-زندگی میانجی‌گر مناسبی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده با بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل بود. ریلی (Riley 2012) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافت و تعادل کار-زندگی را میانجی‌گر کامل رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی دانست. نقش میانجی‌گری تعادل کار-زندگی در رابطه تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل نیز با توجه به پژوهش ریلی (Riley 2012) کاملاً مشهود است. هم‌چنین، ریلی (Riley 2012) دریافت که تعادل کار-زندگی می‌تواند در رابطه غنی‌سازی کار-خانواده با بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل نقش میانجی‌گر را به خوبی ایفا کند. گرین‌هاوس و همکاران (Greenhaus, Collins & Shaw 2003) نشان دادند که تعادل کار-زندگی میانجی‌گر مناسبی برای رابطه غنی‌سازی کار-خانواده و کیفیت زندگی است که این نتایج با یافته‌های این پژوهش همسو هستند.

### محدودیت‌های پژوهش

۱. با توجه به این‌که این پژوهش در شرکت ملی حفاری ایران انجام شده است لذا در تعمیم نتایج آن به دیگر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

<sup>۱</sup>-Beauregardand & Henry

<sup>۲</sup>-Mohd Noor

۲. از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد. از جمله این که با وجود تاکیدات و توضیحات لازم از سوی مجری، ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارایه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند.
۳. تعداد زیاد پرسش‌های پرسش‌نامه‌ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید و بر مقدار دقت شرکت‌کنندگان اثر منفی گذاشت.
۴. سازوکارهای مناسب جهت ارتباط دانشگاه با صنعت وجود ندارد.

### پیشنادهای پژوهش

۱. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به نقش متغیرهایی به عنوان میانجی و تعدیل‌گر پرداخته شود (مثل: جنسیت - سابقه کار - سن و ...).
۲. پیشنهاد می‌شود تا در پژوهش‌های آینده، جهت ارزیابی متغیرها از ابزارها و روش‌هایی متنوع تر استفاده شود. برای مثال، افزون بر استفاده از پرسش‌نامه‌های خودگزارشی از نظرهای سرپرستان و همکاران، مصاحبه و آزمایش‌های پزشکی نیز استفاده شود.
۳. پیشنهاد می‌شود برای حل تعارضات کار- خانواده و خانواده - کار و کاهش ترک شغل، هر سازمان نسبت به استخدام و بکارگیری یک یا چند متخصص خبره روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اقدام نمایند. وجود این شخص به عنوان متخصص می‌تواند زمینه‌های آسایش و آرامش ذهنی و روانی کارکنان را از راه آموزش کارکنان، برگزاری جلسه‌های آموزشی برای خانواده کارکنان، انتخاب مناسب افراد به عنوان سرپرست و ... را فراهم آورد.

### Reference

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Allen, T. D., Greenhaus, J. H., & Edwards, J. R. (2010). The meaning of work-family balance: an empirical investigation. Symposium presented at the annual meeting of academy of management, Montreal, CN.

- 
- Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013). The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan. *Journal of World Applied Sciences Journal* 24 (5): 628-633, 2013
  - Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
  - Arshadi, N. (2007). Designing and Testing a Model of important Antecedents and outcomes of Job Motivation in employees of NISOC in Ahvaz. Thesis in Doctor of Industrial and Organizational Psychology at Chamran University.
  - Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
  - Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
  - Bardoel, E. A., DeCieri, H., & Mayson, S. (2008). Bridging the research-practice gap: Developing a measurement framework for work-life initiatives. *Journal of Management and Organization*, 14 (3), 239-258.
  - Bazr Afkan, H. (2011). The relationship between work-family conflict and mental health, job performance and job satisfaction : The mediation role of job stress and the moderating role of psychological hardiness in satellite employees of NIDC. Thesis in Master of Industrial and Organizational Psychology at Chamran University.
  - Beauregard, T. A & Henry, L C. (2009) Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19 . 9-22.
  - Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225.
  - Buffardi L. C., Smith J. L., O'Brien A. S., & Erdwins C. J. (1999). The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 356-367.
  - Brough, P., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2005). The ability of 'family-friendly' organisational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234.
  - Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O-L., Sit, C., & Lo, D. (2009). Measuring work-life balance: Validation of a new measure across five Anglo and Asian samples. Proceedings of the 8 th Australian Psychological Society Industrial & Organizational Conference, Sydney, Australia.

- 
- Camman. C., Fichman, M., Jenkins Jr, G. D., & Klesh, J. K. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Camman (Eds.), *Assessing organizational change* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
  - Cammann, C, Fichman, M, Jenkins, D & Klesh, J (1979). The Michigan Organisational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
  - Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
  - Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
  - Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, M. K., Grzywacz, J., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor workfamily enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789.
  - Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2013). *Work-to-Family Enrichment and Employees' Well-Being: High Performance Work System and Job Characteristics*. Springer Science+Business Media Dordrecht.
  - Chalmeh, R. (2011). Personality and Psychological Well-Being: mediation role of Forgiveness in adolescents. *Journal Management System*, 2(6), 1-16.
  - Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-22.
  - Chang Yang, H. (2015). The Influence of Work-Family Conflict on Subjective Well-being and Voice Behavior in the Workplace: Moderating Effects of Age and Flow. *Advanced Science and Technology Letters*. Vol.101.82-85.
  - Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work and family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
  - Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58(3), 348-365.
  - Crooker, K. J., Smith, F L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419.
  - Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, 391- 406.

- 
- Edwards, J., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
  - Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.) *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
  - Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
  - Ghayyur, M. & Waseef, J. (2012). Work family conflicts: the case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science Humanity*, 2, 168-174.
  - Goldberg, D. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. New York: Oxford University Press.
  - Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
  - 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.
  - Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
  - Gryzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spill-over between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
  - Hankins, M. (2008). The reliability of the twelve-item general health questionnaire (GHQ-12) under realistic assumptions. Retrieved from <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/8/355>.
  - Heydari, A., Kourosnia, M., & Hoseyni, S. M. (2015). The mediating role of psychological well-being in the relationship between Spiritual intelligence and happiness. *Journal of Management System*, 21(6), 73-86.
  - Hill, J. E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
  - Joplin, J. R. W., Shaffer, M. A., Francesco, A. M., & Lau, T. (2003). The macro environment and work-family conflict. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 305-328.
  - Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.



- 
- Kalliath, T., & Monroe, M. (2009, June). Work-life balance: A structural evaluation of its antecedents across five Anglo and Asian samples. Paper presented at the 8th Australian Industrial and Organisational Psychology Conference Sydney, Australia.
  - Kalliath, T., O'Driscoll, M. P., & Brough, P. A. (2004). Confirmatory factor analyses of the General Health Questionnaire-12. *Stress and Health*, 20(1), 11-20. 306.
  - Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
  - Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252.
  - Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. B., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynaecology*, 109(4), 949-955.
  - Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, M. J., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., & Casper, L. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*. Vol. 79(3) 485-516.
  - Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior/human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
  - Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014, April 28). A Work-Family Conflict/Subjective Well-Being Process Model: A Test of Competing Theories of Longitudinal Effects. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
  - Mazerolle, S. M. Bruening, J. E. & Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part II: job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
  - Michel, R. D. J., & Michel, C. E. J. (2015). Human Resource Flexibility and the Relationship between Work-Family Enrichment and Job Satisfaction: Regression Analysis. *Horizontes Empresariales*. vol 12(1) 53 - 62.
  - Mohd Noor, K. (2011). Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 11(2), 240-248.
  - O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities*, 23(1/2), 36-46.

- 
- Panorama, M., & Jdaitawi, M. T. (2011). Relationship between emotional intelligence and work family conflict of university staff in indonesia. *hotel equatorial bangi-putrajaya, malaysia*, 272-277.
  - Parkes, K. (1993). *Human factors, shift work, and alertness in the offshore oil industry*. Department of Experimental Psychology, University of Oxford. London: HMSO
  - Rilay, D. (2012). *Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work-life*. A thesis submitted in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology at University of Waikato.
  - Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
  - Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
  - Sang Long, C., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *Journal of International Business Management*, 10 (3), 176-182.
  - Seyedi; S. M. Farahmand, S., Amini; M., & Hoseyni, S. M. (2014). Relationship between Family Communication Pattern and Personality Traits with Psychological Well Bing in Multiple Sclerosis Patients. *Journal Management System*, 11(3), 17-38.
  - Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-Family Enrichment. A Research of Positive Transfer*. University of Toronto, Canada.
  - Shenavar, F. (2014). *Designing and Testing a Model of some Antecedents and outcomes of Work- Family Conflict*. Thesis in Master of Industrial and Organizational Psychology at Chamran University.
  - Sorensen, T. J. (2015). *Agriculture Teachers' Work and Family Domain Characteristics, Work-Family Conflict, and Turnover Intentions: A National Study*. A thesis submitted in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Science Education presented.
  - Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 2-15.
  - Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4(2), 133-56.
  - Voydanoff, P. (2005a). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6)707-726.

- 
- Watai, I., Nishikido, N. & Murashima, S. (2008). Gender difference in work-family conflict among Japanese information technology engineers with personal children. *Journal of Occupational health* , 50:317-327.