

رابطه علی غنی‌سازی کار - خانواده با بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه‌ای تبادل کار - زندگی

The casual relationship of work-family enrichment with psychological well-being: The mediating role of work-life balance

Nasrin Arshadi
Shahid Chamran University of Ahvaz
Seyedeh Sadaf Kazemi Shahandashti
Psychology

نسرین ارشادی*
دانشگاه شهید چمران اهواز
سیده صدف کاظمی شاهندشتی
روانشناسی

چکیده: از آنجا که بررسی و شناخت متغیرهای مؤثر بر بهزیستی روانشناختی از اهمیت بالایی برخوردار است، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه علی غنی‌سازی کار - خانواده با بهزیستی روانشناختی با توجه به نقش واسطه‌ای تبادل کار - زندگی انجام شد. در این پژوهش ۳۶۳ نفر (۲۲۲ مرد و ۱۴۱ زن) از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران شرکت کردند. شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌های غنی‌سازی کار - خانواده (WFE)، تبادل کار - زندگی (WLB)، خشنودی شغلی (JSQ)، خشنودی خانوادگی (FSQ) و سلامت روان (GHQ-12) را تکمیل کردند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برآزش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. برآزش بهتر از طریق اعمال شاخص‌های اصلاحی به دست آمد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین غنی‌سازی کار - خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار با بهزیستی روانشناختی و نیز بین تبادل کار - زندگی و بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت وجود دارد. رابطه غیرمستقیم غنی‌سازی کار - خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار با بهزیستی روانشناختی از طریق تبادل کار - زندگی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رابطه غنی‌سازی کار - خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار با بهزیستی روانشناختی، تنها یک رابطه مستقیم نیست و تبادل کار - زندگی می‌تواند در این رابطه نقش واسطه‌ای ایفا نماید. توجه به راه‌های افزایش سرریزشدگی مثبت کار بر خانواده توسط مدیران سازمان، یکی از مهم‌ترین مضامین عملی پژوهش حاضر است. *واژه‌های کلیدی:* غنی‌سازی کار - خانواده، غنی‌سازی خانواده - کار، بهزیستی روانشناختی، تبادل کار - زندگی

Abstract: Since identifying the influential variables of psychological well-being is of significance, the purpose of this study was to investigate the causal relationship of work-family enrichment with psychological well-being, considering the mediating role of work-life balance. The participants of this study were 363 (222 males; 141 females) employees of NIDC who completed the Work-Family Enrichment Questionnaire (WFE), the Work-Life Balance Questionnaire (WLB), the Job Satisfaction Questionnaire (JSQ), the Family Satisfaction Questionnaire (FSQ) and the General Health Questionnaire (GHQ-12). Findings showed that the proposed model fit the data properly. Better fit and more meaningful results were obtained by using modification indices. The results also indicated positive relationships between work-family enrichment and family-work enrichment with psychological well-being and between work-life balance and psychological well-being. The indirect relationships between work-family enrichment and family-work enrichment with psychological well-being through work-life balance were supported. Accordingly, it can be concluded that the relationships between work-family enrichment and family-work enrichment with psychological well-being is not a direct relationship, and the work-life balance can play a mediating role. Highlighting the ways of increasing positive spillover from work to family by managers is one of the important practical implications of the present study.

Keywords: work-family enrichment, family-work enrichment, psychological well-being, work-life balance

* نشانی پستی نویسنده مسوول: اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی. پست الکترونیکی: narshadi@scu.ac.ir

مقدمه

هر دو جنبه مثبت و منفی، چگونه و از طریق چه ساختارهایی بر پیامدهای فردی و سازمانی اثر می‌گذارند. یکی از مهمترین متغیرهایی که به‌عنوان میانجی‌گر^۹ در رابطه غنی‌سازی کار-خانواده با بهزیستی روانشناختی قرار می‌گیرد، تعادل کار-زندگی^{۱۰} است (رایلی، ۲۰۱۲). گرچه تعاریف و کاربردهای مختلفی از اصطلاح تعادل کار-زندگی وجود دارد، گرین‌هاوس و آن (۲۰۱۱) تعادل کار-زندگی را ارزیابی از رضایت‌مندی^{۱۱} و اثربخشی^{۱۲} شخص در ارتباط با کار و زندگی خانوادگی تعریف می‌کنند. تعادل کار-زندگی مفهومی منحصربه‌فرد است که از مفاهیمی مانند تعارض کار-خانواده^{۱۳} و غنی‌سازی کار-خانواده متمایز است (گرین‌هاوس، کولین و شاو، ۲۰۰۳). ازجمله پیشایندهای مهم تعادل کار-زندگی می‌توان به غنی‌سازی کار-خانواده اشاره کرد (رایلی، ۲۰۱۲).

تعادل کار-زندگی مفهومی است که در دهه‌های گذشته و در نتیجه افزایش نیازهای کار و خانواده مطرح شده است. برخی از پژوهشگران (شارکی، ۲۰۱۹؛ کلارک، کوچ و هیل، ۲۰۰۴) ترجیح می‌دهند از مفاهیم فراگیر تعادل، هماهنگی^{۱۴} و تطابق^{۱۵} استفاده کنند. درحالی‌که دیگر پژوهشگران (کروکر، اسمیت و تاباک، ۲۰۰۲) از مفهوم تناسب بهره می‌گیرند و تقاضاهای نقش، محیط و میزان دسترسی منابع انسانی را ترکیب می‌کنند. علاوه بر این برخی پژوهشگران (بوفاردی، اسمیت، اوبرین و اودوینس، ۱۹۹۹؛ کلارک، ۲۰۰۱) تعادل کار-زندگی را به‌عنوان یک متغیر متضاد با تعارض کار-خانواده یا افزایش‌دهنده غنی‌سازی کار-خانواده تعریف می‌کنند. تعادل کار-زندگی توسط وزارت کار نیوزیلند^{۱۶} (۲۰۰۶) به‌عنوان "فعالیت‌های مؤثر بین کار و دیگر فعالیت‌هایی که برای فرد دارای اهمیت است" تعریف شده است (به نقل از فورسیس و پلزر-دبروین، ۲۰۰۷). کالیات و بروگ (۲۰۰۸) تعادل کار-زندگی را به‌عنوان "ادراک فرد از میزان سازگاری و تطابق^{۱۷} فعالیت‌های کاری و غیرکاری و رشد و بالندگی مطابق با اولویت‌های زندگی فعلی فرد" تعریف نمودند.

در سال‌های اخیر، بهزیستی روانشناختی^۱ و رابطه آن با غنی‌سازی کار-خانواده^۲ از جانب کارکنان و نیز کارفرمایان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است، چراکه کارکنان در مواجهه با نیازهای شغل و خانواده و نیز برای کنار آمدن با استرس‌های ناشی از نقش و زمان که مربوط به مسئولیت‌پذیری کارکنان است، تحت فشار هستند (باردویل، دوسیری و سانتوس، ۲۰۰۸؛ گرین‌هاوس و پاوول، ۲۰۰۶). در نتیجه این فشار، در ۳۰ سال گذشته تحقیقات دو حوزه کار و خانواده تمرکز بیشتری بر تعارض^۳ ناشی از تقاضاهای کار و خانواده و انعکاس آن روی پیامدهای شغلی مانند خشنودی شغلی^۴، خشنودی خانوادگی^۵، سلامت روان^۶ و سلامت جسمی^۷ و روش‌های کاهش تعارض و افزایش غنی‌سازی کار-خانواده داشته‌اند (رایلی، ۲۰۱۲؛ وار و اینسگلو، ۲۰۱۷). با در نظر گرفتن این موضوع که بهزیستی روانشناختی می‌تواند تعیین‌کننده رفتار افراد در سازمان باشد، بررسی رابطه غنی‌سازی کار-خانواده و بهزیستی روانشناختی می‌تواند به اثربخشی هرچه بیشتر فرد و سازمان منجر شود. متغیرهای چندی می‌توانند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهند که از جمله آنها می‌توان به متغیر تعادل کار-زندگی اشاره کرد (رایلی، ۲۰۱۲؛ متیوز، واین و فورد، ۲۰۱۴).

در پژوهش‌های بسیاری رابطه غنی‌سازی کار-خانواده با پیامدهای شغلی و فردی مورد بررسی قرار گرفته است که در آنها بین غنی‌سازی کار-خانواده با بهزیستی روانشناختی رابطه نیرومندی وجود دارد (آری، لوک، لیونگ و لو، ۱۹۹۹؛ السام، امران، انوار، حمید و کفایت، ۲۰۱۳؛ اندرسون، کافی و بیرلی، ۲۰۰۲؛ چانگ یانگ، ۲۰۱۵؛ سانگ لانگ، ازمی، کووانگ و فی، ۲۰۱۶؛ سورنسن، ۲۰۱۵؛ کاراتپ و کلیک، ۲۰۰۷؛ مازرول، برونینگ و کازا، ۲۰۰۸). سوالی که همواره ذهن پژوهشگران را به خود مشغول داشته این است که تداخل کار و زندگی^۸، در

10. work-life balance
11. satisfaction
12. effectiveness
13. work-family conflict
14. harmony
15. coordination
16. New Zealand Department of Labor
17. adaptability

1. psychological well-being
2. work-family enrichment
3. conflict
4. job satisfaction
5. family satisfaction
6. mental health
7. physical health
8. work-family interference
9. mediator

کینگ و کینگ، ۱۹۹۶؛ کوسک و اوزکی، ۱۹۹۸) بررسی شده است.

چان، کالیات، بروگ، و همکاران (۲۰۱۵) نتایجی دال بر وجود رابطه مثبت بین غنی‌سازی کار- خانواده با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی به دست آوردند. در پژوهش استودارد و مادسن (۲۰۰۷) رابطه معناداری بین غنی‌سازی کار- خانواده و سلامت فردی به دست آمد. همچنین یافته‌های حاصل از این پژوهش، مطالعات گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) را حمایت کردند. به علاوه، در این پژوهش رابطه غنی‌سازی خانواده- کار به طور قابل توجهی غنی‌تر از رابطه غنی‌سازی کار- خانواده بود. گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) رابطه غنی‌سازی کار- خانواده را با خشنودی خانوادگی و خشنودی شغلی بررسی کردند. آنها چنین فرض کردند که عملکرد و عاطفه مثبت می‌توانند پیامد بالقوه غنی‌سازی کار- خانواده باشند. از آنجا که نقش کاری شخص، نقش خانوادگی وی را غنی می‌کند و برعکس، پس منطقی است که غنی‌سازی کار- خانواده با افزایش خشنودی در هر دو حوزه شغلی و خانوادگی همراه باشد.

نتایج پژوهش کالیات و مونرو (۲۰۰۹) و وار و اینسگلو (۲۰۱۷) نشان داد که تعادل کار- زندگی با غنی‌سازی کار- خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار رابطه مثبت دارد. همچنین، یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعادل کار- زندگی با خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد و در نتیجه موجب افزایش بهزیستی روانشناختی می‌شود. بورک و ریچاردسون (۲۰۱۹) دریافتند که بین تعادل کار- زندگی و بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس مطالب یادشده و بررسی پیشینه پژوهش، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر طراحی و آزموده شد. در این الگو غنی‌سازی کار- خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار، متغیرهای مستقل، بهزیستی روانشناختی (شامل خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان) متغیر وابسته و تعادل کار- زندگی به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کنند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

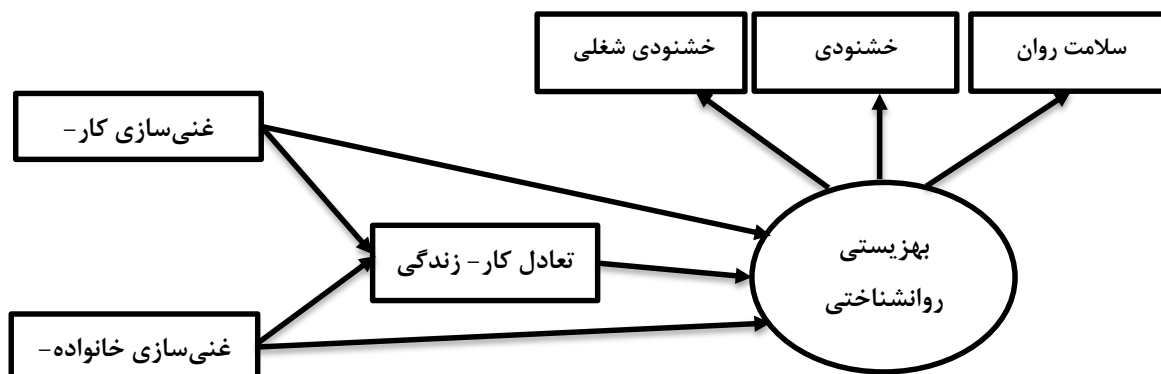
در یک دهه گذشته تغییرات و حرکاتی برای سنجش ابعاد مثبت رابطه کار و خانواده صورت گرفته است و پژوهشگران به دنبال چگونگی ارتقای هر یک از جنبه‌های کار و خانواده توسط جنبه دیگر هستند. غنی‌سازی کار- خانواده یک ساختار چندبعدی است و به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که طی آن تجارب کارکنان می‌تواند مفید باشد و باعث افزایش کیفیت و عملکرد شخص در زندگی خانوادگی و نیز کاری شود و بهزیستی روانشناختی وی را افزایش دهد (شارکی، ۲۰۱۹؛ گرین‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶؛ و ویدانوف، ۲۰۰۱).

بهزیستی روانشناختی به گذران زندگی به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیقاً خشنودکننده اطلاق می‌شود (ریان و دسی، ۲۰۰۱). این مفهوم بیان می‌کند که بهزیستی روانشناختی یک حالت پیامدی و نهایی نیست، بلکه فرایندی است که بر خوب زیستن یا به فعل درآوردن اکثر توانایی‌های انسان تمرکز دارد. ریف (۱۹۸۹) بهزیستی را بر مبنای زندگی آرمانی^۱ و به معنای شکوفاسازی توانمندی‌های انسان مفهوم‌سازی کرده و خاطر نشان می‌کند که این دیدگاه دربردارنده ملاک‌های مشابه و مکمل سلامت روانشناختی است. به اعتقاد ریف و کییز (۱۹۹۵) و ریف و سینگر (۲۰۰۳)، بهزیستی روانشناختی شامل استقلال، بالندگی شخصی، پذیرش خود، زندگی هدفمند، دانش و مهارت و نگرش‌های مثبت است. آنها این موارد را برای خودشکوفایی ضروری می‌دانند. رایلی (۲۰۱۲) الگویی پیچیده از بهزیستی روانشناختی ارائه می‌کند که در آن بهزیستی روانشناختی با ارزیابی سطوح خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و سلامت روان مورد بررسی قرار گرفته است.

بسیاری از پیامدهای فردی تعارض کار- خانواده با سلامت جسم و روان و نیز بهزیستی کلی ارتباط دارند. در این راستا تأثیر تعارض کار- خانواده و نیز غنی‌سازی کار- خانواده در ارتباط با سطوح استرس^۲ (آلن، هارست، براک و ساتون، ۲۰۰۰)، فشار روانشناختی عمومی^۳ (آلن و همکاران، ۲۰۰۰)، سطوح افسردگی^۴، خلق بالینی^۵ و اختلالات اضطرابی^۶ (فرون، ۲۰۰۳)، سلامت عمومی^۷ و بهزیستی روانشناختی (گرزیواکز^۸، ۲۰۰۰؛ به نقل از بذرافکن، ۱۳۹۰) و نارضایتی از زندگی (آدامز،

5. clinical mood
6. anxiety disorders
7. general health
8. Gryzywacz, J. G.

1. ideal life
2. stress levels
3. general psychological stress
4. depression Levels



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

پرسشنامه غنی‌سازی کار- خانواده (WFE). در

پژوهش حاضر برای سنجش غنی‌سازی کار- خانواده از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای غنی‌سازی کار- خانواده^۳ کارلسون، کامار، واین و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. در این پرسشنامه دامنه پاسخ‌ها به صورت لیکرت چنددرجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) ترتیب یافته است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) ضریب آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه برای بعد غنی‌سازی کار- خانواده ۰/۸۹ تا ۰/۹۳ و برای بعد غنی‌سازی خانواده- کار ۰/۹۶ تا ۰/۹۷ گزارش دادند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۶ محاسبه شد. ضریب روایی این پرسشنامه نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۸ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی شغلی (JSQ). در پژوهش حاضر

جهت سنجش خشنودی شغلی از پرسشنامه خشنودی شغلی^۴ کامن، فیچمن، جنکینز و همکاران (۱۹۸۳) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳ ماده است و دامنه پاسخ‌ها به صورت لیکرت چنددرجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص شده است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ توسط کامن و همکاران (۱۹۸۳) برای این پرسشنامه گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۶۵ محاسبه شد. ضریب روایی این پرسشنامه نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۹۲ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است که یک روش همبستگی چندمتغیری است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۲ (GLM) است که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود. با مراجعه به این شرکت با بیان این که داده‌های این پرسشنامه‌ها محرمانه خواهد بود، رضایت پاسخ‌دهندگان جلب شد. از این جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۴۰۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. از ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۶۶ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۳۶۳ پرسشنامه قابل تحلیل بودند. از این نمونه ۲۲۲ نفر مرد (۶۱/۲٪) و ۲۱۸ نفر متأهل (۶۰/۱٪) بودند. همچنین میانگین سنی آنها ۳۷/۲ سال با انحراف استاندارد ۸/۲ و میانگین سابقه کار ۱۱/۹ سال با انحراف استاندارد ۸/۱ بود. ۱۶ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم (۴/۴٪)، ۶۴ نفر دارای تحصیلات دیپلم (۱۷/۶٪)، ۱۰ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم (۲/۸٪)، ۱۷۰ نفر دارای تحصیلات کارشناسی (۴۶/۸٪)، ۸۹ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۲۴/۵٪) و ۱۴ نفر دارای تحصیلات دکترا (۳/۹٪) بودند.

ابزار سنجش

3. Work-Family Enrichment Questionnaire (WFE)
4. Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)

1. Structural Equation Modeling (SEM)
2. General Linear Model (GLM)

آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه ۰/۸۰ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۰ محاسبه شد. ضریب روایی این پرسشنامه نیز از طریق همبسته‌کردن با یک سؤال کلی ۰/۶۴ ($p < ۰/۰۰۱$) به‌دست آمد.

پرسشنامه تعادل کار- زندگی (WLB). در پژوهش حاضر جهت سنجش تعادل کار- زندگی از پرسشنامه تعادل کار- زندگی^۵ بروگ، تیماس، اودریسکول و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴ ماده است و دامنه پاسخ‌ها به‌صورت لیکرت چنددرجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) ترتیب یافته است. در این پرسشنامه از شرکت‌کنندگان درخواست می‌شود که به سوال‌هایی در مورد فعالیت‌های کاری و غیرکاری خود (فعالیت‌هایی خارج از کار مانند خانواده، دوستان، ورزش، درس و ...) طی سه ماه اخیر پاسخ دهند. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ توسط بروگ و همکاران (۲۰۰۹) برای این پرسشنامه گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۰ محاسبه شد. ضریب روایی این پرسشنامه نیز از طریق همبسته‌کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۸ ($p < ۰/۰۰۱$) به‌دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

پرسشنامه خشنودی خانوادگی (FSQ). در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی خانوادگی از پرسشنامه خشنودی خانوادگی^۱ ادواردز و روتبارد (۱۹۹۹) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳ ماده است و دامنه پاسخ‌ها به‌صورت لیکرت چنددرجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) ترتیب یافته است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ توسط ادواردز و روتبارد (۱۹۹۹) برای این پرسشنامه گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۵ محاسبه شد. ضریب روایی این پرسشنامه نیز از طریق همبسته‌کردن با یک سؤال کلی ۰/۹۵ ($p < ۰/۰۰۱$) به‌دست آمد.

پرسشنامه سلامت روان عمومی (GHQ-12). فرم اصلی پرسشنامه سلامت روان عمومی^۲ دارای ۶۰ ماده است که توسط گلدبرگ (۱۹۷۲) تهیه شده است. در این پژوهش فرم ۱۲ ماده‌ای آن مورد استفاده قرار گرفت که برای استفاده در پژوهش در محیط‌های شغلی و سازمانی توصیه می‌شود (پارکز، ۱۹۹۳). برای فرم ۱۲ ماده‌ای این مقیاس ابعادی در نظر گرفته نشده است و به‌عنوان یک شاخص تک‌بعدی^۳ شناسایی مشکلات روانشناختی تدوین شده است (تایت، فرنچ و هولز^۴، ۲۰۰۳؛ به نقل از هانکینز، ۲۰۰۸). پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرتی از ۱ (بسیار بیش‌از حد معمول) تا ۴ (هرگز) تنظیم شده‌اند. کالیات، اودریسول و بروگ (۲۰۰۴) ضریب جدول ۱

میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. غنی‌سازی کار- خانواده	۳۱/۸۳	۸/۴۴	۱					
۲. غنی‌سازی خانواده- کار	۳۲/۴۰	۸/۱۱	۰/۸۱**	۱				
۳. تعادل کار- زندگی	۲۶/۶۸	۳/۲۳	۰/۳۲**	۰/۲۹**	۱			
بهزیستی روانشناختی								
۴. خشنودی شغلی	۱۴/۸۷	۳/۸۳	۰/۳۳**	۰/۳۳**	۰/۴۹**	۱		
۵. خشنودی خانوادگی	۱۵/۸۳	۵/۰۲	۰/۳۲**	۰/۴۰**	۰/۴۸**	۰/۵۶**	۱	
۶. سلامت روان	۲۶/۶۸	۳/۲۳	۰/۳۶**	۰/۳۴**	۰/۲۸**	۰/۳۰**	۰/۴۲**	۱

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

4. Taitt, R. J, Ferench, D. J, & hulse, G. K.
5. Work-Life Balance Questionnaire (WLB)

1. Family Satisfaction Questionnaire (FSQ)
2. General Health Questionnaire (GHQ-12)
3. unidimensional index

الگویابی معادلات ساختاری

پیشنهادی از طریق همبسته کردن خطاهای دو مسیر (خطاهای خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی و خطاهای خشنودی خانوادگی و سلامت روان) به توصیه نرم افزار AMOS بود. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی در جدول ۲ نشان داده شده‌اند. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر را همراه با ضرایب استاندارد مسیرها نشان می‌دهد.

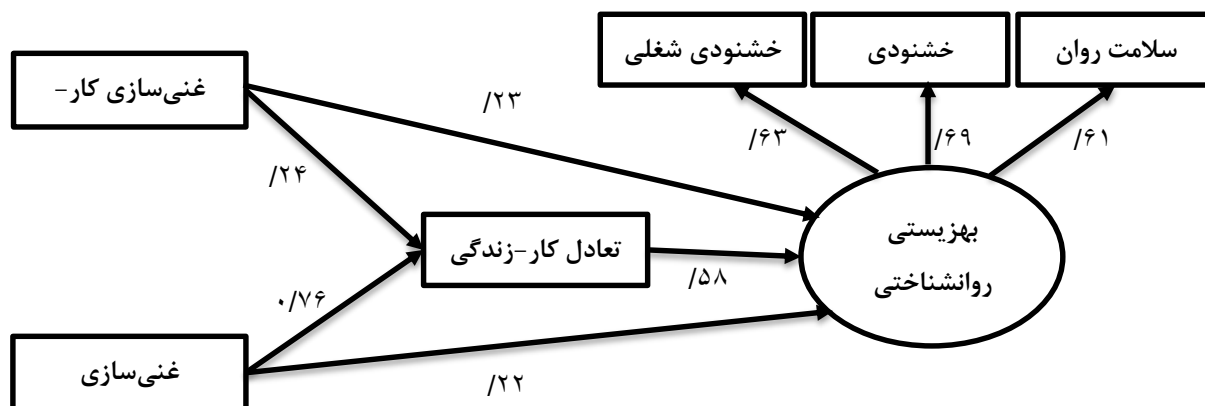
ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از معناداری مسیرهای مستقیم هستند. نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت‌استرپ^۲ در جدول ۳ نشان داده شده‌است.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۲ و AMOS ویراست ۲۲ انجام گرفتند. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با وجود این که مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۱ (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقای برازش الگوی

جدول ۲

نتایج برازش الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص برازندگی	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۳۰/۱۵۸	۶	۵/۰۲۶	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۱۰
الگوی نهایی	۹/۹۹۷	۳	۳/۳۳۲	۰/۹۹	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۸



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر

صفر خارج از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، تمامی روابط غیرمستقیم معنادار هستند.

مندرجات جدول ۳ حاکی از معناداری مسیرهای واسطه‌ای است. سطح اطمینان برای فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۱۰۰۰ است. با توجه به این که

2. Bootstrap

1. Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)

جدول ۳

نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم (واسطه‌ای)

مسیر	اثر غیرمستقیم	حد پایین	حد بالا	معناداری
غنی‌سازی کار- خانواده ← تعادل کار- زندگی ← بهزیستی روانشناختی	۰/۱۴۱	۰/۰۵۲	۰/۲۲۴	۰/۰۰۷
غنی‌سازی خانواده- کار ← تعادل کار- زندگی ← بهزیستی روانشناختی	۰/۵۶۰	۰/۲۲۱	۰/۳۳۸	۰/۰۰۱

بحث

توانمندی برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را به دست می‌آورند. گاهی مسائل کار با خانواده تداخل می‌کنند و گاهی مسایل خانوادگی سبب پیشرفت در کار می‌شود. مطالعات بسیاری نیز نشان می‌دهند که غنی‌سازی میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی بسیاری مانند خشنودی شغلی، میل به ماندن در شغل، تعهد کارراه، قصد ترک شغل، تعهد به شغل و نیز عملکرد شغلی که از پیامدهای مهم سازمانی هستند، ارتباط دارد. نتایج پژوهش کلی، موین، اوکس و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد کارکنانی که ضرب‌الاجل‌های زیادی در محیط کار داشتند، غنی‌سازی کار- خانواده کمتری را تجربه کرده بودند و به همین دلیل دچار عدم تعادل در حیطه‌های کار و زندگی بودند. یافته‌های پژوهش بیوتل و اوهار (۲۰۱۸) حاکی از آن بود که برنامه کاری ثابت کارکنان منجر به افزایش غنی‌سازی کار- خانواده و متعاقب آن ارتقای خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی شد. همچنین برنامه کاری ثابت و نوبت کاری، رابطه بین غنی‌سازی کار- خانواده را با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی تعدیل کرد. یافته‌های پژوهش مارتینز سانتز، پترز پترز، ولاجیمنز و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که غنی‌سازی کار- خانواده، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داد. در پژوهشی که مایبری (۲۰۰۶) انجام داد، دریافت که سازمان‌ها برای کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش غنی‌سازی کار- خانواده از راهبردهایی جهت افزایش تعادل کار- زندگی بهره می‌گیرند. طبق تحقیقات آری، سرینوان و تان (۲۰۰۵)، کارلسون، فرگوسن، کامار و همکاران (۲۰۱۱) و هیل (۲۰۰۵) کارکنانی که سطوح بالای غنی‌سازی کار- خانواده را تجربه کرده بودند تمایل کمتری به ترک شغل خود داشتند. نتایج پژوهش حاضر همچنین حاکی از آن بود که غنی‌سازی کار- خانواده رابطه

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی غنی‌سازی کار- خانواده با بهزیستی روانشناختی با توجه به نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی بود. یافته‌ها نشان دادند که غنی‌سازی کار- خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار رابطه مثبت و معناداری با بهزیستی روانشناختی دارند. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (چان و همکاران، ۲۰۱۵؛ چانگ یانگ، ۲۰۱۵، دینر و ریان، ۲۰۰۹، ریلی، ۲۰۱۲). تعارض میان کار و خانواده و غنی‌سازی و تعادل بین مسایل کار و خانواده به عنوان موضوعی عمده که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، شناخته شده است. غنی‌سازی از تعامل نقش‌های شغلی و خانوادگی ناشی می‌شود. تحقیقات اولیه نشان داده‌اند که مسایل مربوط به کار بر روابط کار و خانواده کارکنان تاثیرگذار بوده است (پانوراما و جایتاوی، ۲۰۱۱؛ وویدانوف، ۲۰۰۵). سازگاری و هماهنگی میان الزامات نقش‌های مربوط به کار و نقش‌های مربوط به خانواده، سبب حل بسیاری از مشکلات برای کارکنان و خانواده آنان به منظور تأمین و رفع نیازها و درخواست‌های هر دو حیطه زندگی می‌شود. دلایل منطقی و هم تجربی، مؤید این واقعیت است که کاهش میزان تعارض میان حیطه‌های کار و خانواده و افزایش غنی‌سازی کار- خانواده، میزان خشنودی کارکنان را در حیطه‌های شغلی، خانوادگی و زندگی به طور کلی افزایش خواهد داد و از طرفی پیامدهای شغلی همچون قصد ترک شغل و بهزیستی را متأثر خواهد کرد (آری، لوک، لنگ و لو، ۱۹۹۹؛ اندرسون، کافی و بیرلی، ۲۰۰۲). به طور کلی، تعادل میان نقش فرد در خانواده و نقش فرد به عنوان یک کارکن منجر به غنی‌سازی می‌شود. نیازها و الزامات محیط کار و خانواده سبب پیشرفت در هر دو حوزه می‌شوند و علاوه بر آن کارکنان

همکاران، ۲۰۰۳). بیوگارد و هنری (۲۰۰۹) نشان دادند که تعادل کار-زندگی نه تنها سبب کاهش تضاد بین کار و زندگی می‌شود، بلکه منجر به افزایش میل ماندن در شغل نیز می‌شود. بابایی، افروز و ارجمندنیا (۱۳۹۶) دریافتند که ارائه دید مثبت و کاربست آن در مواجهه با شرایط غیرمنتظره و دشوار زندگی می‌تواند تأثیر ویژه‌ای بر تسهیل روابط بین‌فردی افراد در ابعاد مختلف داشته باشد. بنابراین شناسایی راه‌های ارتقای خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی و برنامه‌ریزی برای افزایش سلامت روان افراد از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی، مانند برنامه ارتقای کیفیت زندگی، سلامت روان و رضایت زناشویی می‌تواند علاوه بر ارتقای کیفیت زندگی آنان، به تعامل مناسب‌تر افراد با یکدیگر نیز کمک کند. همسو با یافته‌های پیشین، در پژوهش حاضر تعادل کار-زندگی میانجی‌گر مناسبی در رابطه بین غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده-کار با بهزیستی روانشناختی بود. رایلی (۲۰۱۲) دریافت که تعادل کار-زندگی می‌تواند در رابطه غنی‌سازی کار-خانواده با بهزیستی روانشناختی نقش میانجی‌گر را به خوبی ایفا کند. شارکی (۲۰۱۹) در پژوهش خود دریافت کارکنانی که بین محیط کار و محیط زندگی و نقش‌های مربوط به آنها تعادل برقرار می‌کنند، از بهزیستی روانشناختی بالاتری برخوردارند. بورک و ریچاردسون (۲۰۱۹) دریافتند که بین تعادل کار-زندگی و بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بود. پژوهش حاضر در شرکت ملی حفاری ایران انجام شد لذا در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و صنایع باید جانب احتیاط رعایت شود. جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد و این امکان وجود دارد که پاسخ‌های افراد به این سؤالات تحت تأثیر انگیزه‌ها، سطح تحصیلات و سوگیری پسندیدگی اجتماعی قرار گرفته باشد. همچنین طرح مطالعه حاضر از نوع الگویابی معادلات ساختاری است که قادر به اثبات علیت نیست. با وجود این که استفاده از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری توانایی به‌دست آوردن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، اما در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، سازمان‌ها می‌بایست به دنبال راه‌های افزایش تأثیرات مثبت کار بر خانواده باشند.

مثبت معناداری با بهزیستی روانشناختی دارد. این یافته‌ها همسو با یافته‌های پیشین است (بورک و ریچاردسون، ۲۰۱۹؛ رایلی، ۲۰۱۲). چان و همکاران (۲۰۱۵) نتایجی دال بر وجود رابطه مثبت بین غنی‌سازی کار-خانواده با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی به‌دست آوردند. در پژوهش استودارد و مادسن (۲۰۰۷) رابطه معناداری بین غنی‌سازی کار-خانواده و سلامت فردی به‌دست آمد. همچنین یافته‌های حاصل از این تحقیق، مطالعات گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) را حمایت کردند. به‌علاوه، در این تحقیق رابطه غنی‌سازی خانواده-کار به‌طور قابل توجهی نیرومندتر از رابطه غنی‌سازی کار-خانواده بود. طبق نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت معناداری با تعادل کار-زندگی دارد. این یافته همسو با یافته‌های پیشین مانند پژوهش رایلی (۲۰۱۲) است. برخلاف تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده می‌تواند به افزایش تعادل بین مسائل کاری و خانوادگی کمک کند که در نتیجه سبب افزایش عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی و بهزیستی روانشناختی می‌شود و از طرفی به کاهش میل به ترک شغل نیز کمک می‌کند (وار و اینسگلو، ۲۰۱۷). طبق نتایج پژوهش هاشمی، کاظمی‌گورتی، بشلیده و همکاران (۱۳۹۵) خلق مثبت فرد که پاسخی به رویداد غنی‌سازی کار-خانواده است، بر خشنودی شغلی فرد اثر می‌گذارد و این تأثیر در میزان مشارکت فرد در رفتارهای مدنی سازمانی نقش تعیین‌کننده دارد. برای مثال، در شرایطی که شغل فرد از سطح بالایی از غنی‌سازی برخوردار است وی در موارد بیشتری دارای خلق مثبت است و بیشتر از شغل خود احساس رضایت می‌کند و به احتمال بیشتری در رفتارهایی مانند کمک به همکاران مشارکت می‌جوید و به‌طور کلی دارای زندگی کاری و خانوادگی باکیفیت‌تری است. مشابه همین فرایند برای غنی‌سازی خانواده-کار نیز صحت دارد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر همچنین نشان داد که تعادل کار-زندگی اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روانشناختی دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های گرین‌هاوس و همکاران (۲۰۰۳) همسو است. تعادل کار-زندگی تحت شرایط خاصی بر بهزیستی روانشناختی اثر مثبت می‌گذارد. در شرایطی که زمان و میزان مشارکت و رضایت به‌طور قابل‌قبولی بین نقش‌های کاری و خانوادگی توزیع شده باشد، تعادل کار-زندگی می‌تواند به افزایش بهزیستی روانشناختی کمک کند (گرین‌هاوس و

برگزاری کلاس‌های آموزشی برای خانواده‌ها و می‌توانند در افزایش غنی‌سازی کار- خانواده مفید باشند و سبب ایجاد تعادل بین حیطه‌های کار و زندگی شوند.

بذرافکن، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت روان، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی با نقش میانجی‌گری استرس شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روانشناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

هاشمی، س. ا.، کاظمی گورتی، ف.، بشلیده، ک.، و نعیمی، ع. (۱۳۹۵). رابطه غنی‌سازی کار- خانواده با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق خلق مثبت و خشنودی شغلی: آزمون نظریه رویدادهای عاطفی. *روانشناسی خانواده*، ۳، ۸۰-۷۱.

References

- 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, 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, 278-308.
- 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, 628-633.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- 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, 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, 132-146.
- Bardoel, A. E., De Cieri, H., & Santos, C. (2008). A review of work-life research in Australia and New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46, 316-333.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009) Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 1, 9-22.
- Beutell, N., & O'Hare, M. (2018). Work schedule and work schedule control fit: Work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3105671> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3105671>.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O-L., Sit, C., et al. (2009). *Measuring work-life balance: Validation of a*

به همین منظور روش‌هایی از قبیل ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان و پرهیز از اجرای قوانین خشک و انعطاف‌ناپذیر در محیط کار، فراهم آوردن فضای فیزیکی و روانی مناسب،

منابع

ارشدی، ن. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

بابائی، ن.، افروز، غ.، و ارجمندنی، ع. (۱۳۹۶). تدوین برنامه ارتقای کیفیت زندگی و بررسی اثربخشی آن در سلامت روان و رضایت زناشویی مادران دارای دختران با نشانگان داوون. *روانشناسی خانواده*، ۴، ۸۶-۷۵.

- new measure across five Anglo and Asian samples*. Proceedings of the 8th Australian Psychological Society Industrial & Organizational Conference, Sydney, Australia.
- 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, 356-367.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2019). *Creating psychologically healthy work places*. Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- 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.
- 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, 131-164.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, M. K., Grzywacz, J., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work family enrichment. *Journal of Management*, 37, 770-789.
- 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*, 27, 1-45.
- 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*, 101, 82-85.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 348-365.
- 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, 121-140.
- Crooker, K. J., Smith, F L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1, 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 domain. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85-129.
- Forsyth, S., & Polzer-Debruyne, A. (2007). The organisational pay-offs for perceived work-life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45, 113-123.
- 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.
- 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., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the

- literature. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp:165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hankins, M. (2008). The reliability of the twelve-item general health questionnaire (GHQ-12) under realistic assumptions. *BMC Public Health*, 8, 355.
- Hill, J. E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14, 323-327.
- Kalliath, T., & Monroe, M. (2009). *Work-life balance: A structural evaluation of its antecedents across five Anglo and Asian samples*. Paper presented at the 8th Australian Industrial and Organizational 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, 11-20.
- 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, 238-252.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, M. J., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., et al. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79, 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, 139-149.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work-family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*. ISSN: 0268-3946. DOI 10.1108/JMP-10-2017-0376.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1173-1187.
- Mayberry, P. (2006). Work-life policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner. *Journal of Management*, 23, 167-188.
- 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, 513-522.
- Panorama, M., & Jdaitawi, M. T. (2011). *Relationship between emotional intelligence and work-family conflict of university staff in Indonesia*. Proceeding of the International Conference on Social Science, Economics and Art 2011, Hotel Equatorial Bangi-Putrajaya, Malaysia.
- Parkes, K. (1993). *Human factors, shift work, and alertness in the offshore oil industry*. Department of Experimental Psychology. University of Oxford. London: HMSO.
- Riley, D. (2012). *Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work-life*. A thesis submitted in fulfillment 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*, 141-166.
- Ryff C. D., & Keyes C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719–727.
- 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*, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived (pp:15-36)* Washington, DC: American Psychological Association.
- 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*, 176-182.
- Sharkey, J. (2019). *Work-life balance versus work-life merge: A comparative analysis of psychological well-being in today's workplace*. Submitted in partial fulfilment of the requirements of the BA Hons in Psychology at Dublin Business School, School of Arts, Dublin.
- Sorensen, T. J. (2015). *Agriculture teachers' work and family domain characteristics, work-family conflict, and turnover intention: a national study*. A thesis submitted in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Science Education presented. Oregon State University, USA.
- 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*, 2-15.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community. Work & Family, 4*, 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*, 707-726.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2017). Work orientations, well-being and job content of self employed and employed professionals. *Work, Employment and Society, 32*, 292-311.