Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2022, 9(2), 279-302
DOI: 10.22055/JIOPS.2022.39104.1256

Received: 20.11.2021
Accepted: 29.05.2022

Work-Family Enrichment: A Model of Antecedents and Consequences

Fatemeh Taheri [1]*, Nahid Mehrbakhsh[2]

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Farabi College, University of Tehran, Tehran, Iran
2. MA of Public Administration, Farabi College, University of Tehran, Tehran, Iran

Citation: Taheri , F., & Mehrbakhsh, N. (2022). Work-family enrichment: A model of antecedents and consequences. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 9*(2), 279-302.

Abstract

Introduction

Research related to the two fields of work and family, shifted from conflict-oriented approaches to balance-oriented approaches and today to the enrichment of these two fields. In work-family enrichment and family-work enrichment, work and family are thought to be interdependent; Therefore, experience, resources, skills and opportunities gained in the workplace, improve family life and, conversely, positive mood and behavior and a sense of success in personal life affect the performance of people in the workplace. The present study investigated the antecedents and consequences of work-family enrichment. The antecedents extracted from the research literature are social support, personality traits, and job characteristics, that affect work-family enrichment and family-work enrichment through organizational commitment. Consequences also include innovative behaviors, life satisfaction, and job satisfaction that are affected by work-family

* **Corresponding Author:** Fatemeh Taheri
Email: f_taheri@ut.ac.ir

© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

enrichment and family-work enrichment through psychological capital and social-emotional characteristics.

Method

The statistical population of the study consisted 220 employees of Farabi Campus of Tehran University. The research method is descriptive-correlational and the instruments included standard questionnaires. A statistical sample of 139 people was selected by simple random sampling method. Data were analyzed using structural equation modeling and SPSS and Smart PLS software packages.

Results

The results of the research showed that among the antecedents, social support and personality traits have a positive and significant relationship with work-family enrichment and family-work enrichment, and job characteristics only have a positive and significant relationship with work-family enrichment through organizational commitment. Also, both dimensions of work-family enrichment have no significant relationship with the considered consequences.

Discussion

Managers' attention to the factors that facilitate the work-family of employees in an organization can be effective in reducing employees' stress, improving their performance, and improving organizational productivity. Improving the quality of personal life of employees is another result of this study that has a direct impact on employees' health in the long term and their efficiency in the organization. According to the research results, adapting employees' job plans to their family responsibilities, providing various facilities related to the workplace and their personal life, holding various training courses regarding employees' attitude change, and generally providing various organizational support are suggested.

Keywords: work-family enrichment, family-work enrichment, organizational commitment, psychological capital

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱٤۰۱، ۹(۲)، ۲٦-۱
DOI: 10.22055/JIOPS.2022.39104.1256

تاریخ دریافت مقاله: ۱٤۰۰/۰۸/۲۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۱٤۰۱/۰۳/۰۸

غنی‌سازی کار-خانواده: الگویی از پیشایندها و پیامدها

فاطمه طاهری[۱]* ، ناهید مهربخش[۲]

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

پژوهش‌های مرتبط با دو حوزه کار و خانواده، از رویکردهای تعارض‌محور به رویکردهای تعادل‌محور و امروزه به غنی‌سازی این دو حوزه تغییر دیدگاه داده است. در غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده - کار تصور بر این است که کار و خانواده به یکدیگر وابسته‌اند؛ بنابراین تجربه، منابع، مهارت‌ها و فرصت‌های به‌دست‌آمده در محل کار، زندگی خانوادگی فرد را بهبود می‌بخشد و برعکس خلق و خو و رفتار مثبت و حس موفقیت در زندگی شخصی بر عملکرد افراد در محیط کار اثرگذار است. پژوهش حاضر به بررسی پیشایندها و پیامدهای غنی‌سازی کار-خانواده پرداخته است. پیشایندهای مستخرج از پیشینه تحقیق عبارتند از حمایت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغل است که در این تحقیق، از طریق تعهد سازمانی بر غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده -کار تأثیر می‌گذارند. پیامدهای مدنظر نیز عبارتند از رفتارهای نوآورانه، رضایت از زندگی و خشنودی شغلی که غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی خانواده -کار از طریق سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های عاطفی اجتماعی بر آن‌ها تأثیر می‌گذارند. جامعه آماری پژوهش را ۲۲۰ نفر از کارکنان پردیس فارابی دانشگاه تهران تشکیل می‌دهند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد هریک از متغیرهای پیشایند و پیامد می‌باشد نمونه آماری ۱۳۹ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد از میان پیشایندهای مورد بررسی،

* **نویسنده مسئول:** فاطمه طاهری

رایانامه: f_taheri@ut.ac.ir

حمایت اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی با غنی‌سازی کار–خانواده و خانواده–کار و ویژگی‌های شغل تنها با غنی‌سازی خانواده–کار از طریق تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. هم‌چنین هر دو بعد غنی‌سازی کار–خانواده با پیامدهای در نظرگرفته‌شده رابطه معنی‌داری ندارند. با توجه به نتایج پژوهش، تطبیق برنامه‌های شغلی کارکنان با مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها، اعطای تسهیلات مختلف مربوط به محیط کار و نیز زندگی شخصی آن‌ها، برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی برای تغییر نگرش و باورهای افراد و به‌طورکلی ارائه حمایت‌های متنوع سازمانی پیشنهاد می‌گردد.

کلیدواژگان: غنی‌سازی کار–خانواده، غنی‌سازی خانواده–کار، تعهد سازمانی، سرمایه‌های روان‌شناختی

مقدمه

سازمان‌ها طی دهه‌های اخیر شاهد تغییر الگوهای کار و نقش‌های خانوادگی بوده‌اند. افزایش اشتغال همزمان مرد و زن در یک خانواده، افزایش مسئولیت‌های سرپرستی و نگهداری از فرزندان توسط هر دو نقش مذکور و مواردی از این قبیل، توجه محققان را به تلاش برای درک و تبیین رابطه بین کار و خانواده جلب نموده است. مطالعات اولیه در مورد کار و خانواده با نگرشی بدبینانه بر تعارض بین این دو حوزه تأکید داشت و بر اساس آن این فرض مورد قبول بود که نقش‌های چندگانه هر فرد–طوری‌که در هر دو حوزه کار و زندگی چند مسئولیت متفاوت به عهده داشته باشد–به‌طور اجتناب‌ناپذیری منجر به استرس و تعارض هر دو موقعیت زندگی و کار می‌گردد؛ در واقع کار و زندگی را در تقابل با یکدیگر می‌دانستند (Bonebright et al., 2000).

رویکرد تعادل کار–زندگی (Work-Life Balance) دیدگاه جدیدتری نسبت به رویارویی کار و خانواده در نظر داشت. این رویکرد ریشه در نظریه توازن نقش (Role Balance Theory) دارد که تلاش نمود میان کار و خانواده که براساس دیدگاه سنتی، کاملاً مجزا و جدا از هم عمل می‌کنند و همواره بر سر دستیابی به منابع محدود زمان و انرژی با یکدیگر به رقابت برخاسته و در تعارض هستند، پیوند و آشتی برقرار کند.

اما همزمان با افزایش توجه و علاقه پژوهشگران به مباحث روان‌شناسی مثبت که به جای تمرکز صرف بر نقاط ضعف افراد بر نقاط قوت و سلامتی آن‌ها تأکید دارد (Compton, 2005)، مطالعات حوزه کار–خانواده نیز بجای تمرکز صرف بر جنبه‌های منفی دو حوزه کار و خانواده، جنبه‌های مثبت تعامل این دو را مورد تمرکز و بررسی قرار دادند (Greenhaus & Powell, 2006;

(Carlson et al., 2006; Jiang & Men; 2017). چنان که به اعتقاد آن‌ها تعامل این دو موقعیت نه تنها منجر به بروز تعارض بین آن‌ها نمی‌شود بلکه فعالیت در هر یک از حوزه‌های کار (یا خانواده) می‌تواند منجر به بهبود عملکرد در حوزه دیگر (خانواده یا کار) گردد. Greenhaus & Powel (2006) این وضعیت را غنی‌سازی کار–خانواده (Work-Family Enrichment (WFE)) نامیدند و آن را "حدی که تجربیات فرد در یک نقش (کار یا زندگی)، کیفیت زندگی، عملکرد یا عواطف و احساسات را در نقش دیگر (زندگی یا کار) بهبود بخشد" تعریف نمودند. به طور کلی در غنی‌سازی کار–خانواده تصور بر این است که کار و خانواده به یکدیگر وابسته‌اند؛ به طوری که مشارکت در یک نقش منجر به ایفای هرچه بهتر نقش دیگر می‌گردد. بنابراین دو مؤلفه مفهوم مذکور به دو صورت تقسیم شد: افرادی که در سازمان از محیط کار حمایتی (Supportive workplace) برخوردار هستند در محیط خانواده دارای روابط مطلوب بهتری با اعضای خانواده هستند (غنی‌سازی کار–خانواده) و افرادی که در خانواده خود از شرایط مطلوب روانی برخوردار هستد در محیط کار نیز با اعتماد به نفس و خودکارآمدی بالاتری حاضر می‌شوند (غنی‌سازی خانواده–کار[1] (Family-Work Enrichment (FEW)). غنی‌سازی کار–خانواده قائل به این نکته مهم است که ارتباط بین کار و خانواده نه تنها تعارضی بین آن‌ها ایجاد نمی‌کند بلکه حتی باعث بهبود ایفای عملکرد در هر یک از آن‌ها می‌گردد. پژوهش‌هایی که تاکنون در مورد غنی‌سازی کار–خانواده صورت پذیرفته است نشان می‌دهد کارکنانی که غنی‌سازی بیشتری را تجربه می‌کنند از رضایت بیشتری در محیط کار، خانواده و زندگی برخوردارند، تعهد سازمانی بالاتری دارند، میل به خروج از کار در آن‌ها پایین‌تر و سلامت فیزیکی و روانی بیشتری در انتظار آن‌هاست. طبق این دیدگاه تجربیات کسب‌شده از کار، ارتقاءدهنده کیفیت زندگی خانوادگی می‌باشد و بالعکس. از سوی دیگر عدم وجود محیط کار و خانواده غنی، افت ملاک‌های کیفیت زندگی را به همراه دارد. بررسی‌های انجام‌شده توسط بانک جهانی و گزارش‌های آماری بین‌الملل سال ۲۰۱۸ نشان می‌دهد ایران در میان کشورهای مورد مطالعه از نظر شاخص کیفیت زندگی در جایگاه هفتاد و نهم قرار گرفته است (Https://Www.Usnews.Com/News/Best-Countries/Iran) که ضرورت توجه همزمان به

---

۱ لازم به ذکر است هرجایی که به‌طورکلی صحبت از عبارت غنی‌سازی کار– خانواده می‌شود هر دو مولفه زیر مجموعه این مفهوم مدنظر است.

هر دو جنبه کار و خانواده–کارکنان و بهره‌مندی از مزایای غنی‌سازی این دو حوزه را برجسته می‌سازد. این در حالی است که پژوهش‌های داخلی صورت‌گرفته در ارتباط با غنی‌سازی کار–خانواده بصورت بسیار معدود صورت گرفته است. هم‌چنین تاکنون هیچ مطالعه‌ای در مورد عوامل تأثیرگذار و تاثیرپذیر از این متغیر در سازمان‌ها صورت نپذیرفته است و انجام این مطالعه از نوآوری ویژه‌ای برخوردار است.

غنی‌سازی کار–خانواده با دو بعد غنی‌سازی کار–خانواده و غنی‌سازی خانواده–کار ماهیتی دوسویه دارد. غنی‌سازی کار–خانواده هنگامی رخ می‌دهد که منابع به وجود آمده در نقش‌های کاری باعث بهبود زندگی خانوادگی شود. غنی‌سازی خانواده–کار زمانی حاصل می‌شود که منابع حاصل‌شده در نقش‌های خانوادگی باعث بهبود کیفیت زندگی کاری شود (Tang et al., 2014).

غنی‌سازی کار–خانواده از سه بعد سرمایه کار–خانواده (work-family capital)، تأثیر و تعامل کار–خانواده (work-family effect) و توسعه کار–خانواده (work-family development) تشکیل شده است. در سرمایه کار–خانواده هدف دستیابی به خودکارآمدی و خودشکوفایی از طریق انتقال منابع روان‌شناختی همچون امنیت، اطمینان، کامیابی و خودشکوفایی از محیط کار به درون خانواده است، تعامل و تأثیر کار–خانواده انتقال نگرش‌ها و احساسات مثبت افراد از محیط کار به درون خانواده را مد نظر قرار می‌دهد و توسعه کار–خانواده نیز انتقال دانش و مهارت‌ها از محیط کار به خانواده را هدف قرار می‌دهد.

غنی‌سازی خانواده–کار نیز از سه بعد سرمایه خانواده –کار، تأثیر و تعامل خانواده –کار و اثربخشی خانواده –کار تشکیل شده است. در سرمایه خانواده–کار هدف انتقال منابع روان‌شناختی مثبت همچون امنیت، کامیابی و خودکارآمدی از خانواده به محیط کار می‌باشد. در تأثیر و تعامل خانواده –کار هدف انتقال نگرش‌های مثبت از خانواده به محیط کار می‌باشد و در اثربخشی خانواده–کار هدف انتقال آرامش و میزان تمرکز خانوادگی فرد از محیط خانوادگی به محیط کار جهت بهبود موفقیت‌های کاری و سازمانی می‌باشد (Hennesy, 2007).

عوامل تأثیرگذار (پیشایندها) بر هر دو بعد غنی‌سازی و عوامل تأثیرپذیر (پیامدها) از آن در مطالعات مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش فعلی متغیر تعهد سازمانی در ارتباط بین پیشایندهای مورد مطالعه و غنی‌سازی کار–خانواده و نیز سرمایه روان‌شناختی، ویژگی‌های عاطفی–اجتماعی در ارتباط بین غنی‌سازی کار–خانواده و پیامدهای آن نقش میانجی ایفا می‌کنند (شکل ۱). سه متغیر حمایت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی با تأثیرگذاری

بر سطح تعهد افراد بر غنی‌سازی کار–خانواده اثر می‌گذارند. حمایت اجتماعی بعنوان دریافت اطلاعاتی توسط فرد تعریف می‌شود که به او نشان می‌دهد وجودش ارزشمند، مورد مراقبت و علاقه بوده و به شبکه‌های گسترده ارتباطی همراه با تعهدات متقابل تعلق دارد. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (The social exchange theory) (Rastogi & Chaudhary, 2018) هر نوع کنش دریافتی از سوی محیط اجتماعی با نوعی واکنش متناسب با آن از سوی فرد مواجه خواهد بود. بر این اساس، دریافت حمایت‌های اجتماعی از سوی سازمان به بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان و نیز عملکرد آن‌ها منجر خواهد شد (Marcinkus et al., 2007). از جمله این نگرش‌ها تعهد سازمانی است که احساس وفاداری شخص نسبت به سازمان را در پی دارد. مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد یکی از عوامل تاثیرگذار بر نیل به تعهد کارکنان، ارائه حمایت‌های سازمانی و اجتماعی لازم و کافی بخصوص در مواقع ضروری است (Abou Hashish, 2017). از طرف دیگر تعهد سازمانی بر متغیرهای عملکردی از قبیل کاهش سطح تعارض کار و خانواده (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2019)، افزایش رضایت شغلی و کاهش سطح استرس شغلی (Angelier et al., 2015) تأثیرگذار است. در واقع با وجود حمایت‌های اجتماعی، فرد نسبت به سازمان متعهدانه عمل می‌کند در نتیجه رضایت شغلی و فردی بیشتری در خود احساس می‌کند (King et al., 1995). این موقعیت نوعی هم‌افزایی در فعالیت‌های کار و خانواده ایجاد می‌کند و منجر به افزایش سطح غنی‌سازی کار–خانواده (خانواده–کار) می‌گردد. با این تبیین می‌توان بیان نمود حمایت اجتماعی از طریق تعهد سازمانی سبب غنی‌سازی کار–خانواده می‌گردد.

ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عوامل مهم جدا نشدنی از انسان تأثیر بسزایی بر نگرش و رفتار او می‌گذارد (Pour-Ali Gholi Ipchi & Farhadi, 2020). تعهد سازمانی از جمله مواردی است که تا حد قابل ملاحظه‌ای تحت تأثیر شخصیت افراد است. مدل پنج عاملی شخصیتMccrae & Costa با پنج مؤلفه برون‌گرایی (extroversion)، ثبات عاطفی (neuroticism)، وظیفه‌شناسی (consciousness)، تطابق‌پذیری (agreeableness) و گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات (Openness to experience) یکی از نظریه‌های مطرح در این ارتباط است. برون‌گرایی به راحت بودن فرد در ارتباطات اشاره دارد. افراد برون‌گرا اجتماعی، خون‌گرم و خوش‌مشرب هستند (Mccrae & Costa, 2003). آن‌ها به دلیل برخورداری از مهارت‌های ارتباطی بالا، بهتر می‌توانند با چالش‌ها و بعضاً مشکلاتی که در محیط کار یا خانواده به وجود می‌آیند مقابله کنند. چرا که این مهارت افراد را قادر می‌سازد با برقراری ارتباطات مثبت در محیط کار و خانواده از سوء تفاهم‌ها و مشکلات متعاقب احتمالی آن جلوگیری کنند.

هم‌چنین قدرت نمایش مهارت‌ها، توانایی‌ها و تعهد در این افراد بالاتر از افرادی است که درونگرا هستند. این قبیل صفات می‌تواند بر حل مشکلات پیش‌آمده در یک حوزه از زندگی (کار یا خانواده) از طریق حوزه دیگر کمک کند بنابراین بر غنی‌سازی کار–خانواده و خانواده –کار تأثیر مثبت دارد.

تطابق‌پذیری اشاره به روحیات همکاری، قابلیت اعتماد، نوع‌دوستی و احترام به دیگران دارد (Mccrae & Costa, 2003). شخصیت‌های تطابق‌پذیر به دلیل مهربانی، گرم بودن و جهت‌گیری ارتباطی‌شان، می‌توانند شبکه اجتماعی گسترده‌ای از دوستان برای خود ایجاد کنند. ایجاد چنین منبعی از سرمایه اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد ضمن درگیر شدن بیشتر در گفتگوها، توصیه‌های مختلفی را در محیط‌های کاری و دوستانه دریافت کنند و از شبکه اجتماعی که در یک حیطه زندگی (زندگی یا کار) ایجاد نموده‌اند، در جهت جست و جوی راه‌حل برای حیطه دیگر (کار یا زندگی) بهره برند (افزایش سطح تعهد). این افراد با بهره‌گیری از حمایت دوستان، همکاران و اعضای خانواده و بازسازی شناختی طوح بالایی از غنی‌سازی کار زندگی را تجربه می کنند (Javanmard et al., 2014).

وظیفه‌شناسی و وجدان کاری میزان مسئولیت‌پذیری فرد را مورد توجه قرار می‌دهد. افراد وظیفه‌شناس قابل اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف‌گرا می‌باشند. آن‌ها در مقابله با مشکلات کار و زندگی، به‌جای برخوردهای غیرمنطقی و مقابله‌ای از راهبردهای حل مسئله و بازسازی شناختی استفاده می‌کنند که علاوه بر تأثیر بر افزایش سطح تعهد آن‌ها در رویارویی با مسائل منجر کاهش تعارضات کار و خانواده سبب غنی‌سازی ارتباط بین این دو حوزه می‌گردد (Rantanen et al., 2005). علاوه بر تسلط بر فرایند حل مسئله، افراد وظیفه‌شناس قادر به مدیریت زمان هستند که این ویژگی‌ها آن‌ها را در ترمیم روابط بین کار و خانواده یاری می‌رساند. بطور کلی کارکنان وظیفه‌شناس با احتمال بالاتری کار خود را با انرژی و تلاش بیشتر انجام می‌دهند. این وضعیت باعث می‌شود منابع و احساسات مثبتی از کار انجام‌شده (نظیر حس غرور، شور و شوق و انگیزه) در آن‌ها ایجاد شود که بر سطح غنی‌سازی کار–خانواده آن‌ها تاثیرگذار است (Rastogi & Chaudhary, 2018; Lapierre et al., 2018).

روان‌رنجوری (ثبات عاطفی) به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش‌زا و محرک‌های استرس‌زا مربوط می‌شود. خصیصه بارز افراد روان‌رنجور (با ثبات عاطفی پایین) گرایش به تجربه احساسات منفی و مشاهده جهان اطراف به عنوان یک محیط تهدیدکننده می‌باشد (Mcrae & Costa, 2003). روان‌رنجوری با احساساتی نظیر اضطراب، احساس گناه، ترس، افسردگی، خشم و عصبانیت همراه

است که باعث می‌شود فرد روان‌رنجور در مقابل محرک‌های خانوادگی و شغلی درگیری ذهنی بیشتری را نسبت به انسان‌های با ثبات عاطفی بالا تجربه کند، این افراد اکثراً بر جنبه‌های منفی شغل و موقعیت خود تمرکز کرده و سطوح بالایی از خستگی عاطفی و هیجانی را متحمل می‌شوند که ادراک آن‌ها از وجود تعادل مطلوب در زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هم‌چنین انسان‌های روان‌رنجور به دلیل بی‌اعتمادی به توانایی‌های خود و تفکری که در مورد عدم ثبات امنیت دارند پیوسته به دنبال تحسین و تأیید خود از جانب دیگران و تا حدودی جاه‌طلب هستند در نتیجه تمایل دارند از طریق کسب مقام و افزایش استقلال خود تا حدودی نیاز به محبت و تأئید دیگران و نگرانی خود در مورد امنیت را کامروا کنند (Shirafkan, 2012). این مسئله آن‌ها را به سمت فعالیت شدید در محیط کار برای جذب حمایت سازمان و ارتقا امنیت شغلی سوق می‌دهد (افزایش تعهد) که در کنار واکنش افراطی آن‌ها در برابر استرس‌زاهای محیطی باعث می‌شود فرد در عمل نیز فرسودگی شغلی و شخصی بیشتری را تجربه کنند (Mustaghani & Sarvqad, 2013) و این وضعیت بر غنی‌سازی کار–خانواده آن‌ها تأثیر منفی برجای می‌گذارد. به‌عبارت دیگر ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی بالا بر غنی‌سازی کار–زندگی تأثیر مثبت می‌گذارد.

گشودگی و استقبال از تجربیات جدید به شیفتگی و علاقه به پدیده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. افراد دارای این ویژگی خیال‌پرداز بوده و از نظر احساسات، هنرگرا و اهل تفکر و تعقل، آزاد از قیود و کنجکاو می‌باشند (Mccrae & Costa, 2003). اگر فرد گرایش زیادی به استقبال از تجربیات جدید داشته باشد، همواره در پی یافتن چیزهای تازه بوده و مایل به انجام امور بدیع و خلاقانه می‌باشد، حس کنجکاوی و تنوع‌طلبی در فرد باعث می‌شود او در هر وهله از زمان بر روی یک حوزه از زندگی متمرکز شود. با توجه به ارتباط مستقیم گشودگی با کمال گرایی، اکثر منابع ذهنی، زمانی و انرژی فرد صرف شناخت دقیق و موشکافی یک امر جدید در حوزه کار با خانواده شود که شخص گشوده را از حوزه دیگر زندگی غافل می‌کند و حتی منجر به فراموشی امور روزمره می‌گردد. بدیهی است که نتیجه این فرایند برهم خوردن تعادل اثربخش در زندگی شغلی و شخصی فرد و در نتیجه عدم غنی‌سازی کار –زندگی می‌باشد (Sabokrou et al., 2016).

یک شغل، مجموعه‌ای از وظایف، فعالیت‌ها و مسئولیت‌ها است. Hackman & Oldham (2010) با ارائه نظریه ویژگی‌های شغل (Job Characteristics Theory) با پنج بعد تنوع وظیفه (skill variety)، اهمیت شغل (task significance)، ماهیت شغل (task identity)، آزادی عمل در کار (autonomy) و بازخورد (feedback) سعی در کاهش خستگی و دل‌زدگی کارکنان از

کار و افزایش رضایت شغلی و تعهد آن‌ها داشتند. هر شغلی به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌های گوناگون و متنوع نیاز دارد (تنوع وظیفه)، هویت آن باید معلوم باشد، یعنی به جای انجام جزء کوچکی از کار، بخش قابل ملاحظه‌ای از آن را به عهده داشته باشد (ماهیت شغل)؛ از نظر کسی که مسئول انجام دادن آن است و نیز از نظر دیگران، چه در داخل سازمان و چه در خارج از آن، مهم به شمار آید (اهمیت شغل)؛ طوری طراحی شود که شاغل آن استقلال و آزادی عمل داشته باشد و بتواند درباره رویه‌های کاری تصمیم بگیرد (آزادی عمل در کار) و درنهایت این که شاغل بتواند از عملکرد خود بازخورد بگیرد.

در صورتی که شغل به خوبی طراحی شود و از نظر ویژگی‌های شغل غنی باشد، عملکرد کارکنان تا حد زیادی بهبود می‌یابد. در نتیجه از جمله وظایف مهم و بدیهی مدیران، طراحی شغل به منظور ایجاد انگیزش و رغبت در کارکنان می‌باشد. هر چه شغل فرد غنی‌تر باشد حمایت ادراک شده از جانب خانواده و کار با شدت بیشتری منجر به غنی‌سازی کار و خانواده می‌شود. به عنوان مثال هر چه استقلال فرد در انجام فعالیت‌های شغلی‌اش بیشتر باشد، می‌تواند به میزان بیشتری از مهارت‌های کسب‌شده در خانواده، در فرایندهای شغلی‌اش استفاده نماید. علاوه بر آن در اختیار داشتن چنین آزادی عملی موجب می‌شود تا فرد برنامه زندگی و شغلی خود را با تعهد بیشتر و به شکل مناسب‌تری تدوین، مسئولیت‌های مربوط به هر دو نقش را تا حد امکان به صورت مناسبی انجام، به احتمال بیشتری کار خود را با انرژی و تلاش بیشتر انجام دهد و از این طریق فرآیند غنی‌سازی کار و خانواده را تسریع و تشدید بخشد. پس، ویژگی‌های شغلی غنی با ایجاد تعهد بیشتر افراد در قبال سازمان منجر به غنی‌سازی بیشتر کار–زندگی می‌گردد (Rastogi & Chaudhary, 2018; Lapierre et al., 2018).

غنی‌سازی کار–خانواده با تأثیر بر سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های عاطفی–اجتماعی سبب‌ساز بروز رفتارهای کاری نوآورانه، رضایت شغلی و رضایت از زندگی می‌گردند. یکی از منابع اصلی کسب‌شده توسط غنی‌سازی کار–خانواده، سرمایه روان‌شناختی (psychological capital) است. Choi & Lee (2014) سرمایه روان‌شناختی را یکی از سازه‌های اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌دانند که مواردی همچون خودکارآمدی (self-efficacy)، امید (hope)، خوش‌بینی (optimism) و تاب‌آوری (resilience) را در بر می‌گیرد (Nikkhah & Salehi, 2019). غنی‌سازی کار–خانواده با ایجاد باورها و رفتارهای مثبت در فرد منجر به بهبود سرمایه روان‌شناختی می‌گردد. در این صورت افراد تلاش می‌کنند ایده‌های جدید خود را به همکاران و سایرین انتقال دهند و

آن‌ها را در نقش‌های کاری، گروه‌ها و کل سازمان عملی به‌صورت رفتارهای کاری نوآورانه (innovative work behavior) محقق سازند. رفتارهای کاری نوآورانه به‌صورت وظایف فرانقشی تعریف می‌شوند که به‌طور خاص در شرح شغل نیست، اما بهبود و افزایش منافع سازمان را باعث می‌شود (Dorner et al, 2012). این که چگونه هریک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به طور دقیق باعث رفتارهای کاری نوآورانه می‌گردند به‌صورت زیر قابل بیان است:

کارکنان خودکارآمد و دارای انگیزه درونی، خود را افرادی با صلاحیت می‌دانند. آن‌ها اطمینان دارند می‌توانند با موقعیت‌های دشوار رو به رو شوند. از طرف دیگر به منظور اقدامات کاری نوآورانه به افرادی خلاق، کاردان و با اطمینان بالا نسبت به توانایی‌های خود نیاز است که فعالیت‌های کاری نوآورانه را بپذیرند و در عمل مؤثر باشند. افراد امیدوار خطر را قبول می‌کنند و زمانی که روش‌ها و رویه‌های پیشین اثربخش نباشند، راه‌های جدید جایگزین را جستجو می‌کنند. افراد امیدوار با توجه به بودجه محدود، مبتکر و خلاق‌تر هستند. آن‌ها تمایل دارند برای حل مسئله بیشتر بر روی ایده‌های خلاق کار کنند و به مشکلات به عنوان یک فرصت بنگرند. تمام این خصوصیات برای رفتارهای کاری نوآورانه ضروری است؛ بنابراین می‌توان گفت: «کارکنانی که امیدوار هستند دارای رفتارهای کاری نوآورانه بیشتری هستند». خوش‌بینی به کارکنان اجازه می‌دهد تا بر جنبه‌های مثبت امور تمرکز کنند که منجر به الگوهای تفکر سازنده می‌شود (Mishra et al., 2013). این الگوها در مرحله اول نوآوری ضروری است؛ بدین معنی که زمانی که فرد نیاز دارد مشکل را تشخیص دهد و ایده جدیدی برای حل آن مشکل ارائه کند، انتظار یک پیامد مثبت از فعالیت‌ها احتمال مشارکت در فعالیت‌های بعدی مرتبط را افزایش می‌دهد. بنابراین با توجه به نگرش‌های مثبت و الگوهای تفکر سازنده انتظار می‌رود خوش‌بینی در تمامی مراحل رفتارهای کاری نوآورانه اعم از تشخیص مشکل، خلق ایده و تعمیم و به کارگیری ایده نقش زیادی داشته باشد. و در نهایت این که رفتارهای کاری نوآورانه مستلزم تلاش بیشتر، قبول خطر و توانایی و اعتماد به نفس در برابر شرایط نامطمئن است. با توجه به این نکته، تاب‌آوری باعث می‌شود افراد انرژی بیشتری برای بازگشت از شرایط نامطلوب داشته باشند تا بتوانند بیشتر بر اهداف تمرکز کنند.

پژوهش‌های متعددی از جمله پژوهش Chan et al. (2016) نشان دادند غنی‌سازی کار–خانواده، باعث ایجاد دیدگاهی خوب و مثبت در مورد زندگی و یافتن احساس عمیقی از معنا و مفهوم زندگی می‌شود؛ چرا که منابع فیزیکی و روان‌شناختی کسب‌شده در یک نقش، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی در نقشی دیگر گردد. در واقع با غنی‌سازی کار–خانواده، فرد ممکن است به تأثیر مثبتی که

زندگی شخصی‌اش بر کار دارد توجه داشته باشد و در نتیجه احساسات مثبتی در مورد زندگی تجربه کند. هم‌چنین برای مهارت‌ها و منابعی که از حوزه کار بدست می‌آورد ارزش قائل باشد و احساس خوبی از فعالیت در کار خود داشته باشد (Cohn et al., 2009; Carlson et al., 2006). در این حالت به‌طورکلی فرد از زندگی خود احساس رضایت بیشتری نموده، دارای هدفمندی بیشتری است و نسبت به دیگران نیز احساس مسئولیت‌پذیری دارد. همه این شرایط باعث می‌شود که غنی‌سازی کار–خانواده از عوامل تأثیرگذار بر خصایص عاطفی (emotional attributes) افراد از جمله سلامت روانی افراد و احساسات مثبت (positive emotions) آن‌ها می‌باشد. خصایص عاطفی، احساساتی مملو از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار بصورت لذت‌بخش می‌باشد (Watson et al., 1998). این احساسات طیف گسترده‌ای از حالت‌های خلقی از جمله شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، تمایل، علاقه تا اعتماد به نفس و عزت نفس را در بر می‌گیرد. Greenhouse & Powell(2006) معتقدند احساسات مثبت نشأت‌گرفته از غنی‌سازی کار–خانواده با ایجاد احساس خشنودی، انرژی مضاعف و روحیه منجر به تجربه حس خشنودی در کارکنان می‌گردد. کارکنان در این وضعیت تلاش بیشتری برای انجام امور و به انجام رساندن وظایف کاریشان می‌کنند که منجر به افزایش عملکرد شغلی و درنهایت ایجاد رضایت شغلی و رضایت از زندگی آن‌ها می‌گردد.

شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد.

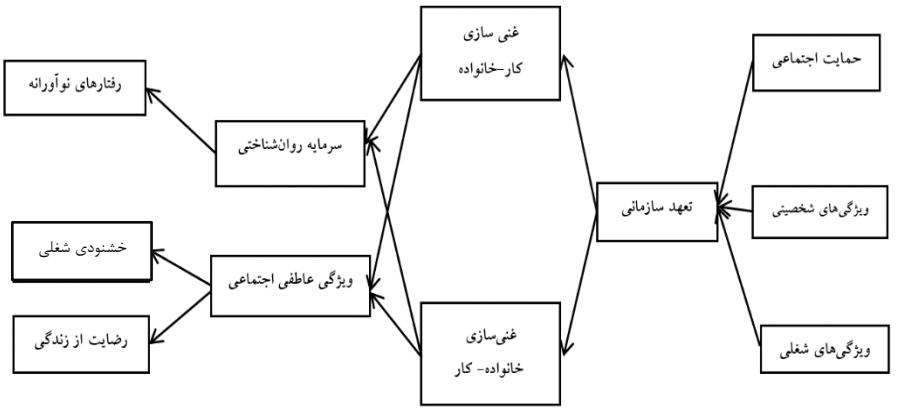


Figure 1. Research conceptual model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی–همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پردیس فارابی دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۲۲۹ نفر می‌باشند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۹ نفر تعیین شد. ۳۹/۵۷ درصد نمونه آماری در بازه سنی ۳۱ تا ٤۰ سال، ۳۵/۲۵ درصد در بازه ۲۰ تا ۳۰ سال و۲۵/۱۸ درصد بازه سنی بالاتر از ٤۰ سال را به خود اختصاص دادند. ٦۰/٤ درصد (۸٤ نفر) مرد و ۳۹/٦ درصد از جامعه آماری (۵۵ نفر) را زنان تشکیل دادند. بیشترین آمار تحصیلات نمونه مربوط به مقطع کارشناسی با ٦۱/۱۵ درصد و پس از آن مقطع کارشناسی ارشد (۱۹/٤۲ درصد)، کاردانی (۱٦/۵۵ درصد) و مقطع دکتری (۲/۸۸ درصد) بود. بیشترین میزان سابقه کار بین ۱۱ تا ۱۵ سال با ۳۵ درصد، ۳۰ درصد بین ۱٦ تا ۲۰ سال، ۲۲ درصد بین پنج تا ده سال و ۱۳ درصد نیز بیش از بیست سال سابقه کار داشتند.

ابزار پژوهش

برای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش، پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها بررسی می‌شود. پایایی با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability) تعیین شد. برای بررسی روایی نیز از معیار روایی همگرا یا میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted) استفاده شد.

پرسش‌نامه غنی‌سازی کار–خانواده: این پرسش‌نامه توسط Carlson et al. در سال ۲۰۰٦ طراحی شده است و ۲ خرده‌مقیاس غنی‌سازی کار–زندگی با ۷ ماده و غنی‌سازی زندگی–کار با ٦ ماده را پوشش می‌دهد. در مطالعه Chan et al. (2016) مقیاس آلفای کرونباخ برای غنی‌سازی کار–خانواده ۰/۹۳ و برای غنی‌سازی خانواده–کار ۰/۸۷ حاصل شد. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای این پرسش‌نامه در این مطالعه به‌ترتیب ۰/۷۵۵، ۰/۸۲۷ و ۰/۵۱۲ و برای پرسش‌نامه غنی‌سازی خانواده کار به‌ترتیب ۰/۸٤٦، ۰/۸۸۲ و ۰/۵۵۵ حاصل شده است.

پرسش‌نامه حمایت اجتماعی: این پرسش‌نامه توسط Boyar et al. (2014) با ۹ ماده طراحی شد و ۳ خرده‌مقیاس حمایت مافوق، حمایت همکاران و حمایت خانواده (هرکدام با ۳ ماده) را در بر می‌گرفت. در مطالعه Xiao et al., (2020)، آلفای کرونباخ مقیاس حمایت اجتماعی ۰/۸۰ می‌باشد. در این مطالعه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای خرده‌مقیاس حمایت مافوق

به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۲ و ۰/۸٤، خرده‌مقیاس حمایت همکاران به‌ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۰ و ۰/۸٦. حمایت خانواده به‌ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۲ و ۰/۷۹ و برای کل پرسش‌نامه به‌ترتیب ۰/۸۳۳، ۰/۸۷٤، ۰/۵۰۱ حاصل شده است.

ویژگی‌های شخصیتی مک‌کری و کاستا: پرسش‌نامه ۵ عامل بزرگ شخصیتی توسط (2003) Mccrae & Costa تدوین شده است و با ۱۵ ماده، پنج خرده‌مقیاس برون‌گرایی، ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری و گشودگی نسبت به تجربیات (هر بعد با ۳ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در مطالعه Cikrikci et al. (2019)، ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۷۸ می‌باشد. در این مطالعه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای خرده‌مقیاس برون‌گرایی به‌ترتیب ۰/۷۸۱، ۰/۸۲۳ و ۰/٦۹، خرده‌مقیاس ثبات عاطفی ۰/۸۰، ۰/۷۸۹ و ۰/۸٦، خرده‌مقیاس وظیفه‌شناسی ۰/۷۸، ۰/۷٤۲ و ۰/۸۲۳، خرده‌مقیاس تطابق‌پذیری ۰/۸۱، ۰/٦٦۸ و ۰/۸٤، خرده‌مقیاس گشودگی نسبت به تجربیات ۰/۸۵۱، ۰/۷٤۸ و ۰/۷۹۲ و برای کل پرسش‌نامه به‌ترتیب ۰/۸٦۲، ۰/۸۸۲، ۰/۵۰۹ حاصل شده است.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی: این مقیاس توسط Allen & Meyer (1990) مطرح شد و با ۹ ماده، ۳ بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد رویه‌ای (هر بعد با ۳ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد. Abou Hashish (2017) در مطالعه خود، ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۸۹ گزارش نموده است. در این مطالعه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای این پرسش‌نامه در بعد تعهد عاطفی به‌ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۰ و ۰/۷۹، در بعد تعهد هنجاری به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۷۵، در بعد تعهد رویه‌ای به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۰ و برای کل پرسش‌نامه به‌ترتیب ۰/۸۸۷، ۰/۹۱۱ و ۰/۵۵۵ حاصل شده است.

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی: این مقیاس که توسط Luthans et al. (2007) ارائه شد، ٤ خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را با ۱۲ ماده (هر بعد ۳ ماده) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در مطالعه Choi & Lee (2014) ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی ۰/۹۰ حاصل شده است. در این مطالعه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در خرده‌مقیاس خودکارآمدی به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱ و ۰/۷۹، در خرده‌مقیاس امید به‌ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۸ و ۰/۷۹، در خرده‌مقیاس خوش‌بینی به‌ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۷ و ۰/۸۳، در خرده‌مقیاس تاب‌آوری به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸٦ و ۰/۸۸ و برای کل پرسش‌نامه به‌ترتیب ۰/۹۲۹، ۰/۹٤۳ و ۰/۷۰٤ حاصل شده است.

پرسش‌نامه رفتارهای کاری نوآورانه: این پرسش‌نامه برگرفته از مطالعه Leung et al. (2014) می‌باشد که با ۷ ماده، ۲ خرده‌مقیاس رفتارهای کاری خلاقیت‌گرا (۳ ماده) و رفتارهای کاری عملگرا (٤ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در مطالعه Chen et al. (2016) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای این مقیاس حاصل گردیده است. در این مطالعه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای رفتارهای کاری خلاقیت‌گرا به‌ترتیب ۰/۷۵۸، ۰/۸۳٤ و ۰/٦۰۲ و این مقادیر برای سؤالات مرتبط با رفتارهای کاری عملگرا ۰/٦۸۳، ۰/۸۱۵ و ۰/۵۱۹ و برای کل پرسش‌نامه به‌ترتیب ۰/٦۸۷، ۰/۷٤۲ و ۰/۵۰۵ حاصل شده است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: این پرسش‌نامه توسط Hancer & George (1988) طراحی شد و برگرفته از فرم بلند آن (با ۳٤ سؤال) می‌باشد و با شش ماده، دو خرده‌مقیاس رضایت خاطر (۳ ماده) و لذت از کار (۳ ماده) را ارزیابی می‌کند. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای این پرسش‌نامه در این مطالعه به‌ترتیب ۰/۷٤۷، ۰/۸۱۸ و ۰/۵۷٤ حاصل شده است.

پرسش‌نامه رضایت از زندگی: این مقیاس توسط Rothbard & Edwards (2000) با ٦ ماده مطرح شد و دو خرده‌مقیاس رضایت از زندگی (۳ ماده) و زندگی آرمانی را (٦ ماده) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای این پرسش‌نامه در این مطالعه به ترتیب ۰/۷۸۹، ۰/۸۰۹ و ۰/۵۲ حاصل شده است.

پرسش‌نامه احساسات عاطفی–اجتماعی: سنجش ویژگی‌های عاطفی و اجتماعی مثبت افراد که توسط Watson et al. (1988) مطرح شد، ۵ خرده‌مقیاس احساس شادی (۲ ماده)، احساس توانمندی (۲ ماده)، تمایل (۳ ماده، علاقه (۳ ماده) و اعتماد به نفس (۲ ماده) را با مجموعاً ۱۲ ماده مورد سنجش قرار می‌دهد. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای این پرسش‌نامه در این مطالعه به‌ترتیب ۰/۸۸۵، ۰/۹۰۳ و ۰/۵۱۲ حاصل شده است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ به‌دست‌آمده، در نتیجه پایایی سازه‌ها تأیید می‌شود. روایی همگرای کلیه پرسش‌نامه‌ها نیز بالاتر از مقدار ۰/۵ محاسبه شده است، بنابراین روایی همگرای سازه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد. جذر میانگین واریانس سازه‌ها از همبستگی آن‌ها با سازه‌های دیگر بیشتر بود. بنابراین، روایی واگرای سازه‌ها نیز تأیید می‌شود. برای تحقق روایی محتوایی

علاوه بر این که از پرسش‌نامه‌های استاندارد برای کسب اطلاعات استفاده شد؛ نظرات اساتید و متخصصان حوزه رفتار سازمانی در مورد سؤالات مربوطه نیر دریافت و اصلاحات لازم در سؤالات پرسش‌نامه لحاظ گردید. سنجش پایایی از طریق "مدل‌سازی معادلات ساختاری" با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS و SMART PLS2 انجام گرفت.

یافته‌ها

پس از بررسی برازش مدل، در سه بخش مدل اندازه‌گیری مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در رویکرد حداقل مربعات جزئی، دو مرحله «بررسی برازش مدل ساختاری و مدل کلی» و سپس «آزمون فرضیه‌های پژوهش» وجود دارد که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود.

بررسی برازش مدل ساختاری: برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از معیارهای R^2 و Q^2 استفاده شده که مقادیر آن در جدول ۱ گزارش شده است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای R^2 به‌ترتیب نشان‌دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی بخش ساختاری مدل است (Davari & Rezazadeh, 2012). مقدار Q^2 نیز باید مثبت باشد (Pinho & Prange, 2016). با توجه به مندرجات جدول ۱، مقادیر Q^2 برای تمام سازه‌های درون‌زا مثبت است. مقادیر R^2 نیز برای تمام سازه‌ها از حداقل مقدار قابل قبول یعنی ۰/۱۰ (Pinho & Prange, 2016) بیشتر است. هم‌چنین پایین بودن مقادیر R^2 برای غنی‌سازی کار–خانواده بدین معنا است که علاوه بر پیشایندهای در نظر گرفته‌شده در مدل پژوهش، متغیرهای دیگری نیز وجود دارد که بر غنی‌سازی کار–خانواده تأثیرگذار است و با اضافه کردن آن‌ها به مدل، برازش مدل بهبود می‌یابد.

Table 1. Values of R^2 and Q^2 of the endogenous variables of the model

Variables	Q^2	R^2
Work-family enrichment	0.08	0.25
Family-work enrichment	0.32	0.85
Organizational commitment	0.35	0.81
Psychological capital	0.38	0.57
Emotional-social characteristics	0.41	0.73
Innovative work behaviors	0.34	0.61
Job satisfaction	0.45	0.72
Life satisfaction	0.41	0.63

برازش مدل کلی: برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار Goodness of Fit (GOF) استفاده می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۶۷ برای GOF در پژوهش حاضر نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد. پس از اطمینان از برازنده بودن مدل ارائه‌شده، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد که شامل دو بخش بررسی ارقام معنی‌داری z و ضرایب استانداردشده مسیر مربوط به فرضیه‌ها است. در صورتی که آماره z بزرگتر از ۱/۶۵ باشد، فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۰ درصد و چنانچه بزرگتر از ۱/۹۶ باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. در همین راستا در جدول ۲ نتایج مرتبط با پیشایندها و پیامدهای غنی‌سازی کار–خانواده و غنی‌سازی خانواده–کار ارائه گردیده است.

Table 2. Significance coefficients of the model in measuring the fit of the structural model

	Hypothesis and their relation to antecedents and consequences	Z	Path coefficient	Result
Antecedents	Social support → Organizational commitment → Work-family enrichment	5.74	0.318	Accepted
	Personality characteristics → Organizational commitment → Work-life enrichment	3.37	0.183	Accepted
	Job characteristics → Organizational commitment → work-family enrichment	2.386	0.121	Accepted
Consequences	Work-family enrichment → Psychological capital → Innovative work behaviors	1.136	0.087	Rejected
	Work-family enrichment → Emotional characteristics → Job satisfaction	0.39	0.035	Rejected
	Work-family enrichment→Emotional characteristics → Life satisfaction	0.391	0.035	Rejected
Antecedents	Social support → Organizational commitment → Family-work enrichment	1.918	0.119	Accepted
	Personality charachteristics → Organizational commitment → Family-work enrichment	1.707	0.069	Accepted
	Job characteristics → Organizational commitment → Family-work enrichment	1.489	0.045	Rejected
Consequences	Family-work enrichment → Psychological capital → innovative behaviours work	0.309	0.013	Rejected
	Family-work enrichment → Emotional characteristics → Job satisfaction	0.71	0.058	Rejected
	Family-work enrichment → Emotional characteristics → L ife satisfaction	0.712	0.057	Rejected

بر اساس نتایج جدول ۲ حمایت اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی از طریق تعهد سازمانی بر غنی‌سازی کار–خانواده و غنی‌سازی خانواده–کار تأثیرگذار است (Z >۱/۹۶). تنها تأثیر ویژگی‌های شغل بر غنی‌سازی خانواده–کار با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی رد شد (Z=۱/۴۸۹< ۱/۹۶). اما در مورد پیامدهای غنی‌سازی کار–زندگی و غنی‌سازی زندگی–خانواده، مسیرهای غنی‌سازی کار–زندگی و زندگی–خانواده از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های عاطفی اجتماعی بر رضایت شغلی و رضایت از زندگی تأثیر ندارند (Z <۱/۹۶).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی پیشایندها و پیامدهای غنی‌سازی کار–خانواده و غنی‌سازی خانواده–کار پرداخت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد حمایت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغل از طریق تعهد سازمانی بر غنی‌سازی کار–خانواده تأثیرگذار است. در واقع افزایش حمایت اجتماعی، از طریق افزایش تعهد سازمانی منجر به غنی‌سازی کار–خانواده و غنی‌سازی خانواده –کار خواهد شد. این نتیجه با نتایج پژوهش Rastogi & Chaudhary (2018) و Lapierre et al. (2018) همسو است. برخی پژوهش‌های دیگر ارتباط بین حمایت اجتماعی و غنی‌سازی کار–خانواده و خانواده–کار را به‌صورت مستقیم نیز نشان داده‌اند. بعنوان مثال McNall & Nicklin (2014) نشان دادند کارکنان در محیط‌های کاری حمایتی، سطح بیشتری از غنی‌سازی کار–خانواده را درک کرده و در شرایطی که سازمان حمایت کمتری از آن‌ها داشته باشد سطح غنی‌سازی کار–خانواده نیز کمتر است. هم‌چنین Rashid et al. (2011) دریافتند افرادی که سطح بیشتری از حمایت دوستان و خانواده را کسب نموده‌اند، هم‌افزایی بیشتری در کار و خانواده داشته و به عبارت دیگر سطح بیشتری از غنی‌سازی کار و خانواده را تجربه کرده‌اند. مطالعه Abou Hashish (2017) نیز نتایجی مشابه نشان داد.

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر غنی‌سازی کار–زندگی از طریق تعهد سازمانی نیز با یافته‌های پژوهش Rastogi & Chaudhary (2018) و Lapierre et al. (2018) همسو است. به زعم این پژوهشگران، هر یک از ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عوامل مسلم تأثیرگذار بر شکل‌گیری رفتار بر سطح تعهد افراد تأثیر و نیز با ایجاد و تقویت شبکه‌های ارتباطی، مساعدت‌های اجتماعی و نیز نوع روحیات و باورهای افراد نسبت به محیط پیرامون خود باعث افزایش و تقویت غنی‌سازی کار–خانواده می‌گردد.

تأثیر ویژگی‌های شغل از طریق تعهد سازمانی بر غنی‌سازی کار–خانواده نیز با پژوهش Carvalho & Chambel (2014) همسو است. آن‌ها مطرح نمودند ویژگی‌های شغل غنی با ایجاد انگیزش و رغبت بیشتر در کارکنان، منجر به تعهد بیشتر آن‌ها در قبال سازمان و درنهایت منجر به غنی‌سازی بیشتر کار و زندگی می‌شود. مطالعات Rastogi et al. (2018) و Lapierre et al. (2018) نیز نتایجی مشابه نشان دادند.

روابط مرتبط با پیامدهای غنی سازی کار–خانواده و خانواده–کار، هیچ یک مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج مربوطه با یافته‌های پژوهش‌های Mishra et al. (2013) و Mishra et al. (2014) مغایر بود. عدم تأیید روابط مذکور ممکن است به دلیل عدم برخورداری کارکنان از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی همچون امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی و نیز ویژگی‌های عاطفی–اجتماعی مثبت باشد. هم‌چنین ممکن است محدودیت ظرفیت نوآوری کارکنان دانشگاه‌ها و یا عدم وجود آن، به همراه نارضایتی از شغل و زندگی در آن‌ها باعث شده سرمایه‌های روان‌شناختی در ارتباط غنی‌سازی کار–خانواده و بهبود نوآوری نقش میانجی ایفا نکند.

با توجه به نقش حمایت اجتماعی در بهبود غنی‌سازی خانواده–کار از طریق تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها از طریق هم‌فکری با کارکنان، تطبیق برنامه‌های شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها و سایر پشتیبانی‌های موردنیاز آن‌ها بهبود شرایط شغلی و خانوادگی ایده‌آل آن‌ها و درنهایت غنی‌سازی خانواده–کار و غنی‌سازی کار–خانواده را باعث شوند. به این منظور مدیران بایستی در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در مورد اعطای تسهیلات به کارکنان از مرخصی‌های تشویقی تا ساعات کاری شناور و ارائه حمایت‌هایی در ارتباط با نگهداری کودکان، تجدیدنظر نموده و به واسطه آن از منافع غنی‌سازی کار–زندگی و زندگی–خانواده بهره‌مند گردند.

هم‌چنین از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند به غنی‌سازی خانواده–کار بیانجامد، توجه به کاهش سطح روان‌رنجوری کارکنان و تقویت میزان برون‌گرایی، تطابق‌پذیری، خودباوری، وظیفه‌شناسی و استفاده مؤثر از نظرات و تجربیات دیگران از وظایف مورد انتظار مدیران در سازمان است. این کار می‌تواند از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی و تغییر باورهای افراد و حتی قبل از ورود افراد به سازمان با برگزاری آزمون‌های شخصیتی و شناسایی روحیات افراد صورت پذیرد.

نکته دیگر آن که از آنجایی که بر اساس یافته‌های پژوهش، ویژگی‌های شغل از طریق بهبود تعهد سازمانی منجر به افزایش غنی‌سازی خانواده–کار می‌گردد، ایجاد راهبردهایی جهت متنوع ساختن مهارت‌های کارکنان، کمک به آن‌ها در جهت شناخت ماهیت وظایف شغلی، درک بهتر

اهمیت شغل، فراهم‌سازی مکانیزمی جهت دریافت بازخورد شغلی و هم‌چنین ایجاد استقلال در کار برای رسیدن به این هدف می‌تواند مؤثر واقع گردد.

در ارتباط با عدم تأیید روابط مربوط به پیامدهای غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار پیشنهاد می‌شود این پژوهش در دیگر سازمان‌های دولتی و حتی شرکت‌های خصوصی نیز اجرا شود و در صورت حصول نتایج مشابه این تحقیق و عدم معنی‌داری رابطه غنی‌سازی کار-زندگی با متغیرهای مورد مطالعه، مشخص می‌شود آنچه در پیشینه پژوهشی به عنوان پیامدهای غنی‌سازی کار-زندگی و زندگی-کار مطرح شده متناسب با شرایط بومی کشور ما نیست. لذا انجام پژوهشی کیفی در این ارتباط ضرورت پیدا می‌کند تا کارکنان از دیدگاه خودشان و متناسب با شرایط فعلی حاکم بر سازمان‌های ایران به ارائه نتایج حاصل از غنی‌سازی کار-زندگی بپردازند.

از جمله محدودیت‌هایی که این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها با آن مواجه بوده است، می‌توان به مواردی اشاره کرد: با توجه به تعداد زیاد سؤالات پرسش‌نامه‌ها، پاسخ‌دهندگان ممکن است با خستگی و کاهش دقت به سؤالات پاسخ داده باشند، لذا پیشنهاد می‌شود از پرسش‌نامه‌های معتبر با تعداد سؤالات کمتر استفاده شده و یا به‌طورکلی پیاده‌سازی مطالعه با تعداد متغیرهای کمتری صورت پذیرد. محدودیت دیگری که باید بدان توجه کرد این است که این مطالعه صرفاً کارکنان پردیس فارابی دانشگاه تهران را مورد بررسی قرار داده است و این وضعیت این سؤال را به ذهن متبادر می‌سازد که تا چه حد نتایج تحقیق برای سایر کارکنان مشغول به کار در دیگر ارگان‌های دولتی و خصوصی قابل تعمیم است؟ به منظور فائق آمدن بر این محدودیت، پیشنهاد می‌شود موضوع مورد بررسی در دیگر نهادهای خصوصی و دولتی اجرا گردد و با مقایسه وضعیت متفاوت این دستگاه‌ها، گامی در جهت تقویت یافته‌های مرتبط با موضوع این پژوهش برداشته شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از افراد مشارکت‌کننده در مراحل مختلف پژوهش تشکر و قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, *24*(2), 151-166.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1-18.

Angelier, F., Wingfield, J. C., Parenteau, C., Pellé, M., & Chastel, O. (2015). Does short-term fasting lead to stressed-out parents? A study of incubation commitment and the hormonal stress responses and recoveries in snow petrels. *Hormones and Behavior*, *67*, 28-37.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(4), 469.

Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley Jr, D. C., & Carson, C. M. (2014). Development of a work/family social support measure. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 901-920.

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 a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373-387.

Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, *27*(15), 1755-1776.

Chen, T., Li, F., & Leung, K. (2016). When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology, 69*(1), 123-158.

Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 29*(2), 122-140.

Cikrikci, O., Griffiths, M. D., & Erzen, E. (2019). Testing the mediating role of phubbing in the relationship between the big five personality traits and satisfaction with life. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-13.

Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. Emotion, *9*(3), 361.

Compton, W. C. (2005). *Introduction to positive psychology*. Thomson Wadsworth.

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Jihad Publishing Organization. (Persian)

Dorner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance*. PhD Thesis , Verlag nicht Ermittelbar. University of St.Gallen.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.

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.

Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *27*(1), 85-100.

Hennessy, K. D. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Tese de doutorado, University of Maryland, Maryland, Estados Unidos.

Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2019). Exploring the links between part-time employment and absenteeism: the mediating roles of organizational commitment and work-family conflict. *Public Organization Review*, 1-15.

Javanmard, Sh., Arizi, H. R., & Nouri, A. (2014). Structural equation modeling in explaining the relationship between psychological well-being, personality and work-family conflict. *Journal of Research in Mental Health*, 8(2), 12-22. (Persian)

Jiang, H., & Men, R. L. (2017). Creating an engaged workforce: The impact of authentic leadership, transparent organizational communication, and work-life enrichment. *Communication Research, 44*(2), 225-243.

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 235-58.

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 39*(4), 385-401.

Leung K., Chen Z. J., Zhou F., & Lim K. (2014). The role of relational orientation as measured by face and renqing in innovative behavior in China: an indigenous analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, *31*, 105-126.

Luthans, F., Avey, J. B., & Jensen, S. M. (2007). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management, 48(5), 677-693.

Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in management Review*, 22(2), 86-111.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.

McNall L., & Nicklin J. (2014) Work-Family Enrichment. In: Michalos A.C. (Eds) Encyclopedia of quality of life and well-being research (pp.7215-7218).

Mishra, P., Bhatnager, J., & Gupta, R. (2013). *Role of psychological capital in the relationship between work-to-family enrichment, Family-to-Work Enrichment and innovative work behavior*. 3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management, 1-31.

Mishra, P., Gupta, R., & Bhatnagar, J. (2014). Grounded theory research: Exploring work-family enrichment in an emerging economy. *Qualitative Research Journal, 14*(3), 289-306.

Mustaghani, S., & Sarvqad, S. (2013). Relationship between personality traits and psychological hardiness with job stress of nurses in Shiraz public hospitals. *Knowledge and Research in Applied Psychology, 13*(4), 132-124. (Persian)

Nikkhah, F., & Salehi, S. (2019). The relationship between psychological capital and teachers 'sense of psychological security with students' academic achievement. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 6*(2), 193-212.

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 463-479.

Pinho, J. C., & Prange, C. (2016). The effect of social networks and dynamic internationalization capabilities on international performance. *Journal of World Business, 51*(3), 391-403.

Pour-Ali Gholi Ipchi, L., & Farhadi, Hadi. (2020). The relationship between workaholism and work ethic with quality of work life: The moderating role of personality traits. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 7*(2), 301-320.

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences, 26*(3), 155-166.

Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity, 1*(2), 150.

Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review, 47*(3), 651-674.

Robbins, S. J. (2013). *Organizational behavior*. Pearson: Prentice Hall.

Sabokrou, M., Haghbin, A., & Ebrahimzadeh Pezeshki, R. (2016). The relationship between personality traits of neo-five factors with work-life balance in Yazd University, *Iranian Journal of Higher Education Management*, *8*(2), 131-112. (Persian)

Shirafkan, A. (2012). *Personality theories* (2nd Ed.). In P. Pajoohesh (ed.). Tehran:. Shop language. (Persian)

Tang, S. W., Siu, O. L., & 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.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063.

Xiao, H., Zhang, Y., Kong, D., Li, S., & Yang, N. (2020). The Effects of Social Support on Sleep Quality of Medical Staff Treating Patients with Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in January and February 2020 in China. *Medical Science Monitor: International Medical Journal of Experimental And Clinical Research, 26*, e923549.