

دانش و پژوهش در روانشناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره نوزدهم و بیستم - بهار و تابستان ۱۳۸۳

صص ۲۱-۳۲

رابطه ابعاد چهارگانه پدیده سرایت (سرریز شدن) در حیطه های کار - خانواده با منابع و موانع سازمانی، خانوادگی و ویژگیهای فردی

لیلا کریمی^۱ - ابوالقاسم نوری^۲

ایرج سلطانی^۳ - اصغر آقایی^۴

چکیده

با وجود اهمیت حیطه های کار و خانواده، پژوهش درباره رابطه متقابل کار - خانواده به ندرت انجام گرفته و چهارچوب نظری فراگیر و مناسبی نیز ارائه نشده است. پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد بوم شناسی به بررسی عوامل مربوط به محیط کار (حمایت در کار، فشار شغل، آزادی در تصمیم گیری، ساعات صرف شده در کار)، محیط خانواده (حمایت همسر، حمایت سایر افراد خانواده، فشار همسر، فشار سایر افراد خانواده) و ویژگیهای فردی (برونگرایی، سن، تحصیلات، تعداد فرزندان) پرداخته است.

این پژوهش بر روی نمونه ای ۸۶ نفری شامل رؤسا، سرپرستان، مسئولان و متصدیان که با روش نمونه گیری طبقه ای از جامعه آماری (۴۱۱ نفری) در

۲- دانشیار دانشگاه اصفهان

۱- کارشناسی ارشد روانشناسی

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

۴- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

شرکت فولاد مبارکه انتخاب شده بودند، در سال ۱۳۸۱ اجرا شد. تجزیه و تحلیل‌های حاصل از بررسی روابط همبستگی و رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که منابع مربوط به کار و خانواده (حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، حمایت همسر و حمایت سایر افراد خانواده) با سر ریز شدن منفی کمتر و سر ریز شدن مثبت بیشتر در حیطه‌های کار و خانواده همراه است. در مقابل، موانع سازمانی و خانوادگی (فشار شغل، ساعات صرف شده در کار، فشار همسر، فشار سایر افراد خانواده) با سر ریز شدن منفی بیشتر و سر ریز شدن مثبت کمتر همراه است ($P < 0/01$).

نتایج حاصل از بررسی ارتباط ویژگی‌های فردی نظیر سن و تحصیلات با سر ریز شدن کار - خانواده نشان‌دهنده نداشتن رابطه معنادار بود. فقط بین ویژگی برونگرایی ($P < 0/01$) با سر ریز شدن منفی از کار به خانواده رابطه منفی و معنادار و تعداد فرزندان ($P < 0/05$) با سر ریز شدن منفی از خانواده به کار ارتباط مثبت و معناداری به دست آمد.

یافته‌ها ضمن تأیید برخی پژوهش‌های پیشین نشان‌دهنده این نکته مهم بود که رابطه کار - خانواده همواره منفی نیست و منابع و سر ریز شدن مثبت نیز این رابطه را تسهیل یا تقویت می‌کند. کلید واژه‌ها: سر ریز شدن، رویکرد بوم‌شناسی، رابطه کار - خانواده، ویژگی‌های محیط کار و خانواده.

مقدمه

به‌طور سنتی، دنیای کار و خانواده از نظر موقعیتی و جنسیتی از هم تفکیک می‌شدند. سازمانها دلیلی نمی‌دیدند تا به موقعیت خانوادگی کارکنان و یا نتایج عدم تعادل کار - خانواده در کارکنان خود یا در سازمان توجه کنند. اما به تازگی این دیدگاه به علت عوامل متعدد در حال تغییر است. تغییرات جمعیت‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی چند دهه گذشته منجر به آن چیزی شده است که به عنوان «انقلاب کار و سبک زندگی» توصیف می‌شود (واندرکوک و یانگ، ۱۹۹۱). حالا نسبت به گذشته تغییرات زیادی صورت گرفته است: از جمله افزایش تعداد مادران و زنان شاغل (میلیکن، مارتینز و مورگان، ۱۹۹۸)، افزایش خانواده‌های تک والدینی و افزایش جمعیت سالمندان (هندریکسون، ۲۰۰۰). با این

روند تغییرات در نیروی کار، الگوی قدیمی تفکیک کار و خانواده - که نقش کاری فرد را جدای از نقش خانوادگی او می‌دانست - دیگر از دیدگاه اکثریت نیروی کار اعتبار زیادی نخواهد داشت (جانسون و همکاران، ۱۹۹۷).

پژوهش حاضر برای اولین بار در کشور ایران به منظور تعیین رابطه ابعاد چهارگانه پدیده سرایت^۱ (سرریز شدن) با منابع و موانع سازمانی و خانوادگی و نیز ویژگیهای فردی و جمعیت‌شناختی به انجام رسیده است.

نظریه نظام‌های بوم‌شناسی بران فنبرنر^۲ (۱۹۷۹، ۱۹۸۳، ۱۹۸۶، ۱۹۹۵، ۱۹۸۹؛ بران فنبرنر و سسی^۳، ۱۹۹۸؛ به نقل از گریزواکر و مارکز، ۲۰۰۰) نشان می‌دهد که تجربه کار - خانواده تابع به هم پیوسته‌ای از فرایند تعامل فرد، محیط و زمان است. مطابق با نظریه‌های قبلی (ویدانف، ۱۹۸۸؛ گرین هوس و پارسورمان، ۱۹۹۹) و پژوهش‌های قبلی (مارشال، ۱۹۹۱؛ مارشال، چادویک^۴ و مارشال، ۱۹۹۱؛ بارت و ریورز، ۱۹۹۶)، نظریه بوم‌شناسی بیان می‌کند که هر یک از این مشخصه‌ها تأثیری تعاملی و بالقوه فزاینده بر تجربه کار - خانواده می‌گذارد.

همچنین مطابق با نظریه بوم‌شناسی، بازنگری پیشینه نشان می‌دهد که تجربه کار - خانواده تناسب بین فرد و محیط کارش را منعکس می‌کند (بارت و ریورز، ۱۹۹۶). اما در مقابل نظریه‌های قبلی (مثل نظریه‌های فشار نقش^۵ و تقویت نقش^۶)، نظریه بوم‌شناسی فضای وسیعتری از عوامل کار و خانواده که یک تجربه کار - خانواده فردی را تشکیل می‌دهد، در برمی‌گیرد و فقط به تجربه سرایت مثبت یا منفی اکتفا نمی‌کند، بلکه سه عامل کلی را که در این رابطه در تعامل با هم بوده و بر هم تأثیر می‌گذارند نیز مد نظر قرار می‌دهد. این سه عامل عبارت‌اند از: ویژگیهای فردی، خانوادگی و سازمانی.

نظریه بوم‌شناسی به جای تمرکز بر وظایف اجتماعی و امیال لذت‌طلبانه برای کسب منابع مورد تمایل، نشان می‌دهد که افراد و گروه‌های اجتماعی (مثل واحدهای کاری، خانواده) اشکال برتر و پیچیده‌تری از تعامل فرد و سازمان را جست‌وجو می‌کنند (برون فنبرنر و سسی، ۱۹۹۴؛ بیوکلی، ۱۹۶۷؛ هاوولی، ۱۹۸۶؛ نقل از گریزواکر، ۲۰۰۲).

1- Spillover

2- Bronfenbrenner

3- Ceci

4- Chadwick

5- Role Strain

6- Role Enhancement

پرسشهای سه‌گانه پژوهش با توجه به مسأله و هدف اصلی به شرح زیر تدوین گردید:
 آیا موانع و منابع سازمانی (فشار شغل، ساعاتی صرف شده در کار، حمایت در کار و آزادی در تصمیم‌گیری) با پدیده سرریز شدن منفی و مثبت در حیطه کار - خانواده رابطه دارد؟

آیا موانع و منابع خانوادگی (فشار همسر یا سایر افراد خانواده، حمایت همسر یا سایر افراد خانواده) با پدیده سرریز شدن منفی و مثبت در حیطه کار - خانواده رابطه دارد؟

آیا ویژگیهای جمعیت‌شناختی نظیر سن، تحصیلات، تعداد فرزندان و ویژگی شخصیتی برونگرایی با پدیده سرریز شدن منفی و مثبت در حیطه کار - خانواده رابطه دارد؟

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود.

کلیه رؤسا، سرپرستان، مسئولان و متصدیان بخشهای مختلف شرکت فولاد مبارکه در سال ۱۳۸۱، شامل ۴۱۱ نفر، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده‌اند. از این جامعه ۱۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابتدا جامعه آماری طبقه‌بندی شد و سپس نمونه‌ای تصادفی از هر طبقه به نسبت انتخاب شد. با استفاده از این روش تعداد ۱۰۰ نفر به نسبت طبقه‌ها، به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع گردید و در نهایت ۸۶ نفر برای نمونه نهایی باقی ماندند (۸۶ درصد پرسشنامه‌ها برگشت).

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

این پژوهش با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت. ابتدا روایی صوری و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت.
 پرسشنامه فشار شغل، شامل چهار سؤال که پایایی آن قبلاً در پژوهش گریزواکز و مارکز (۱۹۹۸) معادل ۰/۷۶ محاسبه شده بود، در این پژوهش نیز پایایی آن برابر ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه آزادی در تصمیم‌گیری شامل ۸ سؤال که پایایی محاسبه شده در پژوهش گریزبواکز و مارکز (۱۹۹۸) معادل ۰/۸۷ و در این پژوهش معادل ۰/۸۱ بود. پرسشنامه‌های حمایت عاطفی همسر و سایر افراد خانواده و فشار یا بار مسؤلیت همسر و سایر افراد خانواده که جمعاً پایایی‌های محاسبه شده در این پژوهش‌ها همه در حد نسبتاً خوب بود (حداقل ۰/۷۰)، با ۲۰ سؤال سنجیده شد (شاستر و همکاران، ۱۹۹۰)

پرسشنامه برونگرایی لاجمن و ویور (۱۹۹۷) که با پنج نکته در پاسخ به یک سؤال اندازه‌گیری شد، ضریب آلفای کرونباخ آن در پژوهش گریزبواکز و مارکز (۲۰۰۰) معادل ۰/۷۹ و در این پژوهش ضریب همبستگی آن با پرسشنامه برونگرایی آیزنک معادل ۰/۶۵ بود.

در این پژوهش، سؤالهای پرسشنامه‌ها به صورت یک پرسشنامه کلی تدوین شد. پاسخ به سؤالات در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده و دامنه تغییر آن از «همیشه» تا «هیچ‌گاه» بود.

نتایج

نتایج رگرسیون چندگانه برای بررسی سؤالات نشان داد که منابع و موانع سازمانی - یعنی حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، فشار شغل و ساعات صرف شده در کار - با سرریز شدن منفی از کار به خانواده رابطه دارد. در این میان آزادی در تصمیم‌گیری و فشار شغل بیشتر از سایر متغیرها در پیش‌بینی سرریز شدن منفی از کار به خانواده نقش داشتند. همچنین در میان منابع و موانع خانواده، یعنی حمایت همسر یا سایر افراد خانواده و فشار همسر یا سایر افراد خانواده، متغیرهای حمایت و فشار همسر در پیش‌بینی سرریز شدن منفی از خانواده به کار اهمیت داشتند.

نتایج بررسی منابع و موانع سازمانی با سرریز شدن مثبت از کار به خانواده نیز نشان داد که آزادی در تصمیم‌گیری و ساعات صرف شده در کار از اهمیت بیشتری در پیش‌بینی سرریز شدن مثبت از کار به خانواده برخوردار است. همچنین در میان منابع و موانع خانواده و رابطه آن با سرریز شدن مثبت از کار به خانواده، حمایت یا اتقاد همسر در پیش‌بینی سرریز شدن مثبت از خانواده به کار اهمیت داشتند.

بررسی رابطه ویژگیهای جمعیت‌شناختی نظیر سن، تحصیلات و تعداد فرزندان و ویژگی شخصیتی برونگرایی با ابعاد چندگانه پدیده سرریز شدن در حیطه‌های کار - خانواده نشان داد که تنها بین تعداد فرزندان و سرریز شدن منفی از خانواده به کار رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/05$)، و نیز برونگرایی با سرریز شدن منفی از کار به خانواده رابطه منفی و معناداری ($P < 0/01$) داشت.

جدول ۱- ضرایب استاندارد نشده رگرسیون چندگانه در ارتباط با ویژگیهای محیط کار و خانواده با سرریز شدن مثبت و منفی در حیطه‌های کار - خانواده

متغیرها	سرریز شدن مثبت از کار به خانواده	سرریز شدن مثبت از خانواده به کار	سرریز شدن منفی از کار به خانواده	سرریز شدن منفی از خانواده به کار
حمایت در کار	0/35		-0/38	
آزادی در تصمیم‌گیری	0/48		-0/50	
فشار شغل	-0/32		0/54	
ساعات صرف شده در کار	-0/54		0/33	
حمایت همسر		0/51		-0/30
حمایت سایر افراد خانواده		0/21		-0/20
فشار همسر		-0/62		0/35
فشار سایر افراد خانواده		*-0/01		*0/13

* $P > 0/05$

نکته: سایر متغیرها در سطح 0/01 معنادار می‌باشد.

خلاصه نتایج حاصل از ضرایب استاندارد نشده رگرسیون چندگانه در ارتباط با ویژگیهای محیط کار (حمایت در کار، آزادی در تصمیم‌گیری، فشار شغل و ساعات صرف شده در کار) و ویژگیهای محیط خانواده (حمایت همسر و سایر افراد خانواده، فشار همسر یا سایر افراد خانواده) با سرریز شدن مثبت و منفی در حیطه‌های کار - خانواده در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی در ارتباط برونگرایی و ویژگیهای جمعیت‌شناختی با سرریز شدن مثبت و منفی در حیطه‌های کار - خانواده

متغیرها	سرریز شدن مثبت از کار به خانواده	سرریز شدن مثبت از خانواده به کار	سرریز شدن منفی از خانواده به کار	سرریز شدن منفی از کار به خانواده
برونگرایی	۰/۱۴	-۰/۰۲	-۰/۱۰	*-۰/۶۴
سن	-۰/۱۲	-۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۰۲
تحصیلات	-۰/۱۵	۰/۰۹	-۰/۰۵	۰/۱۰
تعداد فرزندان	-۰/۰۸	-۰/۰۱	**۰/۵۲	۰/۰۳

* این رابطه در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

** این رابطه در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

خلاصه نتایج حاصل از ضرایب همبستگی برونگرایی و ویژگیهای جمعیت‌شناختی با سرریز شدن مثبت و منفی در حیطه‌های کار - خانواده در جدول ۲ ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین منابع سازمانی (حمایت در کار و آزادی در تصمیم‌گیری) با سرریز شدن منفی از حیطه کار به خانواده رابطه منفی و معنادار داشته و با سرریز شدن مثبت از حیطه کار به خانواده رابطه مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه حمایت در کار و آزادی تصمیم‌گیری در کار بیشتر باشد، سرریز شدن منفی از کار به خانواده کمتر بوده و سرریز شدن مثبت از کار به خانواده بیشتر خواهد بود. این یافته‌ها مطابق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی بود (فران، راسل و کوپر، ۱۹۹۲؛ گریواکز و مارکز، ۲۰۰۰؛ اردوینز، بافاردی، کاسپیر و اوبراین، ۲۰۰۰؛ هیل، هاوکینز، فریس، وایتزمن، ۲۰۰۱؛ اترو و گریواکز، ۲۰۰۱؛ دیکرز، گورتز، کامپیر و هاتمن، ۲۰۰۲). نتایج همچنین نشان داد که آزادی در تصمیم‌گیری در مقایسه با حمایت در کار تأثیر بیشتری در پیش‌بینی سرریز شدن منفی و مثبت از کار به خانواده داشت. نتایج همچنین نشان داد که سرریز شدن منفی از کار به خانواده با موانع سازمانی

(فشار شغل و ساعات صرف شده در کار) رابطه مثبت و معنادار داشته و با سرریز شدن مثبت از کار به خانواده رابطه منفی و معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه فشار شغل و ساعات صرف شده در کار بیشتر باشد، سرریز شدن منفی از کار به خانواده بیشتر و سرریز شدن مثبت از کار به خانواده کمتر خواهد بود. یافته‌های این پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی (جونز و فلچر، ۱۹۹۳؛ گریواکز و مارکز، ۲۰۰۰؛ اتنر و گریواکز، ۲۰۰۱) بود. فشار شغل در مقایسه با ساعات صرف شده در کار برای پیش‌بینی سرریز شدن منفی از کار به خانواده قدرت و اهمیت بیشتری داشت. اما در سرریز شدن مثبت از کار به خانواده، ساعات صرف شده در کار دارای اهمیت بیشتر است.

نتایج نشان داد که سرریز شدن منفی از حیطه خانواده به کار با منابع خانوادگی (حمایت همسر و سایر افراد خانواده) رابطه منفی و معنادار داشته و با سرریز شدن مثبت از خانواده به کار رابطه مثبت و معناداری دارد. این امر موافق با یافته‌های مربوط به پژوهش‌های قبلی (ریتی، ۱۹۸۹؛ فران، راسل و کوپر، ۱۹۹۲؛ پاراسورمان، بیوتل، گودشاک و پورهیت، ۱۹۹۶؛ اردوینز، بافاردی، کاسپیر و اوبراین، ۲۰۰۰؛ گریواکز و مارکز، ۲۰۰۰) بود. در این میان، نتایج نشان داد که نقش حمایت همسر (در مقایسه با حمایت سایر افراد خانواده) در پیش‌بینی سرریز شدن منفی و مثبت از خانواده به کار از اهمیت بیشتری برخوردار است.

همان‌طور که نتایج نشان داد بین سرریز شدن مثبت از خانواده به کار با موانع خانوادگی یعنی فشار یا انتقاد همسر و یا سایر افراد خانواده رابطه منفی و معنادار داشته و با سرریز شدن منفی از خانواده به کار رابطه منفی و معناداری دارد. این امر موافق با یافته‌های پژوهش‌های قبلی (فران، راسل و کوپر، ۱۹۹۲؛ پاراسورمان، بیوتل، گودشاک و پورهیت، ۱۹۹۶؛ اردوینز، بافاردی، کاسپیر و اوبراین، ۲۰۰۰؛ گریواکز و مارکز، ۲۰۰۰) بود. همانند منابع خانوادگی، فشار و انتقاد همسر (در مقایسه با سایر افراد خانواده) نقش مهمی در سرریز شدن مثبت و منفی از خانواده به کار دارد. این موضوع باید در راهبردهای مربوط به کاهش سرریز شدن مثبت مد نظر قرار گیرد.

نتایج نشان داد بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر سن، تحصیلات و تعداد فرزندان با سرریز شدن منفی از کار به خانواده هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. فقط ویژگی شخصیتی برونگرایی با سرریز شدن منفی از کار به خانواده رابطه منفی و

معناداری دارد. به عبارت دیگر هر چه فرد برون‌گراتر باشد، تجربه سرریز شدن منفی از کار به خانواده کمتر خواهد بود. این امر موافق با برخی از یافته‌های پژوهش‌های قبلی بود (فران و همکاران، ۱۹۹۷؛ گرزبواکز و مارکز، ۲۰۰۰؛ اتنر و گرزبواکز، ۲۰۰۱).

هیچ نوع رابطه معناداری در ارتباط با سرریز شدن منفی از حیطه خانواده به کار با برون‌گرایی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر سن و تحصیلات به دست نیامد. فقط بین تعداد فرزندان و سرریز شدن منفی از خانواده به کار رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P < 0/05$). هیچ نوع رابطه معناداری در ارتباط با سرریز شدن مثبت از حیطه کار به خانواده با برون‌گرایی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر سن، تحصیلات و تعداد فرزندان وجود ندارد.

با بررسی ابعاد چهارگانه ارتباط کار و خانواده این سؤال پیش می‌آید که اهداف، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های مربوط به کار و خانواده بر چه مبنایی باید قرار گیرد؟

اگر هدف برنامه‌ها و مداخلات، کاهش سرریز شدن منفی بین کار و خانواده (تعارض کار و خانواده) باشد، پس در این صورت برنامه‌هایی از قبیل کاهش زمان صرف شده در کار و یا انعطاف‌پذیری در برنامه زمانی کاری و نیز افزایش حمایت در کار، راهبردهای چندان اثربخشی نخواهند بود. نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ها، مداخلات و طراحی شغلی باید بر مبنای کاهش فشار شغل شامل کاهش شدت کار، معقول ساختن انتظارات شغلی و متناسب ساختن انتظارات شغلی با توانایی و مهارت افراد و کاهش مزاحمت و وقفه در انجام وظایف کاری قرار گیرد. همچنین آزادی در چگونگی انجام وظایف کار، محیط کاری و نیز آزادی در ترتیب و سازماندهی آن، تنوع کاری و نیز ابتکار و نوآوری در انجام وظایف و تناسب بین شغل با فرد، باید در این برنامه‌ها مدنظر قرار گیرد. همچنین علاوه بر کاهش فشار نقش و افزایش آزادی در تصمیم‌گیری، باید راهبردهایی برای ارتقای ارتباطات سالم و نزدیک‌تر با خانواده، به خصوص همسر، اتخاذ کرد. با توجه به اهمیت همسر در سرریز شدن منفی در حیطه‌های کار و خانواده، باید اهداف این برنامه‌ها در جهت بهبود و ارتقای روابط افراد با همسرشان باشد. با توجه به روابط متقابل کار و خانواده با ارتقای ارتباطات و بهبود آن، نه تنها مزایایی برای افراد و خانواده آنها حاصل می‌شود، بلکه مزایایی نیز با خود برای سازمان به همراه خواهد آورد.

اگر هدف تقویت و یا افزایش سرریز شدن مثبت بین کار و خانواده باشد، برنامه‌هایی که بر مبنای افزایش حمایت در کار و کاهش فشار شغل باشد، اثربخشی زیادی نخواهد داشت. همان‌طور که نتایج نیز نشان می‌دهد برای افزایش سرریز شدن مثبت در ارتباط کار - خانواده، باید برنامه‌ها و مداخلات در راستای افزایش آزادی در تصمیم‌گیری از قبیل: آزادی در چگونگی انجام وظایف کاری، محیط کاری و نیز آزادی در ترتیب و سازماندهی آن، تنوع کاری و نیز ابتکار و نوآوری در انجام وظایف و تناسب بین شغل با فرد و نیز ایجاد برنامه‌های زمانی کاری انعطاف‌پذیرتر باشد تا افراد قادر به رسیدگی به نیازهای کاری و خانوادگی خود باشند. همچنین اتخاذ راهبردهایی به‌منظور بهبود و ارتقای ارتباطات افراد با خانواده و به‌خصوص همسر در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است و باعث افزایش سرریز شدن مثبت از کار به خانواده خواهد شد.

منابع

- BARNETT, R.C & RIVERS, C. (1996). *She Works: How two-Income Families are happy, Healthy and Thriving*. Cambridge, MA: Harward University Press.
- DIEKKERS, J. S., GEURTS, S.A.E., KOMPIER, M.A.J., & HOUTMAN, I.L.D. (Submitted). Working Full time or Part time and Work-Home Interface among men and Women Under specific Job and Family Coditions. *Journal of Organizational Behavior*.
- EDWARDS, J.R. ROTHBARD, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. Vol. 25, No. 1 PP. 178-199.
- FRONE, M.R, RUSSELL, M., COOPER, M.L. (1992). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organiztional Psychology*. 70, 325-335.
- FRONE, M.R., YARDLEY, J.K., & MARKEL, K.S. (1997). Developing and Testing on Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- GREENHAUS, J.H., & BEUTELL, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. Vol. 10, 76-88.
- GREENHAUS, J.H., & PARASURAMAN, S. (1999). Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions, In G.N. Powell (Ed), *Handbook of Gender and Work* (PP. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- GRZYWACZ, J.G. (2002). Toward a Theory of Work-Family Facilitation. Persons Process and Places: Research on Families. Workplaces and Communities Conference. *San Francisco, CA*.
- GRZYWACZ, J.G., & ETTENR, S.L. (2001). Workers' Perceptions of how jobs Affect Health: A Social Ecological Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, No.2, 101-113.
- GRZYWACZ, J.C., & MARKS, N.F (1998). Work, Family and Exercise: Toward an ecological Perspective, *CDE Working Paper*, No, 98-125.
- GRZYWACZ, J.C., & MARKS, N.F (2000). Reconceptualizaing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative and Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- HENDRICKSON, R. (2000). What Does the Future Hold for Health Care, Elder Care and long-term care Coverage for Workers and their Families? *Perspectives on Work*. 4(2). 16-17.
- HILL, E.J., HAWKINS, A.J., FERRIS, M. and WEITZMAN, M. (2000). Finding an Extra day a Week: the Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*: Vol 50, No 1, PP 49-58.
- JOHNSON, K., DUXBURY, L., & HIGGINS, C. (1997) *Making Work and Lifestyle Initiatives Work: Beyond Best Practices*, Report Submitted to Industry Canada, Ottawa.
- LACHMAN, M.E.& WEAVER, S.L (1997). *The Midlife Development Inventory (MIDI) Personality Scales: Scale Construction and Scoring* (Tech, Rep, No.1). Waltham, MA: Brandies University, Department of Psychology.
- MARSHALL, C. M., (1991). Family Influences on Work. In S.J. Bahr (Ed). *Family Research: A Sixty-Year Review, 1930-1990*: Vol 2, PP 115-166, NewYork: Lexington Books.

- MARSHALL, C.M., CHADWICK B.A & MARSHALL, B.C (1991), The Influence of Employment on Family Interaction, Well-Being, and Happiness, In S.J Bahr (Ed). *Family Research: A Sixty-Year Review, 1930-1990*. Vol 2, PP 167-229. New York: Lexington Books.
- MILLIKEN, F.J., MARTINS, L.L., & MORGAN, H. (1998). Explaining Organizational Responsiveness Work-Family Issues: the role of Human Resource Executives as Issue Interpreters. *Academy of Management Journal*, 41(5), 580-592.
- REPETTI, R.L. (1989). Effects of Daily Workload on Subsequent Behavior During Marital Interaction: The Roles of Social Withdrawal and Spouse Support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- SCHUSTER, T.L., KESSLER, R.C., & ASELTINE, R.H. (1990). Supportive Interactions, Negative Interactions, and Depressed Mood, *American Journal of Community Psychology*, 18, 423-438.
- VANDERCKOK, B. & YOUNG, A. (1991), *The Work and Family Revolution: How Companies can Keep Employess Happy and Business Profitable*, New York: Facts on File, Inc.
- VODANOFF, P, (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family Conflict, *Jornal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.

وصول: ۸۱/۱۲/۶

پذیرش: ۸۲/۱۱/۲۹