

رابطه غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی در میان مردان و زنان متاهل شاغل

نجمه آزاد^۱، پریچهر یآوری زاده^۲، هاجر براتی^۳، زهرا ایزدی^۴

^۱ کارشناسی ارشد مشاوره (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد مشاوره

^۳ دکتری روانشناسی

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت برنامه ریزی

چکیده

خانواده از ارکان مهم و تاثیرگذار در رشد و موفقیت هر جامعه ای است. یکی از مسائل نگران کننده در حوزه خانواده درهم آمیختگی مسائل کاری و خانوادگی اعضای شاغل در خانواده است که می توان با غنی سازی روابطی که بین حوزه شغلی و حوزه خانوادگی وجود دارد از این نگرانی کاست. از جمله مهمترین پیامدهای غنی سازی کار و خانواده، رضایت زناشویی است. هدف این تحقیق بررسی رابطه غنی سازی کار- خانواده با رضایت زناشویی مردان و زنان متاهل شاغل است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی همبستگی بوده و جامعه آماری تحقیق شامل همه مردان و زنان متاهل شاغل به تعداد ۱۳۶ نفر بودند و نمونه مورد نظر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده و تعداد نمونه با استفاده از فرمول و جدول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از روش پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه های این تحقیق شامل دو پرسشنامه بوده که برای سنجش غنی سازی کار- خانواده از پرسشنامه غنی سازی کار- خانواده کارلسون و دیگران (۲۰۰۶) و برای سنجش رضایت زناشویی از پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ استفاده شده است. تحلیل داده ها نیز به دو روش توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته های این تحقیق نشان داد که بین غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد همچنین هر سه بعد غنی سازی کار- خانواده یعنی سرمایه کار- خانواده، اثر کار- خانواده و توسعه کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار دارند. نتایج حاصل از یافته ها نشان داد که هرچه رابطه بین حوزه کاری و خانوادگی افراد شاغل قوی تر و پر بارتر شود و تاثیرات مثبت بیشتری بر روی همدیگر داشته باشند رضایت زناشویی افراد افزایش پیدا کرده و این باعث ارتقا سطح خوشبختی و بهزیستی جامعه می شود.

واژه های کلیدی: غنی سازی کار، خانواده، رضایت زناشویی.

مقدمه

تجزیه و تحلیل های گسترده نشان داده اند که کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی در بستر جوامعی که در آن فعالیت می کنند، نهفته است و مشارکت خانواده در سازمان های رسمی و غیررسمی، منابع مهمی در تلاش افراد برای هماهنگی بین کار و مسئولیت ها با فعالیت های خانوادگی فراهم می کند (بوکمن، ۲۰۰۴). طی دهه های گذشته یک علاقه تحقیقاتی در حوزه های کار و خانواده وجود داشته است که دلیل این امر را می توان به وجود جمعیت شاغل نسبت داد که گرفتار زمان شده و قادر به یافتن راه حل برای چالش های مربوط به خانواده و کار نیستند (رابینسون، مگی و کاپوتی، ۲۰۱۶). رضایت زناشویی یکی از مفاهیمی است که در تحقیقات بسیاری مورد توجه پژوهشگران و محققان حوزه روان شناسی قرار گرفته است چون رضایت زناشویی باعث استمرار و تداوم زندگی و مستحکم شدن بنای خانواده در جامعه می شود (کارنی و برادبری، ۲۰۲۰). اگر بیش از ۵۰ سال تحقیق در مورد کار و خانواده به ما چیزی یاد داده باشد این است که ما کار خود را در محل کارمان رها نمی کنیم. تحقیقات نشان داده است که افراد اغلب به دلیل کارشان در خانه احساس می کنند که کار وقت زیادی از خانواده آنها را می گیرد (کارلسون، کچمار و ویلیامز، ۲۰۰۰). مشخص شده است که سطح بالایی از تعارض های شغلی و خانوادگی، رضایت زناشویی افراد را کاهش می دهد (امستاد و همکاران، ۲۰۱۱؛ لیتر و دوراپ، ۱۹۹۶) و رضایت زناشویی همسران آنها را نیز کاهش می دهد (بکر، دمروتی و بورک، ۲۰۰۹). این نشان می دهد که زندگی زناشویی هنگامی که کار به حوزه خانه سرازیر می شود، تحت تاثیر قرار می گیرد. در سه دهه گذشته با توجه به تأثیرات سازنده و مخرب کار و زندگی بر روی یکدیگر (آنور، ۲۰۱۶؛ بورک و ال کوت، ۲۰۱۰؛ چن، چیانگ و هوآنگ، ۲۰۱۷؛ فرون، راسل و کوپر، ۱۹۹۲) تمرکز اصلی محققان بر روی بررسی راه های تحقق تعادل کار و زندگی برای غنی سازی نقش های شغلی و خانوادگی بوده است (کرین و هامر، ۲۰۱۳).

بعلاوه اغلب تعارض و اختلاف بین کار و خانواده در بسیاری از تحقیقات حوزه خانواده موضوع غالب بوده است (پاراسورامان و گرینهاوس، ۲۰۰۲) و از آنجا که منابع فردی، زمان و انرژی ثابت قلمداد می شوند، تعارض بین کار و خانواده اجتناب ناپذیر تلقی می شود. با این وجود برخی از محققان می پرسند که آیا کار و خانواده نیز ممکن است یکدیگر را تسهیل و کمک کنند (گرنیواکز و مارکس، ۲۰۰۰؛ کرچیمیر، ۱۹۹۲). تعارض و تسهیل کار و خانواده ارزیابی اثرات یک حوزه بر حوزه دیگر است، نفوذ اثرات تعارض و تسهیل کار و خانواده بر کیفیت شغلی و زندگی زناشویی تأثیر می گذارد. با افزایش توانایی فرد در انجام کار یا انجام وظایف خانوادگی، روابط بین دامنه منفی (تعارض کار و خانواده) کاهش، و روابط بین دامنه مثبت (تسهیل خانواده و کار) افزایش می یابد. اگر این اتفاق بیفتد، باعث کاهش تعارض کار و خانواده و تسهیل کار و خانواده می شود، که به نوبه خود کیفیت شغلی و زناشویی را افزایش می دهد (ویدانوف، ۲۰۰۵).

بنابراین رضایت از ازدواج و زندگی خانوادگی قوی ترین رابطه را با سعادت و خوشبختی افراد دارد (لیوبمیرسکی، کینگ و دینر، ۲۰۰۵) و بر این اساس رضایت زناشویی را می توان یکی از شاخص های اصلی رفاه در حوزه خانواده دانست که این رضایت وقتی غنی سازی بین کار- خانواده اتفاق می افتد، افراد احتمالاً این تجربه را به حوزه مبدا نسبت می دهند و در نتیجه باعث افزایش رفاه در آن حوزه می شوند (هاکانن، پیترز و پرهونیمی، ۲۰۱۱). تا به امروز توجه نسبتاً کمی به رابطه بین غنی سازی کار و خانواده و رضایت زناشویی پرداخته شده است. این مسئله با توجه به اینکه کیفیت ازدواج، پیامدهای زیادی برای رفاه فردی و خانوادگی و همچنین رضایت کلی افراد شاغل از شغل و زندگی دارد، مسئله ساز است (برادبری، فینچام و بیچ، ۲۰۰۰؛ ون استینبرگن، کلوور و کارنی، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت فزاینده ای که امروزه روانشناسی مثبت به خود جلب کرده است، محققان حوزه کار و خانواده شروع به تمرکز بر جنبه مثبت رابطه کار و خانواده کرده اند (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶؛ گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶). بنابراین ما معتقدیم که این مطالعه به تحقیق در مورد تعامل مثبت بین حوزه های کار و خانواده کمک می کند.

مبانی نظری:

غنی سازی کار- خانواده:

غنی سازی به میزان بهبود تجربه زندگی در یک نقش، از طریق انتقال منابع یا تأثیرات مثبت از یک نقش به نقش دیگر، اشاره دارد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶) و غنی سازی کار- خانواده (WFE) بعنوان درجه ای که تجربیات^۱ در نقش کاری کیفیت زندگی در نقش خانواده را بهبود می بخشد تعریف شده است (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶). غنی سازی کار- خانواده زمانی رخ می دهد که منابع حاصل از مشارکت در نقش های شغلی به بهبود کیفیت زندگی خانوادگی کمک می کند (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۴).

غنی سازی کار- خانواده نشان می دهد که چگونه نقش های خانواده از منابع رشد، تأثیر مثبت و سرمایه های روانی اجتماعی حاصل از مشارکت شخص در کار بهره مند می شوند (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). غنی سازی کار- خانواده گرچه بر اساس ایده هایی بود که در ابتدا در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد (به عنوان مثال سیبر، ۱۹۷۴) ولی مفهوم غنی سازی کار- خانواده برای اولین بار توسط گرینهاوس و پاول در سال ۲۰۰۶ مطرح شد.

کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) غنی سازی کار- خانواده را فرایندی تعریف کرد که از طریق آن افراد برای بهبود عملکرد حوزه خانواده، تجربه، مهارت و منابع خود را از محیط کار انتقال می دهند (دانیل و سونتگ، ۲۰۱۶) آنها دریافتند غنی سازی کار- خانواده نه تنها دامنه خانوادگی فرد را غنی می کند بلکه مزایایی نیز برای سازمان به همراه دارد. برخی مطالعات اخیر حاکی از آن است که غنی سازی کار- خانواده رویدادی است که به طور مثبتی بر ادراک تعادل کار و زندگی فرد تأثیر می گذارد که به نوبه خود منجر به نتایج مثبتی می شود (گرینهاوس و آلن، ۲۰۱۱؛ گرینهاوس، زیگرت و آلن، ۲۰۱۲؛ هار، ۲۰۱۳).

کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) سه بعد از غنی سازی کار- خانواده را توضیح داده است که به فرد کمک می کند تا عضوی بهتر از خانواده باشد. (۱) بعد سرمایه کار به خانواده (WFC) یعنی وقتی مشارکت در کار باعث ارتقا سطح مختلفی از منابع روانی و اجتماعی مانند امنیت، عزت نفس، اعتماد به نفس، موفقیت یا خودکوفایی شود. (۲) اثر کار به خانواده (WFA) یعنی وقتی مشارکت در کار منجر به یک وضعیت احساسی یا نگرش مثبت شود و (۳) توسعه کار به خانواده (WFD) یعنی وقتی مشارکت در کار منجر به کسب یا اصلاح مهارت ها، دانش، رفتار یا روش های مشاهده چیزها شود.

غنی سازی کار- خانواده با چندین نتیجه سازمانی و فردی مانند تعهد سازمانی (وین، موسیسکا و فلیسون، ۲۰۰۴؛ ون استینبرگن، المرز و مویارت، ۲۰۰۷)، رضایت شغلی (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶)، رضایت زناشویی مرتبط (هاکانن، پیترز و پرهونیمی، ۲۰۱۱)، رضایت خانواده (جاگا و باگراین، ۲۰۱۱)، رضایت شغلی (دانیل و سونتگ، ۲۰۱۶)، سلامت جسمی و روانی (مک نال، نیکلین و ماسودا، ۲۰۱۰) و قصد ترک شغل (وین، راندل و استیونز، ۲۰۰۶) در ارتباط است.

رضایت زناشویی:

رضایت زناشویی به علاقه زوجین به یکدیگر و نگرش مثبت آنها نسبت به ازدواج بستگی دارد که شامل عواملی مانند مسائل شخصی، ارتباطات، حل تعارضات، مدیریت مالی، فعالیت های اوقات فراغت، رابطه جنسی، فرزندان و والدین و همچنین

^۱Work to family enrichment

^۲Work to family capital

^۳Work to family affect

^۴Work to family development

^۵Marital satisfaction

خانواده و دوستان است. الیس (۱۹۹۲) اظهار داشت که یکی از بهترین تعاریف رضایت زناشویی، احساس عینی خوشبختی، رضایت و لذت در همسران است که آنها همه جوانب ازدواج خود را در نظر بگیرند (بهاری، ۲۰۱۵). زوجین با رضایت زناشویی بالا در بسیاری از زمینه ها با یکدیگر توافق دارند، از نوع و سطح روابط خود راضی هستند، از نوع و کیفیت اوقات فراغت خود راضی هستند و می توانند مسائل مالی خود را مدیریت کنند (گریف، ۲۰۰۰). در تعریف دیگری رضایت زناشویی احساسات عینی از خشنودی، رضایت و لذت تجربه شده توسط زن یا شوهر است، هنگامی که همه جنبه های ازدواجشان را در نظر می گیرند (الیس، ۱۳۷۵). اولین تحقیقات در حوزه رضایت زناشویی در کارهای همیلتون (۱۹۲۹) تحت عنوان تحقیقی درباره ازدواج و عوامل روانشناختی در خشنودی زناشویی و همچنین کارهای ترمن (۱۹۸۳) تحت عنوان پیش بینی موفقیت و شکست در ازدواج و رضایت زناشویی بوده است (امیرشاهی، ۱۳۸۸). اولسن، پارسونز و ریتز (۱۹۹۸) عقیده دارند که سه سطح کلی رضایتمندی زناشویی که باهم وابسته و در هم تنیده هستند عبارتند از:

الف. رضایت زوجین از زندگی

ب. رضایت زوجین از زندگی خانوادگی

ج. رضایت کلی زوجین از زندگی

از نظر السون و فاورز (۱۹۸۹) رضایت زناشویی زوجین شامل چهار نوع است:

۱. موزون: رضایت بالا دارند و توانایی بالایی در حل مشکلات دارند و مسائل اخلاقی را مهم میدانند
 ۲. سازگار: رضایت خوب و متوسطی دارند و قدرت حل مسائل را دارند، ممکن است در مورد فرزندان اتفاق نظر نداشته باشند.
 ۳. سنتی: از عادات همسرانشان ناراضی هستند و برای بیان احساسات احساس راحتی نمی کنند و در حوزه های ارتباطی رضایت کمی دارند.
 ۴. تعارض: ناراضی از رفتار همسر و داشتن شکل ارتباطی، سندروم خودمحوری در گفتگو و بحثها رایج است (به نقل از آقای و همکاران ۱۳۹۲).
- بارنت و گاریس (۲۰۰۲) دریافتند که مشارکت در کارهای خانه با کنترل کم به رضایت زناشویی ضعیف تری برای زنان مربوط می شود که ساعات کاری کمتری دارند. همچنین بارنت و گاریس دریافتند که پزشکان زن که به صورت نیمه وقت کار می کنند، در صورت انجام بیشتر کارهای خانگی با برنامه کم کنترل، کیفیت زندگی زناشویی پایین تری را نشان می دهند. بوتل و ویتگ (۱۹۹۹) دریافتند که مردان میزان رضایت از زندگی به طور قابل توجهی بالاتر از زنان را گزارش کردند. بوتل و ویتگ (۱۹۹۹) دریافتند که مردان میزان رضایت از زندگی را به طور قابل توجهی بالاتر از زنان گزارش می کنند. نشان داده شد که این مشارکت پیش بینی کننده مثبت استرس فردی برای زنان است (نور، ۲۰۰۲). وین و همکارانش (۲۰۰۷) در مدل نظری خود در مورد پیشینه و پیامدهای غنی سازی کار- خانواده اظهار داشتند که وجود منابع در محل کار غنی سازی کار- خانواده را پیش بینی می کند. علاوه بر این، در این مدل می توان پیامدهای مثبت غنی سازی کار- خانواده را در سطح فردی و همچنین سطح نظام خانواده انتظار داشت.

افرادی که غنی سازی کار- خانواده را تجربه می کنند، احتمالاً شروع به داشتن حس و نگاه مثبت در ازدواج می کنند. یعنی تعامل با شریک زندگی به روشی شاد، خوش بینانه و غیرانتقادی (کانری و استافورد، ۱۹۹۲). مثبت بودن یک رفتار حفظ رابطه است که شرکا برای ترمیم، پایداری و در نتیجه ادامه روابط خود به روشی که می خواهند درگیر می شوند. ثابت شده است که داشتن این حس مثبت که ناشی از غنی سازی کار- خانواده است، در صورت درک توسط همسر، همچنین رضایت زناشویی شریک زندگی، پیش بینی کننده ای قوی و ثابت در رضایت زناشویی افراد است (کانری و استافورد، ۱۹۹۲؛ کانری، استافورد و سومیک، ۲۰۰۲؛ ویگل و بالارد- رایش، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱). مطالعات گشته نشان داد که غنی سازی کار به خانواده به طور قابل توجهی عملکرد خانه، تعهد در خانه، رضایت از خانه و رضایت از زندگی (ون استینبرگن و همکاران، ۲۰۰۷) و همچنین رضایت زناشویی (ون استینبرگن، کلور و کارنی، ۲۰۱۴) را پیش بینی می کند. رضایت زناشویی از نظر

افراد صاحب نظر ابعاد مختلفی دارد که پژوهشگر در این تحقیق از ابعاد رضایت زناشویی انریچ که عبارت اند از: پاسخ قراردادی، رضایت زناشویی، مسائل شخصی، ارتباط زنا شویی، حل تعارض، نظارت مالی، فعالیت های مربوط به اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، بستگان و دوستان نقش های مساوات طلبی و جهت گیری عقیدتی می باشند، مورد بحث قرار داده است.

پیشینه تحقیق:

براتی و باقری (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی نقش واسطه ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش ور و رضایت زناشویی انجام دادند. طرح پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی و جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان متأهل یک بیمارستان دولتی در اصفهان به تعداد ۲۴۶ نفر بودند و نمونه پژوهش ۱۴۲ نفر انتخاب شدند. یافته ها نشان داد بین رضایت زناشویی با تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بر اساس یافته های به دست آمده، دست اندرکاران سازمانی می توانند با برگزاری دوره های آموزشی، فنون مدیریت تعارض را به کارکنان آموزش دهند تا از این طریق با کاهش تعارض کار- خانواده، رضایت زناشویی را بهبود بخشند.

گل پرور و مرادی نیا (۱۳۹۶) مطالعه ای با موضوع تأثیر واسطه ای رضایت خانوادگی در رابطه بین غنای کار- خانواده با رضایت از زندگی در مردان انجام دادند. روش مطالعه همبستگی و جامعه آماری مطالعه را ۱۱۱۱ نفر کارکنان مرد یک بانک خصوصی در اصفهان تشکیل دادند که از بین آنها ۵۸۳ نفر به شیوه ی نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که غنای کار- خانواده بطور مستقیم با رضایت خانوادگی و رضایت خانوادگی نیز به طور مستقیم با رضایت از زندگی دارای رابطه معنادار هستند. در مجموع نتایج این مطالعه نشان داد که غنای کار- خانواده ابتدا موجب افزایش رضایت خانوادگی و سپس رضایت خانوادگی زمینه تقویت رضایت از زندگی را در مردان فراهم می سازد.

ریانی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماما های بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی زابل انجام دادند. این پژوهش بر روی تمام ۲۸۹ نفر از کارکنان پرستاری و مامایی متأهل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی زابل انجام شد. اطلاعات با پرسشنامه های رضایت زناشویی انریچ و تعارض کار- خانواده کارلسون جمع آوری و با آزمونهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، تی و تحلیل رگرسیون خطی تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی کارکنان ارتباط منفی و معنی داری وجود داشت. به طوری که با افزایش این تعارض رضایت زناشویی کاهش می یافت. با توجه به یافته ها، مدیران اجرایی بهداشت و درمان برای تحکیم بنیان خانواده باید شرایطی ایجاد کنند که تعارض های نقش بین کار و خانواده به حداقل برسد و به تبع آن میزان رضایت زناشویی افزایش یابد.

تحقیقی توسط یوکل (۲۰۱۷) با عنوان تعادل بین خانواده کار و رضایت زناشویی: تأثیرات واسطه ای سلامت روان و جسم انجام شد. از کل جامعه آماری ۳۵۰۲ نفر مصاحبه شده برای مطالعه حاضر ۱۹۷۱ نفر متأهل شناسایی شدند که شامل ۱۰۲۰ مرد و ۹۵۱ زن بودند. این مطالعه با استفاده از تجزیه و تحلیل مسیر از طریق روش معادلات ساختاری در نرم افزار آموس ۲۲ به سوالات تحقیق پرداخته است. یافته های حاصل این تحقیق نشان داد تعارض بین کار و خانواده و خانواده به کار با رضایت زناشویی رابطه منفی داشت. از طرف دیگر غنی سازی خانواده به کار و کار با خانواده با رضایت زناشویی رابطه مثبت داشت. نتایج تحقیق نشان داد کسانی که بیشتر تعارض کار به خانواده را تجربه می کنند از رضایت زناشویی کمتری برخوردار هستند در حالی که افرادی که غنی سازی بیشتری از کار- خانواده دارند از رضایت زناشویی بیشتری برخوردار هستند.

تحقیقی توسط لیو، انجو و چونگ (۲۰۱۶) با عنوان غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی در میان زوج های چینی انجام شد. داده های این مطالعه از طریق یک بررسی مقطعی از ۳۶۱ زوج دارای درآمد دوگانه با کودکان پیش دبستانی (سن ۳ تا ۶ سال) بدست آمد. یافته های این تحقیق نشان داد که غنی سازی کار- خانواده همسران با حمایت اجتماعی درک

شده شوهرانشان ارتباط مثبت داشت همچنین بین رضایت زناشویی همسران و شوهرانشان که غنی سازی کار- خانواده بالایی داشتند رابطه مثبت وجود داشت.

پژوهشی به وسیله وان استینبرگن، کلیور و کارنی (۲۰۱۴) تحت عنوان غنی سازی کار- خانواده، تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی انجام شد. داده ها از طریق یک مطالعه مقطعی از هر دو همسر در ۲۱۵ زوج دارای درآمد دوگانه و دارای فرزند به دست آمد. زوجین توسط سه دستیار در مراکز مهد کودک، مدارس و مناطق خرید در شهر اوترخت و اطراف آن در هلند جذب شدند. برای آزمایش مدل های فرضیه، از معادلات ساختاری استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همسرانی که غنی سازی کار- خانواده بیشتری را تجربه کرده اند (از نظر همسرانشان) حس مثبت نسبت به ازدواج را نشان می دهند. این نتایج حاکی از آن است که ابتکارات سازمانی برای افزایش غنی سازی شغل ممکن است زندگی زناشویی کارمندان را شادتر کرده و به یک نیروی کار شاد، سالم و با عملکرد بالا کمک کند.

باتوجه به مطالب فوق فرضیه های زیر مطرح می شود:

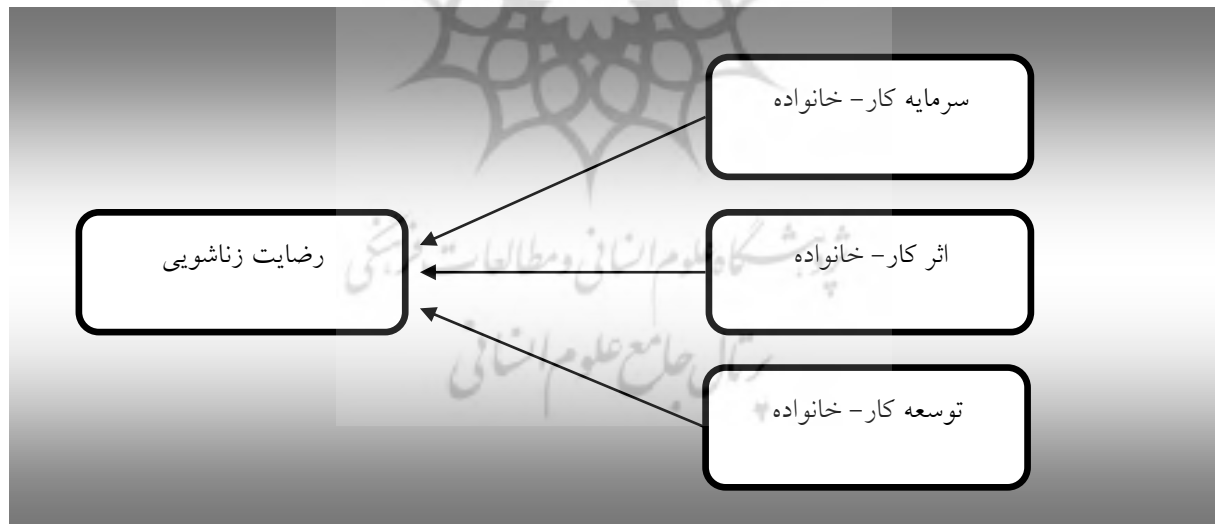
فرضیه اصلی: غنی سازی کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.

فرضیه فرعی اول: سرمایه کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.

فرضیه فرعی دوم: اثر کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.

فرضیه فرعی سوم: توسعه کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد

همچنین براساس مطالب یاد شده و بررسی پیشینه مدل پیشنهادی تحقیق حاضر در شکل یک نشان داده شده است. در این مدل غنی سازی کار- خانواده بعنوان متغیر مستقل و رضایت زناشویی بعنوان متغیر وابسته ایفای نقش می کنند.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (ادبیات تحقیق)

روش شناسی تحقیق

یکی از مهمترین قسمتهای یک تحقیق روش شناسی و شیوه انجام تحقیق است. به بیان دیگر، پایه و اساس هر تحقیق علمی روش شناسی آن است. در حقیقت امروزه در سازوکار علمی هر رشته ای به خصوص علوم انسانی و باتوجه به گسترش روزافزون اطلاعات و ابزارهای جدید کسب دانش، بدون توجه به روش نظام مند علمی، امکان فهم و دریافت موضوعات تخصصی علمی وجود ندارد (مویدی، ۱۳۹۲). در این قسمت روش انجام تحقیق بیان خواهد شد.

تحقیق حاضر به دلیل اینکه به آزمون مفاهیم نظری می پردازد و از نظریه های موجود در زمینه غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی استفاده شده، از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از آن جهت که به توصیف آنچه که وجود دارد و شناخت بیشتر شرایط مورد بررسی و چگونگی آن در میان مردان و زنان متأهل شاغل می پردازد از نظر ماهیت و روش یک تحقیق توصیفی و چون در این تحقیق روابط بین متغیرها مورد بحث قرار می گیرد، از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مردان و زنان متأهل شاغل در سال ۱۳۹۹ می باشند که حدوداً ۱۳۶ نفر می باشند که در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده شده است. نمونه تحقیق حاضر شامل ۱۰۰ نفر از مردان و زنان متأهل شاغل جامعه آماری مورد نظر می باشند. بنابراین تعداد ۱۰۰ عدد پرسشنامه به صورت الکترونیکی به دلیل توصیه به عدم ارتباطات حضوری جهت جلوگیری از شیوع بیماری کرونا، بین آنها توزیع گردید که همه پرسشنامه ها قابل استفاده بودند. همچنین در این تحقیق حجم نمونه آماری برای بررسی و انجام مراحل تحقیق بر اساس روش کوکران و با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است. فرمول محاسبه حجم نمونه به روش کوکران به صورت فرمول زیر است:

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

با بکارگیری فرمول بالا ضمن در نظر گرفتن N بعنوان جامعه آماری و q و p برابر با $0/5$ و درجه خطا (d) برابر $0/05$ که Z برابر $1/96$ تعداد نمونه برای جامعه آماری (n) تعداد ۱۰۰ نفر بدست می آید.

در تحقیق حاضر برای جمع آوری اطلاعات مربوط به پیشینه و مبانی نظری از روش کتابخانه ای استفاده شده است و برای جمع آوری داده های تحقیق از ابزار پرسشنامه از نوع بسته پاسخ استفاده شده است که در سوالات پرسشنامه برای سنجش متغیرهای تحقیق از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق شامل دو بخش است:

الف: سوالات جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، تحصیلات و نوع شغل می باشد

ب: سوالات اصلی پرسشنامه که شامل سوالات مربوط به متغیرهای تحقیق است که حاوی سوالات غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی است.

ابزار گردآوری اطلاعات:

پرسشنامه غنی سازی کار- خانواده: در این تحقیق برای سنجش غنی سازی کار- خانواده در سه بعد سرمایه کار- خانواده، اثر کار- خانواده و توسعه کار- خانواده از پرسشنامه غنی سازی کار- خانواده که توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) تهیه شده است استفاده شده. این پرسشنامه شامل ۹ سوال است که هر سه بعد غنی سازی کار- خانواده را در طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) اندازه می گیرد که در این تحقیق هر سه بعد اندازه گیری شده است. به عنوان مثال "مشارکت من در کار من به من کمک می کند تا دانش کسب کنم، و این به من کمک می کند تا عضوی بهتر از خانواده باشم". کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ $0/90$ گزارش داده اند.

پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ: در این تحقیق برای سنجش رضایت زناشویی از پرسشنامه انریچ (ENRICH) که فرم ۴۷ سؤالی آن توسط اولسون، پارسونز و ریترز (۱۹۹۸)، تهیه شده استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ بعد است که عبارتند از: پاسخ قراردادی، رضایت زناشویی، مسایل شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، نظارت مالی، فعالیت های مربوط به اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، بستگان و دوستان، نقش های مساوات طلبی و جهت گیری عقیدتی ساخته شده است. اولسن، پارسونز و ریترز (۱۹۹۸) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ $0/92$ گزارش کرده اند.

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده ها به دو روش توصیفی و استنباطی صورت گرفته است که در روش توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی مانند میانگین، مد و فراوانی استفاده شده و در روش استنباطی از همبستگی و ضریب همبستگی استفاده شده است.

یافته ها:

در این قسمت ابتدا فراوانی و درصد متغیرهای جمعیت شناختی و شاخص های توصیفی محاسبه گردیده و در ادامه به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته شده است. در جدول ۱. فراوانی و درصد متغیرهای تحقیق نشان داده شده است

جدول ۱: فراوانی و درصد متغیرهای جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	گروه	
۴۳	۴۳	مرد	جنسیت
۵۷	۵۷	زن	
۲۳	۲۳	۲۰ تا ۲۵	سن
۱۰	۱۰	۲۵ تا ۳۰	
۲۶	۲۶	۳۰ تا ۳۵	
۲۱	۲۱	۳۵ تا ۴۰	
۹	۹	۴۰ تا ۴۵	
۱۱	۱۱	بالای ۴۵	
۲۰	۲۰	دیپلم و پایین تر	تحصیلات
۹	۹	فوق دیپلم	
۵۲	۵۲	لیسانس	
۱۹	۱۹	فوق لیسانس و دکترا	
۶۲	۶۲	دولتی	نوع شغل
۳۸	۳۸	آزاد	
۱۰۰	۱۰۰	تعداد کل	

نتایج جدول ۱. نشان داده که فراوانی زنان در نمونه بیشتر می باشد و میزان درصد آنها در کل نمونه ۵۷٪ است. همچنین بیشترین افراد نمونه در رده سنی بین ۳۰ تا ۳۵ سال می باشند و میزان درصد این رده سنی ۲۶٪ است. بیشترین افراد در این نمونه دارای تحصیلات لیسانس می باشند و میزان درصد افراد لیسانس ۵۲٪ است. نوع شغل بیشتر افراد نمونه دولتی می باشد و میزان درصد این افراد ۶۲٪ است. در ادامه نمودارهای فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داده شده است.

در جدول ۲. میانگین، میانه و انحراف معیار امتیازات متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

میانگین	میان	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	
۱۲/۸۱	۱۳	۲/۰۸	۶	۱۵	بعد توسعه کار- خانواده
۱۲/۴۱	۱۲	۲/۱۲	۶	۱۵	بعد اثر کار- خانواده
۱۲/۴۳	۱۲	۱/۸۶	۶	۱۵	بعد سرمایه کار- خانواده
۳۷/۶۵	۳۷	۵/۵۱	۱۸	۴۵	غنی سازی کار- خانواده
۱۳۹/۲۷	۱۳۷	۱۷/۷۷	۸۱	۲۱۸	رضایت زناشویی

نتایج جدول ۲. نشان داد که میانگین بعد توسعه کار- خانواده از دو بعد دیگر بیشتر و برابر ۱۲/۸۱ می باشد. همچنین میانگین غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی به ترتیب برابر ۳۷/۶۵ و ۱۳۹/۲۷ با انحراف معیار ۵۱،۵ و ۱۷/۷۷ می باشد. در ادامه از نتایج به منظور آزمون فرضیات ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها پرداخته شد. بر اساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف در جدول ۳. نتایج نشان داد که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول ۳: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

آماره	سطح معناداری	
۱/۱۳۶	۰/۱۵۲	بعد توسعه کار- خانواده
۰/۰۶۱	۱/۹۶	بعد اثر کار- خانواده
۰/۰۵۹	۱/۸۶	بعد سرمایه کار- خانواده
۰/۰۷۲	۱/۰۶	غنی سازی کار- خانواده

نتایج جدول ۳. نشان داد سطح معناداری مربوط به متغیرهای تحقیق در آزمون کلموگروف اسمیرنوف از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین متغیرها دارای توزیع نرمال می باشند. در ادامه به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج در جدول ۴. ارائه گردیده است.

- فرضیه اصلی: غنی سازی کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.
- فرضیه فرعی ۱: بعد توسعه کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.
- فرضیه فرعی ۲: بعد اثر کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.
- فرضیه فرعی ۳: بعد سرمایه کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار با رضایت زناشویی دارد.

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون

رضایت زناشویی		
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۱۵۵	۰/۱۲۳	بعد توسعه کار- خانواده
۰/۱۶۲	۰/۱۰۸	بعد اثر کار- خانواده
*۰/۲۴۴	۰/۰۱۴	بعد سرمایه کار- خانواده
*۰/۲۰۳	۰/۰۴۳	غنی سازی کار- خانواده

*ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

نتایج جدول ۴. نشان داد که سطح معناداری در رابطه بین غنی سازی کار- خانواده با رضایت زناشویی برابر ۰/۰۴۳ شده و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرضیه اصلی تایید می گردد و بین غنی سازی کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود دارد و میزان ضریب همبستگی برابر ۰/۲۰۳ است. در بین ابعاد غنی سازی کار- خانواده نیز سطح معناداری بین بعد توسعه کار- خانواده و بعد اثر کار- خانواده با رضایت زناشویی از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین بین بعد توسعه کار- خانواده و بعد اثر کار- خانواده خانواده با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه جزئی دوم و سوم تایید نمی گردد. اما سطح معناداری بعد سرمایه کار- خانواده با رضایت زناشویی برابر ۰/۰۱۴ است و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین بین بعد سرمایه کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه جزئی سوم تایید می گردد و ضریب همبستگی بین بعد سرمایه کار- خانواده با رضایت زناشویی برابر ۰/۲۴۴ است.

به منظور بررسی فرضیه اثر غنی سازی کار- خانواده رابطه بر رضایت زناشویی از آزمون رگرسیون استفاده گردید، که نتایج در جدول ۵. ارائه گردیده است:

جدول ۵: نتایج رگرسیون خطی غنی سازی کار- خانواده رابطه بر رضایت زناشویی

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	معنی داری کل مدل		ضریب رگرسیون	آماره T
		سطح معناداری	آماره F		
۰/۰۳۱	۰/۰۴۱	۰/۰۴۳	۴/۲۱۷	۰/۲۰۳	۲/۰۵۳

نتایج جدول ۵. نشان می دهد سطح معنی داری آزمون رگرسیون بین غنی سازی کار- خانواده رابطه بر رضایت زناشویی برابر با ۰/۰۴۳ شده و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین تاثیر معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و می توان گفت که متغیر غنی سازی کار- خانواده تاثیر معنادار بر عفاف دارد، به عبارت دیگر هرچه غنی سازی کار- خانواده بیشتر باشد، میزان رضایت زناشویی بیشتر است. میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۲۰۳ است و ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۰۴۱ است و بیانگر این است که ۴/۱ درصد از اثربخشی در رضایت زناشویی ناشی از غنی سازی کار- خانواده می باشد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و فرضیه تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری:

خانواده یکی از ارکان مهم در هر جامعه ای است. یکی از مسائلی که در حوزه خانواده اهمیت داشته و بر کیفیت زندگی خانواده تاثیر گذار است رضایت زناشویی است. رضایت زناشویی ایجاد حس واقعی رضایتمندی، لذت و خوشبختی در زوجین است. بعلاوه غنی سازی کار- خانواده از جمله عوامل مهم و تاثیرگذار در رضایت زناشویی است که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است. غنی سازی کار- خانواده زمانی روی می دهد که منابع ناشی از مشارکت در نقش های شغلی به بهتر شدن کیفیت زندگی خانوادگی کمک می کند. یافته های این تحقیق به مطالعه در مورد تعامل مثبت بین حوزه کار و خانواده یاری کرده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بیشتر افراد شرکت کننده در این تحقیق زن بودند و سن این افراد بین ۳۰ تا ۳۵ سال بودند. بیشترین افراد در این نمونه دارای تحصیلات لیسانس بودند و نوع شغل بیشتر افراد دولتی بود. همچنین یافته ها نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی در بین زنان و مردان متأهل شاغل وجود دارد. همچنین هر سه بعد غنی سازی کار- خانواده یعنی سرمایه کار- خانواده، اثر کار- خانواده و توسعه کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار دارند. زوج های شاغلی که احساس کنند که روابط کاری و خانوادگی آنها پربار و غنی است و هردو حوزه همدیگر را بطور مثبت پوشش دهند میزان رضایت زناشویی بالاتری را نشان می دهند و در کار و زندگی خود موفق هستند. این موضوع در تحقیق لیو، انجو و چونگ (۲۰۱۶) با عنوان غنی سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی و تحقیق یوکل (۲۰۱۷) با عنوان تعادل بین خانواده کار و رضایت زناشویی مطابقت دارد. یافته های حاصل این تحقیقات نشان داد که غنی سازی کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه مثبت داشته و ابعاد چندگانه موجود در غنی سازی کار- خانواده را پشتیبانی می کند و از مطالعات موجود در مورد غنی سازی کار- خانواده در حوزه نتایج مثبت مانند رضایت زناشویی حمایت کرده است. بنابراین هر چهار فرضیه اصلی و فرعی این تحقیق تایید می شوند.

طبق یافته های این تحقیق غنی سازی کار- خانواده از طریق آسان سازی روابط بین دو حوزه کار و خانواده و اشتراک منافع منتقل شده از نقش به نقش دیگر، منجر به افزایش رضایت زناشویی می شود. احساسات مثبت ناشی از غنی سازی کار- خانواده در زنان و مردان متأهل شاغل، باعث ایجاد افکار و اعمالی می شود که آنان را تحریک می کند تا از طریق انجام فعالیت هایی مانند نگران بودن یا همدردی در مورد مسائل خانوادگی به رضایت زناشویی بالاتری دست پیدا کنند. بعلاوه به دلیل سود بردن تعاملات کاری از رضایت زناشویی بالا، پیامدهای زیادی برای سلامت جسمی و روانی و رفاه کارکنان در زندگی مشترکشان دارد. طبق یافته های این تحقیق زنان و مردان متأهل شاغلی که غنی سازی کار- خانواده را تجربه می کنند با شریک زندگی خود با نگاهی خوش بینانه و غیرانتقادی تعامل می کنند و این افراد وقتی مهارت های جدیدی را در محل کار کسب می کنند که انجام وظایف خانوادگی را برای آنها آسان تر می کند.

از آنطرف حمایت سازمانی و ارتقا یا تنزل مقام یا استرس، فشار و فرسودگی شغلی ممکن است باعث ایجاد هیجاناتی در زنان و مردان متأهل شاغل در محل کار شود که به زندگی خانوادگی منتقل می شود و بنابراین کیفیت عملکرد فرد در زندگی زناشویی را تحت تاثیر می دهد. حتی کارمندان دارای سرپرست حامی قادر به تعادل بین کار و خانواده هستند که به نوبه خود زمینه را برای سطح بالاتر رضایت زناشویی می شود. همچنین زنان و مردان متأهل شاغل که به غنی سازی کار- خانواده رسیده اند نه تنها دامنه خانوادگی فرد را غنی می کند بلکه مزایایی نیز برای سازمانی که در آن کار می کنند دارند مانند درک مثبت نسبت به شغل یا ایجاد روابط مثبت با همکاران و سرپرستان خود.

از محدودیت های این تحقیق این است که این تحقیق در شرایط بیماری کرونا انجام گرفته است و آسیب های شغلی و خانوادگی ممکن است در نتایج این تحقیق تاثیر داشته باشد و بنابراین باید در تعمیم نتایج احتیاط کرد.

پیشنهاد می شود که مولفه های غنی سازی کار- خانواده از طریق روش های کیفی در سازمان ها و شرکت ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گیرد. سازمان ها می توانند از مزایای بسیار زیاد غنی سازی کار- خانواده سود برده و بهره وری و سودآوری خود را افزایش دهند. به سازمان ها و شرکت ها پیشنهاد می شود که کارکنان هر موقع که خواستند با اعضای خانواده خود تماس تلفنی برقرار کنند و در هر زمانی بتوانند با توجه به خواسته های خانوادگی خود محل کار را ترک کنند و با

مرخصی آنها تا جایی که ممکن است موافقت شود. با توجه به ماهیت شغل، ساعات کاری منعطف را در برنامه ریزی های خود قرار دهند و عوامل استرس زای شغلی را به حداقل برسانند. مشارکت کارکنان را در تصمیمات سازمانی لحاظ کنند تا حس مثبت بودن در آنها ایجاد شود. تا ازین طریق برای سازمان و زندگی زناشویی خود مفید باشند.

منابع:

۱. مویدی، زهرا. (۱۳۹۲). تحلیل تاثیر ویژگی های شغلی بر تناسب فرد- سازمان و بی تفاوتی سازمانی کارکنان شرکت گاز اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده اقتصاد. گروه مدیریت.
۲. آلیس، آلبرت و همکاران. زوج درمانی. ترجمه جواد صالحی فدردی، جواد امین یزدی. تهران: میثاق، ۱۳۷۵.
۳. آقای، اصغر. حقایق، سیدعباس. ناظم الرعايا، هنگامه و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). اثربخشی درمان گروهی تحلیل تبدالی بر رضایت زناشویی و پرخاشگری سو مصرف کنندگان مواد، دوره ۹، شماره ۴.
۴. امیرشاهی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی زوجین و رضایت زناشویی در میان پرسنل اداری دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی، گروه روان شناسی.

۱. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). Meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 151-169
۲. Annor, F. (2016), Work-family enrichment among Ghanaian employees: the mediating role between social support and subjectivewell-being, *Applied Research in Quality of Life, 11*(4), 1155-1171.
۳. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spill over-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 23-33.
۴. Beutell, N. J., & Wittig, B. U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports, 85*(3, Pt. 1), 893-903.
۵. Bahari Z. Role of the life stlye on marital satisfaction. *Counseling Culture and Psychotherapy. 2015; 6*(22), 125-145.
۶. Barnett, R. C., & Gareis, K. G. (2002). Full-time and reduced-hourswork schedules and marital quality. *Work and Occupations, 29*(3), 364-379.
۷. Burke, R.J. and El-Kot, G. (2010), Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 3*(2), 113-131.
۸. Bookman, A. (2004). *Starting in our own backyards*. London: Routledge.
۹. Bradbury, T. N., Fincham, F. D., & Beach, S. R. H. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and the Family, 62*, 964-980.
۱۰. Canary, D. J., Stafford, L., & Semic, B. A. (2002). A Panel study of the associations between maintenance strategies and relational characteristics. *Journal of Marriage and Family, 64*, 395-406.

۱۱. Canary, D. J., & Stafford, L. (1992). Relational maintenance strategies and equity in marriage. *Communication Monographs*, 51, 19-41.
۱۲. Crain, T.L. and Hammer, L.B. (2013). Work-family enrichment: a systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms, *Advances in Positive Organizational Psychology*, Emerald Group Publishing Limited., 303-328.
۱۳. Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multi dimensional measure of work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 76-249.
۱۴. 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.
۱۵. Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
۱۶. Chen, S.C., Chiang, Y.H. and Huang, Y.J. (2017), "Exploring the psychological mechanisms linking work-related factors with work-family conflict and work-family facilitation among Taiwanese nurses", *The International Journal of Human Resource Management*, 28(4), 581-602.
۱۷. Daniel, S. and Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: the relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
۱۸. Ellis BJ. (1992). *the evolution of sex attraction: Evolution mechanisms in women. The adapted mind, evolution of psychology and generation of culture*. New York: Oxford University.
۱۹. Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. (1992), Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
۲۰. Greenhaus, J.H., Ziegert, J.C. and Allen, T.D. (2012). When family-supportive supervision matters: relations between multiple sources of support and work-family balance, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275.
۲۱. Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment *Academy of Management Review*, 1. 31(1), 72-92.
۲۲. Greenhaus, G.H. and Allen, T.D. (2011), "Work-family balance: a review and extension of the literature", in Tetrick, L. and Quick, J.C. (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., American Psychological Association, Washington, DC, pp. 165-183.
۲۳. Greef AP. (2000). Characteristics of family that function well. *Journal of Family*. 21(8):948-963.
۲۴. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
۲۵. Haar, J.M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
۲۶. Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.

۲۷. Jaga, A. and Bagrain, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and workfamily satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.
۲۸. Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2020). Research on marital satisfaction and stability in the 2010s: Challenging conventional wisdom. *Journal of Marriage and Family*, 82, 100-116.
۲۹. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
۳۰. Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, ۳۲, ۲۹-۴۷.
۳۱. McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25(3), 381-396.
۳۲. Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
۳۳. Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in workfamily research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
۳۴. Robinson, L.D., Magee, C. and Caputi, P. (2016). Burnout and the work family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers *Career Development International*, 21(1), 31-44.
۳۵. Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, ۳۹(۴), ۵۶۷-۵۷۸.
۳۶. Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 182-194.
۳۷. Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 279-300.
۳۸. Voydanoff, P. (2005). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
۳۹. Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
۴۰. Wayne, J.H., Randel, A.E. Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 69(3), 445-461.
۴۱. Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
۴۲. Weigel, D. J., & Ballard-Reisch, D. S. (1999). Using paired data to test models of relational maintenance and marital quality. *Journal of Social and Personal Relationships*, 16, 175-191
۴۳. Weigel, D. J., & Ballard-Reisch, D. S. (2001). The impact of relational maintenance behaviors on marital satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Family Communication*, 1, 265-279