

Research Paper

The Survey Effectiveness of Career Counseling based on the Native Model of Work-Family Enrichment on the Facilitation of Family-Work Conflict and Core Self-Evaluation in Women Employees of Isfahan University

Farshid Aslani^{1*}, Marzieh Malekiha²

1- Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Counseling, Humanistic Faculty, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

Received: 2022/11/03

Revised: 2023/05/03

Accepted: 2023/06/24

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jzv.2023.31174.3928

Keywords:

Work-family excellence, work-family conflict, Women.

Abstract

Introduction: The aim of this research was investigating the survey effectiveness of career counseling based on the native model of work-family enrichment on the facilitation of work-family and family-work conflict.

Methods: The research method was quasi-experimental method where in the pre-test and post-test were used with experimental and control group. The statistical population were all of female workers in Isfahan University at 2021. From this population 30 persons were selected from the list of voluntary person who ready to participate and were substituted randomly in to experiment group (15 person) and control group (15 person). The independent variable was the career counseling sessions based on the model of work-family enrichment (Greenhouse & Powell, 2006) that have been performed in 8 sessions to the experiment group and control group did not any intervention. In this research were used from demographic and work-family conflict (McMarian & Net Mayer, 1996) questionnaires for data gathering.

Findings: Results of Analysis of Covariance (ANCOVA) showed that there is a meaningful difference between means post-test of experimental and control group in two demintion of work-family enrichment and family-work enrichment ($P < 0.05$).

Citation: Sanamnejad A, Ghamari Givi H, Sheikholeslami A, Rezaisharif A. Investigating the Effectiveness Contextual Therapy fair- Centered Based on Iván Bőszörményi-Nagy Approach on the Marital Quality and Marital Conflict Among Couples. Quarterly Journal of Women and Society. 2023; 15 (54): 35-52.

***Corresponding Author:** Farshid Aslani

Address: Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Tell: 09132717371

Email: f.aslani@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

It is often thought that it is difficult to establish a balance between the two roles of work and family, and mainly the people in charge of these roles will experience some kind of conflict; A conflict known as work-family conflict, which was first proposed by Greenhaus and Beutell in 1985(1). According to these researchers, work-family conflict is "a type of role conflict in which there is pressure on work and family roles. incompatible with each other(2). Work-life conflict is an inter-role conflict in which the demands are so incompatible that the fulfillment of work issues makes it difficult to meet non-work demands. Work-life conflict is a job demand usually experienced by employees in organizations. It is experienced and its prevalence has aroused continuous interest in studying its adverse effects on employees(3). Researches have identified various negative consequences of work-life conflict, such as symptoms of stress, fatigue, and lack of work participation(4). Since the introduction of this concept, a wide range of studies have investigated the antecedents and consequences of this type of conflict for individuals and organizations(5,6,7). The results of the studies show that work-family conflict has negative consequences for both individuals and organizations (8,9,10,11). However, empirical research has produced surprisingly conflicting findings in this regard. For example, the relationship between work-life conflict and job performance is significant and insignificant (4,8).

Most of the researches carried out in the field of work-family have focused on facilitating the conflict by proposing solutions at the individual and organizational level. Although some organizations have provided solutions in this field, in many cases these solutions

have had temporary and superficial effects in facilitating the conflict, and in some organizations, they have had little implementation support. Therefore, the purpose of this research is to investigate the effect of career path counseling based on the model of career-family excellence on facilitating career-family conflict and family-career conflict and fundamental self-evaluation in female employees.

Methods

The current research is practical in terms of its purpose and in terms of the method of gathering quasi-experimental data - a design of two heterogeneous groups with a pre-test and a post-test with a control group. The statistical population in this research included all married female employees of the University of Isfahan in 1400. After the call to hold a series of training sessions, 30 volunteer employees who met all the conditions to enter the research were randomly assigned to two experimental (15 people) and control (15 people) groups. The entry and exit conditions of people in the research were as follows: Entry conditions: 1- They must be employees of Isfahan University, 2- They must be married, 3- At least three years have passed since their marriage, 4- Their age must be between 22 and 55 years, and 5- Have a desire to participate in career counseling sessions (by signing and sending a written consent form to participate in the research). The conditions for withdrawing from the present study were: 1- not attending meetings regularly and 2- not completing assigned assignments.

Findings

Table 2.
The mean scores of work-family conflict in the pre-test and post-test stages in the experimental and control groups.

Variable		Pre-test	Post-test
		Mean	Mean
Work-family conflict	Test	10.66	8.80
	control	19.66	17.20

The first question in the current research was whether career counseling based on the career-family excellence model is effective in facilitating the career-family conflict of female employees? To answer this question, descriptive results and then related inferential results are presented. The results related to this hypothesis are shown in Table 2.

Discussion

In the work-family excellence model, variables have been considered that are effective in facilitating the conflict and negative overflow between the two roles of work and family. Work-family conflict is caused by the existence of tension-causing variables between the two roles of work and family, which causes the performer to experience a kind of negative overflow between these two roles. In other words, the main factor that forms the conflict between the two roles of work and family is not the individual's inability to respond to the demands of each role, but experiencing negative spillover, transfer of experiences and negative creation plays the biggest role in the conflict between the two roles of work and family.

Conclusion

Although the two roles of work and

family are apparently two separate roles, the possibility of emotional overflow between these two roles is very high; A factor that can cause conflict, balance or excellence between these two roles. All the resources acquired in the family field can improve a person's performance in the job field, especially when people have a positive attitude towards the acquired resources. This causes the transfer of improved performance, experiences and positive attitude resulting from it to other fields

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All participants in the study participated in the study by filling out a consent form, and the researchers assured them that the results of the research were confidential.

Funding

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the authors and no financial support has been received.

Authors' contributions

All the authors contributed to the writing of different parts of the article.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و خود - ارزشیابی بنیادی در زنان کارمند دانشگاه اصفهان

فرشید اصلانی^{۱*}، مرضیه ملکپها^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه(س)، قم، ایران

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده، تعارض خانواده - شغل و تصحیح خود - ارزشیابی بنیادی زنان شاغل دانشگاه اصفهان بود.

روش: روش پژوهش نیمه تجربی به روش پیش آزمون، پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان کارمند دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۴۰۰ بودند. از این جامعه، تعداد ۳۰ نفر از کارمندان داوطلب حاضر به همکاری انتخاب و در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) به طور تصادفی جایگزین شدند. متغیر مستقل جلسات مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل - خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) بود که در هشت جلسه در گروه آزمایش اجرا شد و گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه تعارض شغل - خانواده (مک ماریان و نت مایر، ۱۹۹۶) و مقیاس خود - ارزشیابی بنیادی (جاج و همکاران، ۲۰۰۳) استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تحلیل کواریانس (آنکوا) نشان داد که میان میانگین پس آزمون دو گروه آزمایش و کنترل در دو بعد تعارض شغل - خانواده، خانواده - شغل و خود - ارزشیابی بنیادی تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0.05$).

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۲

تاریخ داوری: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jzv.2023.31174.3928

واژه‌های کلیدی:

تعالی شغل - خانواده، تعارض شغل - خانواده، زنان.

* نویسنده مسئول: فرشید اصلانی

نشانی: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۳۳۷۱۳۳۷۱

پست الکترونیکی: f.aslani@pnu.ac.ir

الف) تعالی شغل - خانواده (سرمایه)^۲ زمانی رخ می‌دهد که مشارکت در شغل باعث افزایش سطوح منابع روان‌شناختی از قبیل حس امنیت، اعتماد، یا حسن انجام امور می‌باشد و به فرد کمک می‌کند که عضو مؤثری در خانواده باشد. این عامل تحت عنوان سرمایه شغل - خانواده^۳ نیز معرفی شده است. ب) تعالی شغل - خانواده (عاطفه)^۴ در بردارنده کسب هیجان‌ات و نگرش‌های مثبت است و ج) تعالی شغل - خانواده (رشد)^۵ در بردارنده مهارت‌ها، دانش، رفتارها و چشم‌اندازهای کسب شده است (۲۰). در بعد تعالی خانواده - شغل نیز کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) بر سه بعد تأکید می‌کنند. دو بعد (عاطفه و رشد) مشابه تعالی شغل - خانواده است اما به جای بعد رشد بعد کارآمدی مطرح می‌گردد؛ به عبارت دیگر بعد سوم در تعالی خانواده - شغل بعد کارآمدی است که با عنوان تعالی خانواده - شغل (کارآمدی) مطرح می‌شود. این بعد معرف کسب زمان و کارآمدی است که باعث بی‌همتایی این بعد می‌شود. این طبقه‌بندی همخوان با ایده گرینهاوس و پاول در خصوص شیوه‌های عاطفی و ابزاری است. رشد و کارآمدی دو منبع بالقوه‌ای است که می‌تواند از طریق ابزاری منتقل شود (۲۱).

از زمان مطرح شدن مفهوم تعالی شغل - خانواده، طیف وسیعی از پژوهش‌ها بر تعالی شغل - خانواده متمرکز شده‌اند و الگوهایی در این راستا ارایه شده است (۲۲). یکی از الگوهای تدوین شده در این زمینه، الگوی تعاملی شغل - خانواده از گرینهاوس و پاول (۱۴) است. در این الگو تعامل بین تعالی دو بعد زندگی شغلی و خانوادگی، دوسویه در نظر گرفته شده است و فرض بر آن است که وجود پنج دسته منابع در یک نقش و کاربرد آنها در نقش دیگر باعث ارتقاء عملکرد فرد در آن نقش می‌شود؛ این منابع می‌توانند بطور مستقیم (شیوه ابزاری) و بطور غیرمستقیم (شیوه عاطفی) بر نقش دوم مؤثر باشند. این منابع عبارتند از مهارت‌ها و چشم‌اندازها^۶، منبع جسمانی و روانشناختی^۷، منابع سرمایه اجتماعی^۸، انعطاف پذیری^۹ و منابع مادی^{۱۰} (۲۳). مطابق با نظر گرینهاوس و پاول (۱۴) چنانچه دو نقش شغلی و خانوادگی برای فرد برجسته باشد و منابع هر دو نقش با یکدیگر متناسب باشند و فرد نیز این تناسب را ادراک نماید، این عوامل منجر به تسهیل فرایند تعالی خواهد شد (۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷ و ۳۸ و ۳۹).

تاکنون مطالعات فراوانی در خصوص پیامدهای تعالی شغل - خانواده بر فرد و سازمان‌ها انجام شده است. افزایش تعهد سازمانی

با ظهور روانشناسی مثبت و وجود این واقعیت که امروزه تغییر در شرایط زندگی زمینه ساز اجبار ایفای نقش‌های چندگانه خواهد بود، لزوم بررسی تعامل مثبت بین نقش‌های مختلف خصوصاً نقش شغلی و خانوادگی مطرح شد. مطابق با نظر نظریه‌پردازان در حوزه تعاملات بین نقش شغلی و خانوادگی، افراد بنا به دلایل مختلف به ایفای نقش‌های چندگانه می‌پردازند (۱۲)؛ برای مثال مطابق با نظر سیبر (۱۹۷۴) افراد به دلیل (۱) متعالی شدن شخصیت (برای مثال انعطاف‌پذیر شدن)، (۲) بهره‌برداری از رجحان‌ها و امتیاز نقش‌ها، (۳) فشار پائین در یک نقش که منجر به کاهش فشار و نقش‌های دیگر می‌شود و (۴) دستیابی به حوزه‌های بالاتری از ارتقاء، به ایفای نقش‌های چندگانه می‌پردازند. به دنبال پذیرش فزاینده این ایده، که ایفای نقش‌های چندگانه می‌تواند فواید زیادی داشته باشد، حجم وسیعی از محققان به بررسی جنبه‌های مثبت ایفای نقش‌های چندگانه پرداخته‌اند؛ بنابراین پژوهش‌ها به تدریج بر جنبه‌ی مثبت تداخل شغل - خانواده متمرکز گردید و بدین ترتیب سازه‌های گوناگونی که بیانگر جنبه مثبت تداخل شغل - خانواده است، مطرح شد (۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶).

تعالی شغل - خانواده یکی از آخرین مفاهیمی است که جهت توصیف تعاملات مثبت، بین دو نقش شغلی و خانوادگی توسط گرینهاوس و پاول (۱۴) مطرح شد. مطابق با نظر گرینهاوس و پاول، تعالی شغل - خانواده عبارت است از میزانی که تجربه‌ها در یک نقش، کیفیت زندگی در نقش دیگر را ارتقاء می‌دهد. الگوی نظری تعالی شغل - خانواده ترکیب کننده طیف وسیعی از منابع است که می‌تواند در یک نقش ایجاد شود.

موفقیت در حوزه‌های اصلی کار و زندگی خانوادگی یک حوزه حیاتی برای بررسی عوامل روانی - اجتماعی سلامت است (۱۷). تعالی کار - خانواده مفهومی است که تجربیات مثبت ناشی از هم‌افزایی بین «کار» و «زندگی خانوادگی» شاغلان را به تصویر می‌کشد. این هم‌افزایی بین کار و خانواده می‌تواند دو جهت مجزا را دنبال کند که از خانواده به محل کار و از محل کار تا خانواده استفاده شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تعالی کار - خانواده و تعالی خانواده - کار بر سلامت جسمی و روانی تاثیر گذارند (۱۸). مطابق با نظر کارلسون، کاکمار، واین و گراوانز (۱۹) تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل دارای سه بعد است :

7- skill and perspectives

8- psychological and physiological resources

9- social - capital resources

10- flexibility

11- material resources

1- Carlson, Kacmar, Wayne & Grzwacz

2- work-family enrichment(capital)

3- work- family capital

4- work-family enrichment(affect)

5- work-family enrichment(development)

6- family-work enrichment(efficacy)

رضایت خانوادگی دارای ارتباط معناداری با تعالی خانواده- شغل (نه تعالی در بعد شغل- خانواده) است. یکی از عوامل دست یابی به این نتیجه آن است که منابع کسب شده در حوزه خانواده می‌تواند عملکرد، افراد را در حوزه شغل افزایش دهد زمانی که افراد نگرش مثبتی نسبت به منافع کسب شده داشته باشند این امر باعث می‌شود که عملکرد ارتقا یافته و به حوزه‌ای دیگر ارتقاء یابد.

یکی از صفات شخصیت که نقش مهمی در مقابله فرد در مواجهه با بحران‌ها و موقعیت‌های دشوار زندگی دارد خود-ارزشیابی بنیادی^۵ است (۴۷). خود-ارزشیابی بنیادی یک صفت بالقوه است که ترکیبی از چهار ویژگی شخصیت مشتمل بر الف) اعتماد به نفس (به معنای ارزشی که یک فرد برای خود قابل است)؛ ب) خودکارآمدی تعمیم یافته (ارزشیابی فرد دال بر اینکه چگونه می‌تواند در موقعیت‌های مختلف عمل کند)؛ ج) رنجوری، (تمایل به داشتن یک سبک شناختی و تئینی منفی گرایانه که بر جنبه‌های منفی خود متمرکز است و د) امکان کنترل (که به باورهای فرد درباره علل رویدادهای زندگی فرد بر می‌گردد) (۴۸). این چهار صفت تشکیل دهنده پایه‌های خود-ارزشیابی بنیادی است.

خود-ارزشیابی بنیادی یک ویژگی شخصیتی است که نشان می‌دهد چگونه یک فرد ارزش خود را با ارزیابی موقعیت‌ها و احساس کنترل خود ارزیابی می‌کند. این یک مفهوم نهفته است که عزت نفس، منبع کنترل، خودکارآمدی تعمیم یافته و روان رنجوری را ادغام می‌کند (۴۹). نقش خود-ارزشیابی بنیادی در تبدیل عواطف و عاطفه به رفتار و اعمال نمی‌تواند نادیده گرفته شود (۵۰).

مطابق با نظر بارل و باگاوا (۵۱) خود-ارزشیابی بنیادی نقش مهمی در کمک به فرد در برقراری تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی و تسهیل تعارض در صورت وقوع تعارض دارد. همچنین ساین و هاگز^۲ (۵۲) در پژوهش خود که بر روی ۱۵۰ نفر از زنان و مردان شاغل در دو شرکت بزرگ ایالتی انجام شده به این نتیجه دست یافتند که خود-ارزشیابی بنیادی یکی از تسهیل‌کننده‌های تعالی شغل- خانواده و خانواده-شغل است. بررسی نقش خود-ارزشیابی بنیادی و نقش آن در تسهیل تعارض شغل- خانواده و خانواده- شغل همچنین در مطالعه معظمی-گلزاری (۵۳)، عمر و همکاران (۵۴) مورد تأیید قرار گرفته است.

و کاهش قصد ترک کار (۴۰)، افزایش رضایت شغلی (۱۶)، رضایت از زندگی شغلی و خانوادگی، بهبود سلامت روانشناختی و افزایش قدرت مقابله فرد در برابر منابع استرس‌زا در محیط شغلی و خانوادگی (۴۱)، تنها برخی از پیامدهای تعالی شغل- خانواده برای افراد است. واین، ماسیسکا و فلسون (۴۲) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که یکی از پیامدهای تعالی شغل- خانواده داشتن رضایت خانوادگی است. کارلسون و همکاران (۱۹) در مطالعه‌ای که به منظور بررسی پیشایندها و پیامدهای تعالی شغل- خانواده انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که رضایت خانوادگی متغیری مشترک بین پیشایندها و پیامدهای تعالی شغل- خانواده است؛ به عبارت دیگر رضایت خانوادگی هم‌زمینه ساز تعالی شغل- خانواده و هم جزء پیامدهای تعالی می‌باشد. آنها در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند افرادی که تجربه‌کننده تعالی بین دو نقش شغلی و خانوادگی هستند دارای سطوح بالاتری از رضایت خانوادگی می‌باشند. تعالی با پیامدهای رفتاری و عاطفی در نقش خانواده تداعی می‌شود؛ همچنین یافته‌های پژوهش آنها گویای آن است که تعالی شغل- خانواده منجر به سطوح بالاتری از رضایت خانوادگی می‌شود. ویلیامز، فرانس، ابراهیم، ماسترلاد و لیتون^۳ (۴۳) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که بین سلامت جسمانی، روانشناختی و سرریزی مثبت بین دو حوزه شغلی و خانوادگی و تسهیل تعارض شغل- خانواده در دو بعد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنا که کارکنانی که سطوح بالایی از سرریزی مثبت را تجربه می‌نمایند از سلامتی بیشتری برخوردار خواهند بود و کمتر تعارض شغل- خانواده را دو بعد تجربه خواهند کرد.

نتیجه این مطالعه با پژوهش چن، پاول و گرینه‌اوس (۴۴) همخوان است. آنها در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که رضایت خانوادگی نقش مهمی در پیش‌بینی تعالی خانواده- شغل و تسهیل تعارض خانواده- شغل دارد. این محققان پیشنهاد می‌دهند که ابعاد خانواده- شغل بطور معناداری با رضایت خانوادگی در ارتباط است. دایسون- واشنگتون^۳ (۴۵) در پژوهشی به بررسی رابطه تعالی شغل- خانواده با رضایت شغلی، رضایت خانوادگی، رضایت از زندگی و سلامتی جسمانی و بهزیستی روانی پرداخت. وی به این نتیجه دست یافت که بین تعالی شغل- خانواده، رضایت شغلی، رضایت خانوادگی، رضایت از زندگی و سلامتی جسمانی و بهزیستی روانی ارتباط معناداری وجود دارد. بویار و مازلی^۴ (۴۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که

5- core self-evaluation
6- Baral & Bhargava
7- Sahin & Hughes
8- Omar & et al

1- Musisca & Flesson
2- Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton
3- Dyson-Washington
4- Boyar & Mosley

کارمندان برای افزایش میزان تعالی در زندگی شغلی و خانوادگی آنها انجام نشده است.

بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه شغل- خانواده بر تسهیل تعارض از طریق پیشنهاد نمودن راهکارهایی در سطح فردی و سازمانی تمرکز نموده‌اند. اگر چه برخی از سازمان‌ها تا کنون به ارائه ی راهکارهایی در این زمینه پرداخته‌اند اما در بسیاری از موارد این راهکارها دارای اثرات موقتی و سطحی در تسهیل تعارض بوده و در بعضی سازمان‌ها از پشتوانه‌ی اجرایی اندکی برخوردار بوده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر تسهیل تعارض شغل- خانواده و تعارض خانواده- شغل و خود ارزشیابی بنیادی در کارمندان زن می باشد. اجرای پژوهش حاضر از جنبه نظری و کاربردی دارای اهمیت است. به لحاظ نظری، با اجرای مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده می‌توان به طراحی رویکردهای مشاوره شغلی پیشگیرانه و مداخله‌ای در سطح کلان پرداخت که مقدمه ای برای بالارفتن دانش نظری در خصوص تسهیل و تعالی شغل- خانواده و پر شدن خلاء پژوهشی در این زمینه می‌شود. از جنبه کاربردی با توجه به نقش خطیر زنان در جامعه و در نتیجه خانواده، کمک به زنان شاغل جهت تجربه نمودن تعالی در دو بعد نقش شغلی و خانوادگی زمینه ساز افزایش کیفیت زندگی آنها در دو نقش خواهد شد. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

۱- آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی بومی تعالی شغل- خانواده بر تسهیل تعارض شغل- خانواده کارمندان زن مؤثر است؟ ۲- آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر تسهیل تعارض خانواده- شغل کارمندان زن مؤثر است؟ ۳- آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر خود-ارزشیابی بنیادی کارمندان زن مؤثر است؟

روش پژوهش و ابزار پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و بر حسب شیوه گردآوری اطلاعات شبه آزمایشی- طرح دو گروهی ناهمسان با پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه زنان کارمندان زن متأهل دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ بودند. پس از فراخوان برگزاری سلسله نشست‌ها آموزشی، تعداد ۳۰ نفر از کارمندان داوطلب که واجد تمام شرایط ورود به پژوهش بودند به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) گماشته شدند.

شرایط ورود و خروج افراد در پژوهش بدین شرح بود:

۱- کارمند دانشگاه اصفهان باشند، ۲- متأهل باشند، ۳- حداقل سه سال از ازدواج آنها گذشته باشد، ۴- سن آنها

با توجه به افزایش هر دوسر شاغل در کشور، در ایران نیز تا کنون مطالعات مختلفی در حوزه تعاملات بین زندگی شغلی و خانوادگی صورت گرفته است و بیشتر مطالعات به بررسی رابطه و پیامدهای تعارض شغل- خانواده بر ابعاد زندگی شغلی و خانوادگی افراد شاغل پرداخته اند و در کمتر مطالعه ای به بررسی تعاملات مثبت بین زندگی شغلی و خانوادگی پرداخته شده است (۵۵).

از سویی دیگر باتوجه به تغییراتی که در سال‌های اخیر در دنیای مشاغل رخ داده است، تغییرات روز افزونی در جنبه‌های گوناگون زندگی شغلی و شخصی افراد ایجاد شده است؛ برای مثال برخلاف نسل‌های گذشته که تنها کسب درآمد وظیفه مرد محسوب می‌شد و یکی از زوجین مشغول به کار بوده است اما امروزه در اکثر خانواده‌ها هر دو زوج در خارج از خانه مشغول به کار هستند و تعداد زوجین هر دو سر شاغل افزایش یافته است (۵۶). در حالیکه مردان درگیر خانواده و مسئولیت‌های شخصی خود شده‌اند زنان نیز علاقه‌ی فزاینده‌ای به سرمایه‌گذاری بر نقش‌های شغلی خود پیدا کرده‌اند (۵۷). در طول ۴۰ سال گذشته زنان به سطوح بالای آموزشی دست یافته‌اند و وارد بسیاری از مشاغل حرفه‌ای شده‌اند. امروزه هم مردان و هم زنان تقریباً تمایل یکسانی برای کسب تحصیلات و ورود به سطوح حرفه‌ای در پست سازمانی خود دارند؛ این امر باعث شده است که نقش شغلی برای زوجین به اندازه نقش خانوادگی و والدینی‌شان برجسته شود. زمانی که دو نقش به طور همزمان برجسته می‌شود احتمال بروز تعارض بین آن دو نقش برجسته افزایش می‌یابد (۵۸). کشور ما ایران نیز از بروز تغییرات در ساختار خانواده دور نیست و در کشور ما نیز بر تعداد زنان شاغل افزوده شده است. از سویی دیگر در جامعه ما زنان همچنان مسؤلیت اصلی تربیت و پرورش فرزندان و اداره نمودن مسؤلیت‌های خانه را بر عهده دارند بنابراین در زنان شاغل بیشتر احتمال تجربه نمودن تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی وجود دارد.

توجه سازمان‌ها در تدوین سیاست‌های لازم جهت کمک به کارمندان خصوصاً کارمندان زن برای کاهش تعارض، رسیدن به تعادل و تجربه نمودن تعالی شغل- خانواده نقش مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در کشور ایفا می‌کند؛ از سویی دیگر از زمان مطرح شدن مفهوم تعالی شغل- خانواده تاکنون طیف وسیعی از تحقیقات جهت بررسی پیامدها، پیشایندها و عوامل بالقوه ایجاد کننده تعالی در خارج از کشور صورت گرفته است و حتی الگوهای فراوانی جهت تبیین کامل این پدیده با متغیرهای مختلف ایجاد شده است اما در داخل کشور تاکنون پژوهش‌های قابل توجهی جهت انجام مداخله برای کمک به

بین ۲۲ تا ۵۵ سال باشد و ۵- تمایل به شرکت در جلسات مشاوره شغلی را داشته باشند (از طریق امضاء و ارسال فرم رضایت نامه کتبی شرکت در پژوهش). شرایط خروج از پژوهش حاضر عبارت بود از: ۱- عدم حضور منظم در جلسات و ۲- عدم انجام تکالیف محوله.

-۲

ابزار پژوهش

پرسشنامه دموگرافیک (جمعیت شناختی)

این پرسشنامه توسط محقق ساخته شد که شامل سؤالاتی در مورد سن، میزان تحصیلات، تعداد فرزندان و طول مدت ازدواج بود.

پرسشنامه تعارض شغل- خانواده

این پرسشنامه توسط نت مایر و مک ماریان^۱ (۵۹) تهیه شده است و دارای ۱۰ سوال می باشد. پنج سوال اول آن تعارض شغل- خانواده و پنج سوال دوم آن تعارض خانواده- شغل را بررسی می کند. روایی پرسشنامه توسط سازندگان پرسشنامه به روش همبستگی هر دو قسمت آن با شانزده سازه روانشناختی مثل رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد. نتایج این بررسی گویای آن است که رضایت شغلی، رضایت از زندگی با تعارض شغل- خانواده، دارای ارتباط منفی و تعارض نقش و ابهام نقش با این سازه ارتباط مثبت دارد (۶۰)؛ همچنین، پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۹۱ و برای قسمت دوم آن ۰/۸۸ توسط سازندگان پرسشنامه گزارش شد است. در ایران این پرسشنامه توسط فاتحی زاده (۶۱) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی قسمت اول پرسشنامه با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمد. روایی همزمان این پرسشنامه با مقیاس تعارض شغل- خانواده برابر با ۰/۹۵ گزارش شده است.

مقیاس خود- ارزشیابی بنیادی

در این مطالعه جهت بررسی خود- ارزشیابی بنیادی از مقیاس خود- ارزشیابی بنیادی که توسط جاج و همکاران در سال ۲۰۰۳ (۶۲) تدوین شده است، استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۲ گویه

است. نمونه ای این گویه های عبارت است از " قادرم که با غالب مشکلات زندگی ام مقابله کنم!"؛ به طور کلی از خودم راضی هستم". این مقیاس دارای چهار خرده مقیاس عزت نفس، خودکارآمدی، ثبات هیجانی و مکان کنترل است که هر کدام بوسیله ۳ گویه مورد سنجش قرار می گیرد. نمره گذاری این مقیاس مطابق با طیف لیکرت پنج درجه ای (۱= کاملاً مخالفم الی ۵= کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این مقیاس برابر با ۱۲ و حداکثر نمره برابر با ۶۰ می باشد. پایایی مقیاس توسط سازندگان مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ گزارش شده است. این مقیاس در ایران توسط ملکیها (۶۳) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل عامل این مقیاس نشان داد که در مجموع الگوی چهار عاملی دارای تناسب قابل قبولی است و الگو دارای تناسب مطلوبی با داده است ($S-B \chi^2 = 221,29$ ، $P < 0,001$ ، $CFI = 0,922$ ؛ $0,05$ ؛ $RMSEA = 0,090$ ، IC). همچنین پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ محاسبه شد.

روند اجرای پژوهش

نمونه پژوهش از میان کلیه کارمندان دانشگاه اصفهان به شیوه تصادفی در دسترس و از روی لیست افراد حاضر به همکاری انتخاب شدند. برای انجام این کار ابتدا در پلی کلینیک سبک زندگی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان برای آگاهی یافتن کارمندان علاقه مند به شرکت در دوره، اطلاع رسانی شد و پس از توضیح در مورد اهداف آموزشی از کارمندان متقاضی ثبت نام به عمل آمد. پس از ثبت نام، ۳۰ نفر از کارمندان واجد شرایط انتخاب و به شیوه تصادفی در گروه های آزمایش و کنترل جایگزین شدند (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه کنترل). در گروه آزمایش به مدت هشت جلسه (هر جلسه ۹۰ دقیقه) مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) اجرا شد اما در گروه کنترل مداخله ای انجام نشد. پس از پایان مداخله، مجدداً لینک دو پرسشنامه برای اعضای هر دو گروه ارسال و پس از آزمون اجرا شد. خلاصه ای از شرح جلسات مشاوره مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) در جدول ۱ ارائه شده است.

1- Net Mayer & Mc Marian

جدول ۱- خلاصه‌ای از محتوای جلسات مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده

جلسه	عنوان	محتوا
اول	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و آشنایی آنان با تعارض، تعادل و تعالی شغل- خانواده	آشنایی اعضای با یکدیگر، مشخص نمودن اهداف برگزاری جلسات و تشریح قوانین گروه، تبیین قراردادهای گروهی برای شرکت دائم، رازداری، حضور منظم در جلسات و انجام تکالیف تعیین شده، آشنایی اعضای با رنگین کمان زندگی، معرفی دوره‌های زندگی، انواع نقش‌ها، ارتباط بین آنها و برجستگی نقش، اجرای پیش آزمون
دوم	تعارض شغل- خانواده، آسیب‌ها، پیامدها و علل ایجاد کننده‌ی این تعارض	ارائه خلاصه‌ای از مباحث جلسه قبل و بررسی تکالیف انجام گرفته؛ آشنایی اعضا با تعارض شغل- خانواده و تعارض خانواده- شغل، معرفی آسیب‌های تعارض شغل- خانواده برای افراد و سازمان‌ها، اهمیت کاهش تعارض و رسیدن به تعادل شغل- خانواده، ارائه راهکارهای لازم برای کاهش تعارض
سوم	تعادل شغل- خانواده	مرور مباحث جلسه قبل و بررسی تکالیف انجام گرفته، آشنایی با تعادل شغل- خانواده و ارائه تعریف دقیق از تعادل، ضرورت برقراری تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی و پیامدهای آن، آشنایی با موانع رسیدن به تعادل، ارائه راهکارهای لازم برای رسیدن به تعادل
چهارم	دستیابی به تعالی شغل- خانواده، شغل (حمایت و منابع ایجاد کننده آن، پیامدهای دریافت حمایت در زندگی شغلی و خانوادگی، راه‌های دریافت حمایت)	مرور مباحث گذشته و بررسی تکالیف انجام گرفته، تعریف تعالی، انواع و جهات آن، بیان پیامدهای تعالی شغل- خانواده برای افراد و سازمان‌ها، بحث درباره اولین گام جهت رسیدن به تعالی شغل- خانواده (منبع حمایت)، معرفی انواع منابع حمایت (همسر، خانواده، همکاران، سرپرست، سازمان)، پیامدهای حمایت بر ارتقاء عملکرد افراد در زندگی شغلی و خانوادگی
پنجم	دستیابی به تعالی شغل- خانواده، شغل (برجستگی نقش شغلی و خانوادگی)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص برجستگی نقش شغلی و خانوادگی و پیامدهای آن
ششم	دستیابی به تعالی شغل- خانواده، شغل (سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص سرریزی مثبت بین نقش‌ها و تأثیر آن در تجربه نمودن تعالی در دو بعد
هفتم	دستیابی به تعالی شغل- خانواده، شغل (برنامه شغلی انعطاف پذیر، رضایت و منابع ایجاد کننده رضایت در زندگی، پیامدهای رضایت در زندگی شغلی و خانوادگی)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص برنامه‌ی شغلی انعطاف پذیر و نقش آن در تجربه نمودن تعالی، بحث در خصوص رضایت، منابع آن (رضایت از مسیر شغلی، رضایت خانوادگی و رضایت شغلی) و نقش آن در تجربه نمودن تعالی در دو بعد شغل- خانواده و خانواده- شغل
هشتم	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری	مرور مباحث جلسه قبل، جمع‌بندی کلیه مطالب ارائه شده و نتیجه‌گیری اختتام جلسات، اجرای پس آزمون

تعداد ۱۳ نفر (۸۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، تعداد ۲ نفر (۱۳/۳۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی در گروه آزمایش، تعداد ۱۰ نفر (۶۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی و تعداد ۵ نفر (۳۳/۳۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد در گروه کنترل بودند. به لحاظ متغیر تعداد فرزندان تعداد ۵ نفر (۲۵ درصد) دارای ۱ فرزند، تعداد ۱۱ نفر (۶۱ درصد) دارای ۲ فرزند، تعداد ۲ نفر (۱۰ درصد) دارای ۳ فرزند در گروه آزمایش، تعداد ۵ نفر (۲۵ درصد) دارای ۱ فرزند، تعداد ۱۲ نفر (۶۰ درصد) دارای دو فرزند، تعداد ۲ نفر (۱۰ درصد) دارای ۳ فرزند و ۱ نفر (۵ درصد) دارای ۴ فرزند در گروه کنترل بودند. میانگین و انحراف معیار طول مدت ازدواج در گروه آزمایش برابر با $۱۰/۸۳۰ \pm ۶/۲۶۶$ و در گروه کنترل برابر با $۱۰/۱۳۳ \pm ۳/۹۰۷$ بود. سؤال اول در پژوهش حاضر عبارت بود از آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر

به دلیل حفظ حقوق مشارکت کنندگان در پژوهش، توضیحات لازم در راستای محرمانه ماندن اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه ارایه شد؛ همچنین آن دسته از پاسخ دهندگانی که تمایل به دریافت نتیجه پرسشنامه خود را داشتند خواسته شد تا با نوشتن رمز بر پرسشنامه، نتیجه‌ی خود را پیگیری نمایند. در این مطالعه داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-21 و با روش تحلیل کواریانس چند متغیره از نوع اندازه‌گیری‌های مکرر تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف استاندارد گروه آزمایش بر اساس متغیر سن در گروه آزمایش برابر با $۱۰/۱۳۳ \pm ۳/۹۰۷$ و در گروه کنترل $۴۱/۶۶۶ \pm ۶/۱۶۰$ بود. بر اساس متغیر میزان تحصیلات

تسهیل تعارض شغل - خانواده کارمندان زن مؤثر است؟ برای پاسخگویی به این سوال ابتدا نتایج توصیفی و سپس نتایج استنباطی مربوط به آنها ارائه می‌شود. نتایج مربوط به این فرضیه

در جدول ۲ آمده است. همانگونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، میانگین نمرات پس آزمون در گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون کاهش یافته است.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار نمرات تعارض شغل-خانواده در مرحله پیش آزمون، پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل

متغیر	پیش آزمون	پس آزمون
تعارض شغل-خانواده	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد
گروه آزمایش	۱۰/۶۶	۵/۸۹
گروه کنترل	۱۹/۶۶	۹/۳۵
	۸/۸۰	۱۷/۲۰
	۳/۵۸	۱۰/۰۴

جدول (۳) نتایج آزمون باکس برای بررسی همسانی ماتریس کواریانس تعارض شغل - خانواده را نشان می‌دهد. سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است و نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین ماتریس‌ها وجود ندارد و پیش فرض همسانی ماتریس کواریانس برقرار است.

جدول ۳- نتایج آزمون باکس برای بررسی ماتریس کواریانس تعارض شغل-خانواده در پس آزمون

آزمون باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
۱۷/۰۰۶	۵/۲۳۰	۳	۱۴۱۱۲۰	۰/۰۶

جدول ۴- نتایج آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس‌های تعارض شغل-خانواده در پس آزمون

متغیر	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
تعارض شغل - خانواده	۱۱/۴۱۳	۱	۲۸	۰/۰۸

همان گونه که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، تمام سطوح دارای معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد پیش فرض همسانی تساوی واریانس‌ها برقرار است. با توجه به رعایت این

پیش فرض برای بررسی تأثیر مشاوره تعالی شغل-خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده از تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل کواریانس برای مقایسه نمرات تعارض شغل-خانواده در پیش آزمون

متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
پیش آزمون	۵۰۷۰/۰۰	۱	۵۰۷۰/۰۰	۸۹/۱۲۶	۰/۰۰	۰/۷۶۳	۱
گروه	۵۲۹/۲۰۰	۱	۵۲۹/۲۰۰	۹/۳۰۳	۰/۰۴	۰/۲۴۹	۰/۸۳۷
خطا	۱۵۹۲/۸۰۰	۲۸	۵۶/۸۸۶				
کل	۷۱۹۲/۰۰	۳۰					

همان گونه که جدول (۵) نشان می‌دهد میزان ($F=9/303$) در سطح ($P<0/05$) معنادار می‌باشد. بر اساس این یافته پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره مبتنی بر الگوی تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده مؤثر بوده است.

جدول ۶- میانگین و انحراف معیار نمرات تعارض خانواده- شغل در مرحله پیش آزمون، پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل

تعداد	پس آزمون		پیش آزمون		گروهها	متغیر تعارض خانواده-شغل
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۱۵	۳/۹۳۶	۷/۹۳۳	۳/۶۸۳	۸/۰۰	آزمایش	
۱۵	۱۰/۰۳۴	۱۸/۵۳۳	۹/۹۲۴	۱۷/۹۳۳	کنترل	

استنباطی مربوط به آنها ارائه می‌شود. نتایج مربوط به این فرضیه در جداول (۶) تا (۸) آمده است. همانگونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، میانگین نمرات پس آزمون در گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون کاهش یافته است.

سؤال دوم در پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه: " آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی بومی تعالی شغل- خانواده بر تسهیل تعارض خانواده-شغل کارمندان زن مؤثر است؟ " برای پاسخگویی به این سؤال ابتدا نتایج توصیفی و سپس نتایج

جدول ۷- نتایج آزمون باکس برای بررسی ماتریس کواریانس تعارض خانواده-شغل در پس آزمون

آزمون باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۲۰/۱۷۷	۶/۲۰۵	۳	۱۴۱۲۰/۰۰	۰/۰۶

است که تفاوت معناداری بین ماتریس‌ها وجود ندارد و پیش فرض همسانی ماتریس کواریانس برقرار است.

جدول (۷) نتایج آزمون باکس برای بررسی همسانی ماتریس کواریانس تعارض خانواده-شغل را در پس آزمون نشان می‌دهد. سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که گویای آن

جدول ۸- نتایج آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس‌های تعارض خانواده-شغل در پس آزمون

ابعاد تعارض	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
تعارض خانواده-شغل	۹/۲۰۸	۱	۲۸	۰/۰۷

همانگونه که نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که گویای آن است که پیش فرض همسانی تساوی واریانس‌ها برقرار است. با توجه به رعایت این پیش فرض برای بررسی تأثیر آموزش تعالی شغل- خانواده بر

همانگونه که نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که گویای آن است که پیش فرض همسانی تساوی واریانس‌ها برقرار است. با توجه به رعایت این پیش فرض برای بررسی تأثیر آموزش تعالی شغل- خانواده بر

جدول ۹- نتایج آزمون تحلیل کواریانس برای مقایسه نمرات تعارض خانواده- شغل در پیش آزمون

متغیر وابسته	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	مجدورات	توان آماری
پیش آزمون	۵۲۵۳/۶۳۳	۱	۵۲۵۳/۶۳۳	۹۰/۴۳۸	۰/۰۰۰	۰/۷۶۴	۱/۰۰۰
گروه	۸۴۲/۷۰۰	۱	۸۴۲/۷۰۰	۱۴/۵۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۴۱	۰/۹۵۷
خطا	۱۶۲۶/۶۶۷	۲۸	۵۸/۰۹۵				
کل	۷۷۲۳/۰۰۰	۳۰					

بنیادی در کارمندان زن مؤثر است؟" برای پاسخگویی به این سؤال ابتدا نتایج توصیفی و سپس نتایج استنباطی مربوط به آنها ارائه می‌شود. نتایج مربوط به این فرضیه در جداول (۱۰) تا (۱۳) آمده است.

همانطور که جدول (۹) نشان می‌دهد میزان ($F=14/505$) در سطح ($P<0/01$) معنادار می‌باشد. بر اساس این یافته پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر تسهیل تعارض خانواده- شغل مؤثر است. سؤال سوم در پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه: " آیا مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی تعالی شغل- خانواده بر خود- ارزشیابی

جدول ۱۰- میانگین و انحراف معیار نمرات خود-ارزشیابی بنیادی در مرحله پیش آزمون، پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروهها	پیش آزمون	پس آزمون
اعتماد به نفس	آزمایش	میانگین ۶۲/۸۰۰	میانگین ۹۳/۸۶۶
	کنترل	انحراف معیار ±۶/۷۰۸	انحراف معیار ±۶/۹۵۹
خودکارآمدی	آزمایش	میانگین ۵۹/۷۳۳	میانگین ۸۷/۶۶۶
	کنترل	انحراف معیار ±۷/۷۱۳	انحراف معیار ±۷/۱۰۶
ثبات هیجانی	آزمایش	میانگین ۵۰/۷۳۳	میانگین ۹۶/۸۰۰
	کنترل	انحراف معیار ±۶/۰۷۶	انحراف معیار ±۳۹/۴۴۸
مکان کنترل	آزمایش	میانگین ۶۳/۲۰۰	میانگین ۹۳/۴۰۰
	کنترل	انحراف معیار ±۱۲/۹۳۶	انحراف معیار ±۳۸/۲۷۷
		میانگین ۷۵/۹۳۳	میانگین ۷۸/۵۳۳
		انحراف معیار ±۱۱/۱۸۹	انحراف معیار ±۱۳/۵۹۰

همانگونه که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود، میانگین نمرات پس آزمون در گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون کاهش یافته است.

جدول ۱۱- نتایج آزمون باکس برای بررسی ماتریس کواریانس خود-ارزشیابی بنیادی در پس آزمون

آزمون باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۲۰/۱۷۷	۶/۲۸۱	۱۰	۳۷۴۸/۲۰۷	۰/۰۰۰

جدول (۱۱) نتایج آزمون باکس برای بررسی همسانی ماتریس کواریانس خود-ارزشیابی بنیادی را در پس آزمون نشان می‌دهد. سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که گویای آن است که تفاوت معناداری بین ماتریس‌ها وجود ندارد و پیش فرض همسانی ماتریس کواریانس برقرار است.

جدول ۱۲- نتایج آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس‌های خود-ارزشیابی بنیادی در پس آزمون

متغیر	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
خود-ارزشیابی بنیادی	۱۲/۵۴۱	۱	۲۸	۰/۰۷

همانگونه که نتایج جدول (۱۲) نشان می‌دهد سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که گویای آن است که پیش فرض همسانی واریانس‌ها برقرار است. با توجه به رعایت این پیش فرض برای بررسی تأثیر آموزش تعالی شغل- خانواده

جدول ۱۳- نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیره برای مقایسه نمرات خود-ارزشیابی بنیادی در پیش آزمون

منبع	متغیر وابسته	مجموع مجذور مربعات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	میزان معناداری	مجذور توان آماری
پیش آزمون	اعتماد به نفس	۲۶۴۳۲۸/۵۳۳	۱	۵۳۳	۱۹۳/۵۰۸	۰/۰۰۰	۰/۸۷۰
	خودکارآمدی	۲۶۱۷۰۶/۸۰۰	۱	۸۰۰	۱۷۸/۶۲۲	۰/۰۰۰	۰/۸۶۰
ثبات هیجانی	ثبات هیجانی	۲۳۱۶۱۶/۵۳۳	۱	۵۳۳	۱۲۸/۱۳۷	۰/۰۰۰	۰/۸۱۵
							۰/

۱	۸۲۶	۰/۰۰۰	۱۸۰/۶۴۱	۲۰۰	۱	۲۸۱۱۰۷/۲۰۰	مکان کنترل	
	۰/			۲۸۱۱۰۷				
				۹۸۲	۲۹	۳۹۶۱۳/۴۶۷	اعتمادبه	خطا
				۱۳۶۵			نفس	
				۱۴۵	۲۹	۴۲۴۸۹/۲۰۰	خودکارآمدی	
				۱۴۶۵				
				۵۶۸	۲۹	۵۲۴۱۹/۴۶۷	ثبات	
				۱۸۹۷			هیجانی	
				۱۶۶	۲۹	۴۵۱۲۸/۸۰۰	مکان کنترل	
				۱۵۵۶				
					۳۰	۳۰۳۹۴۲/۰۰۰	اعتمادبه	کل
							نفس	
					۳۰	۳۰۴۱۹۶/۰۰۰	خودکارآمدی	
					۳۰	۲۸۴۰۳۶/۰۰۰	ثبات	
							هیجانی	
					۳۰	۳۲۶۲۳۶/۰۰۰	مکان کنترل	
					۲۹	۳۹۶۱۳/۴۶۷	اعتمادبه	کل تصحیح شده
							نفس	
					۲۹	۴۲۴۸۹/۲۰۰	خودکارآمدی	
					۲۹	۵۲۴۱۹/۴۶۷	ثبات	
							هیجانی	
					۲۹	۴۵۱۲۸/۸۰۰	مکان کنترل	

بحث و نتیجه گیری

گردید یکی از عوامل مؤثر در تسهیل تعارض شغل - خانواده و اثر بخش بودن مشاوره مسیر شغلی تدوین شده در این بعد متغیر رضایت بود. بویار و مازلی (۴۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که رضایت از مسیر شغلی نقش مهمی در کمک به افراد در تجربه نمودن تعالی شغل - خانواده دارد. نتیجه این مطالعه با پژوهش فعلی همخوان است. یکی از تبیین‌هایی که می‌توان برای این یافته ارائه نمود آن است که در الگوی تعالی شغل - خانواده متغیرهایی مورد توجه قرار گرفته اند که در تسهیل تعارض و بروز سرریزی منفی بین دو نقش شغلی و خانوادگی مؤثر است. تعارض شغل - خانواده ناشی از وجود متغیرهای تنش‌زا بین دو نقش شغلی و خانوادگی است که سبب می‌شود فرد ایفا کننده نوعی سرریزی منفی را بین این دو نقش تجربه نماید. به عبارت دیگر عامل اصلی شکل دهنده تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی، ناتوانی فرد در پاسخگویی به تقاضاهای هر نقش نیست بلکه تجربه کردن سرریزی منفی، انتقال تجارب و خلق منفی بیشترین سهم را در تبیین تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی ایفا می‌کند. الگوی حاضر در بردارنده متغیرهایی است که بر مکانیسم اصلی ایجاد تعالی و تسهیل تعارض - که همان جلوگیری از انتقال تجارب و خلق منفی بین نقش‌ها و ایجاد و انتقال تجارب و خلق

اولین یافته پژوهش حاضر عبارت از این بود که مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی بومی تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده مؤثر بوده است. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های مشابهی که تاکنون در زمینه نقش متغیرهای زمینه ساز و مؤثر بر تعالی شغل - خانواده انجام شده است همخوان است (۱۴ و ۱۹ و ۲۲). جاگا (۲۰) در پژوهشی که به بررسی ماهیت، پیشایندها و پیامدهای تعالی شغل - خانواده پرداخت، به این نتیجه رسید که حمایت و منابع آن نقش مهمی در تعالی شغل - خانواده دارد. حمایت نه تنها در ایجاد تعالی بین دو نقش شغلی و خانوادگی نقش برجسته ای ایفا می‌کند بلکه نقش مهمی در تسهیل تعارض و رسیدن به تعالی را داراست. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش آری و همکاران (۲۸) همخوان است. آنها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی و رضایت خانوادگی نقش مهمی در سرریزی مثبت بین این دو حوزه ایفا می‌کنند. کارلسون و همکاران (۱۹) در الگویی که برای تعالی شغل - خانواده ارائه نمودند معتقدند که حمایت نقش بیشترین سهم واریانس را در تبیین تعالی شغل - خانواده و کاهش سرریزی منفی بین دو نقش شغلی و خانوادگی را دارد. همان گونه که در قسمت فوق اشاره

منفی در هر دو حوزه شغل و خانواده جلوگیری کند. در مجموع می‌توان از تبیین‌های فوق چنین نتیجه گرفت حمایت و منابع آن، سرریزی نقش شغلی و خانوادگی، رضایت و انعطاف در زمینه شغل نقش مهمی در تسهیل تعارض و کمک به افراد در تجربه نمودن تعالی دارد.

دومین یافته پژوهش حاضر گویای آن بود که آموزش تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض خانواده - شغل در گروه آزمایش مؤثر بوده است. این یافته پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های قبلی مبنی بر نقش رضایت شغلی و خانوادگی، سرمایه‌های روانشناختی و حمایت (۴۲ و ۱۹ و ۴۴ و ۴۵ و ۴۶) بر کاهش تعارض شغل - خانواده در دو بعد و ایجاد زمینه و بستر مناسب جهت تجربه تعالی توسط فرد شاغل همخوان است.

چندین تبیین می‌توان برای این یافته پژوهش ارائه نمود؛ یکی از این تبیین‌ها این است که مکانیسم اصلی تعالی خانواده - شغل سرریزی مثبت از نقش خانواده به نقش شغل می‌باشد. حمایت همسر و حمایت خانواده خصوصاً به طریق ابزاری نقش مهمی در کمک به افراد شاغل در تجربه نمودن تعالی خانواده - شغل دارد؛ همچنین حمایت ادراک شده در حوزه خانواده نقش مهمی در انتقال تجارب و خلق مثبت از حوزه خانواده به محل شغل دارد. حمایت متغیری است که در حداقل سطح می‌تواند از بروز تعارض شغل - خانواده جلوگیری کند و در عالی‌ترین سطح در تجربه نمودن تعالی بین دو نقش شغلی و خانوادگی مؤثر باشد. در پژوهش حاضر قسمت عمده‌ی مداخلات طراحی شده معطوف به کمک به همسران در خلق فضای حمایتی در خانه بود. همان گونه که قبلاً اشاره گردید حمایت همسران از یکدیگر در کمک به پذیرش و مدیریت عواطف منفی ایجاد شده در حوزه خانواده نقش مهمی را در جلوگیری از انتقال خلق منفی از خانواده به شغل را دارد؛ همچنین همسران نقش مهمی در ایجاد تجارب مختلف و متفاوت برای یکدیگر دارند که این تجارب قابل کاربرد در محل شغل نیز می‌باشد. برای مثال چنانچه زوجی از مهارت حل تعارض و حل مسائل پیش آمده در حوزه خانواده برخوردار باشند این مهارت مسلماً در حل تعارضات و مسائل شغلی نیز مؤثر خواهد بود. جلوگیری از بروز تعارض خانواده - شغل و کمک به افراد شاغل جهت تجربه نمودن تعالی خانواده - شغل سریعتر از جلوگیری از بروز تعارض شغل - خانواده و تجربه نمودن تعالی شغل - خانواده رخ می‌دهد. یکی از تبیین‌های مرتبط با این یافته آن است که در محل شغل عوامل زیادی وجود دارد که غالباً خارج از کنترل فرد می‌باشد اما در حوزه زندگی خانوادگی غالب متغیرها در کنترل زوجین و سایر اعضای خانواده است؛ اگرچه لازم به ذکر است که سیستم خانواده خود تحت تأثیر سایر سیستم‌ها قرار می‌گیرد؛ همچنین افراد حمایت خانوادگی را سریعتر از حمایت

مثبت بین نقش‌ها می‌باشد، استوار است. یک دسته از این متغیرهای اثر گذار، متغیر منابع حمایت (حمایت همسر، سرپرست، همکاران، سازمان و خانواده) است. حمایت و منابع آن از جمله متغیرهایی هستند که نه تنها در تسهیل تعارض مؤثر است بلکه به نوعی کاهنده سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی است. حمایت و ادراک آن در زندگی شغلی و خانوادگی از چندین راه می‌تواند باعث تسهیل تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی گردد. حمایت می‌تواند باعث ایجاد این ادراک در فرد شود که در نتیجه می‌تواند از عهده تقاضاهای چندگانه نقش‌های مختلف برآید؛ همچنین حمایت و ادراک آن باعث افزایش خودکارآمدی در فرد جهت حل تعارض‌های زمان - محور، رفتار - محور و حتی فشار - محور می‌شود. قسمت عمده راهکارهای تسهیل تعارض خصوصاً تعارض شغل - خانواده آن است که فرد بتواند به نوعی پذیرای هیجانات عاطفی منفی ایجاد شده در نقش شغلی باشد زیرا پذیرش هیجانات منفی مانع انتقال سرریزی منفی هیجانات بین نقش‌ها می‌شود. حمایت خصوصاً حمایت از جانب سرپرست، سازمان، همکاران و ادراک حمایت در محل شغل نقش مهمی در کمک به فرد شاغل جهت پذیرش و عدم انتقال هیجانات منفی از نقش شغلی به نقش خانوادگی دارد. یکی دیگر از تبیین‌هایی که می‌توان برای این یافته پژوهش ارائه نمود آن است که مدیریت روابط بین نقش‌ها نقش مهمی در تسهیل تعارض و تجربه نمودن تعالی دارد.

به عبارت دیگر چنانچه برای فرد در هر زمان نقش متناسب با آن موقعیتی که در آن قرار دارد برجسته شود از بروز و انتقال سرریزی منفی بین دو نقش شغلی و خانوادگی جلوگیری خواهد شد. برای مثال هنگامی که فرد شاغل در محل شغلش قرار دارد، نقش شغلی برای وی برجسته شود و هنگامی که در خانواده است، نقش خانوادگی برای وی برجسته شود این عامل نقش مهمی در جلوگیری از انتقال سرریزی منفی بین دو نقش شغلی و خانوادگی خواهد داشت. تبیین دیگری که می‌توان برای این یافته پژوهش ارائه کرد آن است که در مشاوره شغلی تدوین شده قسمتی از مداخلات معطوف به بعد رضایت بود. رضایت نیز از جمله متغیرهایی است که باعث افزایش کیفیت زندگی فرد در نقش‌های مختلف می‌گردد. رضایت شغلی و رضایت از مسیر شغلی از جمله متغیرهایی هستند که نقش مهمی در انتقال تجارب و خلق مثبت از حوزه شغل به حوزه خانواده دارد. چنانچه فرد شاغل از شغل، ماهیت و وظایف مرتبط با آن ناراضی باشد این ناراضی بطور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها و نقش‌های مرتبط با آن نفوذ خواهد کرد. قسمت دیگری از مداخلات مشاوره شغلی تدوین شده متمرکز بر متغیر انعطاف پذیری است. انعطاف پذیری از جمله متغیرهایی است که حداقل می‌تواند از بروز عاطفه

از آن به سایر حوزه‌ها می‌شود. پژوهش حاضر مانند غالب پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود که در ادامه به برخی از این محدودیت‌ها اشاره می‌گردد. این پژوهش در میان کارکنان دانشگاه اصفهان صورت گرفت و در تعمیم آن به جوامع و شهرهای دیگر باید احتیاط کرد. این پژوهش بر روی افراد داوطلب صورت گرفت، بنابراین در تعمیم نتایج آن باید دقت نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود که به بررسی موضوع تعالی شغل- خانواده از منظر رویکردهای فرامدرن مشاوره مسیر شغلی پرداخته شود. در پژوهش حاضر تعالی شغل- خانواده از دیدگاه نظریه‌های مدرن مطرح شده در این زمینه مورد بررسی قرار گرفت؛ پس پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به بررسی این موضوع از دیدگاه رویکرد سیستمی مشاوره‌ی مسیر شغلی پرداخته و روابط بین نقش‌ها از دیدگاه فرامدرن مشاوره‌ی مسیر شغلی بررسی شود.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

تمام نکات اخلاقی شامل رازداری، در اولویت بودن سلامت روان‌شناختی شرکت‌کنندگان، امانت‌داری، دقت در استناددهی، قدردانی از دیگران، رعایت ارزش‌های اخلاقی در گردآوری داده‌ها، رعایت حریم خصوصی شرکت‌کنندگان توسط پژوهشگران مدنظر قرار گرفته است.

حامی مالی

تمام منابع مالی و هزینه پژوهش و انتشار مقاله تماماً بر عهده نویسندگان بوده و هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نشده است.

مشارکت نویسندگان

مقاله به صورت مشترک توسط نویسندگان انجام شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Houdmont, J., & Ieka, S. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*. Wiley-Blackwell Publication. 2010
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of*

شغلی ادراک می‌کنند. رضایت خانوادگی نقش مهمی در تعالی خانواده- شغل دارد زیرا رضایت در حوزه خانواده بر عملکرد فرد در نقش شغلی مؤثر است و بالعکس. چنانچه فردی از زندگی خانوادگی خود رضایت نداشته باشد این نارضایتی بر عملکرد شغلی او بی‌تأثیر نخواهد بود. سومین یافته پژوهش حاضر گویای آن بود که آموزش تعالی شغل- خانواده بر خود-ارزشیابی کارمندان زن مؤثر بوده است. این یافته پژوهش حاضر با نتایج مطالعات مک نال و همکاران (۴۰)، عمر و همکاران (۵۴) و سایرین و هاگز (۵۲) مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین این یافته پژوهش حاضر می‌توان گفت که تعالی شغل- خانواده از طریق ارتقاء کیفیت عملکرد افراد در نقش‌های شغلی و خانوادگی زمینه ساز بروز تجارب مثبت در حوزه مدیریت نقش‌های چندگانه می‌شود. به تدریج و با افزایش میزان تجارب مثبت و موفقیت آمیز در زمینه مواجهه نقش‌ها، خودکارآمدی فرد تقویت شده و زمینه‌ساز افزایش اعتماد به نفس فرد در این حوزه می‌شود؛ همچنین تجربه نمودن تعالی در زمینه مدیریت نقش‌های شغلی و خانوادگی به سبک اسناد و تعمیم‌های خودنگر فرد در این زمینه مؤثر است؛ برعکس تجربه نمودن تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی به تدریج بر خودکارآمدی و در نتیجه اعتماد به نفس فرد اثر منفی خواهد داشت (۴۰). از سوی دیگر تجربه موفقیت آمیز تجارب در عرصه نقش‌های شغلی و خانوادگی و تخصیص زمان، انرژی و هزینه به طور مناسب و بر حسب اقتضای موقعیت و اولویت نقش به تدریج بر مکان کنترل فرد و ثبات عواطف و هیجانات فرد در این حوزه مؤثر است؛ ارتقاء کیفیت عملکرد افراد در نقش‌های شغلی و خانوادگی باعث بهبود ارزشیابی فرد از خود می‌شود.

اگر چه دو نقش شغلی و خانوادگی ظاهراً دو نقش مجزا هستند اما احتمال ایجاد سرریزی عاطفی بین این دو نقش بسیار زیاد است؛ عاملی که می‌تواند زمینه ساز تعارض، تعادل و یا تعالی بین این دو نقش باشد. کلیه منابع کسب شده در حوزه خانواده می‌تواند باعث ارتقاء عملکرد فرد در حوزه شغل گردد خصوصاً زمانی که افراد نسبت به منابع کسب شده دارای نگرش مثبتی باشند. همین امر باعث انتقال عملکرد ارتقاء یافته، تجارب و خلق مثبت ناشی [Management Review . 1985;10\(1\):76-88. https://doi.org/10.2307/258214.](https://doi.org/10.2307/258214)

- Huo ML, Jiang Z. *Work-life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion*. *Personality and Individual Differences*. 2023 Apr 1;205:112109.
- Ribeiro N, Gomes D, Oliveira AR, Dias Semedo AS. *The impact of the work-family conflict on employee*

- [engagement, performance, and turnover intention. International Journal of Organizational Analysis. 2023 Jan 31;31\(2\):533-49.](#)
5. Allen TD, French KA, Dumani S, Shockley KM. [A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. Journal of Applied Psychology. 2020 Jun;105\(6\):539.](#)
6. Purwanto A. [The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. International Journal of Advanced Science and Technology. 2020;29\(03\):6724-48.](#)
7. Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, Khan MA. [Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. Frontiers in psychology. 2020 Mar 31;11:475.](#)
8. Islam T, Khan MM, Ahmed I, Usman A, Ali M. [Work-family conflict and job dissatisfaction among police officers: mediation of threat to family role and moderation of role segmentation enhancement. Policing: An International Journal. 2020 Apr 9;43\(2\):403-15.](#)
9. Wang P, Wang Z, Luo Z. [From supervisors' work-family conflict to employees' work-family conflict: The moderating role of employees' organizational tenure. International Journal of Stress Management. 2020 Aug;27\(3\):273.](#)
10. Zurlo MC, Vallone F, Smith AP. [Work-family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. Japan Journal of Nursing Science. 2020 Jul;17\(3\):e12324.](#)
11. Liu B, Wang Q, Wu G, Zheng J, Li L. [How family-supportive supervisor affect Chinese construction workers' work-family conflict and turnover intention: Investigating the moderating role of work and family identity salience. Construction Management and Economics. 2020 Sep 1;38\(9\):807-23.](#)
12. Sieber SD. [Toward a theory of role accumulation. American sociological review. 1974 Aug 1;567-78.](#)
13. Edwards JR, Rothbard NP. [Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of management review. 2000 Jan 1;25\(1\):178-99.](#)
14. Greenhaus JH, Powell GN. [When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of management review. 2006 Jan 1;31\(1\):72-92.](#)
15. Grzywacz JG, Bass BL. [Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. Journal of marriage and family. 2003 Feb;65\(1\):248-61.](#)
16. Wayne JH, Randel AE, Stevens J. [The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. Journal of vocational behavior. 2006 Dec 1;69\(3\):445-61.](#)
17. Liu A, Manchiraju S, Beutell NJ, Gopalan N, Middlemiss W, Srivastava S, Grzywacz JG. [Regulatory focus, family-work interface, and adult life success. Journal of Adult Development. 2022 Aug 8:1-2.](#)
18. Thomas ND, Montgomery SC, Behers B, Reyes E, Ledermann T, Grzywacz JG. [Work-family enrichment: A potential buffer of inflammation among black adults?. Brain, Behavior, & Immunity-Health. 2022 Nov 1;25:100517.](#)
19. Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. [Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. Journal of vocational behavior. 2006 Feb 1;68\(1\):131-64.](#)
20. Jaga, A. [The nature and outcomes of work-family enrichment. Unpublished dissertation. University of Cape Town. 2007](#)
21. Carlson DS, Hunter EM, Ferguson M, Whitten D. [Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. Journal of Management. 2014 Mar;40\(3\):845-65.](#)
22. Shein J, Chen CP. [Work-family enrichment: A research of positive transfer. In Work-Family Enrichment 2011 Jan 1. Brill.](#)
23. Masuda AD, McNall LA, Allen TD, Nicklin JM. [Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. Journal of Vocational Behavior. 2012 Feb 1;80\(1\):197-210.](#)
24. Parasuraman S, Greenhaus JH. [Toward reducing some critical gaps in work-family](#)

- research. Human resource management review. 2002 Sep 1;12(3):299-312.
25. Bailey DE, Kurland NB. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2002 Jun;23(4):383-400.
26. Glubczynski J, Kossek EE, Lambert SJ. A question of leadership: What can managers do to promote work-life balance for themselves and others?. Leadership in Action: A Publication of the Center for Creative Leadership and Jossey-Bass. 2003 Sep;23(4):12-3.
27. Hanson GC, Hammer LB, Colton CL. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. Journal of occupational health psychology. 2006 Jul;11(3):249.
28. Aryee S, Srinivas ES, Tan HH. Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. Journal of applied psychology. 2005 Jan;90(1):132.
29. Poelmans, S. A.Y. The decision process theory of work and family. In Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (Eds.), Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives. 2005 :51-274, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
30. Eby LT, Casper WJ, Lockwood A, Bordeaux C, Brinley A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). Journal of vocational behavior. 2005 Feb 1;66(1):124-97.
31. Gurvis J, Patterson G. Balancing act: Finding equilibrium between work and life. Leadership in Action: A Publication of the Center for Creative Leadership and Jossey-Bass. 2005 Jan;24(6):4-9.
32. Kossek EE, Lambert SJ. Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, control, and boundary management for work-family effectiveness. In Work and Life Integration 2004 Dec 13 (pp. 246-263). Psychology Press.
33. Friedman SD. Learning to lead in all domains of life. American Behavioral Scientist. 2006 May;49(9):1270-97.
34. Pfeffer, J., & Sutton, R. I. Is work fundamentally & required. Harvard Business Review, 2007; 87:102-109.
35. Burchielli R, Bartram T, Thanacoody R. Work-family balance or greedy organizations?. Relations industrielles. 2008;63(1):108-33.
36. Bauer, E. M. Top executives work relationship and work-family balance: Taxonomy development and performance implications. Gabler Press. 2009; 45-105.
37. Gareis KC, Barnett RC, Ertel KA, Berkman LF. Work-family enrichment and conflict: additive effects, buffering, or balance?. Journal of marriage and family. 2009 Aug;71(3):696-707.
38. Houdmont J, Leka S, editors. Contemporary Occupational Health Psychology, Volume 1: Global Perspectives on Research and Practice. John Wiley & Sons; 2010 Mar 4.
39. Lu L. A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. Career Development International. 2011 Aug 16;16(4):385-400.
40. McNall LA, Masuda AD, Shanock LR, Nicklin JM. Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. The Journal of psychology. 2011 Jan 31;145(2):133-49.
41. Jaga A, Bagraim J. The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. South African Journal of Psychology. 2011 Mar;41(1):52-62.
42. Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. 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. 2004 Feb 1;64(1):108-30.
43. Williams A, Franche RL, Ibrahim S, Mustard CA, Layton FR. Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. Journal of Occupational Health Psychology. 2006 Jan;11(1):27.
44. Chen Z, Powell GN, Greenhaus JH. Work-to-family conflict, positive spillover, and

- [boundary management: A person-environment fit approach. Journal of vocational behavior. 2009 Feb 1;74\(1\):82-93.](#)
45. [Dyson-Washington, F. The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being. Unpublished doctoral dissertation, Drexel University, Philadelphia. 2006.](#)
46. [Boyar SL, Mosley Jr DC. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. Journal of Vocational Behavior. 2007 Oct 1;71\(2\):265-81.](#)
47. [Marks SR. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. American sociological review. 1977 Dec 1;921-36.](#)
48. [Rotter JB. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological monographs: General and applied. 1966;80\(1\):1.](#)
49. [Krishna A, Soumyaja D, Sowmya CS. Workplace bullying and diffident silence: a moderated mediation model of shame and core self-evaluation. International Journal of Conflict Management. 2023 Apr 28;34\(3\):417-39.](#)
50. [Da Motta Veiga SP, Sun S, Turban DB, Foo MD. How does affect relate to job search effort and success? It depends on pleasantness, activation, and core self-evaluations. Human Resource Management. 2021 Nov;60\(6\):921-33.](#)
51. [Baral R, Bhargava S. Predictors of work-family enrichment: moderating effect of core self-evaluations. Journal of Indian Business Research. 2011 Oct 11;3\(4\):220-43.](#)
52. [Sahin SG, Pal S, Hughes BM. Core self-evaluations and psychological well-being: the mediating role of work-to-family enrichment. Benchmarking: An International Journal. 2021 Apr 23;28\(4\):1101-19.](#)
53. [Moazami-Goodarzi A, Nurmi JE, Mauno S, Rantanen J. Cross-lagged relations between work-family enrichment, vigor at work, and core self-evaluations: A three-wave study. Journal of Business and Psychology. 2015 Sep;30:473-82.](#)
54. [Omar A, Salessi S, Vaamonde JD, Urteaga F. Core self-evaluations and work-family enrichment: the mediating role of distributive justice perceptions. Psychologia. Avances de la disciplina. 2018 Jun;12\(1\):45-58.](#)
55. [Musavi SM, Samavatyan H, Nouri A. The Effectiveness of Relationship Enhancement Program \(REP\) and Quality of Work Life \(QWL\) Programs on Marital Conflicts & Marital Instability of Dual-Career Couples Considering the spillover Role. Journal of Psychological Achievements. 2018 Dec 22;25\(2\):1-20.](#)
56. [Milkie MA, Peltola P. Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. Journal of Marriage and the Family. 1999 May 1;476-90.](#)
57. [Aycan Z, Eskin M. Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. Sex roles. 2005 Oct;53:453-71.](#)
58. [Sharf, S. Applying career development theory to counseling \(5 nd Ed\). Pacific Grove, CA: Brook/Cole. 2010.](#)
59. [Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of applied psychology. 1996 Aug;81\(4\):400.](#)
60. [Hennessy KD. Work-family conflict Self-Efficacy: a scale validation study. University of Maryland, College Park; 2005.. Maryland.](#)
61. [Fatehizadeh, Maryam. Investigating the relationship between social support and work-family conflict in working women. Career and Organizational Consulting Quarterly, 2007;1\(1\): 15-28.](#)
62. [Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: Development of a measure. Personnel psychology. 2003 Jun;56\(2\):303-31.](#)
63. [Malekiha, M. Compilation of the native model of career-family excellence in female employees of Isfahan University and the effectiveness of career path counseling based on the career-family excellence model of women employees of Isfahan University, doctoral thesis, Isfahan University. 2013.](#)