



Developing a counseling model based on the model of work-family enrichment and its effectiveness on facilitating work-family conflict

Marzieh Malekiha¹ | Zohreh Malekiha² | MohammadReza Abedi³

DOR: 20.1001.1.26454955.1403.19.68.10.3

Abstract

The current research was conducted with the aim of developing a counseling model based on the model of work-family enrichment and its effectiveness on facilitating work-family conflict. The research design was of a explorative mixed type (qualitative-quantitative) and consisted of two parts: developing a model (qualitative) and examining the effectiveness of model-based counseling on facilitating work-family conflict (quantitative). The research community in the model development part (qualitative) included all specialists and employees who working in the University of Isfahan and all internal and external studies conducted on work-family enrichment from 2001 to 2022. In this part, the research sample was selected purposefully and continued until the theoretical saturation of the categories. The data collection tool was an interview and the data was analyzed using the content analysis method (open, central and selective coding) and using the Max.Q.DA.24 software. In the part of examining the effectiveness of model-based counseling on facilitating work-family conflict (quantitative), the research sample was selected available and randomly assigned to two experimental and control groups. The data were collected with using two demographic characteristics questionnaires researcher made) and the work-family enrichment questionnaire (Greenhouse and Powell, 2006) and have been used by the statistical software SPSS-25 and the analysis of covariance method. The findings of the research showed that the work-family enrichment model has eight dimensions, and counseling based on this model is effective on facilitation of work-family conflict ($P < 0.05$). Therefore, it is possible to help employees in establishing a balance between the two roles of work and family by using the developed model of work-family enrichment.

Keywords: Work-famil conflict, Work-family enrichment, Confilict facilitation, Desining the model.

Research Paper

Received:
25 June 2023

Revised:
06 February 2024

Accepted:
05 October 2024

Published:
22 September 2024

P.P: 209-235

ISSN: 2645-4955
E-ISSN: 2645-5269

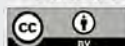


1. Corresponding author: Assistant Professor, Counseling Department, Faculty of Humanities, Hazrat Masoumeh University, Qom, Iran. M.Malekiha@hmu.ac.ir
2. Master's degree, Department of Management, Faculty of Management, Payam Noor University, Shahrin Shahr Branch, Isfahan, Iran.
3. Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran.

Cite this Paper: Malekiha'M, Malekiha' Z & Abedi'M. Developing a counseling model based on the model of work-family enrichment and its effectiveness on facilitating work-family conflict. The Women and Families Cultural-Educational, 68(3), 209–235.

Publisher: Imam Hussein University

© Authors



This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

صص: ۲۰۹-۲۳۵

شابا چاپ: ۹۹۵۵-۲۶۴۵
الکترونیکی: ۵۲۶۹-۳۶۴۵تدوین الگوی مشاوره مبتنی بر مدل تعالی شغل - خانواده و اثربخشی آن بر تسهیل
تعارض شغل - خانواده شهر تهرانمرضیه ملکپها^۱ | زهره ملکپها^۲ | محمدرضا عابدی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی مشاوره مبتنی بر مدل تعالی شغل - خانواده و اثربخشی آن بر تسهیل تعارض شغل - خانواده انجام گرفت. طرح پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) و مشتمل بر دو قسمت تدوین مدل (کیفی) و بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر مدل بر تسهیل تعارض شغل - خانواده (کمی) بود. جامعه پژوهش در قسمت تدوین مدل (کیفی) شامل کلیه متخصصان و کارمندان شاغل در دانشگاه اصفهان و کلیه مطالعات داخلی و خارجی انجام شده در خصوص تعالی شغل - خانواده از سال ۲۰۰۱ تا سال ۲۰۲۲ بود. در این قسمت نمونه پژوهش به صورت هدفمند انتخاب و تا حد اشباع نظری مقوله‌ها ادامه یافت. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه و داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا (کدگذاری باز، محوری و گزینشی) و با استفاده از نرم افزار مکس.کیو.دا.۲۴ مورد تحلیل قرار گرفت. در قسمت بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر مدل بر تسهیل تعارض شغل - خانواده (کمی) نمونه پژوهش به صورت در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گماشته شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی (محقق ساخته) و پرسشنامه تعالی شغل - خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) جمع آوری و با استفاده از نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس-۲۵ و با روش تحلیل کواریانس مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل تعالی شغل - خانواده دارای هشت بعد است و مشاوره مبتنی بر مدل تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل مؤثر است ($P < 0/05$)، بنابراین می‌توان با استفاده از مدل تدوین شده تعالی شغل - خانواده به افراد شاغل در برقراری تعادل بین دو نقش شغل و خانواده کمک نمود.

کلیدواژه‌ها: تعارض شغل - خانواده، تعالی شغل - خانواده، تسهیل تعارض، طراحی مدل

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران
M.Malekiha@hmu.ac.ir
۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد شاهین شهر، اصفهان، ایران.
۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

استناد: ملکپها، مرضیه؛ ملکپها، زهره؛ عابدی، محمدرضا. تدوین الگوی مشاوره مبتنی بر مدل تعالی شغل - خانواده و اثربخشی آن بر تسهیل تعارض شغل؛ فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، ۶۸(۳)، ۲۰۹-۲۳۵.

DOR:20.1001.1.26454955.1403.19.68.10.3

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)



این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

مقدمه و بیان مسأله

انسانها در طی گستره زندگی خود نقش‌های مختلفی بر عهده می‌گیرند زیرا یکی از محصولات زندگی در دنیای مدرن، تعیین نقش‌های از قبل تعیین شده مطابق با هنجارها و انتظارات اجتماعی برای افراد جامعه در طول گستره زندگی‌شان (از تولد تا مرگ) می‌باشد (مک‌ماهان و پاتون^۱، ۲۰۰۶). گاهی دو نقش شغلی و خانوادگی از طریق رقابت با یکدیگر برای اختصاص زمان و انرژی فرد یا گاهی با داشتن انتظارات متضاد باعث ایجاد تعارض^۲ برای فرد می‌گردند. این نوع تعارض به عنوان تعارض شغل - خانواده^۳ شناخته می‌شود (آلن و همکاران^۴، ۲۰۲۳). بعد از مطرح شدن این مفهوم در سال ۱۹۸۵ طیف وسیعی از مطالعات به بررسی پیامدهای تعارض شغل - خانواده بر افراد، سازمانها و جوامع پرداختند. نتایج این مطالعات گویای آن بود که تعارض شغل - خانواده زمینه ساز بروز مسائل جسمانی (زانگ و لیو^۵، ۲۰۱۱)، کاهش سلامت روانی و بروز مشکلات خانوادگی (آلن و فرنچ^۶، ۲۰۲۳) کاهش رضایت شغلی و کاهش کیفیت عملکرد افراد در زندگی شغلی و خانوادگی (کرین و هامر^۷، ۲۰۱۳) می‌شود. اما با ظهور روانشناسی مثبت توجه به تعامل مثبت زندگی شغلی و خانوادگی افزایش یافت. بنا به نظر برخی از محققان (لیو و همکاران^۸، ۲۰۲۲) نقش‌ها می‌توانند باعث افزایش و ارتقاء کیفیت عملکرد فرد در حوزه‌های مختلف شوند. از این دیدگاه تعامل بین دو نقش شغلی و خانوادگی همواره تعاملی منفی نیست بلکه سرریزی مثبت بین دو نقش می‌تواند زمینه‌ساز ارتقاء عملکرد افراد در نقش‌ها گردد. این حالت با عنوان تعالی شغل - خانواده^۹ شناخته می‌شود؛ واژه‌ای که برای اولین بار توسط گرینهاوس و پاول^{۱۰} (۲۰۰۶) مطرح شد (کاکمار و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۴).

1. McMahon, M & Patton, W.

2. Conflict

3. Work-family conflict

4. Allen, T.D., & et al.

5. Zhang, J., Liu, Y.

6. French

7. Crain, T.L., & Hammer, L.B.

8. Liu, T., & et al.

9. Work- family enrichment

10. Greenhaus, G.H., & Powell, G.N.

11. Kacmar, K.M., & et al

فرضیه اصلی در تعالی سازی این است که ایفای نقش های چندگانه فوایدی در غالب امتیازها، امنیت، انرژی روانشناختی و رشد فردی که همه باعث توسعه منابع فردی و تسهیل عملکرد نقشی می شود را فراهم می کند (واین^۱، ۲۰۰۹). لذا بر این اساس چنانچه نیروی انسانی تجربه کننده تعالی در زندگی شغلی و خانوادگی باشد پیامدهای مثبت آن نه تنها برای فرد بلکه برای سازمانها نیز خواهد بود. امروزه با توجه به نقش نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمانها، توجه سازمانها به تدوین سیاست های لازم جهت کاهش تعارض و تجربه نمودن تعالی شغل - خانواده نقش مهمی در افزایش بهره وری نیروی انسانی در کشور ایفا می کند. از سویی دیگر در کشور ما، زنان مانند مردان وارد عرصه اشتغال شده اند و بر تعداد زوجین هر دوسر شاغل افزوده شده است لذا احتمال بروز تعارض بین نقش شغلی و خانوادگی برای هم زنان و هم مردان وجود دارد لذا تدوین الگویی بومی و متناسب با فرهنگ کشور جهت کمک به افراد شاغل جهت تجربه نمودن تعالی شغل - خانواده ضروری است. از منظر پژوهشی نیز اگرچه تاکنون مطالعاتی در داخل کشور در خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی انجام شده است (فرهادی و همکاران، ۱۳۹۲؛ پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۱؛ عریضی و همکاران ۱۳۹۰) و حتی الگوهایی نیز جهت تبیین انواع تعاملات بین زندگی شغلی و خانوادگی انجام شده است اما غالب پژوهش های صورت گرفته در حوزه شغل - خانواده بر تسهیل تعارض از طریق پیشنهاد نمودن راهکارهایی در سطح فردی و سازمانی تمرکز نموده اند و پژوهشی که به ارائه الگویی جامع در خصوص تعالی شغل - خانواده و تسهیل تعارض برای افراد شاغل پردازد بافت نشت. لذا پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ پژوهشی سعی بر آن دارد که از طریق تمرکز بر بعد مثبت شغل - خانواده به تدوین الگوی مشاوره مبتنی بر مدل تعالی شغل - خانواده و اثربخشی آن بر تعارض شغل - خانواده برای زنان شاغل پردازد. لذا پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به دو سؤال انجام شد: ۱- مدل تعالی شغل - خانواده چگونه است؟ و ۲- آیا مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل مؤثر است؟

1. Wayne, I.H.

مبانی نظری و پژوهشی

تعالی شغل - خانواده مطابق با نظر گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) عبارت است از میزانی که تجربه‌ها در یک نقش ارتقاء دهنده کیفیت زندگی در نقش دیگر می‌شود (ص. ۱۰۶). مطابق با نظر گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) تعالی دارای دو بعد است: تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده شغل. به عبارت دیگر، تعالی شغل - خانواده و به دنبال آن ارتقاء، سرریزی مثبت و تسهیل، سازه‌های دو جهتی هستند در تعالی شغل - خانواده، تجارب، مهارت‌ها و فرصت‌های کسب شده یا توسعه یافته در شغل باعث ارتقاء عملکرد در حوزه خانواده می‌شود (مائو و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

در جهت تعالی خانواده - شغل خلق مثبت، رفتارها و حس انجام امور و منابع کسب شده در خانه به طور مثبتی ارتقاء دهنده عملکرد فرد در حوزه شغل می‌باشد. مهارت‌ها، دانش و چشم‌اندازهای مناسب کسب شده جزء ملزومات اولیه عوامل در تعالی خانواده - شغل است و زمانی به وقوع می‌پیوندد که درگیری در خانواده منجر به کسب یا بهبود مهارت‌ها، دانش، رفتارها یا شیوه‌های بررسی امور به گونه‌ای می‌شود که به فرد کمک می‌کند که کارمند بهتری باشد (ماسودآ و همکاران^۲، ۲۰۱۱). مطابق با نظر کارلسون و همکاران^۳ (۲۰۰۶) تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل دارای سه بعد است: الف) تعالی شغل - خانواده (سرمایه) زمانی رخ می‌دهد که مشارکت در شغل باعث افزایش سطوح منابع روان‌شناختی از قبیل حسن امنیت، اعتماد، یا حس انجام امور می‌باشد و به فرد کمک می‌کند که عضو مؤثری در خانواده باشد. این عامل تحت عنوان سرمایه شغل - خانواده نیز معرفی شده است. ب) تعالی شغل - خانواده (عاطفه) در بردارنده کسب هیجانات و نگرش‌های مثبت است و ج) تعالی شغل - خانواده (رشد) در بردارنده مهارت‌ها، دانش و رفتارها و چشم‌اندازهای کسب شده است (جاگا و باگریم^۴، ۲۰۱۱).

در بعد تعالی خانواده - شغل، کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) بر سه بعد تاکید 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

1. Mauno, S., & et al
2. Masuda, A.D., & et al
3. Carlson, D.S., & et al
4. Jaga, A., & Bagraim, J.

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 (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱).

تاکنون دو نظریه در خصوص تعالی شغل - خانواده مطرح شده است (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). نظریه تعالی شغل - خانواده گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) یکی از این نظریه‌ها است و ترکیب‌کننده طیف وسیعی از منابعی است که می‌تواند در یک نقش ایجاد شود. کاربرد منابع ایجاد شده در یک نقش به دو طریق متفاوت باعث ارتقاء کیفیت زندگی در نقش دیگر می‌شود (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) به عبارت دیگر گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) معتقدند که تعالی زمانی رخ می‌دهد که منابع در نقش الف در نقش ب به کاربرده شود و همین امر باعث افزایش کیفیت زندگی در نقش می‌گردد. بر اساس این منطق، گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) به معرفی پنج دسته منابع در یک نقش می‌پردازند که کاربرد آنها در نقش دیگر باعث ارتقاء عملکرد فرد در آن نقش می‌شود این منابع می‌توانند به‌طور مستقیم (شیوه ابزاری) و به‌طور غیرمستقیم (شیوه عاطفی) بر نقش دوم مؤثر باشند (مک‌نال و همکاران، ۲۰۱۱). این منابع عبارت‌اند از: مهارت‌ها و چشم‌اندازها، منبع جسمانی و روانشناختی، منابع سرمایه اجتماعی، انعطاف‌پذیری و منابع مادی است.

نتایج مطالعات حاکی از آن است که تعالی شغل - خانواده دارای آثار مثبت زیادی بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد است (عمر و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ جاگا و باگریم، ۲۰۱۱)، افزایش بهزیستی روانشناختی (کوهن و کرچمایر^۲، ۲۰۰۵)، بهبود سلامت جسمانی (کرید و باتروم^۳، ۲۰۰۸)، افزایش شادی، کاهش اضطراب و فشارهای وابسته به اجرای نقش‌های شغلی و خانوادگی (شاه^۴، ۲۰۱۴)، افزایش تعهد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و خانوادگی و کاهش رفتارهای قصد و کناره‌گیری از شغل، غیبت، افزایش بهره‌وری سازمانی (تانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۴) تنها برخی از پیامدهای تعالی شغل - خانواده برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌هاست.

1. Omar, A., & et al
2. Cohen, A. ., & Krichmeyer, C.
3. Creed, P.A., & Bartrum ,D.A.
4. Shah, S.S.
5. Tang, S.W., & et al

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش طرح تحقیق آمیخته اکتشافی^۱ (کیفی-کمی) انجام گرفت و مشتمل بر دو قسمت طراحی مدل (کیفی) و بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده (کمی) است. در قسمت طراحی مدل (کیفی) با استفاده از شیوه مثلث‌سازی چندسویه‌نگر به واکاوی، بررسی و تعیین عوامل مؤثر بر تعالی شغل - خانواده بر اساس پیشینه پژوهش، نظر متخصصان و کارمندان پرداخته شد. جامعه و نمونه پژوهش به شرح زیر است:

الف) در بخش بررسی پیشینه پژوهش: جامعه آماری در این بخش از پژوهش شامل کتب داخلی و خارجی، مقالات داخلی و خارجی و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع از سال ۲۰۰۱ تا سال ۲۰۲۲ بود. نمونه پژوهش در این بخش از پژوهش در مجموع ۹۳ مقاله خارجی، ۶ کتاب خارجی، دو پایان‌نامه خارجی و دو کتاب داخلی بود. بررسی متون در حد اشباع نظری مقوله‌ها تداوم یافت.

ب) در بخش مصاحبه با متخصصان: جامعه آماری در این بخش از پژوهش مشتمل بر کلیه اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه اصفهان بود که دارای مدرک دکتری تخصصی بودند. از این جامعه تعداد ۳۰ نفر از به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و تا حد اشباع نظری مقوله‌ها تداوم یافت. مشخصات نمونه پژوهش در این قسمت در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. مشخصات نمونه پژوهش بر اساس ویژگی‌های نوع تخصص و مرتبه علمی

متغیر	فرآوانی	درصد
مشاوره شغلی	۴ نفر	۱۳/۳۳
مشاوره خانواده	۴ نفر	۱۳/۳۳
روانشناسی صنعتی و سازمانی	۳ نفر	۱۰
روانشناسی بالینی	۱ نفر	۳/۳۳
اقتصاد	۴ نفر	۱۳/۳۳
مدیریت	۲	۶/۶۶
جامعه‌شناسی	۳	۱۰
علوم اجتماعی	۲	۶/۶۶
فلسفه	۲	۶/۶۶

1. Explorative mixed method

مرتبه علمی	متغیر	فراوانی	درصد
	استادیار	۳	۱۰
	دانشیار	۲۶	۸۷
	استاد	۱	۳/۳۳

در قسمت بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده (کمی)، جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارمندان دانشگاه اصفهان بودند. نمونه این مرحله از پژوهش از میان کلیه کارمندان دانشگاه اصفهان به شیوه در دسترس و از روی لیست افراد حاضر به همکاری انتخاب شد. برای انجام این کار ابتدا در پلی کلینیک سبک زندگی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان برای آگاهی یافتن کارمندان علاقمند به شرکت در دوره مشاوره اطلاع رسانی شد و پس از توضیح در مورد اهداف آموزشی از کارمندان متقاضی ثبت نام بعمل آمد. پس از ثبت نام، ۳۰ نفر از کارمندان واجد شرایط انتخاب و به شیوه تصادفی در گروه های آزمایش و کنترل به شیوه اختصاص فرد به گروه جایگزین شدند (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه کنترل). کفایت حجم نمونه از طریق توان آماری نیز محاسبه شد.

جدول شماره ۲. دیاگرام طرح پژوهش

گروه ها	گمارش تصادفی	پیش آزمون	مداخله	پس آزمون
آزمایش	RE	T1	X1	T2
کنترل	RE	T1	-	T2

جهت گردآوری اطلاعات در این قسمت از پژوهش از پرسشنامه تعالی شغل - خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) استفاده شد که به عنوان پیش آزمون و پس آزمون در بین افراد گروه آزمایش و کنترل اجرا گردید.

در این قسمت شرایط ورود به پژوهش عبارت بود از: ۱- شاغل بودن در دانشگاه اصفهان، ۲- تأهل، ۳- دارای تجربه ۳ حداقل ۳ سال زندگی مشترک، ۴- شرط سنی بین ۲۲ الی ۵۵ سال و ۵- تمایل به شرکت در جلسات مشاوره شغلی. شرایط خروج از پژوهش عبارت بود از: ۱- نداشتن شرکت منظم در جلسات آموزشی، شرکت نکردن به طور همزمان در برنامه آموزشی یا مشاوره ای همزمان با شرکت در سلسه جلسات. بر این اساس هیچ کدام از افراد گروه آزمایش و کنترل حذف نشدند. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی از کلیه شرکت کنندگان خواسته شد تا از نوشتن نام و نام

خانوادگی در پرسشنامه خودداری کنند و در صورت تمایل به آگاهی از نتیجه پرسشنامه نام رمزی بر روی آن بنویسند. به منظور رعایت اخلاق پژوهش، گروه گواه در لیست انتظار قرار گرفت. میانگین و انحراف معیار سن در گروه آزمایش به ترتیب برابر با $36/65 \pm 4/81$ ، بر اساس متغیر جنسیت، ۵ نفر (۳۳/۳۳ درصد) مرد و ۱۰ نفر (۶۶ درصد) زن، بر اساس متغیر مدرک تحصیلی، ۱۳ نفر (۸۷ درصد) لیسانس و ۲ نفر (۱۳/۳۳ درصد) کارشناسی ارشد و در گروه گواه میانگین و انحراف معیار سن به ترتیب برابر با $36/8 \pm 5/75$ ، بر اساس متغیر جنسیت ۶ نفر (۴۰ درصد) مرد و ۹ نفر (۶۰ درصد) زن، بر اساس متغیر مدرک تحصیلی ۱۰ نفر (۶۶ درصد) کارشناسی و ۵ نفر (۳۳/۳۳ درصد) کارشناسی ارشد بودند.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های جمعیت‌شناختی برای متخصصان مشتمل بر سنجش نوع تخصص و مرتبه علمی و برای کارمندان مشتمل بر سنجش ویژگی جنسیت، سن، وضعیت شغلی بود.

پرسشنامه تعالی شغل - خانواده، خانواده-شغل: این پرسشنامه توسط گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) تهیه شده است که دارای ۲۴ سوال می‌باشد. ۱۲ سوال اول آن تعالی شغل - خانواده و ۱۲ سوال دوم آن تعالی خانواده-شغل را بررسی می‌کند. پایایی پرسشنامه توسط سازندگان پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۹۵ و برای قسمت ۰/۹۳ به دست آمده است (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶). در ایران، این پرسشنامه توسط ملکیها (۱۳۹۳) ترجمه و ویژگی‌های روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. روایی همزمان پرسشنامه با پرسشنامه تعالی شغل - خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶) برابر با ۰/۸۹ به دست آمده است و ضریب آلفای کرونباخ آن برابر ۰/۹۵ و برای قسمت دوم برابر با ۰/۸۹ گزارش شده است (ملکیها ۱۳۹۳).

پرسشنامه تعارض شغل - خانواده، تعارض خانواده-شغل: این پرسشنامه توسط نت مایر و مک ماریان^۱ (۱۹۹۶) تهیه شده است و دارای ۱۰ سوال می‌باشد. پنج سوال اول آن تعارض شغل - خانواده و پنج سوال دوم آن تعارض خانواده - شغل را بررسی می‌کند. پایایی پرسشنامه از روش آلفای

1. Netmaier, R.C., & McMarian, R.

کروناخ برای قسمت اول ۹۱/ و برای قسمت دوم آن ۸۸/ به دست آمده است (نت مایر و و مک ماریان، ۱۹۹۶). 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 حاکی از آن است که رضایت شغلی، رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض نقش و ابهام نقش با پرسشنامه ارتباط مثبت دارد (هنسی و کلی، ۲۰۰۵). پایایی قسمت اول پرسشنامه در ایران با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کروناخ ۸۲/ و قسمت دوم آن ۹۲/ به دست آمد. روایی همزمان این پرسشنامه با مقیاس تعارض شغل - خانواده (کلوی و همکاران، ۱۹۹۹) برابر با ۹۵/ گزارش شده است (ملکیها، ۱۳۸۶).

شیوه اجرا

این مطالعه در طی دو قسمت طراحی مدل مشاوره تعالی شغل - خانواده و بررسی اثربخشی آن بر تسهیل تعارض شغل - خانواده انجام گرفت. قسمت اول (طراحی مدل) به شیوه کیفی و در غالب چهار گام انجام گرفت. در گام اول، به بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در طی سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۲۲ در زمینه تعالی شغل - خانواده مشتمل بر تحقیقات، پایان نامه‌ها، کتب داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفت و مقوله‌های مرتبط با تعالی شغل - خانواده استخراج گردید. در گام دوم، پس از تدوین سؤالات مصاحبه نیمه ساختاریافته، جلسات مصاحبه توسط پژوهشگر با متخصصان در زمینه‌های مرتبط انجام شد و عوامل مؤثر در ایجاد تعالی شغل - خانواده بر اساس نظر این متخصصان استخراج گردید. در گام سوم، جلسات مصاحبه نیمه ساختاریافته توسط پژوهشگر با کارمندان انجام شد و عوامل مؤثر در ایجاد تعالی شغل - خانواده بر اساس نظر آنها استخراج گردید. در طی فرآیند مصاحبه با متخصصان و کارمندان قبل از شروع هر مصاحبه اخذ اجازه ضبط صدا و کسب رضایت از شرکت در مطالعه، در خصوص اهداف مطالعه، علت ضبط مصاحبه، اطمینان‌بخشی در مورد رعایت محرمانه ماندن اطلاعات و هویت آنها توضیحات لازم ارائه شد. زمان مصاحبه‌ها از ۲۵ دقیقه تا حداکثر دو ساعت به طول انجامید. به موازات فرایند مصاحبه، یافته‌ها تحلیل شد و تعداد جلسات مصاحبه تا حد اشباع مقوله افزایش یافت. لازم به ذکر است که در طی

1. Hennessey, Y., & Kelly, D.

2. Kelloway, E.K., & et al

فرایند مصاحبه با کارمندان، غالب آنها به دلیل کمبود وقت و حجم زیاد وظایف شغلی قادر به انجام مصاحبه بصورت شفاهی نشدند لذا به منظور گردآوری اطلاعات کلیه سؤالات مصاحبه نیمه ساختار یافته به صورت کتبی تهیه شد و در اختیار آنها قرار گرفت.

گام چهارم به شیوه مثلث سازی چند سویه نگر به مثلث سازی بر اساس مقوله های مستخرج از مصاحبه با متخصصان، مقوله های مستخرج از مصاحبه با کارمندان و مقوله های مستخرج از بررسی پیشینه پژوهش در زمینه تعالی شغل - خانواده پرداخته شد و در نهایت مدل تعالی شغل - خانواده تدوین شد. در ادامه مشاوره مبتنی بر مدل تدوین شده در قالب جلسات آموزشی طراحی شد و به منظور بررسی روایی محتوایی، فرمت جلسات به تایید سه نفر از متخصصان مشاوره شغلی رسید. از آنجا که مقدار محاسبه شده در شاخص روایی بسته آموزشی به کمک نسبت روایی محتوا CVR برابر ۱ محاسبه شد، شاخص CVR روایی محتوا تأیید و شاخص CVI نیز ۱ محاسبه شد.

کلیه مداخلات در قالب هشت جلسه مشاوره ۹۰ دقیقه ای طراحی شد. در این مرحله ۳۰ نفر از کارمندانی که داوطلب شرکت در مطالعه بودند انتخاب و ۱۵ نفر آنها به روش تصادفی در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار داده شدند. قبل از اجرای جلسات پرسشنامه تعالی شغل - خانواده به عنوان پیش آزمون در بین افراد دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. سپس اعضای گروه آزمایش به مدت هشت جلسه در جلسات شرکت نمودند اما افراد گروه گواه مداخله ای دریافت نکردند. بعد از اختتام جلسات، مجدداً پرسشنامه تعالی شغل - خانواده به عنوان پس آزمون در بین افراد دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. خلاصه ای از شرح جلسات مشاوره شغلی مبتنی بر مدل طراحی شده در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه ای از محتوای جلسات مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده

جلسه	هدف	محتوا	تکلیف
اول	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و آشنایی آنان با مفاهیم نقش و ارتباط انواع نقش ها	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر، مشخص نمودن اهداف برگزاری جلسات و تشریح قوانین گروه، تبیین قراردادهای گروهی برای شرکت دائم، رازداری،	تعیین نقش هایی که فرد در طی گستره زندگی تاکنون برعهده داشته است، تعیین روابط بین نقش ها

جلسه	هدف	محتوا	تکلیف
		حضور منظم در جلسات و انجام تکالیف تعیین شده، آشنایی اعضا 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 کننده 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	تعیین نقش‌هایی که تا کنون فرد در ایفای آن‌ها تعارض را تجربه کرده‌اند، تعیین پیامدهای تجربه شده در طی تعارض نقش‌ها
سوم	تعادل شغل - خانواده	مرور مباحث جلسه‌ی 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	بررسی و تعیین نقش‌هایی که فرد در طی ایفای آن‌ها تعادل را تجربه کرده است، کاربرد راهکارهای ارائه شده در تعامل نقش‌هایی که دچار تعارض هستند

جلسه	هدف	محتوا	تکلیف
		برای رسیدن به تعادل	
چهارم	دست یابی به تعالی شغل - خانواده، 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 و بیان پیامدهای تعالی شغل - خانواده برای افراد و سازمانها، بحث درباره‌ی 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	تعیین نقش‌هایی که فرد در طی ایفای آنها تجربه کننده حمایت بوده است، کاربرد راهبردهای ارایه شده برای دریافت حمایت در نقش‌هایی که فرد در طی ایفای آنها تجربه کننده تعارض است
پنجم	دست یابی به تعالی شغل - خانواده، خانواده - شغل (برجستگی نقش شغلی و خانوادگی)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص برجستگی نقش شغلی و خانوادگی و پیامدهای آن، ارایه راهکارهای تجربه تعالی بر مبنای برجستگی نقش	برجسته سازی نقش‌های متعارض بر مبنای راهکارهای ارایه شده
ششم	دست یابی به تعالی شغل - خانواده، خانواده - شغل (سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص سرریزی مثبت بین نقش‌ها و تاثیر آن در تجربه نمودن تعالی در دو بعد	کاربرد راهکارهای ارائه شده در طی جلسه در خلال تعامل نقش‌های متعارض
هفتم	دست یابی به تعالی شغل - خانواده، خانواده - شغل (برنامه شغل)	مرور مباحث گذشته، بحث در خصوص برنامه شغلی	کاربرد راهکارهای ارائه شده در طی جلسه در خلال

جلسه	هدف	محتوا	تکلیف
	شغلی انعطاف پذیر، رضایت و منابع ایجاد کننده رضایت در زندگی، پیامدهای رضایت در زندگی شغلی و خانوادگی)	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	تعامل نقش های متعارض، بررسی پیامدهای کوتاه مدت راهکارهای اجرا شده، تعیین میزان اثربخشی راهکارهای ارائه شده در ایجاد تعالی
هشتم	جمع بندی و نتیجه گیری	مرور مباحث جلسه ی قبل، جمع بندی کلیه مطالب ارائه شده و نتیجه گیری، اختتام جلسات، اجرای پس آزمون	شرکت در نظر سنجی در خصوص کیفیت مطالب ارائه شده، نحوه هدایت و برگزاری جلسات

روش تحلیل داده ها

در قسمت کیفی پژوهش، داده ها با استفاده از روش تحلیل محتوا (کد گذاری باز، محوری و گزینشی) و نرم افزار مکس.کیو.د-۲۴ مورد تحلیل قرار گرفت. در قسمت بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده از روش تحلیل کواریانس و با استفاده از نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس-۲۵ استفاده شد.

یافته های پژوهش

نتایج کد گذاری باز، محوری و گزینشی استخراج شده از مصاحبه با متخصصان، کارکنان و بررسی پیشینه پژوهش به ترتیب در جداول ۴ الی ۷ ارائه شده است.

1. Max.Q.DA-24
2. Statistical Package for Social Science -25 (SPSS25)

جدول ۴. مقوله‌های استخراج شده از محتوای مصاحبه با متخصصان

کد	کد گذاری باز	کدگذاری محوری	مقوله اصلی
۱	سیاست های سازمانی	حمایت	تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده - شغل
۲	حمایت همسران از یکدیگر در انجام امور		
۳	تقسیم وظایف		
۴	اختصاص زمان و انرژی لازم به نقش های شغلی و خانوادگی	عوامل شغلی و خانوادگی	
۵	رضایت شغلی		
۶	انعطاف پذیری برنامه شغلی		
۷	انعطاف پذیری ماهیت وظایف شغلی		
۸	مقاومت در برابر استرس های شغلی و خانوادگی	سرمایه های روانشناختی	
۹	اعتماد به نفس درانجام وظایف		
۱۰	حرکت در مسیر اهداف تعیین شده در زندگی شغلی و خانوادگی		
۱۱	مقاومت در برابر فشارهای حاصل از نقش شغلی و خانوادگی		

مطابق با یافته‌های جدول ۴، در تحلیل متن مصاحبه با متخصصان در کد گذاری باز ۱۱ مقوله که در کد گذاری محوری بر اساس شباهت موضوعی در سه دسته موضوعی و در نهایت در کد گذاری گزینشی در یک مقوله هسته‌ای یا اصلی تحت عنوان تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل نامگذاری شده است.

جدول ۵. مقوله‌های استخراج شده از محتوای مصاحبه با کارکنان

کد	کد گذاری باز	کد گذاری محوری	مقوله اصلی
۱	حمایت همسر (ابزاری، اطلاعاتی)	حمایت	تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده- شغل
۲	حمایت سرپرست		
۳	حمایت همکاران		
۴	رضایت از نوع شغل	عوامل شغلی	
۵	رضایت از محیط شغلی		
۶	انعطاف پذیری برنامه‌ی شغلی		
۷	انتقال انرژی و خلق مثبت از شغل به خانواده و از خانواده به شغل		

مطابق با یافته‌های جدول ۵، در تحلیل متن مصاحبه با کارکنان در کد گذاری باز هفت مقوله که در کد گذاری محوری بر اساس شباهت موضوعی در سه دسته موضوعی و در نهایت در کد گذاری گزینشی در یک مقوله هسته‌ای یا اصلی تحت عنوان تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل نامگذاری شده است.

جدول ۶. مقوله‌های استخراج شده از بررسی پیشینه پژوهش

کد	کد گذاری باز	کد گذاری محوری	مقوله اصلی
۱	حمایت همسر	منبع حمایت	تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده-شغل
۲	حمایت خانواده‌های اصلی		
۳	حمایت اعضای خانواده		
۴	سیاستهای سازمانی حمایتگر از خانواده		
۵	حمایت همکاران		
۶	سرپرست حمایتگر		
۷	فرهنگ دوستدار خانواده در سازمان		
۲۰	پاداش‌های شغلی		
۲۱	اختصاص زمان و انرژی لازم به نقش‌های برجسته		
۲۲	برجستگی نقش خانوادگی		
۲۳	برجستگی نقش شغلی		
۲۴	برجستگی نقش‌های شغلی و خانوادگی و به رسمیت شناختن این برجستگی از سوی سازمانها		
۲۵	وضوح مرزهای نقش‌ها		
۲۶	تعهد، مشارکت و کسب دانش درباره نقش‌های شغلی و خانوادگی		
۲۷	سبک دلبستگی	سایر عوامل	تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده-شغل
۲۸	سلامت کلی		
۲۹	اشتقاق شغلی		
۳۰	استقلال پست سازمانی		
۳۱	برنامه شغلی انعطاف پذیر		
۳۲	برجستگی نقش شغلی و خانوادگی		
۳۳	تعهد سازمانی	منبع رضایت	تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده-شغل
۳۴	رضایت از مسیر شغلی		
۳۵	رضایت از خانواده		
۳۶	رضایت از پست سازمانی		

مطابق با یافته‌های جدول ۶، در تجزیه و تحلیل متن پژوهش‌ها و کتب داخلی و خارجی، در کد گذاری باز ۳۶ مقوله و در کد گذاری محوری بر اساس شباهت موضوعی پنج دسته موضوعی و در نهایت در کد گذاری گزینشی یک مقوله هسته‌ای یا اصلی تحت عنوان تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل نامگذاری شده است. این الگو در بردارنده هشت بعد برجستگی نقش شغلی، برجستگی نقش خانوادگی، برنامه شغلی انعطاف پذیر، سرریزی مثبت، رضایت خانوادگی، رضایت شغلی، رضایت از مسیر شغلی و حمایت بر تعالی شغل - خانواده، تعالی خانواده - شغل با واسطه‌گری متغیر دل‌بستگی مؤثر است.

سؤال دوم در مطالعه حاضر عبارت بود از آیا مشاوره مبتنی بر الگوی طراحی شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده مؤثر است؟ میانگین و انحراف معیار نمرات مربوط به تعارض در دو بعد شغل - خانواده و خانواده - شغل در جدول ۷ ارائه شده است. جدول ۷. میانگین و انحراف معیار نمرات تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل در مرحله پیش آزمون، پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه‌ها	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تعارض شغل-خانواده	آزمایش	۱۰/۶۶	۵/۸۹	۸/۸۰	۳/۵۸
	کنترل	۱۹/۶۶	۹/۳۵	۱۷/۲۰	۱۰/۰۴
تعارض خانواده-شغل	آزمایش	۸	۳/۶۸۳	۷/۹۳۳	۳/۹۳۶
	کنترل	۱۷/۹۳۳	۹/۹۲۴	۱۸/۵۳۳	۱۰/۰۳۴

مطابق با یافته‌های جدول ۷، میانگین نمرات متغیرهای تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل در پس آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون کاهش یافته است. نتایج آزمون باکس به عنوان یکی از آزمون‌های پیش فرض تحلیل کواریانس جهت بررسی ماتریس کواریانس تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل در پس آزمون نشان داد که تفاوت معناداری بین ماتریس‌ها وجود ندارد و پیش فرض همسانی ماتریس کواریانس برقرار است ($P < 0/05$). همچنین نتایج آزمون لوین برای بررسی همسانی واریانس‌های ابعاد تعارض را در پیش آزمون و پس آزمون نشان داد که پیش فرض همسانی تساوی واریانس‌ها برقرار است ($P < 0/05$). باتوجه به رعایت این پیش فرض‌ها برای

بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر الگوی طراحی شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل از تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل کواریانس برای مقایسه نمرات تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل در پیش آزمون

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
تعارض شغل - خانواده	پیش آزمون	۱	۵۰۷۰	۸۹/۱۲۶	۰/۰۵	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	۳۰					
تعارض خانواده - شغل	پیش آزمون	۱	۵۲۵۳/۶۳۳	۹۰/۴۳۸	۰/۰۵	۰/۷۶۴	۱
گروه	۸۴۲/۷۰۰	۱	۸۴۲/۷۰۰	۱۴/۵۰۵	۰/۰۱	۰/۳۴۱	۰/۹۵۷
خطا	۱۶۲۶/۶۶۷	۲۸	۵۸/۰۹۵				
کل	۷۷۲۳	۳۰					

مطابق با یافته‌های جدول ۸، در بعد تعارض شغل - خانواده میزان F محاسبه شده برابر با ۸۹/۱۲۶ است که در سطح ($P < 0/05$) معنادار است. همچنین در بعد تعارض خانواده - شغل میزان F برابر با ۹۰/۴۳۸ است که در سطح ($P < 0/05$) معنادار است لذا بر اساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره مبتنی بر مدل تدوین شده تعالی شغل - خانواده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل مؤثر بوده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌گونه که قبلاً مطرح شد پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به دو سؤال انجام شد. سؤال اول در مطالعه حاضر عبارت بود از مدل تعالی شغل - خانواده، خانواده - شغل چگونه است؟ مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، مدل طراحی شده دارای سه بخش می‌باشد. برجستگی نقش شغلی و خانوادگی یکی از عوامل اثر گذار بر تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل در مدل

طراحی شده می‌باشد. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات قبلی (لاپیر و همکاران، ۲۰۱۸؛ میسرا، ۲۰۱۵؛ وینکل و کلایتون، ۲۰۱۰) مبنی بر برجستگی نقش شغلی و خانوادگی به عنوان یک متغیر واسطه در تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل همخوان است تبیینی که می‌توان در خصوص این یافته ارائه نمود آن است که برجستگی می‌تواند از طریق کمک به فرد به اختصاص دادن زمان، انرژی و توجه فرد به نقشی که در آن لحظه برایش برجسته است زمینه ساز عملکرد موفقیت آمیز فرد را در آن نقش فراهم نماید. زمانی که عملکرد فرد در نقشی مطابق با هنجارها و استانداردهای مورد پسند جامعه و از قبل تعیین شده باشد، فرد مورد تشویق قرار خواهد گرفت. تشویق نه تنها زمینه ساز خلق مثبت در فرد خواهد شد بلکه باعث تقویت مهارت‌های به کار گرفته شده در آن عملکرد خواهد شد و همین امر باعث می‌شود که فرد از این دسته از مهارت‌ها در نقش‌های دیگر نیز استفاده نماید و شاهد دستیابی به نتایج مثبت باشد. برای مثال چنانچه فردی در محل شغلش توانایی حل کردن تعارضات در روابط با همکاران خود را داشته باشد می‌تواند این مهارت را در نقش خانوادگی خود و در ارتباط با همسر و فرزندان خود نیز به کار گیرد.

تبیین دیگر آن است که برجستگی نقش شغلی و خانوادگی زمینه ساز انتقال دانش، تجربیات و مهارت‌های موفقیت آمیز از یک نقش به نقش دیگر می‌شود که همین امر ارتقاء دهنده کیفیت زندگی در نقش‌ها می‌گردد. برجستگی نقش خانوادگی و نقش شغلی یکی از عوامل اثر گذار بر تعالی در دو بعد می‌باشد. بنا به نظر سوپر و نویل (۱۹۸۵) برجستگی با سه مؤلفه دانش، تعهد و مشارکت نسبت به نقش مشخص می‌گردد. داشتن دانش، تعهد و مشارکت نسبت به دو نقش شغلی و خانوادگی باعث می‌شود که فرد در هر دو نقش عملکرد و تجارب مثبتی داشته باشد. کسب پیامدهای مثبت به طور مستقیم و غیر مستقیم زمینه ساز انتقال مهارت‌های یاد گرفته شده از یک حوزه به حوزه دیگر می‌شود و زمینه بهبود کیفیت زندگی در حوزه مقصد را ارتقاء می‌بخشد (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶).

مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، برنامه شغلی انعطاف پذیر یکی دیگر از متغیرهای مؤثر در ایجاد تعالی در دو بعد زندگی شغلی و خانوادگی است که این یافته پژوهش با یافته‌های مطالعات قبلی (بیگی و همکاران، ۲۰۱۸؛ بیگارد و هنری، ۲۰۰۹؛ شاکی و آلن، ۲۰۰۷) در این زمینه

همخوان است. مطابق با یافته‌های این محققان برنامه شغلی انعطاف‌پذیر از جمله متغیرهای سازمانی مؤثر در ایجاد تعالی در دو بعد است. تبیینی که می‌توان برای متغیر برنامه شغلی انعطاف‌پذیر ارائه کرد آن است که انعطاف‌پذیری چه در بعد نقش شغلی و چه در بعد نقش خانوادگی امکان‌پذیر است. سازی زمان و انرژی را برای فرد فراهم می‌سازد لذا فرد در موقع تجربه نمودن تعارض نقش‌ها می‌تواند از این منابع ذخیره شده استفاده نماید. اگر چه در پژوهش حاضر انعطاف‌پذیری در بعد نقش شغلی و در غالب برنامه شغلی مورد تأکید گروه‌های مورد مصاحبه و پیشینه نظری و پژوهشی بود اما انعطاف‌پذیری در بعد نقش خانوادگی نیز می‌تواند زمینه ساز تعالی در بعد خانواده - شغل گردد.

سرریزی مثبت یکی دیگر متغیرهای اثر گذار بر تعالی در دو بعد زندگی شغلی و خانوادگی در مدل طراحی شده است که این یافته پژوهش با نتایج مطالعات قبلی (وایت، ۲۰۱۳؛ چن و پاول، ۲۰۱۲؛ ویس و همکاران، ۲۰۱۰) در این راستا همخوان است. این محققان در الگوهای پیشنهادی خود به سرریزی مثبت بعنوان مکانیسم اصلی تعالی شغل - خانواده که می‌تواند به دو شیوه ابزاری و عاطفی زمینه ساز تعالی شغل - خانواده گردد اشاره می‌کنند. سرریزی مثبت بیشترین سهم را در تبیین واریانس تعالی در دو بعد شغل - خانواده و خانواده - شغل را بر عهده دارد. سرریزی مثبت باعث ایجاد تجارب موفقیت‌آمیز بین دو نقش شغلی و خانوادگی می‌گردد. سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی نقش مهمی در تعالی ایفا می‌کند و سرریزی منفی مکانیسم اصلی در تعارض در دو بعد شغل - خانواده و خانواده - شغل است. سرریزی مثبت به نوعی باعث انتقال عاطفه، مهارت‌ها، رفتارها و ارزش‌ها از حوزه نقش مبدا به نقش مقصد می‌شود همین امر باعث ایجاد پیامدهای مثبت در آن می‌گردد. سرریزی مثبت مکانیسم زیربنایی در تسهیل تعارض و دست‌یابی به تعادل است لذا هرگونه تغییری که زمینه ساز ایجاد سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی گردد می‌تواند زمینه ساز تعالی شغل - خانواده نیز گردد. به عبارت دیگر با نگاهی دقیق به کلیه متغیرهای کشف شده نه تنها در این بخش و در بخش بررسی کتب و پژوهش‌های داخلی و خارجی می‌توان به این نتیجه دست یافت که وجه مشترک این متغیرها فراهم سازی بستر مناسب برای ایجاد و انتقال سرریزی مثبت بین دو نقش شغلی و خانوادگی است. یکی دیگر از عوامل مؤثر بر تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل در مدل طراحی شده رضایت است. که با نتایج

مطالعات قبلی در این زمینه (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۱) همخوان است. متغیر رضایت نیز که مورد تأکید قرار گرفته است از این قاعده مستثنی نیست. رضایت نوعی حالت روانشناختی مثبت است که می‌تواند بطور مستقیم و غیر مستقیم عملکرد فرد را در حوزه‌ها و نقش‌های مختلف تحت الشعاع قرار دهد. اولین جزء مدل طراحی شده، حمایت است. این یافته پژوهش حاضر با نتایج مطالعات قبلی در این زمینه مبنی نقش حمایت همسر (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۹؛ لاپیر و همکاران، ۲۰۱۸؛ اسپرانگ و جکس، ۲۰۱۷؛ جین و نیر، ۲۰۱۷؛ هانتر و همکاران، ۲۰۰۹) در پیش بینی تعالی شغل - خانواده و تعالی خانواده - شغل، نقش حمایت خانواده (چن و همکاران، ۲۰۲۰؛ ون رشید و همکاران، ۲۰۱۱؛ لو، ۲۰۱۱؛ بارال و بهارگاوا، ۲۰۱۱؛ بهارگاوا و بارال، ۲۰۰۹)، حمایت سرپرست (لو، ۲۰۱۱)، حمایت همکاران (لاپیر و همکاران، ۲۰۱۸) و حمایت سازمان (واین و همکاران، ۲۰۰۶؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶) به عنوان منابع حمایت همخوان است. تبیینی که می‌توان برای این بعد ارائه کرد آن است که حمایت بیشترین سهم را در تبیین تعالی در دو بعد شغل - خانواده و خانواده - شغل دارد. حمایت متغیری است که نه تنها از بروز تعارض و سرریزی منفی بین نقش‌ها جلوگیری می‌کند بلکه زمینه ساز سرریزی مثبت بین نقش‌ها را فراهم می‌کند. همچنین حمایت و ادراک آن در دو نقش شغلی و خانوادگی باعث افزایش کیفیت زندگی فرد در دو نقش شغلی و خانوادگی می‌گردد و زمینه ساز کسب مهارت‌هایی که لازمه عملکرد موفقیت آمیز در دو نقش شغلی و خانوادگی است می‌گردد.

سوال دوم در مطالعه حاضر عبارت بود از آیا مشاوره مبتنی بر مدل طراحی شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و خانواده - شغل مؤثر است؟

مشاوره شغلی مبتنی بر مدل طراحی شده تعالی شغل - خانواده، بر تسهیل تعارض شغل - خانواده، خانواده - شغل مؤثر بوده است. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های مشابهی که تاکنون در این زمینه انجام شده است همخوان است. گرینهاوس و پاول (۲۰۰۶) در پیشنهادی خود بر متغیرهایی تأکید می‌کنند که زمینه ساز تعالی بین دو نقش شغلی و خانوادگی است. حمایت و منابع آن، داشتن برنامه شغلی انعطاف پذیر از جمله این متغیرها هستند. جاگا و باگریم (۲۰۱۱) در پژوهشی که بررسی ماهیت، پیشایندها و پیامدهای تعالی شغل - خانواده پرداخت به این نتیجه دست یافت حمایت و منابع آن نقش مهمی در تعالی شغل - خانواده دارد. حمایت نه تنها در ایجاد تعالی

بین دو نقش شغلی و خانوادگی نقش برجسته‌ای ایفا می‌کند بلکه نقش مهمی در تسهیل تعارض و رسیدن به تعالی را داراست.

این یافته پژوهش با نتایج پژوهش آری و همکاران (۲۰۰۵) 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 (۲۰۰۶) در مدلی 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 گردید یکی از عوامل مؤثر در تسهیل تعارض شغل - خانواده و اثر بخش بودن مشاوره شغلی تدوین شده در این بعد متغیر رضایت بود. بویار و مازلی (۲۰۰۷) 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 مدل طراحی شده تعالی شغل - خانواده متغیرهایی مورد توجه قرار گرفته‌اند 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 و انتقال تجارب و خلق منفی بیشترین سهم را در تبیین تعارض بین دو نقش شغلی و خانوادگی ایفا می‌کند.

در طراحی مدل حاضر و بالتبع مشاوره مبتنی بر این مدل از متغیرهای اثر گذار بر تسهیل تعارض استفاده شده است. به عبارت دیگر مدل حاضر دربردارنده 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 مثبت بین نقش‌ها است استوار است. یک دسته از این متغیرهای اثر گذار متغیرهای 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 طریق می تواند باعث تسهیل تعارض بین دو نقش شغلی و خانودگی گردد. حمایت می تواند باعث ایجاد این ادراک در فرد شود که می تواند از عهده تقاضاهای چندگانه ی نقش های مختلف برآید.

همچنین حمایت و ادراک آن باعث افزایش خودکارآمدی در فرد جهت حل تعارض های زمان - محور، رفتار - محور و حتی فشار - محور می شود. 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 نقش ها می گردد. حمایت خصوصاً حمایت از جانب سرپرست، سازمان و 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 تبیین هایی که می توان برای این یافته پژوهش ارائه نمود آن است که مدیریت روابط بین نقش ها 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 و به ایفای وظایف و نقش های مربوط به این حوزه 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 دیگر 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 نقش های مختلف می گردد. 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 نارضایتی بطور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد فرد در سایر حوزه ها و نقش های مرتبط با آن نفوذ خواهد کرد.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که در جامعه امروز به دلیل تغییر در سیستم های اجتماعی، اقتصادی و شغلی تعداد زوجین هر دو سر شاغل در حال افزایش است و کمک به زوجین در برقراری تعامل مثبت بین نقش های شغلی و خانوادگی هم برای افراد و هم سازمانها حایز اهمیت است. لذا به کارگیری کلیه عوامل ایجاد کننده تعالی بین زندگی شغلی و خانوادگی تضمین کننده بهزیستی روانشناختی زندگی خانوادگی و شغلی افراد خواهد بود.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می دارند که هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد و در کلیه مراحل پژوهش اصول اخلاقی رعایت شده است.

قدردانی

از کلیه اساتید و کارمندان دانشگاه اصفهان که ما را در اجرای این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی می شود.



فهرست منابع

- پیرحیاتی، سهیلا؛ نیسی، عبدالکاسم و نعمی، عبدالزهر (۱۳۹۱). رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر. یافته‌های نو در روانشناسی (روان شناسی اجتماعی)، ۷(۲۳)، ۹۵-۱۱۴. <https://www.sid.ir/paper/175049/fa>
- عریضی، حمیدرضا؛ دیباجی، سید میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری. پژوهش‌های روان شناسی بالینی و مشاوره، ۲۱(۲)، ۱۷۰-۱۵۱. https://tpccp.um.ac.ir/article_29733.html
- فرهادی، علی؛ موحدی، یزدان؛ نعلچی، معصومه؛ دارایی، مهری و محمدزادگان، رضا (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار - خانواده با مؤلفه های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۴)، ۳-۴۳. <https://www.sid.ir/paper/114294/fa>
- ملکیها، مرضیه (۱۳۸۶). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض شغل - خانواده بر رضایت شغلی و زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. https://elmnet.ir/doc/10423858-11112?elm_num=3
- ملکیها، مرضیه (۱۳۹۳). تدوین الگوی بومی تعالی شغل - خانواده و بررسی تاثیر مشاوره ی مسیر شغلی مبتنی بر این الگو بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل در کارکنان دانشگاه اصفهان، از دکتری، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان. <https://elmnet.ir/doc/10677289-44741>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://psycnet.apa.org/record/2019-56416-001>
- Allen, T. D., Regina, J., Wiernik, B. M., & Waiwood, A. M. (2023). Toward a better understanding of the causal effects of role demands on work-family conflict: A genetic modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 520. <https://psycnet.apa.org/record/2022-93960-001>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A 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(2), 151. <https://psycnet.apa.org/record/2011-01608-001>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132-146. <https://psycnet.apa.org/record/2004-22497-009>
- Beaugard, T. A., & Henry, L. (2009). Making the between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348220800065X>
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible work arrangements and work-family conflict: A metasynthesis of qualitative studies among academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314-336. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484318787628>

- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12646-009-0028-z>
- Boyar, S.L., & Mosley Jr. D.C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879107000577>
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310363613>
- 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. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000448>
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., & Kacmar, K. M. (2019). Spillover and cross over of work resources: A test of the positive flow of resources through work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2363>
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C., & Kalliath, T. (2020). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work-family enrichment and job-related well-being. *Stress and Health*, 36(1), 97-104. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2918>
- Chen, Zh. & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 89-98. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000693>
- Cohen, A., & Kirechmeyer, C. (2005). A cross-cultural study of the work-non work interface among Israeli nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 537-567. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2005.00224.x>
- Crain, T.L. & Hammer, L.B. (2013). Work-Family Enrichment: A Systematic Review of Antecedents, Outcomes, and Mechanisms. Bakker, A.B. (Ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology (Advances in Positive Organizational Psychology)*, Vol. 1, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 303-328. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001016/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2046-410X(2013)0000001016/full/html)
- Creed, P. A., & Bartrum, D. A. (2008). Personal control as a mediator between life strains and psychological well-being in the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 460-481. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.2007.00313.x>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2006.19379625>
- Henessey, Y., & Kelly, D. (2005). Work-family conflict self-efficacy a scale validation study. Thesis to the factuality the Graduate School. Maryland. <https://www.proquest.com/openview/40bbd7bb18a28ba9eda04d8b8fc00533/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/008124631104100106>

- Jain, S. & Nair, S.K. (2019). Exploring the moderating role of core self-evaluation in the relationship between demands and work-family enrichment. *Journal of Indian Business Research*, 12(2), 249-270. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIBR-08-2017-0125/full/html>
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32- 46. <https://psycnet.apa.org/record/2014-01523-003>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337- 346. <https://psycnet.apa.org/record/1999-11425-005>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2234>
- Liu, T., Wei, C., & Lee, Y. M. (2022). A systematic review of work-family enrichment in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 2884-2913. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-11-2021-1332/full/html>
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385-400. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620431111158797/full/html>
- Masuda, A. D., McNall, L.A., & Nicklin, J. M. (2011). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 129-210. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879111000947>
- McMahon, M., & Patton, W. (2006). *Career development and system theory*. Sense Publishers. <https://www.amazon.com/Development-Systems-McMahon-2006-06-21-Paperback/dp/B012TS2AKI/ref>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 145(2), 133-149. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.2010.542506>
- Mishra, P. (2015). A grounded theory study on family-to-work enrichment: Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychological capital. *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 45-67. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SAJGBR-07-2014-0052/full/html>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?. *Family Science*, 2(1), 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19424620.2011.585908>
- Netemeyer, R. C., & McMarion, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/record/1997-41277-006>
- Omar, A., Saleesi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Core self-evaluations and work-family enrichment: the mediating role of distributive justice perceptions. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 12(1), 45-58. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862018000100045&script=sci_arttext&tlng=en
- Shah, S. S. (2014). The role of work-family enrichment in work-life balance & career success: A comparison of German & Indian managers, Doctoral dissertation, Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität. <https://edoc.ub.uni-muenchen.de/16634/>
- Shockley, K. M., & Allem, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational*

- Behavior, 71, 479-493.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879107000681>
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2017). All in the family: Work-family enrichment and crossover among farm couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 218-224.
<https://psycnet.apa.org/record/2016-19847-001>
- Super, D. E., & Nevel, D. D. (1986). *The Saliency Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2531043&pid=S1679-3390201200010000700037&lng=en
- Tang, S. W., Siu, O. L., & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130-150. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- Wan Rashid, W. ., Nordin, S. N., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150-155. <http://www.ijssh.net/papers/26-S10042.pdf>
- Wayne, I. H. (2009). Reducing conceptual confusion: Clarifying the positive side of work and family. In D. R. Crane & J. H. (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 105-140). Lanham, MD: University Press of American.
[https://books.google.com/books?hl=fa&lr=&id=dTMaAvvSxYQC&oi=fnd&pg=PA105&dq=Wayne,+I.+H.+\(2009\).+Reducing+conceptual+confusion:+Clarifying+the+positive+side+of+work+and+family.+In+D.+R.+Crane+%26+J.+H.+\(Eds.\),+Handbook+of+families+and+work:+Interdisciplinary+perspectives+\(pp.+105-140\).+Lanham,+MD:+University+Press+of+American.+&ots=3T6QDC0QES&sig=r3zd5hRniuE8HwdLQlRe_Z6JVCY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=fa&lr=&id=dTMaAvvSxYQC&oi=fnd&pg=PA105&dq=Wayne,+I.+H.+(2009).+Reducing+conceptual+confusion:+Clarifying+the+positive+side+of+work+and+family.+In+D.+R.+Crane+%26+J.+H.+(Eds.),+Handbook+of+families+and+work:+Interdisciplinary+perspectives+(pp.+105-140).+Lanham,+MD:+University+Press+of+American.+&ots=3T6QDC0QES&sig=r3zd5hRniuE8HwdLQlRe_Z6JVCY#v=onepage&q&f=false)
- 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.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879106000807>
- Wiese, B. S., Seiger, Ch. P., Schmid, Ch. M., & Freund, A. M. (2010). Beyond conflict: Functional facets of the work-family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 104-117. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110000692>
- Winkel, D. E., & Clayton, R. W. (2010). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 336-343. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879109001389>
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.
<https://pdfs.semanticscholar.org/efc5/f062d4ab3f8684de37fade6156f6c0a5462f.pdf>

