

رابطه‌ی تسهیل کار- خانواده با بهزیستی و موفقیت شغلی در پرستاران

عبدالزهره نعامی^۳

ابوالفضل صفری^۲
کیومرث بشلیده^۴

*نوری کعب عمیر^۱

چکیده

زمینه و هدف: تأثیر مثبت حوزه‌های کار و خانواده بر یکدیگر می‌تواند یکی از علل بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران در محیط کار باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تسهیل کار خانواده بر بهزیستی و موفقیت شغلی در پرستاران انجام شد. روش بررسی: مطالعه حاضر یک مطالعه پیمایشی از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه‌ی پژوهش شامل پرستاران و بهیاران شاغل در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز در سال ۱۳۹۴ بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تسهیل کار خانواده (Holbrook)، بهزیستی شغلی (Parker & Hyett) و موفقیت شغلی ادراک‌شده (Grebner, Elfering & Semmer) پس از تایید روایی و پایایی استفاده گردید. تحلیل داده‌ها به روش‌های آماری محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفت. یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که هر دو مؤلفه‌ی تسهیل کار- خانواده و خانواده- کار، قادر به پیش‌بینی بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی در پرستاران هستند. نتیجه‌گیری کلی: با توجه به نقش مثبت تسهیل کار- خانواده بر موفقیت و بهزیستی پرستاران، لازم است مدیران و مسئولان برنامه‌هایی در جهت افزایش تعادل و همچنین تأثیر مثبت این دو حوزه بر یکدیگر اتخاذ نمایند.

کلید واژه‌ها: تسهیل کار- خانواده، بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی، پرستاران.

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۱

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۱

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران. (* نویسنده مسئول). شماره

تماس: ۰۹۱۶۶۰۲۰۱۹۱ Email: Noori.kaabomeir@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

۳. دانشیار گروه آموزشی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

۴. دانشیار گروه آموزشی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

مقدمه

کار و خانواده دو عرصه‌ی سرنوشت‌ساز در زندگی انسان‌ها به شمار می‌روند. علی‌رغم جدایی ظاهری این دو عرصه از یکدیگر، پویایی‌های تأثیر و تأثر خانواده و کار از سال‌ها پیش مورد تأکید دانشمندان علوم مختلف بوده است. از سه دهه‌ی گذشته، محققان درصدد کشف رابطه‌ی میان این دو حوزه بودند. در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با تأثیر این دو حوزه بر یکدیگر، بر جنبه‌ی منفی آن تأکید شده است. با این حال اخیراً، محققان به جنبه‌ی مثبت این تأثیر نیز توجه کرده و تسهیل کار- خانواده را به‌عنوان یکی از جنبه‌های مثبت این تأثیرات معرفی کرده‌اند^(۱،۲) و طی دهه گذشته، نظریه‌پردازان و پژوهشگران عرصه پرستاری نیز به مطالعه در زمینه خود مدیریتی مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی پرستاران پرداخته‌اند^(۳).

تسهیل کار- خانواده (Work-Family Facilitation) به معنی نگرشی است که در آن کار و خانواده علاوه بر همبستگی، مکمل یکدیگر نیز هستند؛ به عبارت دیگر، فعال بودن در یک حوزه (مثلاً کار) می‌تواند به‌صورت مثبت و مؤثری باعث تغییر عملکرد در حوزه‌ی دیگر (مثلاً خانواده) شود^(۴). Frone در کتاب سلامت روان شغلی تسهیل کار- خانواده را به‌عنوان «میزان مشارکت در کار (یا خانه) به‌وسیله تجربه، مهارت و فرصت‌های به‌دست‌آمده یا گسترش‌یافته، مشارکت در خانه (یا کار) را آسان‌تر می‌سازد» تعریف کرده است. تسهیل کار- خانواده می‌تواند به‌صورت چندوجهی رخ دهد؛ یعنی کار می‌تواند شرایط مطلوبی را ایجاد کند که باعث ارتقاء عملکرد حوزه‌ی خانواده شود (تسهیل کار- خانواده) و یا برعکس، خانواده می‌تواند تسهیلاتی را فراهم کند که باعث ارتقاء سطح عملکرد فرد در کار شود (تسهیل خانواده- کار)^(۵).

اگرچه پژوهش‌های متمرکز بر تسهیل کار- خانواده محدود است، اما یافته‌های تحقیقات مربوط به تسهیل نقش کار و دیگر نقش‌های غیر کاری مانند پدر یا مادر

بودن، همسر بودن و یا نقش‌های اجتماعی، بر پیامدهای مثبت آن تأکید کرده‌اند. بر اساس مطالعات صورت گرفته، تسهیل کار- خانواده با پیامدهایی چون خشنودی از زندگی و خشنودی شغلی^(۶)، سلامت روانی و بهزیستی روانشناختی^(۷)، بهزیستی خانواده و تعاملات مثبت والد- فرزند^(۸)، تعهد سازمانی^(۹)، موفقیت شغلی^(۱۰) و تمایل به ماندن در شغل^(۱۱)، رابطه‌ی مثبتی دارد.

در پژوهش حاضر، بهزیستی شغلی (Job Well-being) و موفقیت شغلی (Occupational Success) به‌عنوان پیامدهای تسهیل کار- خانواده در نظر گرفته شده‌اند^(۱۰). Griffin و Danna بهزیستی شغلی را در قالب وجود نداشتن تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند^(۱۲). به اعتقاد Parker و Hyett، سازه‌ی بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چند بُعدی و متشکل از چهار بُعد رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار با زندگی شخصی است^(۱۳). بُعد رضایت شغلی به معنی این است که شغل یک فرد چقدر در او احساس رضایت، ارزشمندی و معنی‌داری ایجاد می‌کند و این شغل به چه میزان می‌تواند توانایی‌های شخص را توسعه و ارتقاء دهد. احترام سازمان به کارکنان به این معنی است که افراد بالادست سازمان به چه میزان قابل اعتمادند و تا چه اندازه به ارزش‌های اخلاقی احترام می‌گذارند و همچنین کارکنان تا چه اندازه به ارزش‌های سازمان باور و اعتقاد دارند. توجه سرپرست بیانگر میزان تمایل وی در گوش دادن به زبردست، کمک کردن به زبردست در انجام وظایف کاری و همچنین احساس همدردی نشان دادن، است. بُعد آخر، تداخل کار در زندگی شخصی، به معنی تصور فرد در ارتباط با این موضوع است که کار تا چه اندازه زندگی شخصی او را مختل کرده است. پژوهش‌های بسیاری، بهزیستی روانشناختی کارکنان در محیط کار را به‌عنوان یکی از پیامدهای تسهیل کار- خانواده معرفی کرده‌اند^(۱۴).

زیاد در پرستاران را نشان داده‌اند که منجر به اختلال در سلامتی و ناتوانی در انجام وظایف، آسیب‌پذیری در ارتباطات حرفه‌ای، کاهش کیفیت مراقبت‌ها و در نهایت نارضایتی و ترک حرفه شده است^(۲۴-۲۱)؛ اما مطالعات در ارتباط با تأثیر مثبت نقش‌های کاری بر نقش‌های خانوادگی و بالعکس، چندان مورد توجه قرار نگرفته است^(۲۵). با علم به این‌که شغل پرستاری از مشاغل پرتنش است و نیز با توجه به این‌که امروزه، مطالعات روانشناسی به سمت بررسی تأثیر عوامل مثبت است، لازم است پژوهش‌ها در این حیطه بر متغیرهایی متمرکز شوند که می‌توانند بر سلامت و بهزیستی پرستاران و نیز عملکرد بهینه‌ی آنان تأثیر مثبتی داشته باشند. از این رو، هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رابطه تسهیل کار- خانواده با موفقیت و بهزیستی شغلی پرستاران است.

روش بررسی

مطالعه حاضر به صورت پیمایشی از نوع علی-مقایسه‌ای و با هدف بررسی تأثیر تسهیل کار- خانواده بر بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران انجام شد. جامعه‌ی پژوهش شامل پرستاران و بهیاران شاغل در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز در سال ۱۳۹۴ بود. جامعه شامل ۲۰۰ پرستار و بهیار با حداقل مدرک دیپلم و بیش از یک سال سابقه‌ی کاری بودند. نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام گردید. پس از اخذ مجوز از دانشگاه شهید چمران اهواز و اداره امور درمانی و تأمین اجتماعی اهواز و نیز پس از اخذ رضایت‌نامه کتبی آگاهانه، پرسشنامه‌ها توسط مشارکت‌کنندگان تکمیل شد. در خصوص محرمانه ماندن اطلاعات به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد. از بین ۲۰۰ پرسشنامه، ۱۸۶ پرسشنامه به‌طور کامل تکمیل شده بودند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش، شامل سه پرسشنامه‌ی تسهیل کار- خانواده، بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی بود.

در مطالعه حاضر جهت سنجش تسهیل کار- خانواده از مقیاس ۱۶ گویه‌ای Holbrook استفاده شد. این

دومین پیامد مورد انتظار تسهیل کار- خانواده، موفقیت شغلی می‌باشد. به اعتقاد Elfering, Grebner و Semmer، موفقیت شغلی، هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی معنی پیدا می‌کند^(۱۷). موفقیت شغلی دارای چهار بُعد تحقق اهداف (goal attainment)، موفقیت‌های اجتماع‌یار (pro-social success)، بازخورد مثبت (positive feedback) و موفقیت مسیر شغلی (career success) است^(۱۸). تحقق اهداف، هسته‌ی اصلی موفقیت شغلی است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده در قالب عملکرد تکلیفی و یا اهداف شخصی است. موفقیت اجتماع‌یار به‌عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که با هدف ارتقاء و بهبود موقعیت دیگران صورت می‌گیرد، تعریف شده است. به‌عنوان مثال فعالیت‌های سرپرست در قالب حمایت از زیردستان و حل تعارضات بین‌فردی مثالی از این موفقیت است. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسناد شخصی (دلبستگی و اعتماد) تعریف می‌شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به‌عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می‌کنند. موفقیت مسیر شغلی نوع دیگری از قدردانی از عملکرد بهینه است. موفقیت مسیر شغلی به معنی دستیابی به مراحل بالا در مسیر شغلی یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت‌آمیز مثال‌هایی از موفقیت مسیر شغلی هستند. بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، تأثیر مثبت میان زندگی کاری و زندگی شخصی فرد می‌تواند یکی از علل پیشرفت و موفقیت کارکنان در محیط کار باشد^(۱۰،۱۹،۲۰).

یافته‌های برخی پژوهش‌ها، وجود تنش و تعارض میان ابعاد زندگی شخصی و کاری و تحلیل جسمی و روانی

پژوهش حاضر مورداستفاده قرار گرفت و روایی و پایایی آن بررسی و تأیید شد. Parker و Hyett برای محاسبه‌ی پایایی این پرسشنامه از ضریب همبستگی آزمایی- بازآزمایی استفاده کردند. این ضریب به ترتیب برای خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس ۰/۹۱، ۰/۹۵، ۰/۸۷، ۰/۷۱ و ۰/۹۱ محاسبه شد^(۱۳). در پژوهش حاضر، پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس به ترتیب برابر ۰/۸۴، ۰/۸۴، ۰/۸۹، ۰/۶۰ و ۰/۹۰ می‌باشد. Parker و Hyett برای محاسبه‌ی روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کردند که نتایج نشان داد هر ۳۱ سؤال این پرسشنامه بر روی یک عامل با توان تبیین واریانس ۵۲/۵۰ قرار دارند^(۱۳). در پژوهش حاضر، شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی گویه‌های این مقیاس محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۶، CFI=۰/۹۲، GFI=۰/۹۰) که نتایج حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه بود. نمره کل مقیاس، از مجموع نمرات خرده مقیاس‌ها به دست می‌آید؛ نمرات پایین در این مقیاس به معنی پایین بودن سطح سلامت و بهزیستی آزمودنی‌ها می‌باشد.

برای سنجش موفقیت شغلی از مقیاس ۱۶ گویه‌ای موفقیت شغلی ادراک شده Grebner و همکاران استفاده شد. این مقیاس، چهار خرده مقیاس تحقق اهداف (۳ گویه)، موفقیت اجتماع‌یار (۶ گویه)، بازخورد مثبت (۳ گویه) و موفقیت مسیر شغلی (۴ گویه) را می‌سنجد و به مقیاس در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) پاسخ داده می‌شود^(۱۷). از مجموع نمرات گویه‌ها نمره‌ی هر خرده مقیاس حاصل می‌شود؛ طیف نمره‌ی کل این مقیاس نیز از ۱۶ تا ۱۱۲ است. این مقیاس را نخستین بار نعیمی و پیریایی ترجمه کرده‌اند^(۲۰). نمره کل مقیاس،

پرسشنامه شامل دو خرده مقیاس تسهیل کار- خانواده (۸ گویه) و تسهیل خانواده- کار (۸ گویه) می‌باشد^(۲۵). پاسخ‌ها بر روی لیکرت پنج درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) قرار دارند. از جمع نمرات گویه‌ها نمره‌ی هر خرده مقیاس به دست می‌آید. خرده مقیاس تسهیل کار- خانواده را نخستین بار عادل‌نسب و خرده مقیاس خانواده- کار را خواجه‌پور ترجمه کردند^(۲۶،۲۷). این مقیاس نمره‌ی کل ندارد و هر خرده مقیاس به‌طور مجزا محاسبه می‌شود؛ همچنین نمرات پایین در هر خرده مقیاس به معنی نبود وجود رابطه‌ی تسهیل‌کننده میان کار و خانواده می‌باشد. Holbrook ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس تسهیل کار- خانواده و خرده مقیاس تسهیل خانواده- کار را به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۲ گزارش داد^(۲۵). در پژوهش حاضر پایایی ابعاد تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار با استفاده از روش بررسی همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۴ محاسبه شد. برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) بر روی گویه‌های مقیاس محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۷، CFI=۰/۹۴، GFI=۰/۹۰) که نشان می‌دهد تمامی گویه‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند و پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است.

جهت سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس ۳۱ گویه‌ای بهزیستی شغلی Parker و Hyett استفاده شده است. این مقیاس شامل چهار بُعد خشنودی شغلی (۱۰ گویه)، احترام سازمان به کارکنان (۷ گویه)، توجه سرپرست (۷ گویه) و تداخل کار در زندگی شخصی (۷ گویه) است. پاسخ‌ها بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (بسیار زیاد) قرار می‌گیرد^(۱۳). از مجموع نمرات گویه‌ها نمره‌ی هر خرده مقیاس حاصل می‌شود؛ طیف نمره‌ی کل نیز بین ۳۱ تا ۱۵۵ است. این مقیاس نخستین بار در

(Social Sciences)، ابتدا میانگین و انحراف معیار هر کدام از متغیرها محاسبه شد و سپس، از ضریب همبستگی پیرسون، برای بررسی رابطه‌ی ساده‌ی بین تسهیل کار- خانواده با بهزیستی و موفقیت شغلی و آزمون معنی‌داری آن و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی همزمان به منظور پیش‌بینی بهزیستی و موفقیت شغلی از طریق تسهیل کار خانواده و ابعاد آن، استفاده شد. حداقل مقدار P-value در نظر گرفته شده در پژوهش حاضر ۰/۰۵ بوده است.

یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۸۶ نفر از پرستاران با میانگین و انحراف معیار سن ۳۷/۴۳ و ۶/۵۶ و میانگین و انحراف معیار سابقه‌ی کاری ۱۳/۵۳ و ۶/۲۳ سال بودند. فراوانی مطلق و نسبی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول شماره یک آورده شده است.

از مجموع نمرات خرده مقیاس‌ها به دست می‌آید؛ نمرات بالا در این مقیاس بیانگر ادراک مطلوب افراد از موفقیتشان در شغل است. پژوهش‌های گذشته پایایی مطلوب این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند. Perrewe و Ganster نشان دادند که نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی حاکی از روایی مطلوب و تأیید شدن چهار عاملی بودن مقیاس است^(۱۹). در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی محاسبه شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد تحقق اهداف، موفقیت اجتماع‌یار، بازخورد مثبت، موفقیت مسیر شغلی و کل مقیاس به ترتیب برابر ۰/۷۰، ۰/۸۴، ۰/۷۶، ۰/۷۷ و ۰/۸۹ می‌باشند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۷، CFI=۰/۹۳، GFI=۰/۹۰) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است. پس از جمع‌آوری داده‌ها و وارد کردن آن‌ها در نرم‌افزار SPSS-۲۲ (Statistical Package for the

جدول شماره ۱: فراوانی مطلق و نسبی گروه پژوهش در متغیرهای جمعیت‌شناختی (n= ۱۸۶)

متغیر	زیرگروه‌ها	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
جنسیت	زن	۱۳۱	۷۰/۴٪
	مرد	۵۵	۲۹/۶٪
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۹	۱۵/۶٪
	فوق‌دیپلم	۲۳	۱۲/۴٪
	کارشناسی	۱۱۴	۶۱/۳٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰	۵/۴٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۱	۱۶/۷٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۸	۴۷/۳٪
	۴۱ سال و بالاتر	۵۷	۳۰/۶٪
	اعلام‌نشده	۱۰	۵/۴٪
سابقه‌ی شغلی	۱ تا ۱۰ سال	۵۵	۲۹/۶٪
	۱۱ تا ۲۰ سال	۸۶	۴۶/۲٪
	۲۱ سال و بالاتر	۱۴	۷/۵٪
	اعلام‌نشده	۳۱	۱۶/۷٪

با توجه به نتایج جداول شماره دو و سه، همگی متغیرهای پژوهش میانگین نمراتشان بالاتر از میانگین نمره‌ی هر مقیاس است؛ میانگین مقیاس تسهیل کار- خانواده، تسهیل کار- خانواده و خانوده- کار، به ترتیب ۱۸، ۱۸، ۶۲ و ۴۸ است ولی در پژوهش حاضر میانگین آزمودنی‌ها در این متغیرها به ترتیب ۲۴/۴۹، ۲۸/۴۴ و ۹۷/۳۹ و ۸۵/۳۵ می‌باشد که این نشان می‌دهد، نمونه در مقایسه با حالت استاندارد، از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. علاوه بر این، هر دو خرده مقیاس تسهیل کار- خانواده و خانوده- کار با مؤلفه‌های بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی دارای همبستگی معنی‌دار بودند ($P < 0/05$).

جدول شماره ۲: میانگین و ماتریس ضرایب همبستگی میان ابعاد تسهیل کار خانواده و ابعاد بهزیستی شغلی در پرستاران (n= ۱۸۶)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ تسهیل کار- خانواده	۲۴/۴۹	۸/۱۳	۱						
۲ تسهیل خانوده- کار	۲۸/۴۴	۷/۶۹	۰/۵۵**	۱					
۳ خشنودی شغلی	۳۱/۵۲	۷/۱۱	۰/۳۵**	۰/۲۳*	۱				
۴ احترام سازمان به کارکنان	۲۱/۸۸	۵/۲۸	۰/۴۵**	۰/۳۰**	۰/۷۴**	۱			
۵ توجه سرپرست	۲۲/۹۵	۵/۷۸	۰/۳۷**	۰/۲۲*	۰/۵۸**	۰/۷۹**	۱		
۶ تداخل کار در زندگی شخصی	۲۱/۰۲	۴/۳۷	۰/۲۱*	۰/۳۸**	۰/۴۰**	۰/۱۹*	۰/۲۱*	۱	
۷ بهزیستی شغلی	۹۷/۳۹	۱۶/۸۷	۰/۴۲**	۰/۳۰**	۰/۸۶**	۰/۹۱**	۰/۸۲**	۰/۲۷**	۱

جدول شماره ۳: میانگین و ماتریس ضرایب همبستگی میان ابعاد تسهیل کار خانواده و ابعاد موفقیت شغلی در پرستاران (n= ۱۸۶)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ تسهیل کار- خانواده	۲۴/۴۹	۸/۱۳	۱						
۲ تسهیل خانوده- کار	۲۸/۴۴	۷/۶۹	۰/۵۵**	۱					
۳ تحقق اهداف	۱۷/۵۲	۲/۵۴	۰/۳۵**	۰/۲۳*	۱				
۴ موفقیت‌های اجتماع‌یار	۳۳/۱۶	۵/۴۹	۰/۴۵**	۰/۳۰**	۰/۷۴**	۱			
۵ بازخورد مثبت	۱۳/۷۸	۳/۵۸	۰/۳۷**	۰/۲۲*	۰/۵۸**	۰/۷۹**	۱		
۶ موفقیت مسیر شغلی	۲۰/۸۸	۳/۶۶	۰/۲۱*	۰/۳۸**	۰/۴۰**	۰/۱۹*	۰/۲۱*	۱	
۷ موفقیت شغلی	۸۵/۳۵	۱۱/۵۲	۰/۴۲**	۰/۳۰**	۰/۸۶**	۰/۹۱**	۰/۸۲**	۰/۲۷**	۱

* سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵

** سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱

در جدول شماره ۴، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش‌بینی بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی نشان داده شده است. هر دو مؤلفه‌ی تسهیل کار خانواده، برای بهزیستی شغلی (تسهیل کار- خانواده: $\beta=0/37, P<0/001$)، تسهیل خانوده- کار: $\beta=0/21, P<0/01$)، تسهیل خانوده- کار: $\beta=0/24, P<0/01$) دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار بودند. علاوه بر این، تسهیل کار- خانواده و خانوده- کار ۲۶ درصد بهزیستی شغلی و ۱۶ درصد موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول شماره ۴، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش‌بینی بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی نشان داده شده است. هر دو مؤلفه‌ی تسهیل کار خانواده، برای بهزیستی شغلی (تسهیل کار- خانواده: $\beta=0/37, P<0/001$)، تسهیل خانوده- کار: $\beta=0/21, P<0/01$)، تسهیل خانوده- کار: $\beta=0/24, P<0/01$) دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار بودند. علاوه بر این، تسهیل کار- خانواده و خانوده- کار ۲۶ درصد بهزیستی شغلی و ۱۶ درصد موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول شماره ۴: پیش‌بینی بهزیستی و موفقیت شغلی از طریق خرده مقیاس‌های تسهیل کار- خانواده در پرستاران (n=۱۸۶)

Upper	Lower	P	t	β	SE	B	متغیرهای پیش‌بین
متغیر ملاک: بهزیستی شغلی							
۰/۷۰۸	۰/۲۴۴	۰/۰۰۱	۴/۰۶	۰/۳۷	۰/۱۲	۰/۴۸	تسهیل کار- خانواده
۰/۴۸۹	۰/۰۴۳	۰/۰۲	۲/۳۶	۰/۲۲	۰/۱۲	۰/۲۷	تسهیل خانواده- کار
			F = ۲۱/۴۴	R = ۰/۵۱	R ² = ۰/۲۶	P < ۰/۰۰۱	
متغیر ملاک: موفقیت شغلی							
۰/۵۴۳	۰/۰۳۹	۰/۰۲	۲/۲۸	۰/۲۱	۰/۱۳	۰/۲۹	تسهیل کار- خانواده
۰/۶۱۷	۰/۰۸۴	۰/۰۱	۲/۶۰	۰/۲۴	۰/۱۴	۰/۳۵	تسهیل خانواده- کار
			F = ۱۳/۴۵	R = ۰/۳۹	R ² = ۰/۱۶	P < ۰/۰۰۱	

*حدود اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شده است.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی تسهیل کار خانواده با بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران انجام شد و حمایت نسبی را برای نقش تقویت‌کننده‌ی ابعاد تسهیل کار- خانواده و خانواده- کار برای بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران نشان داد. در درجه‌ی نخست، یافته‌های حاصل از این پژوهش حاکی از آن بود که بین مؤلفه‌های تسهیل کار خانواده با بهزیستی شغلی و ابعاد آن (به جز تداخل کار در زندگی شخصی که رابطه‌ی منفی معنی‌داری با هر دو مؤلفه‌ی تسهیل کار- خانواده و خانواده- کار داشت) رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد و هر دو مؤلفه‌ی تسهیل کار خانواده قادرند که بهزیستی شغلی را پیش‌بینی کنند. در مجموع یافته‌های این بخش از پژوهش تا اندازه‌ی زیادی با یافته‌های گزارش شده توسط پژوهشگران دیگر از جمله با نتایج پژوهش‌های Choi و Kim^(۲۸)، Carlson و همکاران^(۲۹)، McNall و همکاران^(۳۰) و نیز Yamada و همکاران^(۳۱) که در پژوهش‌های خود نشان دادند میان تسهیل کار- خانواده با خشنودی شغلی، عواطف مثبت، خشنودی از زندگی و سلامت جسمانی و بهزیستی روانشناختی، رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد، مشابه است. بر اساس یافته‌های McNall و همکاران، کارکنانی که احساس تعادل میان دو حوزه‌ی کار و زندگی شخصی خود دارند، از کار و زندگی شخصی خود خشنود هستند و احساس سلامت

بیشتری نسبت به دیگر کارکنان دارند^(۳۰). علاوه بر این، مطالعات Carlson و همکاران نیز نشان دادند کارکنانی که نقش مثبت کار بر خانواده و یا خانواده بر کار را گزارش داده‌اند، از زندگی شخصی خود خشنودترند، روابط مثبتی با همکاران خود در محیط کار و اعضای خانواده دارند، از سلامت و بهزیستی مطلوب‌تری نیز برخوردارند و عملکرد شغلی بالاتری در محیط کاری خود دارند^(۲۹).

به اعتقاد Greenhaus و Powell، ادراک مثبت افراد از مهارت‌های مربوط به حیطه‌ی خانوادگی و کاری بر احساسات و هیجانات تجربه‌شده‌ی آنان تأثیر دارد^(۳۲). به اعتقاد آنان، اگر فردی نسبت به مهارت‌های لازم مدیریت زندگی خانوادگی خود نگرش مثبتی داشته باشد، احساسات و عواطف مثبتی را تجربه خواهد کرد. انتقال این احساسات و هیجانات مثبت به محیط کار سبب می‌شود که فرد حتی با وجود استرس و فشار کاری، سلامت و بهزیستی خود را حفظ کند. در مقابل، زمانی که کارکنان نسبت به مهارت‌های کاری خود اعتماد داشته باشند، احساس کارآمدی و توانمندی در آنان افزایش می‌یابد و در نتیجه افزایش عملکرد و رضایت شغلی را به دنبال دارد. سرریزشدگی این هیجانات مثبت از محیط کار به محیط خانه می‌تواند تضمین‌کننده سلامت و بهزیستی روانی افراد در خانواده باشد.

برای تبیین رابطه میان تسهیل کار خانواده و موفقیت شغلی می‌توان نظریه Conservation of Resources را به کار گرفت. بر اساس نظریه حفظ منابع Hobfoll، افراد تلاش می‌کنند تا چیزهایی را که برایشان ارزشمندند، به دست آورند، حفظ کنند و یا از آن‌ها محافظت نمایند. به اعتقاد Hobfoll، منابع به فرد کمک می‌کنند تا با فشار روانی، استرس و تعارضات تجربه‌شده مقابله کنند؛ اما علاوه بر این، این منابع که می‌توانند شامل مهارت‌ها و توانایی‌هایی در فرد باشند، قادرند که به‌عنوان یک نیروی انگیزشی عمل کنند. داشتن مهارت‌های متناسب با نقش‌های فرد، احساس توانمندی و کارآمدی شخص را افزایش می‌دهد و موجب افزایش انگیزه شخص برای انجام بیشترین تلاش و دستیابی به موفقیت بیشتر شود^(۳۵).

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد تسهیل کار- خانواده می‌توانند عاملی جهت افزایش بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران در محیط کار باشند. با توجه به این‌که وجود مهارت‌ها و توانایی‌های بهبوددهنده در انجام وظایف هر دو حوزه کار و خانواده می‌تواند تأثیرات مثبت این دو حوزه را بر یکدیگر افزایش دهد و نیز با علم به پیامدهای مثبت تسهیل کار خانواده، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی در جهت شناسایی این مهارت‌ها و توانایی‌ها صورت گیرد و سپس آن‌ها را در قالب برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و به ویژه برای پرستاران که از شرایط کاری متفاوتی برخوردارند، تدوین کرد. افزایش توانایی پرستاران در مدیریت دو حوزه کار و خانواده در درجه اول و در نهایت به‌کارگیری مهارت‌های مناسب هر حوزه در حوزه دیگر می‌تواند از اولویت‌های آموزشی مسئولان بخش آموزش در بیمارستان‌ها باشد. البته این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ تک مرکزی بودن جامعه پژوهش می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. علاوه بر این، بررسی نشدن متغیرهای جمعیت‌شناختی مهمی همچون وضعیت تأهل و پست سازمانی نیز یکی دیگر از

در ارتباط با رابطه منفی میان ابعاد تسهیل کار- خانواده و بعد تداخل کار در زندگی شخصی می‌توان گفت که تداخل کار در زندگی شخصی به معنی تأثیر منفی کار بر دیگر نقش‌های غیرکاری فرد می‌باشد و موجب تنش و استرس، نگرش منفی، کاهش عزت‌نفس و تأثیر نامطلوب بر سلامت و بهزیستی فرد در محیط کار شود. با توجه به مطالب ارائه‌شده در بخش‌های قبلی، تسهیل کار خانواده به معنی تأثیر مثبت دو حیطه کار و خانواده است که در نتیجه‌ی احساس و نگرش مثبت افراد نسبت به مهارت‌هایشان در محیط کاری و خانواده است که این ادراک می‌تواند بر توانایی افراد در مدیریت موقعیت‌های پرتنش و افزایش نگرش مثبت افراد نسبت به خود و مهارت‌هایشان تأثیر مثبت داشته باشد؛ در نتیجه، میان ابعاد تسهیل کار خانواده و تداخل کار در زندگی شخصی رابطه‌ی منفی وجود دارد^(۳۰،۳۲).

دیگر نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری میان تسهیل کار- خانواده و خانواده- کار با موفقیت شغلی و ابعاد آن وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های پژوهشگرانی چون Sakhivel و Jayakrishnan^(۹)، Kilic و Karatepe^(۳۳)، Lawson و همکاران^(۳۴) و Sharad^(۱۰) که در مطالعات خود نشان دادند تسهیل کار خانواده با رفتار شهروندی، افزایش عملکرد شغلی، خشنودی از مسیر شغلی، انجام تلاش بیشتر در محیط کار و موفقیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری دارد، مشابه می‌باشد. بر اساس مطالعات Lawson و همکاران، سرریزشدگی مثبت میان دو حوزه کار و خانواده، با خشنودی افراد از مسیر شغلشان رابطه‌ی مثبتی دارد و این سبب افزایش تمایل، تلاش و جدیت آنان برای کسب موفقیت‌های بیشتر می‌باشد^(۳۴). Sakhivel و Jayakrishnan نیز در مطالعه‌ی خود دریافتند که وجود نداشتن تعارض میان دو حوزه کار و خانواده و وجود عوامل تسهیل‌کننده میان این دو حوزه، با عملکرد افراد در محیط کاری‌شان و نیز احساس پیشرفت و موفقیت در شغل رابطه مثبتی دارد^(۹).

محدودیت‌های این پژوهش بود. بنابراین با توجه به این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران در پژوهش‌های آینده، جامعه‌های پژوهشی دیگری را مورد مطالعه قرار دهند و متغیرهای جمعیت‌شناختی که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند را مورد بررسی قرار دهند.

تقدیر و تشکر

در پایان، لازم است از همکاری مدیریت محترم و کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز که ما را در این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را به‌جا آوریم.

فهرست منابع

1. Hanson GC, Hammer LB. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *J Occup Health Psychol.* 2006;11(3):249.
2. Muse, L.A. Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices. *Journal of Family Theory & Review.* 2009; 1(3): 166-70.
3. Fujimoto T, Kotani S, Suzuki R. Work-family conflict of nurses in Japan. *J Clin Nurs.* 2008;17(24):3286-95.
4. Lewis S, Gambles R, Rapoport R. The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management.* 2007;18(3):360-73.
5. Grzywacz JG, Carlson DS. Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Adv Dev Hum Resour.* 2007;9(4):455-71.
6. Beutell NJ. The causes and consequences of work-family synergy: An empirical study in the United States. *International Journal of Management.* 2010;27(3):650-64.
7. Sakka M, Sato I, Ikeda M, Hashizume H, Uemori M, Kamibeppu K. Family-to-work spillover and appraisals of caregiving by employed women caring for their elderly parents in Japan. *Ind Health.* 2016;54(3):272-81.
8. Wayne JH, Grzywacz JG, Carlson DS, Kacmar KM. Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review.* 2007;17(1):63-76.
9. Sakthivel D, Jayakrishnan J. Work life balance and Organizational commitment for Nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences.* 2012;2(5):1-6.
10. Shah SS. The Role of Work-Family Enrichment in Work-Life Balance & Career Success: A Comparison of German & Indian Managers: Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität; 2014.
11. Cowlshaw S, Birch A, McLennan J, Hayes P. Antecedents and outcomes of volunteer work-family conflict and facilitation in Australia. *Applied Psychology.* 2014;63(1):168-89.
12. Duygulu E, Ciraklar NH, Guripek E, Bagiran D. The Effect of Role Stress on the Employee's Well-being: A Study in the Pharmaceutical Companies in the City of Izmir. *Procedia Soc Behav Sci.* 2013;84:1361-8.
13. Parker GB, Hyett MP. Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work Well-Being Questionnaire. *J Nerv Ment Dis.* 2011;199(6):394-7.
14. Hill EJ, Allen S, Jacob J, Bair AF, Bikhazi SL, Van Langeveld A, et al. Work-Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration. *Adv Dev Hum Resour.* 2007;9(4):507-26.
15. McNall LA, Nicklin JM, Masuda AD. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *J Bus Psychol.* 2010;25(3):381-96.
16. 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. *J Vocat Behav.* 2006;68(1):131-64.

17. Grebner, S., Elfering, A., Semmer, N.K. Subjective occupational success as a resource. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice*. Maia, Portugal: ISMAI Publishing 2008; Vol. 2.
18. Semmer NK, Meier LL. Individual differences, work stress, and health. *International handbook of work and health psychology*. 2009;3:99-122.
19. Perrewe, P.L., Ganster, D.C. Research in occupational stress and well-being: New development in theoretical and conceptual approaches to job stress. Bingley, UK: Emerald 2010; Vol. 8: 61-108.
20. Naami AZ, Piryaei S. [The Role of Subjective Occupational Success in Predicting Work-Family Conflict and Job Performance in an Industrial Company]. *Biannual Journal of Applied Counseling* 2013; 3(1): 51-62 Persian.
21. Sharifzadeh F, Mohammadi Mahmoudi A, Alizadeh H, Khani Pordanjani S, Heshmati F. [Relationship between Work-Family Conflict and Intention to leave among Nurses]. *Iran Journal of Nursing*. 2014;27(87):23-33. Persian.
22. Farhadi A, Movahedi Y, Nalchi M, Daraei M, Mohammadzadegan R. [The relationship between Work-family conflict, burnout dimensions and intention to leave among female nurses]. *Iran Journal of Nursing*. 2013;26(84):34-43. Persian.
23. Wang M-L, Tsai L-J. Work-Family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *J Nurs Res*. 2014;22(3):200-7.
24. Hao J, Wu D, Liu L, Li X, Wu H. Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(6):6682-99.
25. Holbrook SK. Development and initial validation of the work-family facilitation scale. The requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Psychology, College of Arts and Sciences, University of South Florida. 2005.
26. Khajeh N. [The effect of emotional intelligence training on work-family facilitation, interpersonal conflicts and emotional intelligence in the staff of area five gas transmission operations]: MA thesis, ShahidChamran University, Ahvaz; 2014. Persian.
27. Adeli-Nasab N. [The relationship between happiness at work and duty performance]: MA thesis, ShahidChamran University, Ahvaz; 2013. Persian.
28. Jung Choi H, Tae Kim Y. Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2012;24(7):1011-28.
29. Carlson D, Kacmar KM, Zivnuska S, Ferguson M, Whitten D. Work-family enrichment and job performance: a constructive replication of affective events theory. *J Occup Health Psychol*. 2011;16(3):297-312.
30. McNall LA, Nicklin JM, Masuda AD. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *J Bus Psychol*. 2010;25(3):381-96.
31. Yamadaab Y, Ebara T, Shimizu T, Mizunoab M, editors. Relationships between Work-Family Spillover, Compensation and Mental Health Condition among Japanese Nurses: Focusing on Multiple Roles Map Descriptions. Proceedings 19th Triennial Congress of the IEA; 2015.
32. Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Acad Manage Rev*. 2006;31(1):72-92.
33. Karatepe OM, Kilic H. The effects of two directions of conflict and facilitation on frontline employees' job outcomes. *The Service Industries Journal*. 2009;29(7):977-93.
34. Lawson KM, Davis KD, Crouter AC, O'Neill JW. Understanding work-family spillover in hotel managers. *Int J Hosp Manag*. 2013;33:273-81.
35. Hobfoll SE, Stevens NR, Zalta AK. Expanding the science of resilience: Conserving resources in the aid of adaptation. *Psychol Inq*. 2015;26(2):174-80.

The Relationship of Work- Family Facilitation with Job Well-Being and Occupational Success of Nurses

*Kaabomeir N. MS.¹

Safari A. MS.²

Naami A. PhD³

Beshlideh K. PhD⁴

Abstract

Background & Aim: Positive impact on each area of work and family can be one of the causes of occupational well-being and success in the workplace. The purpose of this study was to investigate the role of work-family facilitation on job well-being and occupational success among nurses.

Material & Methods: This study was a causal-comparative research. The study population included nurses of Amir-Almomenin hospital of Ahvaz that were selected through census method by census method in 2015. Work-Family Facilitation (Holbrook), Job Well-Being (Parker & Hyett) and Perceived Occupational Success (Grebner, Elfering & Semmer) questionnaires were used for data collecting. Data were analyzed based on Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis by using SPSS- 22 software.

Results: The study results showed that both of work-family and family-work facilitation, were able to predict job well-being and occupational success of nurses.

Conclusion: According to the positive contribution of work-family facilitation on nurses' success and well-being, managers and administrators should adopt programs for increasing balance and positive impact on each of the two areas.

Key Words: Work-Family Facilitation, Job Well-Being, Occupational Success, Nurses.

Received: 21 Nov 2016

Accepted: 19.Feb 2017

¹ -Master degree of industrial and organizational psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (*Corresponding author). Tel: +989166020191 Email: Noori.kaabomeir@yahoo.com

² -Master degree of industrial and organizational psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

³ -Associate Professor, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

⁴ -Associate Professor, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.