

نقش تسهیل کار- خانواده در رضایت از خانواده و رضایت از زندگی در

زنان پرستار: الگوی معادلات ساختاری

محسن گل‌پرور^{1*}، غزاله عندلیب²

* نویسنده‌ی مسئول: اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی drmgolparvar@gmail.com

دریافت: 93/07/08 پذیرش: 94/11/13

چکیده

زمینه و هدف: انتقال تجارب و فرصت‌ها از محیط کار به خانواده و بر عکس می‌تواند نقشی بنیادی در زندگی پرستاران زن داشته باشد. بر همین اساس این پژوهش با هدف بررسی نقش تسهیل کار- خانواده در رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی در زنان پرستار اجرا شد. روش بررسی: روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را پرستاران زن دو بیمارستان دولتی تشکیل دادند که از بین آن‌ها دویست و بیست و یک نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه تسهیل کار- خانواده، پرسشنامه رضایت خانوادگی و پرسشنامه رضایت از زندگی جمع‌آوری شد. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه 16 تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که تسهیل کار- خانواده به طور مستقیم با رضایت از زندگی ($p < 0/01$, $\beta = 0/29$) و تسهیل خانواده- کار به طور مستقیم با رضایت از خانواده ($p < 0/01$, $\beta = 0/34$) دارای رابطه معنادار است. همچنین نتایج نشان داد که رضایت از خانواده متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه تسهیل خانواده- کار با رضایت از زندگی است.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تسهیل خانواده و کار عاملی تقویت‌کننده برای رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تسهیل کار- خانواده نیز می‌تواند سطح کلی رضایت از زندگی را در پرستاران زن بالا ببرد.

واژگان کلیدی: کار، خانواده، زندگی، زنان، پرستار، ایران

مقدمه

که طی سال‌های اخیر نظر برخی پژوهشگران را در میان پرستاران به خود جلب نموده تسهیل کار- خانواده است (work-family facilitation). این متغیر دارای دو بعد اصلی تسهیل امور کاری برای امور خانوادگی (تسهیل کار- خانواده) و دیگری تسهیل امور خانوادگی برای امور کاری (تسهیل خانواده- کار) است (۱، ۲). از نظر تعریف، تسهیل کار- خانواده عبارت از میزان یا گستره‌ای است که مشارکت در امور کاری (یا خانوادگی) موجب سهولت در کسب یا گسترش تجارب، مهارت‌ها و فرصت‌ها در خانه (یا کار) می‌شود. تفاوت بین تسهیل کار- خانواده و خانواده- کار در این است که در

پرستاری از زمره حرفه‌هایی است که هم از بعد ارزشی و هم از بعد پیامدهای مثبت برای انسان‌ها و جوامع از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است. انجام مطلوب وظایف توسط پرستاران از یک طرف در بازگشت سلامتی به بیماران و از طرف دیگر در بازگشت نشاط و سلامتی به خانواده‌ها و به تبع آن جامعه نقشی غیرقابل انکار ایفاء می‌نماید. پژوهش‌های کاربردی زیادی تاکنون برای شناسایی عواملی که می‌توانند موجب انجام مطلوب‌تر وظایف و یا برعکس باعث افت عملکرد و بهره‌وری در میان پرستاران شوند، انجام شده است. یکی از عرصه‌هایی

1- دکتری روان‌شناسی، دانشیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

2- کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

فرد به هم نزدیک باشند، شخص از زندگی خود احساس رضایت بیشتری می‌کند (9). شواهد پژوهشی نشان داده که رضایت از زندگی توانایی فرد را برای عملکرد بهتر در زندگی و نقش‌های اجتماعی پیش‌بینی می‌کند. همچنین رضایت از زندگی، رضایت از کار و موفقیت تحصیلی را پیش‌بینی و با بهزیستی و شادکامی دارای رابطه است (10). برخی از صاحب نظران بر این باورند که بخش عمده‌ای از رضایت از زندگی مبتنی بر مؤلفه‌های بهزیستی و شادکامی نظیر عاطفه مثبت و فقدان عاطفه منفی است (9،10).

پژوهشگران حوزه خانواده در کمتر پژوهشی به کارکردهای مثبت تسهیل کار و خانواده برای رضایت از زندگی و رضایت خانوادگی در میان پرستاران زن توجه نشان داده‌اند. اغلب پژوهش‌هایی که تاکنون در مورد پویایی‌های تعامل میان خانواده و کار انجام شده است، بر روابط بین تعارض کار- خانواده با رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت زناشویی و رضایت کلی از زندگی متمرکز بوده است (11،12). در خصوص رابطه تسهیل کار و خانواده با رضایت از خانواده و رضایت از زندگی می‌توان گفت که از نقطه نظر نظریه نظام‌ها و نظریه بوم‌شناسی، هر یک از دو حوزه کار و خانواده دو سیستم خرد محسوب می‌شوند که تعامل‌های پویای دو سویه‌ای با یکدیگر داشته و در کنار یکدیگر نظام یا سیستم کار- خانواده را تشکیل می‌دهند. در چنین سیستمی اشکال مختلفی از انتقال و تداخل در قالب تداخل، توازن، تسهیل و یا غنی‌سازی کار و خانواده به وقوع می‌پیوندد (13). از طرف دیگر نظام کار- خانواده به واسطه نقش با اهمیتی که در زندگی انسان‌ها دارد اغلب رضایت از زندگی و رضایت از خانواده را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (13). بنابراین وقتی بین مهارت‌ها و تجارب کاری و خانوادگی تسهیل اتفاق می‌افتد، افراد رضایت از خانواده و به دنبال آن رضایت از زندگی بیشتری را تجربه می‌کنند (4،13). در حمایت از نظریه نظام‌ها در چند پژوهش نشان داده شده که رابطه بین تسهیل و یا تداخل کار و خانواده

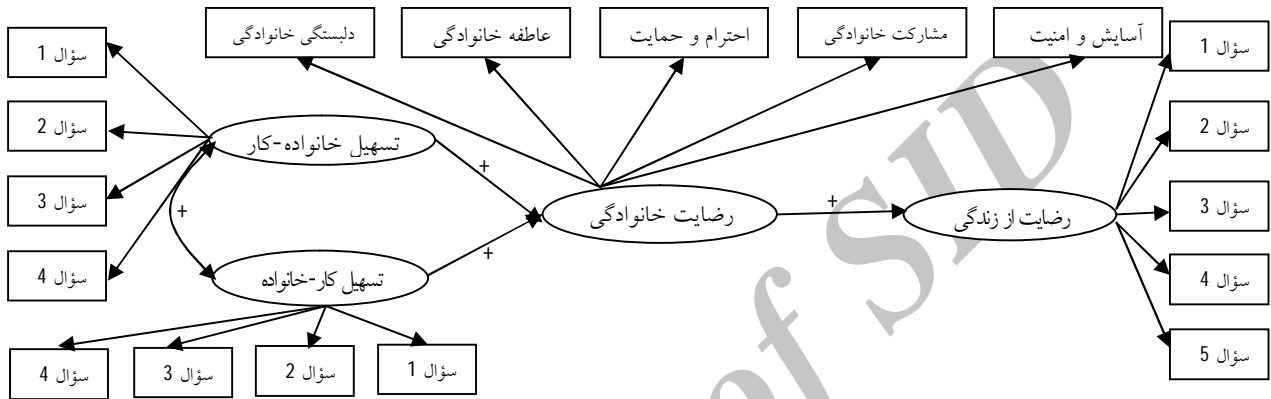
تسهیل کار- خانواده، تجارب و مهارت‌هایی که افراد در محیط کار خود به دست می‌آورند موجب تسهیل مهارت‌ها و تجارب در خانواده می‌شود، در حالی که این روند برای تسهیل خانواده- کار به این شکل است که مسائل مثبت محیط خانواده به محیط کار سرایت می‌کند و به این ترتیب انجام امور و وظایف کاری را تسهیل می‌نماید (3،4).

پژوهش‌های یک دهه اخیر شواهدی از متغیرهای همبسته با تسهیل کار- خانواده به دست داده‌اند. در این پژوهش از میان متغیرهایی که می‌توانند با تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار در ارتباط باشند، بر دو متغیر رضایت از خانواده (family satisfaction) و رضایت از زندگی (life satisfaction) تمرکز شده است. این دو بعد رضایت، از زمره متغیرهای روان‌شناختی با سه جزء عاطفی، شناختی و رفتاری هستند. رضایت خانوادگی به گستره و میزانی که یک فرد از زندگی خانوادگی خود رضایت دارد و آن را مثبت ارزیابی می‌کند اطلاق می‌گردد (5). عوامل مختلفی می‌توانند با رضایت از زندگی خانوادگی برای انسان‌ها در ارتباط باشد (6،7). یکی از این عوامل تسهیل کار و خانواده است (2). از بعد نظری رابطه تسهیل کار- خانواده با رضایت خانوادگی، بر پایه رویکرد همسازی نقش‌ها به این شکل قابل توضیح است که وقتی نقش‌هایی که افراد در حوزه‌های مختلف بر عهده دارند با یکدیگر همساز است، افراد می‌توانند ساده‌تر مهارت‌ها و تجارب خود را از یک عرصه به عرصه دیگر انتقال داده و برای ارتقاء توانمندی‌های خود در عرصه دیگر از آن استفاده کنند (8).

در کنار رضایت خانوادگی، یکی دیگر از متغیرهایی که ماهیت نگرشی داشته و دارای بار عاطفی، شناختی و رفتاری مثبت است، رضایت از زندگی است. رضایت از زندگی شامل ارزیابی کلی از زندگی و مبتنی بر قضاوت فردی است، که طی آن فرد بین ملاک‌های شخصی خود با شرایط زندگی‌اش دست به مقایسه می‌زند. هر چه واقعیت زندگی با ملاک‌های فرضی

با رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت از زندگی ماهیتی زنجیره‌ای دارند. برای نمونه در سه پژوهش احمد (Ahmad) (1996)، هیل (Hill) (2005) و شاکلی و سینگلا (Shockley & Singla) (2011) نشان داده شده که تعارض کار - خانواده می‌تواند موجب کاهش رضایت خانوادگی و سپس موجب کاهش رضایت از زندگی شود (۲۰۷،۱۴). آندراده و ماتیس

(Andrade & Matias) (2009) نیز در پژوهشی نشان دادند که در میان زنان پرتغالی تسهیل کار و خانواده با حل مسئله سازنده‌تر و سطوح پایین‌تر استرس خانوادگی که رابطه منفی با رضایت خانوادگی دارد، در ارتباط است (15). بنابراین بر پایه نظریه نظام‌ها و همچنین بر پایه یافته‌های پژوهشی اشاره شده، مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل 1 ارائه شده است.



شکل 1: مدل نظری رابطه بین تسهیل کار- خانواده با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی (در این شکل علائم مثبت به معنای پیش‌بینی رابطه مثبت بین متغیرها می‌باشد)

تمرکز بر زنان پرستار در این پژوهش به این دلیل بوده که به لحاظ ماهیت، حرفه پرستاری از زمره حرفه‌هایی است که از یک طرف به دلیل تعامل نزدیک میان پرستاران با بیماران و همراهان آن‌ها و از طرف دیگر به واسطه حساسیت وظایف و مسئولیت‌هایی که پرستاران در قبال بیماران و بهبود بیماری آن‌ها دارند، تحت استرس و فشار کاری قرار می‌گیرند. این استرس و فشار کاری به آرامی موجب تحلیل نیرو و توان پرستاران شده و به این ترتیب موجب ایجاد تعارض در نقش‌های کاری و خانوادگی می‌شود. با بروز تعارض کار - خانواده از سطح عواطف مثبت پرستاران نسبت به زندگی و سپس نسبت به زندگی خانوادگی کاسته شده و به این ترتیب رضایت از زندگی و خانواده نیز کاهش می‌یابد (7). از طرف دیگر با توجه به این که زنان نسبت به مردان تمرکز بیشتری بر

خانواده و مسائل آن دارند (16)، همسازی نقش‌های کاری و خانوادگی با یکدیگر می‌تواند باعث شود تا پرستاران زن با کارآمدی و توان بالاتری در نقش‌های کاری و خانوادگی خود عمل نموده و به این ترتیب از زندگی خانوادگی و کاری خود رضایت بیشتری را تجربه نمایند. بنابراین وقتی پرستاران زن این امکان را پیدا کنند که به جای تعارض آفرین شدن امور کاری و خانوادگی با یکدیگر، از ظرفیت‌ها و مهارت‌هایی که در هر یک از دو عرصه کار و خانواده به دست می‌آورند، در عرصه دیگر استفاده نمایند (امری که بر اثر وقوع تسهیل کار - خانواده و خانواده-کار قابل تحقق است)، با افزایش سطح توانمندی‌های کاری و خانوادگی خود، رضایت بیشتری را از خانواده و سپس زندگی تجربه خواهند کرد. از بعد نظری نیز نظریه نظام‌ها قادر به تبیین پیوند میان تسهیل کار - خانواده با

دسترس بر اساس فهرست اسامی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، 9 پرسشنامه (معادل 3/9 درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار رفت و گروه نمونه پژوهش به 221 نفر کاهش یافت. معیارهای ورود به پژوهش زن بودن، شاغل به حرفه پرستاری و دارا بودن تحصیلات لیسانس و بالاتر بود. لازم به ذکر است که دو بیمارستان مورد نمونه‌گیری در این پژوهش با نمونه‌گیری کامل پرستاران خود موافقت نموده و فقط پذیرفتند که تعداد مورد نیاز (حداقل دو یست نفر) از مجموع دو بیمارستان نمونه‌گیری شوند. عدد 230 نفر نیز به عنوان حجم نمونه به این صورت در نظر گرفته شد که چون دو بیمارستان در نمونه‌گیری کامل پرستاران زن با مشکل مواجه بودند، حداقل 200 نفر توصیه شده برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری برای این پژوهش در نظر گرفته شد (18). با این حال چون احتمال مخدوش بودن برخی پرسشنامه‌ها هنگام بازگشت وجود داشت، 30 نفر بیشتر از حداقل حجم 200 نفر در نظر گرفته شد تا نمونه در اثر مخدوش بودن پرسشنامه‌ها از حداقل مورد نیاز کمتر نشود. معیارخروج نیز تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها به هر علت بود. پیش از اجرای پرسشنامه‌های پژوهش، موافقت کلیه شرکت‌کنندگان جلب شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه تسهیل کار و خانواده، پرسشنامه رضایت خانوادگی و پرسشنامه رضایت از زندگی بودند. هر سه پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش توسط تک تک پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ داده شدند. روش کار نیز به این ترتیب بود که با در اختیار قرار دادن پرسشنامه‌ها به هر یک از اعضای نمونه پژوهش از آن‌ها خواسته می‌شد تا به دقت سؤالات مطرح را خوانده و مطابق با مقیاس پاسخگویی ارائه شده، نزدیکترین پاسخ به وضعیت خود را در پرسشنامه‌ها علامت‌گذاری نمایند. برای سنجش تسهیل کار - خانواده از هشت سؤال معرفی شده توسط هالبروک (Holbrook) در

رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی است. به همین دلیل در این پژوهش سؤال اصلی پژوهش این بوده که آیا بین دو مؤلفه تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی رابطه وجود دارد؟ و رابطه ترکیبی و ساختاری دو مؤلفه تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی چگونه است؟

روش بررسی

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری آن کلیه زنان پرستار دو بیمارستان تخصصی دولتی (یکی در حوزه درمان بیماری‌های صعب‌العلاج و دیگری در حوزه تخصصی بیماری‌های زنان مشغول به فعالیت بودند) در شهر اصفهان (بیمارستان اول حدود 190 پرستار و بیمارستان دوم 128 پرستار داشته که در مجموع دو بیمارستان دارای 318 پرستار بوده‌اند) در زمستان 1392 بودند. این دو بیمارستان با توجه به زن بودن پرستاران هر دو بیمارستان (در بیمارستان اول بالغ بر 95 درصد پرستاران زن بودند و لذا تعداد مردان پرستار بسیار کم که در حوزه اهداف این پژوهش نبود، بنابراین در نظر گرفته نشدند) و تمرکز پژوهش حاضر بر پرستاران زن انتخاب شدند. به این دلیل دو بیمارستان به عنوان جامعه آماری در این پژوهش در نظر گرفته شدند که تعداد پرستاران هیچ یک از این دو بیمارستان به تنهایی تعداد نمونه 200 تا 400 نفر مورد نیاز برای الگوسازی معادلات ساختاری را فراهم نمی‌نمود. از جامعه آماری مورد اشاره، با توجه به این که برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری 200 تا 400 نفر نمونه توصیه شده (۱۷،۱۸)، 230 نفر (150 نفر از بیمارستان اول و 80 نفر از بیمارستان دوم و با نسبت 60 درصد به 40 درصد) نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. نمونه پژوهش با توجه به این که دو بیمارستان مذکور امکان نمونه‌گیری تصادفی را فراهم نمودند از طریق نمونه‌گیری در

است و روایی همزمان این پرسشنامه را با شاخص‌های رضایت از زندگی، رضایت شغلی و با تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بررسی نموده و به ترتیب همبستگی‌های معنادار برابر با 0/19، 0/34، 0/22- و 0/34- گزارش نموده است (19). این پرسشنامه از طریق فرایند دو مرحله‌ای برای این پژوهش ترجمه و آماده اجرا گردید. پس از بررسی روایی صوری پرسشنامه رضایت خانوادگی در این پژوهش توسط دو متخصص، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (با KMO برابر با 0/85 و آزمون کرویت بارتلت معنادار برابر با 3709/48) و با در نظر گرفتن بارهای عاملی 0/4 به بالا بر روی یک عامل، هجده سؤال این پرسشنامه (دو سؤال هجده و نوزده به دلیل داشتن بارهای عاملی 0/4 و بالاتر بر بیش از یک عامل و نقش تضعیف‌کننده در آلفای کرونباخ حذف شدند) راه حلی پنج عاملی را برای این پرسشنامه به دست داد. پنج عامل به دست آمده به ترتیب بر حسب محتوای سؤالاتی که بر عوامل قرار گرفتند، دلبستگی خانوادگی (چهار سؤال)، عاطفه مثبت خانوادگی (پنج سؤال)، احترام و حمایت (چهار سؤال)، مشارکت خانوادگی (دو سؤال) و آسایش و امنیت (سه سؤال) نام گرفتند. آلفای کرونباخ پنج عامل مورد اشاره به ترتیب برابر با 0/8، 0/74، 0/78، 0/57 و 0/7 و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با 0/9 به دست آمد.

مقیاس رضایت از زندگی توسط داینر (Diener) و همکاران (1985) تهیه و شامل پنج سؤال است که مؤلفه شناختی رضایت از زندگی را اندازه‌گیری می‌کند (20). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج گزینه‌ای (خیلی کم=1 تا خیلی زیاد=5) و نمره‌ای که فرد در این مقیاس به دست می‌آورد بین 5-25 نمره می‌باشد (20). این پرسشنامه توسط پژوهشگران مختلف از نظر روایی و پایایی در ایران مورد بررسی قرار گرفته است. نسخه‌ای از این مقیاس توسط بیانی، کوچکی و گودرزی (1385) به فارسی ترجمه شده و برای آن پایایی به روش آلفای کرونباخ و پایایی بازآزمایی به

2005 که هر چهار سؤال آن یکی از حوزه‌های تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار را اندازه‌گیری می‌کند و مقیاس پاسخ‌گویی آن شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=6) است، استفاده شد (19). آیت‌های تسهیل کار- خانواده شامل راحت‌تر انجام دادن وظایف در خانه به دلیل وظایفی که فرد در محل کار خود انجام می‌دهد، بانگیزه‌تر شدن در امور خانه به دلیل مهارت‌ها و توانایی‌های کسب شده در محیط کار، علاقه‌مندی به وظایف در خانه با تکیه بر نحوه انجام وظایف در محیط کار و مفید بودن وظایف و مهارت‌های کاری برای وظایف و مهارت‌های خانوادگی و آیت‌های تسهیل خانواده- کار چهار آیت مورد اشاره از جانب خانواده به کار بوده است. هالبروک از طریق انجام تحلیل عامل تأییدی نشان داده که این پرسشنامه در شکل دو عاملی (تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار) دارای بر ارزش مطلوبی با داده‌های به دست آمده است (19). همچنین هالبروک آلفای کرونباخ تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار را به ترتیب برابر با 0/94 و 0/92 گزارش نموده است (19). این پرسشنامه برای اولین بار طی فرایند دو مرحله‌ای برای این پژوهش آماده اجرا گردید. در پژوهش حاضر پس از بررسی روایی صوری پرسشنامه ترجمه شده توسط دو متخصص با اجرای تحلیل عاملی اکتشافی (با KMO برابر با 0/855 و آزمون کرویت بارتلت معنادار برابر با 3709/481) که به منظور بررسی وضعیت روایی سازه این پرسشنامه انجام گرفت، به ترتیب آلفای کرونباخ برای تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار برابر با 0/86 و 0/9 به دست آمد.

برای سنجش رضایت خانوادگی، از پرسشنامه بیست سؤالی ارائه شده توسط هالبروک استفاده شد. این پرسشنامه از شاخص‌های روایی و پایایی مناسبی برخوردار است (19). در این پژوهش این پرسشنامه بر اساس مقیاس شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=6) پاسخ داده شد. هالبروک آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برابر با 0/9 گزارش نموده

RMSEA کوچکتر بودن از شاخص‌های برازش مد نظر است) از نقاط برش معرفی شده باشد، به عنوان مدلی مطلوب و نهایی در نظر گرفته می‌شود (17). در این پژوهش مدل معرفی شده در شکل 1 مبتنی بر روش و نقاط برش مورد اشاره در بالا مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته‌ها

از دویست و بیست و یک نفر نمونه پژوهش، 161 نفر دارای تحصیلات لیسانس (معادل با 72/85 درصد) و 60 نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس (معادل 27/15 درصد) بودند. اکثریت اعضای نمونه متأهل (210 نفر معادل با 95 درصد) و در موقعیت شغلی غیر مدیریتی (169 نفر معادل 76/4 درصد) قرار داشتند. از نظر گروه‌بندی سنی اکثریت اعضای نمونه در دو گروه سنی 26 تا 35 سال (121 نفر معادل با 54/7 درصد) و تا 25 سال (55 نفر معادل با 24/9 درصد) قرار داشتند. همچنین از نظر سابقه شغلی نیز اکثریت اعضای نمونه در گروه سابقه شغلی تا 10 سال و 11 تا 20 سال (گروه اول 168 نفر معادل با 76 درصد و گروه دوم 44 نفر معادل با 19/9 درصد) قرار داشتند. میانگین سنی زنان پرستار نمونه 30/66 سال (با انحراف معیار برابر با 6/48 سال) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها 6/95 سال (با انحراف معیار 5/82 سال) بود. در جدول 1 میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

ترتیب 0/83 و 0/69 گزارش شده است (21). همچنین روایی سازه پرسشنامه از طریق روایی همگرا با استفاده از فهرست شادکامی آکسفورد (OHI) برابر با 0/71 و پرسشنامه افسردگی بک (BDI) برابر با 0/59 گزارش شده است (22). در پژوهش حاضر برای این پرسشنامه آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برابر با 0/79 به دست آمد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگو سازی معادله ساختاری (SEM) انجام گرفت. تحلیل‌های انجام شده با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) نسخه 16 انجام شد. روش مورد استفاده در مدل‌سازی معادله ساختاری روش بیشینه درست نمایی و شاخص‌های برازش نهایی و نقاط برش آن‌ها به این شرح در نظر گرفته شد: غیرمعنادار بودن χ^2 دو، نسبت χ^2 به درجه آزادی کمتر از 3، شاخص نیکویی برازش (Goodness of Fit Index (GFI)) و شاخص برازش تطبیقی (Comparative Fit Index (CFI)) بیشتر از 0/95، شاخص برآزش افزایشی (Incremental Fit Index (IFI)) بزرگتر از 0/9، ریشه مجذورات باقیمانده (Root Mean of Residual (RMR)) کوچکتر از 0/05 و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)) کوچکتر از 0/08 (17). هر مدلی که شاخص‌های برازش نسبی و مطلق آن برابر یا بزرگتر (در مورد RMR و

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	تسهیل کار-خانواده	تسهیل کار-خانواده-کار	رضایت خانوادگی
1	تسهیل کار-خانواده	3/53	1/25	-	-	-
2	تسهیل خانواده-کار	4	1/18	0/59**	-	-
3	رضایت خانوادگی	4/61	0/74	0/07	0/29**	-
4	رضایت از زندگی	2/81	0/81	0/33**	0/3**	0/32**

** p<0/01

چنانکه در جدول 1 مشاهده می‌شود، تسهیل کار - خانواده فقط با رضایت از زندگی دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) اما با رضایت خانوادگی دارای رابطه معنادار نیست. در مقابل تسهیل خانواده - کار هم با رضایت خانوادگی و هم با رضایت از زندگی دارای رابطه مثبت و معنادار است ($p < 0/01$). بالاخره رضایت از زندگی با رضایت خانوادگی دارای رابطه مثبت و معنادار است. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (به شکل 1 مراجعه نمائید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که خی‌دو مدل پیشنهادی اولیه معنادار است ($p < 0/01$). نسبت خی‌دو به درجه آزادی بزرگتر از 3، GFI، CFI و IFI هر سه کمتر از 0/95، RMR بزرگتر از 0/08 و RMSEA نیز از 0/08 بزرگتر بود. معناداری خی‌دو، نسبت بالای خی‌دو به درجه آزادی و RMSEA بزرگتر از نقطه برش مطلوب، حاکی از آن است که الگوی پیشنهادی اولیه نیاز به اصلاح و بازنگری دارد (17، 18). بررسی ضرایب مسیر الگوی اولیه همراه با شاخص‌های اصلاح نشان داد که لازم است بازنگری‌هایی به این شکل در الگو انجام شود: یک مسیر از تسهیل کار - خانواده به رضایت از زندگی اضافه و مسیر تسهیل کار - خانواده به رضایت خانوادگی به دلیل غیرمعنادار بودن حذف گردید. این تغییرات در الگوی نهایی و بازنگری شده مبتنی بر پیشینه پژوهش و شاخص‌های اصلاح انجام شدند (4، 7). در جدول 2 نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده نهایی پژوهش آمده است.

جدول 2: نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی پژوهش

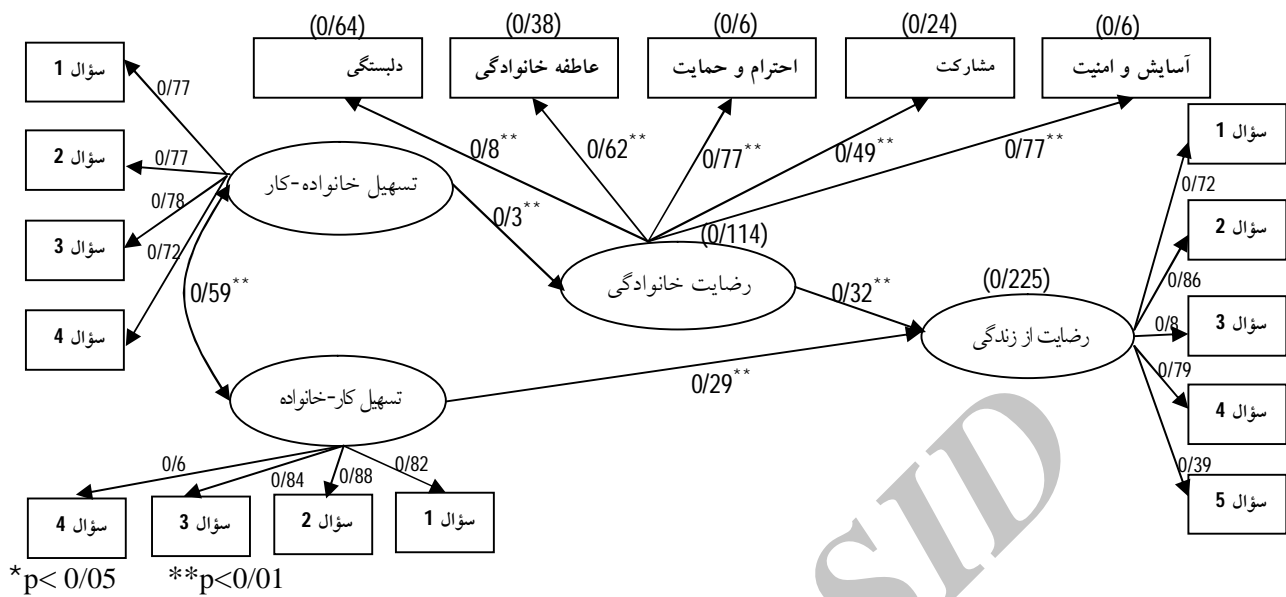
ردیف	رابطه متغیرها در الگوی نهایی	b	SE	β	R2
1	تسهیل خانواده به کار ← رضایت خانوادگی	0/22**	0/05	0/34**	0/114
2	رضایت خانوادگی ← دلبستگی خانوادگی	-	-	0/8**	0/64
3	رضایت خانوادگی ← عاطفه مثبت خانوادگی	-	-	0/62**	0/38
4	رضایت خانوادگی ← احترام و حمایت	-	-	0/77**	0/6
5	رضایت خانوادگی ← مشارکت خانوادگی	-	-	0/49**	0/24
6	رضایت خانوادگی ← آسایش و امنیت	-	-	0/77**	0/6
7	رضایت خانوادگی ← رضایت از زندگی	0/35**	0/07	0/32**	0/225
8	تسهیل کار به خانواده ← رضایت از زندگی	0/19**	0/04	0/29**	0/225

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

آمدند: خی‌دو مدل نهایی برابر با 40/09 و غیرمعنادار ($p > 0/001$)، درجه آزادی برابر با 18، نسبت خی‌دو به درجه آزادی برابر با 2/23، GFI برابر با 0/96، CFI برابر با 0/96، IFI برابر با 0/96، RMR برابر با 0/05 و RMSEA برابر با 0/07 است. در شکل 2 الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.

چنانکه در جدول 2 مشاهده می‌شود تسهیل خانواده - کار ($\beta = 0/34$) با رضایت خانوادگی دارای رابطه مستقیم و معناداری بوده است. در مرحله بعدی، تسهیل کار - خانواده ($\beta = 0/32$) همراه با رضایت خانوادگی ($\beta = 0/29$) با رضایت از زندگی دارای رابطه مستقیم معنادار بوده‌اند. شاخص‌های برازش مدل نهایی و بازنگری شده به این شرح به دست



شکل 2- الگوی ساختاری حاصل از نتایج پژوهش

دارای رابطه مستقیم نیست و فقط با رضایت از زندگی دارای رابطه مستقیم است. در جدول 3، اثرات غیرمستقیم تسهیل خانواده-کار بر رضایت از زندگی از طریق رضایت خانوادگی ارائه شده است.

چنانکه در شکل 2 دیده می‌شود، تسهیل خانواده-کار با رضایت خانوادگی دارای رابطه مستقیم و با رضایت از زندگی به طور غیرمستقیم از طریق رضایت خانوادگی رابطه برقرار می‌کند. در مقابل تسهیل کار-خانواده با رضایت خانوادگی

جدول 3: اثرات غیرمستقیم و مستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد

ردیف	اثرات غیرمستقیم	
	غیراستاندارد	استاندارد
1	0/077**	0/096**

**p<0/01

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه بین تسهیل کار-خانواده و خانواده-کار با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی در زنان پرستار اجرا شد، نشان داد که در سطح همبستگی‌های ساده تسهیل کار-خانواده با رضایت از زندگی و تسهیل خانواده-کار با رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی در ارتباط مثبت و معنادار هستند. این نتایج با نظریات مطرح در عرصه تسهیل و غنی‌سازی کار و خانواده و کارکردهای

چنانکه در جدول 3 مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم تسهیل خانواده-کار بر رضایت از زندگی از طریق رضایت خانوادگی به صورت غیراستاندارد برابر با 0/077 و به صورت استاندارد برابر با 0/096 می‌باشد. این ضریب براساس منابع موجود بر مبنای آزمون بوث استرپ در سطح p<0/01 معنادار هستند. بررسی اثرات واسطه‌ای نیز حاکی از آن بود که رضایت خانوادگی متغیر واسطه‌ای کامل (Complete mediator) در رابطه تسهیل خانواده-کار با رضایت از زندگی است.

مورد مقایسه با پژوهش حاضر را به صورت خاص زنان پرستار تشکیل نداده‌اند، بنابراین تفاوت‌های احتمالی بین نتایج این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها ممکن است متأثر از همین پدیده بوده باشد.

در عین حال در تبیین یافته‌های مورد مقایسه با پژوهش‌های دیگر پژوهشگران باید گفت که تسهیل کار - خانواده و خانواده - کار مبتنی بر نوعی همسازی بین نقش‌های کاری و خانوادگی با یکدیگر پدید می‌آیند. این همسازی باعث می‌شود تا فرد انتقال مهارت، فرصت و تجارب را از یک عرصه به عرصه دیگر به خوبی انجام دهد و از این طریق روند وظایف و امور در دو عرصه کار و خانواده به خوبی به پیش برود. این موفقیت در انجام وظایف کاری و خانوادگی بدون تردید حس خودکارآمدی و به دنبال آن احساس توانمندی را برای افراد به ارمغان آورده و از این طریق به رضایت از خانواده و زندگی منتهی می‌شود. این مهم به ویژه در زنان که بر وظایف و امور خانوادگی خود نیز سرمایه‌گذاری قابل توجهی می‌نمایند (15)، بسیار حیاتی و جدی است. از طرف دیگر وقتی زنان پرستار که در محیط کار خود وظایف خطیر و سرنوشت‌سازی را عهده‌دار هستند احساس کنند که می‌توانند از تجارب کاری خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف خانوادگی و از تجارب خانوادگی خود برای انجام وظایف کاری خود بهره ببرند، احساس تحت فشار بودن و ناتوانی را کمتر تجربه خواهند کرد. این فشار کمتر احساس خوشایند و مطبوع بودن زندگی (به صورت کلی و در قالبی جزئی‌تر رضایت خانوادگی) را به همراه می‌آورد. از طرف دیگر همان‌طور که در بخش یافته‌ها مشخص گردید (جدول 1)، تسهیل کار - خانواده با رضایت خانوادگی در سطح همبستگی‌های ساده دارای رابطه معناداری نبود. این عدم معناداری حاکی از آن است که در رابطه بین پویایی‌های کار و خانواده در اشکال مختلف نظیر تعارض کار - خانواده، تسهیل کار - خانواده، غنی‌سازی کار - خانواده و سرریزشدگی کار - خانواده نوعی تناسب جهت‌گیری بین

نگرشی این پدیده‌ها (14-11) و با یافته‌های پژوهشی پژوهشگرانی چون مصطفی و همکاران (Mustapha et al) در 2011، شاکلی و سینگلا (Shockley and Singla) در 2011، احمد (Ahmad) در 1996، آندراده و ماتیاس (Andrade and Matias) در 2009 و هالبروک (Holbrook) در 2005 از جهاتی همسویی و از جهاتی نیز ناهمسویی دارد (۵،۷،۱۴،۱۵،۱۹). مصطفی و همکاران بین تسهیل کار - خانواده به صورت کلی و نه در قالب دو بعد تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت خانوادگی رابطه مثبت برابر با 0/55 را و شاکلی و سینگلا نیز در مطالعه فراتحلیل خود بین تداخل کار با خانواده و رضایت خانوادگی رابطه منفی برابر با 0/2- و بین تداخل خانواده با کار با رضایت خانوادگی همبستگی منفی برابر با 0/22- را گزارش نموده‌اند (۵،۷). در مطالعه حاضر رابطه بین تسهیل کار - خانواده با رضایت خانوادگی غیرمعنادار و در مقابل بین تسهیل خانواده - کار با رضایت خانوادگی رابطه مثبت برابر با 0/29 به دست آمد. بنابراین نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج گزارش شده توسط مصطفی و همکاران همسویی ندارد (5)، ولی با نتایج گزارش شده توسط شاکلی و سینگلا همسویی دارد (7). در خصوص رابطه تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت از زندگی نیز در مطالعه احمد بین تعارض کار - خانواده به صورت کلی با رضایت از زندگی رابطه منفی برابر با 0/33- و هالبروک نیز بین تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت از زندگی به ترتیب همبستگی مثبت و معنادار برابر با 0/22 و 0/17 را گزارش نمودند (۱۴،۱۹). با توجه به اینکه در پژوهش حاضر بین تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار با رضایت از زندگی به ترتیب همبستگی مثبت برابر با 0/33 و 0/3 به دست آمد، می‌توان گفت که نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج گزارش شده توسط احمد و هالبروک همسویی نسبی نشان می‌دهد (۱۴،۱۹). در همین جا لازم به ذکر است که گروه نمونه هیچ یک از پژوهش‌های

رضایت خانوادگی و سپس رضایت خانوادگی به رضایت از زندگی بیشتر در زنان پرستار منتهی می‌شود. به معنایی صریح‌تر در این مورد همسو با نظریه بوم‌شناسی، تبادل از نظامی خرد (خانواده) به نظامی کلان (زندگی) از نظر رضایت اتفاق افتاده است. اما چرا تسهیل کار-خانواده در چهارچوب نظریه نظام‌ها قادر به تقویت رضایت خانوادگی و سپس رضایت از زندگی نگردید و به طور مستقیم بستر را برای تقویت رضایت از زندگی فراهم نمود؟

دلایل مختلفی برای این یافته می‌تواند وجود داشته باشد. یکی از دلایل احتمالی این است که گروه نمونه این پژوهش را زنان پرستار تشکیل داده‌اند. زنان پرستار همانند بسیاری از زنان دیگر، باید دو عرصه حساس خانوادگی و کاری را با تمام نیرو و توان به گونه‌ای مدیریت کنند تا از آن طریق بتوانند نظر و انتظارات کاری و خانوادگی اعضای پیرامون خود را تأمین نمایند. بنابراین با احتمال زیاد وقتی زنان پرستار در کشمکش‌های میان کار-خانواده تحت فشار قرار می‌گیرند، تلاش خواهند کرد تا یکی از این دو نظام را به نوعی با شرایط پرفشار خود همراه نموده و با کمک از آن‌ها وضعیت را اندکی تحت کنترل درآورند. برای نمونه ممکن است که یک زن پرستار وقتی احساس می‌کند که بین امور کاری و خانوادگی‌اش تعارض وجود دارد، سعی کند تا با همراه کردن همسر و فرزندان خود با امور کاری‌اش، فشارهای خانوادگی خود را کاهش دهد. این همراهی اعضای خانواده خود می‌تواند برای زنان پرستار تسهیل خانواده به کار (ونه کار به خانواده) را افزایش دهد. اگر نه به‌طور کامل، ولی تا اندازه‌ای وقتی به میانگین تسهیل کار-خانواده و خانوادگی-کار در جدول 1 توجه شود، مشخص است که میانگین تسهیل خانوادگی-کار (نسبت به میانگین تسهیل کار-خانواده) در میان زنان پرستار مطالعه حاضر بالاتر است.

این امر اگر نه به طور کامل، بلکه تا اندازه‌ای مشخص می‌کند که تسهیل خانواده به کار در میان زنان پرستار مطالعه با قوت

محتوای نوع پویایی خانواده-کار و متغیرهای نگرشی مانند اشکال مختلف رضایت اتفاق می‌افتد. در معنایی ساده‌تر، وقتی روند انتقال و تسهیل از خانواده به کار است، رضایت خانوادگی به دلیل نقش‌های مثبت خانواده در این انتقال و تسهیل، افزایش می‌یابد. اما وقتی روند انتقال و تسهیل از کار به خانواده است، چون تسهیل از نظام کاری به خانواده بوده و در این میان زندگی خانوادگی نقشی مؤثر و فعال ایفاء نموده، رضایت خانوادگی افزایش نمی‌یابد. این یافته در چهارچوب مدل نهایی تأیید شده در پژوهش (شکل 2) که در ادامه به بحث راجع به آن خواهیم پرداخت، مشخص‌تر است.

در بررسی مدل نظری پیشنهادی (شکل 1) مشخص گردید که تسهیل خانواده-کار از طریق رضایت خانوادگی به عنوان متغیر واسطه‌ای بر رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد. اما تسهیل کار-خانواده با رضایت خانوادگی رابطه ندارد و به طور مستقیم با رضایت از زندگی ارتباط برقرار می‌کند. این یافته که با یافته‌های مربوط به همبستگی‌های ساده همسویی نشان می‌دهد، حاکی از آن است که رابطه بین تسهیل کار-خانواده و خانوادگی-کار متأثر از جهت‌گیری نوع تسهیل، پیوندهای شرطی با ابعاد مختلف رضایت برقرار می‌سازد. مطابق با نظریه نظام‌ها و نظریه بوم‌شناسی، خانواده و کار را می‌توان دو نظام متعامل با یکدیگر در نظر گرفت که به طرق مختلف بین آن‌ها تبادل عاطفی، شناختی و رفتاری اتفاق می‌افتد. این تبادل هم می‌تواند منفی و هم مثبت باشد. از طرف دیگر خانواده و کار بخشی از یک نظام حیاتی جامع‌تر به نام زندگی هستند (13). اگر نظام کار و خانواده را دو نظام کوچکتر در دل نظامی بزرگتر به نام زندگی فرض کنیم، تبادل نظام‌های کوچک میانی با نظام‌های بزرگتر احاطه‌کننده آن‌ها امری منطقی است، چرا که حیات بشر در متن نظام‌های خرد و کلان متعدد، با تبادل نیرو و انرژی بین این نظام‌های خرد و کلان است که معنی می‌پذیرد. به این جهت نیز در این پژوهش نشان داده شد که تسهیل خانواده-کار ابتدا موجب تقویت

زندگی پدیده‌هایی با توان مثبت هستند که می‌توانند به زنان پرستار در اثربخشی و عملکرد مطوب‌تر یاری‌رسان باشند. بر همین اساس و با توجه به اینکه یافته‌های پژوهشی گذشته نشان داده که اجرای سیاست‌های دوستدار خانواده مانند اجرای برخی برنامه‌های کاری انعطاف پذیر مبتنی بر توجه به نیازهای خانوادگی زنان در محیط‌های کار، به ویژه برای زنان پرستار و حمایت سرپرست می‌تواند نقشی اساسی در تقویت تسهیل کار - خانواده و کاهش تعارض و سرریزشدگی منفی کار و خانواده با یکدیگر شود (4) و با توجه به اینکه یافته‌های این پژوهش نشان داد که تسهیل کار - خانواده موجب تقویت رضایت از زندگی و تسهیل خانواده - کار موجب تقویت احساس رضایت خانوادگی در میان زنان پرستار می‌شود، پیشنهاد می‌شود تا برای افزایش کارآمدی خانوادگی و شغلی پرستاران، با استفاده از اجرای برنامه‌های تسهیل کاری و خانوادگی به عنوان دوره‌های آموزشی حین خدمت، جنبش بیمارستان‌های دوستدار خانواده برای زنان پرستار پایه‌گذاری و از این طریق بستر برای افزایش توانمندی پرستاران زن فراهم شود.

در پایان نیز لازم است تا به محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشته توجه لازم و کافی بشود. اولین محدودیت پژوهش کنونی به محدود بودن قلمرو مکانی آن به شهر اصفهان و زنان پرستار باز می‌گردد. به همین دلیل لازم است تا در تعمیم نتایج به سایر مناطق کشور و مردان پرستار احتیاط صورت گیرد. دومین محدودیت پژوهش اینکه چون روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده، به همین دلیل امکان برداشت رابطه علت و معلولی واقعی نظیر مطالعات آزمایشی برای آن وجود ندارد. بالاخره سومین محدودیت برای این پژوهش به نمونه در دسترس زنان پرستار مربوط می‌شود. علی‌رغم اینکه لازم است تا برای افزایش سطح تعمیم‌پذیری نتایج از نمونه‌های تصادفی در پژوهش‌هایی از نوع پژوهش حاضر استفاده شود. ولی باید در نظر داشت که اجرای این

بیشتری وجود داشته است. بنابراین چون تسهیل خانواده - کار با قوت بیشتری برای زنان پرستار وجود داشته، پرستاران زن نیز در واکنشی نگرشی، سطح رضایت خانوادگی بیشتری را تجربه و گزارش نموده‌اند. در واقع این واکنش نگرشی، واکنشی قدرشناسانه از خانواده توسط زنان پرستار محسوب می‌شود. بنابراین حتی از نقطه نظر نظریه نظام‌ها و نظریه بوم‌شناسی، می‌توان گفت که در شرایطی یک نظام خرد (خانواده) می‌تواند به نظامی کلان (زندگی و حیات) انتقال عاطفی مثبت (مانند رضایت) را انجام دهد که نظام خرد مذکور نقشی فعال و تأثیرگذار در زندگی داشته باشد. اگر این نقش فعال و تأثیرگذار پررنگ نباشد مانند تسهیل کار - خانواده که در این پژوهش در سطحی پایین‌تر از تسهیل خانواده به کار وجود داشته است، این انتقال عاطفی ممکن است اتفاق نیفتد. علاوه بر جنسیت نمونه پژوهش حاضر و پررنگ‌تر بودن نقش تسهیل خانواده به کار، رضایت خانوادگی با تسهیل کار - خانواده نسبت به تسهیل کار به خانواده دارای همسویی محتوایی بالاتری است. به معنایی ساده‌تر، وقتی خانواده منشاء تأثیر مثبت در کار است، منطقی است که فرد از منشاء تأثیرگذاری، یعنی خانواده رضایت بیشتری کسب کند. بنابراین بسیار احتمال دارد که با جابجا نمودن رضایت خانوادگی با رضایت کاری، شاهد نقش برجسته‌تر تسهیل کار - خانواده باشیم. به این لحاظ لازم است در مطالعات آینده، به جای رضایت خانوادگی، رضایت از کار و بیمارستان با تسهیل کار و خانواده و رضایت از زندگی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد تا مشخص گردد که وقتی منشاء تأثیرگذاری مثبت از کار به خانواده است، فرد با واکنش رضایت از کار و سازمان این تأثیر را پاسخ می‌دهد یا خیر؟

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش دارای این تلویح مهم است که تسهیل کار - خانواده و تسهیل خانواده - کار می‌توانند زمینه‌سازهای مهمی برای رضایت از خانواده و زندگی باشند. بدون تردید رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت از کل

تشکر و قدردانی

این پژوهش یک پژوهش مستقل می‌باشد که پس از تأیید کمیته پژوهشی دو بیمارستانی که نمونه‌گیری از آنها انجام گرفته اجرا گشته و هیچ حمایت مالی از هیچ سازمانی دریافت ننموده است. در اینجا از تمامی پرستاران و مسئولان دو بیمارستانی که این پژوهش در آنها اجرا شده و زحمت انجام این پژوهش را بر ما هموار نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نموده و برای تک تک این عزیزان آرزوی سلامتی و موفقیت می‌نمائیم.

نوع نمونه‌گیری در میان پرستاران در مواقعی که اطلاعات لازم و کافی در اختیار قرار نگیرد، عملاً غیرممکن است. به همین لحاظ نیز در این پژوهش به نمونه‌گیری در دسترس بسنده شد. علاوه بر این چون نمونه مورد نیاز در پژوهش از دو بیمارستان یکی تخصصی در حوزه زنان و دیگری بیمارستان درمان بیماری‌های صعب‌العلاج انتخاب شده، ممکن است متغیرهای مورد بررسی در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های تخصصی با بیمارستان‌های بیماری‌های صعب‌العلاج متفاوت باشد، که باید به این نکته در تفسیر یافته‌ها توجه شود.

منابع

- 1-Demerouti E, Bakker AB, Voydanoff P. Does home life interfere with or facilitate job performance. *Eur J Work and Organ Psychol.* 2010; 19(2): 128-49.
- 2-Hill EJ. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *J Fam Issues.* 2005; 26(6): 793-819.
- 3-Hill EJ, Allen S, Jacob J, et al. Work-family facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Adv Dev Hum Resour.* 2007; 9(4): 507-26.
- 4-Van Steenbergen EF, Ellemers N, Mooijaart A. How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *J Occup Health Psychol.* 2007; 12(3): 279-300.
- 5-Mustapha N, Ahmad A, Uli J, Idris K. Work-family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Soc Sci.* 2011; 7(6): 142-53.
- 6-Simunić A, Gregov L. Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol.* 2012; 63(2): 189-97.
- 7-Shockley KM, Singla N. Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *J Manage.* 2011; 37(3): 861-86.
- 8-Choi HJ, Kim YT. Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *Int J Contemp Hospit Manag.* 2012; 24(7): 1011-28.
- 9-Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychol Bull.* 1999; 125(2): 276-302.

- 10-Baird BM, Lucas RE, Donnellan MB. Life satisfaction across the lifespan: Findings from two nationally representative panel studies. *Soc Indic Res.* 2010; 99(2): 183-203.
- 11-Kelly EL, Moen P, Tranby E. Changing workplaces to reduce work-family conflict schedule control in a white-collar organization. *Am Sociol Rev.* 2011; 76(2): 265-90.
- 12-Correll SJ, Kelly EL, O'Connor LT, Williams JC. Redesigning, redefining work. *Work Occup.* 2014; 41(1): 3-17.
- 13-Sav A, Harris N, Sebar B. Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men. *Equality, Diver Inclu: An Intern J.* 2013; 32(7): 671-87.
- 14-Ahmad A. Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: a study of married female secretaries. *Pertanika J Soc Sci Hum.* 1996; 4(2): 101-108.
- 15-Andrade C, Matias M. Gender differences in work-to-family facilitation in Portuguese employees. *Exedra.* 2009; 2: 161-72.
- 16-Matias M, Andrade C, Fontaine AM. The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organi, Labour and Globali.* 2012; 6(1): 11-26.
- 17-Meyers LS, Gamst G, Guarrino AJ. *Applied multivariate research: design and interpretation.* 2nded. London: Sage Publications; 2006.
- 18-Schumacker RS, Lomax RG. *A beginner's guide to structural equation modeling.* 2nded. New York: Lawrence Erlbaum Associates; 2004.
- 19-Holbrook S. *Development and initial validation of the work-family facilitation scale.*[dissertation]. Florida: University of Florida, 2005.
- 20-Diener E, Emmons R, Larsen J, Griffin S. The Satisfaction with Life Scale. *J Pers Assess.* 1985; 49(1): 71-75.
- 21-Bayani, AA, Koocheky AM, Goodarzi H. The reliability and validity of the satisfaction with life scale. *J Iranian Psychol.* 2007; 3(11): 259-65. [In Persian]
- 22-Solimanian A, Firoozabadi A. The effect of elaboration of positive perspectives intervention (EPOS) based on goal conflict reduction on life satisfaction. *J Psychol.* 2011; 6(22), 51-64. [In Persian]

Archive of SID

Role of Work-Family Facilitation on Family Satisfaction and Life Satisfaction among Female Nurses: Structural Equation Modeling

Golparvar M^{1*}, Andalib Gh²

¹PhD, Associate Professor, Dept. of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Esfahan Branch, Esfahan, Iran

²MSc, Dept. of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Esfahan (Khorasgan) Branch, Esfahan, Iran

***Corresponding Author:** Associate Professor, Dept. of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Esfahan Branch, Esfahan, Iran

Email: drmgolparvar@gmail.com

Received: 30 Sep 2014 **Accepted:** 2 Feb 2016

Background and Objectives: Exchanging experiences and opportunities of work place with family and vice versa can be fundamental to lives of female nurses. This study was conducted to investigate the role of work-family facilitation on family satisfaction and life satisfaction among female nurses.

Materials and Methods: In this correlational study, 221 female nurses working in two public hospitals in Esfahan were selected using the convenience sampling method. Data were collected using the work-family facilitation scale, family satisfaction scale and life satisfaction scale. Data were analyzed using the Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling (SEM) in the AMOS-16.

Results: Results of the SEM revealed that work-family facilitation had direct and significant relationship with life satisfaction ($\beta=0.29$, $p<0.01$); and family-work facilitation had direct and significant relationship with family satisfaction ($\beta=0.34$, $p<0.01$). The results also showed that family satisfaction was a complete mediating variable on the relationship between work-family satisfaction and life satisfaction.

Conclusion: The results of this study demonstrated that family-work facilitation was a reinforcing factor for family satisfaction and life satisfaction among female nurses. The results also suggested that work-family facilitation could enhance the overall level of life satisfaction among female nurses.

Key words: work, family, life, women, nurse, Iran

Please cite this article as follows:

Golparvar M, Andalib Gh. Role of Work-Family Facilitation on Family Satisfaction and Life Satisfaction among Female Nurses: Structural Equation Modeling. Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal (PCNM); 2015-2016; 5(2): 42-55.
