

رابطه غنی بودن پیوند کار- خانواده با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی

محسن گل پرور^۱، آیدا مرادی نیا^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۳/۱۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی الگوی ساختاری غنی بودن پیوند کار-خانواده با عزت نفس و امنیت روان-شناختی اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و نمونه پژوهش ۳۸۵ نفر از کارکنان یک بانک خصوصی در شهر اصفهان بودند که به شیوه‌ی نمونه‌گیری سهل‌الوصول انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه غنی بودن پیوند کار-خانواده (رشید و همکاران، ۲۰۱۱)، پرسشنامه محقق ساخته عزت نفس در محیط کار و پرسشنامه امنیت روان‌شناختی بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که غنی بودن پیوند کار-خانواده هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق عزت نفس با امنیت روان‌شناختی دارای رابطه معنادار ($p < 0/05$) است. همچنین نتایج نشان داد که عزت نفس متغیر واسطه‌ای پاره‌ای در رابطه غنی بودن پیوند کار-خانواده با امنیت روان‌شناختی است. نتایج این پژوهش نشان داد که غنی بودن پیوند کار-خانواده قادر به تقویت عزت نفس و امنیت روان‌شناختی است.

واژگان کلیدی: غنی بودن پیوند کار-خانواده، عزت نفس، امنیت روان‌شناختی

۱. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسئول) ایمیل: drmgolparvar@hotmail.com

۲. کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

پژوهش در باب نقش‌های مثبت و سازنده دو خرده‌نظام زندگی بشر، یعنی نظام کار و نظام خانواده برای یکدیگر، طی سال‌های اخیر در مطالعات حوزه غنی‌بودن پیوند کار-خانواده^۱ به صورت فزاینده‌ای در حال دنبال شدن است (مالکی‌ها، عابدی، باغبان، جوهری‌زاده و فاتحی‌زاده، ۲۰۱۴؛ شنه‌ویک و دیکسون^۲، ۲۰۱۲). غنی‌بودن پیوند کار-خانواده دارای دو جنبه اصلی غنی‌بودن امور کاری برای امور خانوادگی (غنی‌بودن پیوند کار-خانواده) و دیگری غنی‌بودن امور خانوادگی برای امور کاری (غنی‌بودن پیوند کار-خانواده) است (تامپسون، بیوویس و آلن^۳، ۲۰۰۶). در بیانی ساده می‌توان غنی‌بودن پیوند کار-خانواده را میزانی که تجارب در یک حوزه یا نقش موجب بهبود و ارتقاء کیفیت زندگی به ویژه عملکرد و عواطف در عرصه یا نقش‌های دیگر می‌شود تعریف کرد (مالکی‌ها و همکاران، ۲۰۱۴). در معنایی دیگر وقتی درگیر شدن در انجام یک نقش (مانند نقش‌های خانوادگی یا نقش‌های کاری) موجب دستیابی به منابعی می‌گردد (مانند مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و عواطف مثبت) که این منابع سطح رفتار، عملکرد و تصمیمات در نقش یا نقش‌های دیگر را ارتقاء می‌بخشد، می‌توان گفت که فرایند غنی‌بودن پیوند بین‌نقشی فعال شده است (باکوئرو^۴، ۲۰۱۳؛ سوشی^۵، ۲۰۱۴؛ گرین‌هاوس و پاول^۶، ۲۰۰۶).

در کنار اشاره به تعریف غنی‌بودن پیوند کار-خانواده باید گفت که پژوهش‌های سال-های اخیر شواهدی از متغیرهای مرتبط با غنی‌بودن پیوند کار-خانواده به دست داده‌اند (مک‌نال، نیک‌لین و ماسودا^۷، ۲۰۰۹). برای نمونه فراتحلیل انجام شده توسط مک‌نال و همکاران (۲۰۰۹) مهمترین همبسته‌های غنی‌بودن پیوند کار-خانواده را رضایت شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک خدمت، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی و سلامت

-
1. work-family enrichment
 2. Schenewark & Dixon
 3. Thompson, Beauvais & Allen
 4. Baquero
 5. Sushil
 6. Greenhaus & Powell
 7. McNall, Nicklin & Masuda

نفس بالا موجب کاهش اضطراب، و در مقابل موجب افزایش توان مقابله با شرایط و رخدادهای منفی و استرس آور می گردد (لیبومیروسکی، تکاچ و دیماآتو^۱، ۲۰۰۶؛ کوهن و شرمز^۲، ۲۰۱۴؛ ماری گولد، هولمز و راس^۳، ۲۰۱۰). در راستای رابطه بین غنی بودن پیوند کار- خانواده با عزت نفس، برخی شواهد پژوهشی گذشته نشان داده اند که عزت نفس با بسیاری از سازه های نگرشی در محیط کار (رضایت از کار و شغل) دارای رابطه است (رشید و همکاران، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲). باور مطرح در پژوهش حاضر این است که غنی بودن پیوند کار- خانواده در درجه اول می تواند عاملی در راستای تقویت عزت نفس باشد. دلیل نظری این امر مطابق با نظریاتی مانند نظریه نقش و نظریه هویت این است که وقتی فرد احساس می کند که می تواند مهارت ها و توانایی های خود را در یک عرصه مانند عرصه کار (یا خانواده) با شایستگی هرچه تمام تر به عرصه دیگر انتقال داده و از این طریق توان و مهارت خود را در عرصه ای که مهارت ها و توانایی های خود را به آن انتقال داده غنی ساخته و ارتقاء بخشد، بدون تردید ارزیابی مثبت تر و مطلوب تری نیز نسبت به شایستگی های خود (عزت نفس) پیدا خواهد کرد (بارنت و گریز^۴، ۲۰۰۶؛ شین و چن^۵، ۲۰۱۱؛ وین، راندال و استیونس^۶، ۲۰۰۶).

در کنار عزت نفس، انسان ها در هر محیطی (اعم از محیط خانواده یا محیط کار) که باشند، با تجارب روان شناختی مختلفی دست و پنجه نرم می کنند. یکی از این تجارب در محیط کار امنیت روان شناختی ادراک شده است. منظور از امنیت روان شناختی، آن است که فرد در زمان حضور در محیطی نظیر محیط کار چقدر احساس امنیت و آرامش می کند و چقدر در ارزیابی های ذهنی خود از محیط اطرافش احساس می کند که عوامل تهدید- آمیز و خطرآفرین وی را احاطه کرده یا نکرده اند (کلارکی^۷، ۲۰۱۰؛ هارپر و وایت^۸،

-
1. Lyubomirsky, Tkach & DiMatteo
 2. Cohen & Sherman
 3. Marigold, Holmes & Ross
 4. Barnett & Gareis
 5. Shein & Chen
 6. Wayne, Randel & Stevens
 7. Clarke
 8. Harper & White

(۲۰۱۳). چنان‌که در توصیف ارائه شده از امنیت روان‌شناختی مشخص است، هسته مرکزی این پدیده را اضطراب و برانگیختگی روانی تشکیل می‌دهد (مولیادی^۱، ۲۰۱۰). بنابراین وقتی سطح امنیت روان‌شناختی افراد بالاست، افراد اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند (ککسی و آگی‌مانگ^۲، ۲۰۱۴). در توجه به همین توصیف محتوایی از امنیت روان‌شناختی منطقی است که رابطه مثبتی را بین عزت نفس و امنیت روان‌شناختی ادراک شده فرض نمائیم. از بعد نظری عزت نفس منبعی روانی-شخصی مبتنی بر شایستگی‌های کلی نظیر شایستگی مقابله با موقعیت‌های مختلف و از جمله شایستگی مقابله با چالش‌ها و استرس است. باور به شایستگی‌های خود به شکلی نفوذپذیر از سطح اضطراب افراد در مواجهه با موقعیت‌ها می‌کاهد (رشید و همکاران، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲؛ کلین، هریس، فرر و زیاک^۳، ۲۰۱۱) و به این ترتیب موجب ارتقاء سطح امنیت روان‌شناختی ادراک شده می‌شود. شواهد پژوهشی حمایت‌کننده از رابطه بین عزت نفس و امنیت روان‌شناختی ادراک شده را می‌توان از نمونه مطالعاتی که طی آن‌ها نشان داده شده که بین عزت نفس و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت وجود دارد (اوان و سیت‌وات^۴، ۲۰۱۴؛ رودریگز^۵، ۲۰۱۱؛ گبوئر^۶، ۲۰۰۸) به‌دست آورد.

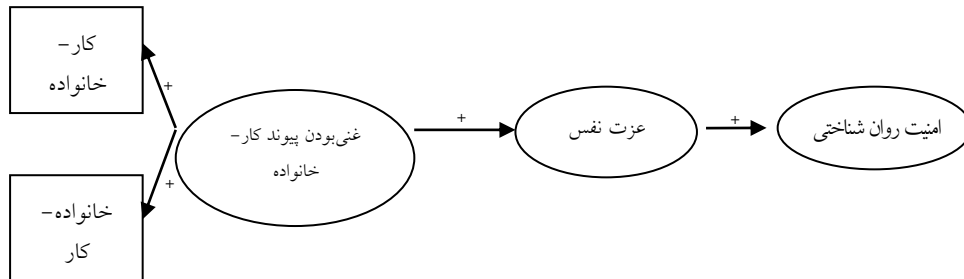
در کنار رابطه بین عزت نفس و امنیت روان‌شناختی، لازم است به پیوند بین غنی‌بودن پیوند کار- خانواده با امنیت روان‌شناختی نیز توجه کنیم. از لحاظ نظری با اتکاء به روایی نظری و محتوایی غنی‌بودن پیوند کار- خانواده و امنیت روان‌شناختی، می‌توان چنین فرض کرد که چون غنی‌بودن پیوند کار- خانواده موجب افزایش سطح توانایی‌های عملی و رفتاری افراد در مواجهه با چالش‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای محیط کار می‌شود، به خوبی نیز قادر خواهد بود تا سطح امنیت روان‌شناختی افراد را حداقل از طریق افزایش سطح عزت نفس افراد بالا ببرد. از نقطه‌نظر نظریه نظام‌ها، هر یک از دو حوزه کار و خانواده دو

-
1. Mulyadi
 2. Kekesi & Agyemang
 3. Klein, Harris, Ferrer & Zajac
 4. Awan & Sitwat
 5. Rodriguez
 6. Gebauer

سیستم خرد محسوب می‌شوند که با یکدیگر روابط متقابلی دارند. در چنین تعامل سیستمی، اشکال مختلفی از انتقال و تداخل نظیر غنی‌بودن پیوند کار- خانواده به وقوع می‌پیوندد (ساو، هریس و سبر^۱، ۲۰۱۳؛ وودانوف^۲، ۲۰۰۵). به لحاظ نظری وقتی بین کار و خانواده تعامل مبتنی بر غنی‌بودن پیوند وجود دارد، افراد در خود احساس امنیت و اعتماد بیشتری تجربه می‌کنند. در مقابل وقتی تداخل و تعامل میان کار و خانواده ماهیت تعارض-آمیز دارد، افراد به جای احساس امنیت و اعتماد، احساس ناامنی و بی‌اعتمادی به خود را تجربه می‌کنند (ساو و همکاران، ۲۰۱۳؛ وودانوف، ۲۰۰۵). در حمایت از نظریه نظام‌ها، در پژوهش‌های چندی نشان داده شده که رابطه بین غنی‌بودن پیوند کار- خانواده با اعتماد به نفس و امنیت روان‌شناختی می‌تواند ماهیتی چندسطحی و زنجیره‌ای داشته باشد. برای نمونه در پژوهش رشید و همکاران (۲۰۱۱ و ۲۰۱۲) نشان داده شده که بین اعتماد به نفس با غنی‌بودن پیوند کار- خانواده و تعارض کار- خانواده و سپس رضایت از ابعاد مختلف زندگی (رضایت از کار، رضایت خانوادگی و رضایت از بهزیستی روانی شخصی) روابط چندسطحی وجود دارد.

بنابراین در پژوهش حاضر با تاکید بر مفروضات نظریه نظام‌ها، نظریه نقش و نظریه هویت (ساو و همکاران، ۲۰۱۳؛ شین و چن، ۲۰۱۱؛ وودانوف، ۲۰۰۵) در مورد امکان انتقال تجارب در درون نظام‌های خرد با یکدیگر در این پژوهش علاوه بر رابطه مثبت میان غنی‌بودن پیوند کار- خانواده با اعتماد به نفس و امنیت روان‌شناختی چنین پیش‌بینی شده که غنی‌بودن پیوند کار- خانواده ابتدا موجب تقویت اعتماد به نفس و سپس موجب تقویت امنیت روان‌شناختی ادراک شده می‌شود. الگوی نظری و مفهومی اولیه پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه شده است.

-
1. Sav, Harris & Sebar
 2. Voydanoff



شکل ۱. مدل نظری اولیه رابطه بین غنی‌بودن پیوند کار-خانواده با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی

بر پایه آنچه بیان گردید، در این پژوهش سوال اصلی پژوهش این بوده که آیا بین غنی‌بودن پیوند کار- خانواده با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی رابطه وجود دارد؟ و آیا الگوی ساختاری غنی‌سازی کار-خانواده با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی دارای برازش مطلوبی است؟

روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی- همبستگی و جامعه آماری آن کلیه کارکنان مرد (تعداد کارکنان زن در زمان انجام پژوهش بسیار اندک بود به همین دلیل تصمیم گرفته شد که پژوهش فقط بر روی مردان انجام گیرد) بانک مهر اقتصاد در شهر اصفهان به تعداد هزار نفر در پائیز ۱۳۹۳ بودند. از جامعه آماری مورد اشاره، با توجه به این که برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، ۴۰۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. نمونه پژوهش با توجه به این که بانک مذکور امکان نمونه‌گیری تصادفی را فراهم نمود از طریق نمونه‌گیری سهل‌الوصول بر اساس فهرست اسامی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۵ پرسشنامه (معادل ۳/۷۵ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار رفت و گروه نمونه پژوهش به ۳۸۵ نفر کاهش یافت.

ابزارهای پژوهش

الف) مقیاس غنی بودن پیوند کار-خانواده (WFES-10): برای سنجش غنی بودن پیوند کار-خانواده از پرسشنامه ده سوالی معرفی شده توسط رشید و همکاران (۲۰۱۱) که دارای دو خرده مقیاس غنی بودن پیوند خانواده-کار (شش سوال) و غنی بودن پیوند کار-خانواده (چهار سوال) است استفاده شد. مقیاس پاسخ گویی این پرسشنامه در این پژوهش شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) بود و روایی (روایی صوری، محتوایی و سازه) این پرسشنامه به لحاظ تخصصی تایید شده است (رشید و همکاران، ۲۰۱۱). رشید و همکاران (۲۰۱۱) آلفای کرونباخ دو خرده مقیاس غنی بودن پیوند خانواده-کار و غنی بودن پیوند کار-خانواده را در پژوهش خود به ترتیب برابر با ۰/۹۲۴ و ۰/۸۹۹ گزارش نموده‌اند. برای سنجش روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه حاضر تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی نشان داد که ده سوال این پرسشنامه با بارهای عاملی ۰/۵ به بالا بر همان دو عامل غنی بودن پیوند کار-خانواده و غنی بودن پیوند خانواده-کار قرار می‌گیرند (KMO) در این تحلیل برابر با ۰/۹۲، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۹۸۵۶/۸۹ و غیرمعتادار و اسکری پلات نیز قابل استخراج بودن دو عامل را مستند نمود). علاوه بر این چون این پرسشنامه برای اولین بار در ایران مورد استفاده قرار می‌گرفت علاوه بر تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی نیز بر روی این پرسشنامه انجام گرفت. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی با شاخص‌های برازش مناسب (خی‌دو برابر با ۲۷/۳۷، درجه آزادی برابر با ۲۲، نسبت خی‌دو به درجه آزادی برابر با ۱/۲۴، CFI برابر با ۰/۹۹، GFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۰۵ و RMSEA برابر با ۰/۰۲) نشان داد پرسشنامه غنی بودن پیوند کار-خانواده با دو عامل از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است. آلفای کرونباخ دو عامل غنی بودن پیوند کار-خانواده و غنی بودن پیوند خانواده-کار به ترتیب در این پژوهش برابر با ۰/۹ و ۰/۹۵ به دست آمد.

ب) پرسشنامه عزت نفس (SEQ-7): برای سنجش عزت نفس در محیط کار بر پایه سوالات مطرح در سیاهه سازگاری وینبرگر^۱ (WAI)، هفت سؤال برای استفاده در این پژوهش تهیه و آماده گردید. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج درجه‌ای (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) بود و روایی صوری این پرسشنامه به لحاظ تخصصی بررسی و تایید گردید. برای سنجش روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه حاضر تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی نشان داد که هفت سؤال این پرسشنامه با بارهای عاملی ۰/۵ به بالا بر یک عامل قرار می‌گیرند (KMO در این تحلیل برابر با ۰/۸۶، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۴۵۳۶/۴۲ و غیرمعنادار و اسکری پلات نیز قابل استخراج بودن یک عامل را مستند نمود). علاوه بر تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی نیز بر روی این پرسشنامه نشان داد تک عاملی بودن این پرسشنامه از شاخص‌های برازش مناسب (خی‌دو برابر با ۷/۴۳، درجه آزادی برابر با ۹، نسبت خی‌دو به درجه آزادی برابر با ۰/۸۳، CFI برابر با ۱، GFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۰۳ و RMSEA برابر با ۰/۰۰۱) با داده‌ها برخوردار است. آلفای کرونباخ پرسشنامه عزت نفس در محیط کار در این پژوهش برابر با ۰/۶۹ به دست آمد.

ج) پرسشنامه امنیت روان‌شناختی (PSQ- 5): برای سنجش امنیت روان‌شناختی در محیط کار از پرسشنامه پنج سوالی ساخت و معرفی شده توسط گل‌پرور، محسن‌زاده، راعی و عبدی (۱۳۹۴) که دارای مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) است و روایی صوری آن به لحاظ تخصصی تایید شده استفاده شد. برای سنجش روایی سازه این پرسشنامه، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس نشان داده که پنج سؤال این پرسشنامه با بارهای عاملی ۰/۷۷ و بالاتر بر یک عامل قرار می‌گیرند. پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۶ به دست آمده است. همچنین تحلیل عاملی تاییدی نیز روایی سازه این پرسشنامه را تایید نموده است (خی‌دو برابر با ۸/۹۳، درجه آزادی برابر با ۵، نسبت

خی‌دو به درجه آزادی برابر با ۱/۷۸۷، CFI برابر با ۰/۹۹، GFI برابر با ۰/۹۹، RMR برابر با ۰/۰۶ و RMSEA برابر با ۰/۰۶۲ (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۴). برای سنجش روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه حاضر مجدد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی نشان داد که پنج سوال این پرسشنامه با بارهای عاملی ۰/۶۵ به بالا بر یک عامل قرار می‌گیرند (KMO در این تحلیل برابر با ۰/۸۲، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۵۴۱/۳۱ و غیرمعنادار و اسکری پلات نیز قابل استخراج بودن یک عامل را مستند نمود). آلفای کرونباخ امنیت روان شناختی در این پژوهش برابر با ۰/۶۷ به دست آمد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری^۱ (SEM) انجام گرفت. تحلیل‌های انجام شده با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS^۲) و نرم افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS^۳) انجام شد.

یافته‌ها

از سیصد و هشتاد و یک نفر نمونه پژوهش، اکثریت دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس (۳۱۸ نفر معادل با ۸۲/۵ درصد) و اقلیت دارای تحصیلات تا دیپلم (۳۶ نفر معادل با ۹۸/۴ درصد) و یا فوق لیسانس (۱۱ نفر معادل با ۲/۹ درصد) بودند. اکثریت اعضای نمونه متأهل (۲۹۴ نفر معادل با ۷۶/۴ درصد) و در موقعیت شغلی غیرمدیریتی (۳۵۳ نفر معادل ۹۱/۷ درصد) قرار داشتند. میانگین سنی نمونه برابر با ۳۲/۳۸ سال (با انحراف معیار برابر با ۴/۸۸ سال) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها ۷/۸۹ سال (با انحراف معیار ۴/۷۱ سال) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

-
1. Structural Equation Modeling
 2. Statistical Package for Social Science
 3. Analysis of Moment Structures

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳
۱	غنی بودن پیوند خانواده-کار	۲/۳۸	۱/۲۹	-		
۲	غنی بودن پیوند کار-خانواده	۲/۸۲	۱/۳	۰/۶۱**	-	
۳	امنیت روان‌شناختی	۳/۲۳	۰/۷۴	۰/۰۸	۰/۱۷**	-
۴	عزت نفس	۲/۳۷	۰/۶۸	۰/۰۷	۰/۱۲*	۰/۱۸**

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با امنیت روان‌شناختی و عزت نفس دارای رابطه معناداری نیست ($p > 0.05$)، ولی غنی‌بودن پیوند کار-خانواده با امنیت روان‌شناختی و عزت نفس دارای رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$) است. همچنین بین امنیت روان‌شناختی و عزت نفس نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی‌دو غیرمعنادار، نسبت خی‌دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه میانگین مجدورات باقیمانده^۴ (RMSR) کوچکتر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجدورات خطا^۵ (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) باشد. با توجه به آن‌چه بیان شد، خی‌دو مدل پیشنهادی اولیه معنادار (-) $p < 0.01$ ، نسبت خی‌دو به درجه آزادی برابر بزرگتر از ۳، GFI، CFI و IFI هر سه کمتر از ۰/۹۵، RMR بزرگتر از ۰/۰۸ و RMSEA نیز از ۰/۰۸ بزرگتر بود. معناداری خی‌دو، نسبت بالای خی‌دو به درجه آزادی و RMSEA بزرگتر از نقطه برش مطلوب، حاکی از آن است که الگوی پیشنهادی نیاز به اصلاح و بازنگری دارد (شوماخر و

1. Goodness of Fit Index (GFI)
2. Comparative Fit Index (CFI)
3. Incremental Fit Index (IFI)
4. Root Mean Square of Residual (RMR)
5. Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)

لومکس، ۱۳۸۸). 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 غنی‌بودن پیوند خانواده-کار به طور مستقیم به امنیت روان‌شناختی اضافه شود. این تغییر در الگوی نهایی و بازنگری شده مبتنی بر پیشینه نظری پژوهش و شاخص‌های اصلاح انجام شد (وودانوف، ۲۰۰۵؛ ساو و همکاران، ۲۰۱۳). در جدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده پژوهش آمده است.

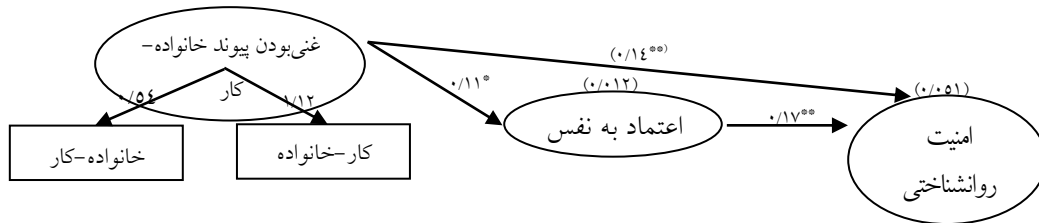
جدول ۲. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی پژوهش

ردیف	رابطه متغیرها در الگوی نهایی	b	SE	β	R ²	χ^2 (df)	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
۱	غنی‌بودن پیوند خانواده-کار ← اعتماد به نفس	۰/۱۱*	۰/۰۴	۰/۱	۰/۰۱۲*							
۲	اعتماد به نفس ← امنیت روان‌شناختی	۰/۱۷**	۰/۰۵	۰/۱۸	۰/۰۵۱**	۰/۰۶ (۱)	۰/۰۶	۱	۱	۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
۳	غنی‌بودن پیوند خانواده-کار ← امنیت روان‌شناختی	۰/۱۴**	۰/۰۵	۰/۱۴								

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود غنی‌بودن پیوند خانواده-کار، با ضریب بتای استاندارد ۰/۱، ۱/۲ درصد از واریانس عزت نفس را تبیین نموده است. در مرحله بعدی، غنی‌بودن پیوند خانواده-کار همراه با عزت نفس به ترتیب با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۴ و ۰/۱۸، ۵/۱ درصد از واریانس امنیت روان‌شناختی را تبیین نموده‌اند. همچنین چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، خی دو مدل نهایی برابر با ۰/۰۶ و غیرمعتادار ($p > 0/001$)، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۰/۰۶، GFI برابر با ۱، CFI برابر با ۱، IFI برابر با ۱، RMR برابر با ۰/۰۰۳ و RMSEA برابر با ۰/۰۰۱ است. در شکل ۲ الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی ساختاری اصلاح‌شده نهایی پژوهش

چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی هر دو دارای رابطه مستقیم و در عین حال با امنیت روان‌شناختی به طور غیر-مستقیم از طریق عزت نفس نیز رابطه برقرار می‌کند. در جدول ۳، اثرات غیرمستقیم غنی-بودن پیوند خانواده-کار بر امنیت روان‌شناختی از طریق عزت نفس ارائه شده است.

جدول ۳. اثرات غیرمستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد

ردیف	اثرات غیرمستقیم	
	امنیت روان‌شناختی	عزت نفس
۱	اثر غیرمستقیم غنی‌بودن پیوند خانواده-کار بر امنیت روان‌شناختی از طریق عزت نفس	۰/۰۱۸۷*

$$* p < 0.05$$

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم غنی‌بودن پیوند خانواده-کار بر امنیت روان‌شناختی از طریق عزت نفس به صورت غیراستاندارد و استاندارد هر دو برابر با ۰/۰۱۸۷ می‌باشد. این ضریب براساس منابع موجود بر مبنای آزمون بوث استراپ در سطح $p < 0.05$ معنادار است. از این نظر می‌توان گفت که عزت نفس متغیر واسطه‌ای پاره‌ای^۱ در رابطه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با امنیت روان‌شناختی از طریق عزت نفس می‌باشد.

1. partial mediator

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر که با هدف بررسی الگوی ساختاری رابطه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس و امنیت روان‌شناختی ادراک شده انجام گرفت، نشان داد که غنی‌بودن پیوند خانواده-کار می‌تواند منبعی برای تقویت عزت نفس و امنیت روان‌شناختی ادراک شده باشد. الگوی ساختاری نهایی تایید شده در پژوهش حاکی از آن بود که غنی-بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس دارای رابطه مستقیم و معناداری است. در حوزه رابطه بین غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج گزارش شده در پژوهش رشید و همکاران (۲۰۱۱ و ۲۰۱۲) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین غنی‌بودن پیوند خانواده-کار و تعارض کار-خانواده با عزت نفس همسویی دارد.

دلیل نظری رابطه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس اندکی نیاز به توجه دقیق به کارکردهای روانی غنی‌سازی دارد. غنی‌بودن پیوند خانواده-کار از بعد مفهومی فرایندی است که طی آن توان و ظرفیت انسان (یا هر پدیده و موجود دیگری) متحول شده و ارتقاء می‌یابد. در تعامل میان کار و خانواده، وقتی مشارکت در انجام نقش‌های کاری یا خانوادگی موجب می‌گردد تا دانش و مهارت کسب شده و به دنبال آن عملکرد و حالات عاطفی و روانی فرد در نقش‌های دیگر (چه خانواده و چه کار) بهبود یافته و ارتقاء یابد، از غنی‌بودن پیوند سخن به میان می‌آوریم (باکوئرو، ۲۰۱۳؛ سوشی، ۲۰۱۴؛ مالکی‌ها و همکاران، ۲۰۱۴). واقعیت آن است که در متن و سپس در ادامه ارتقاء مهارتی، دانشی، عاطفی و عملکردی انسان‌ها که در فرایند غنی‌بودن پیوند خانواده-کار اتفاق می‌افتد، ارتقاء روانی و شناختی نیز اتفاق می‌افتد. به نظر می‌رسد که وقتی هر انسانی در مسیر زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کند که توانایی و ظرفیت‌های وی همراه با تجارب مختلف رو به تعالی و ارتقاء هستند، در ارزیابی شایستگی‌های خود نیز ارتقاء و تعالی را تجربه می‌کند.

از دیدگاه نظریه هویت، انسان‌ها هویت و ارزش هویتی خود را از طریق نقش‌هایی که در عرصه‌های مختلف زندگی انجام می‌دهند شکل داده و تقویت می‌کنند. از طرف دیگر

وقتی انسان‌ها نقش‌های مختلفی را انجام می‌دهند، هسته هویتی آن‌ها می‌تواند به یکی از نقش‌ها و یا به‌طور همزمان به همه نقش‌هایی که در حال انجام آن هستند وابسته شود. این وابستگی هویتی به انجام نقش‌های چندگانه اگر ایفای نقش‌های مذکور موجب بروز تعارض گردد، موجب تهدید هویتی و به تبع آن افت ارزش هویتی در یک مقطع زمانی معین می‌گردد (شین و چن، ۲۰۱۱). ولی اگر در انجام نقش‌های چندگانه نه تنها تعارض تجربه نشود، بلکه ارتقاء و بهبود (غنی‌بودن پیوند خانواده-کار) مهارت، حالات و توانایی تجربه شود، بدون تردید ارزش هویتی افراد بالا می‌رود. این احساس هویت نیرومندتر و یکپارچه‌تر خود می‌تواند موجب افزایش سطح عزت‌نفس افراد شود. از نقطه نظر نظریه نظام‌ها نیز تعامل پویای بین دو خرده نظام کار و خانواده در درون نظامی گسترده‌تر موسوم به نظام زندگی بشری و نظام کار و خانواده (ساو و همکاران، ۲۰۱۳؛ وودانوف، ۲۰۰۵) امکان سرریزشدگی‌های مثبت (تاثیر و تاثر) از یک نظام به نظام دیگر و به دنبال آن امکان انتقال تجربه از یک حوزه به حوزه دیگر را فراهم می‌سازد. این انتقال تجارب مثبت نیز می‌تواند موجب ارتقاء ارزیابی‌های انسان به عنوان عامل فعال و محوری در درون این دو نظام خرد شود.

یافته بعدی پژوهش حاضر، به رابطه بین عزت‌نفس با امنیت روان‌شناختی و رابطه بین غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با امنیت روان‌شناختی مربوط می‌شود. برای رابطه بین عزت-نفس با امنیت روان‌شناختی و رابطه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با امنیت روان‌شناختی نمونه پژوهش دیگری در دسترس قرار نگرفت تا بتوان نتایج پژوهش حاضر را با آن مقایسه نمود. از لحاظ نظری نظری امنیت روان‌شناختی ادراک شده یک تجربه پدیدارشناختی فردی است که هسته اصلی آن را فقدان احساس تهدید، حالت گوش‌به‌زنگی و اضطراب تشکیل می‌دهد (کلارکی، ۲۰۱۰؛ ککسی و آگی‌مانگ، ۲۰۱۴؛ مولیادی، ۲۰۱۰). صرف-نظر از این که چنین تجربه فردی چه میزان مبتنی بر تهدیدهایی واقعی یا تصویری است، کاهش سطح امنیت روان‌شناختی می‌تواند در کارکرد بهینه و تعالی معطوف به شکوفایی انسان اختلال پدید آورد و به تدریج موجب مشکلات عملکردی و روانی شود (هارپر و وایت، ۲۰۱۳). در الگوی ساختاری نهایی و تایید شده (شکل ۲ را نگاه کنید) همان‌طور که

در الگوی نظری و مفهومی اولیه پیش‌بینی شده بود (شکل ۱ را نگاه کنید)، پس از رابطه مثبت غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با عزت نفس، عزت نفس با امنیت روان‌شناختی ادراک شده رابطه مثبتی را نشان داد.

این رابطه مثبت به ماهیت ارزیابانه عزت نفس و کارکردها و پیامدهای ارزیابی مثبت انسان از خود و ظرفیت‌هایش مربوط می‌شود. هسته اصلی عزت نفس احساس وجود شایستگی فردی است (تاونگی و کمپبل، ۲۰۰۸؛ رشید و همکاران، ۲۰۱۱؛ دوغان، ۲۰۱۱؛ لیری، ۲۰۰۶؛ مشکی و اشتریان، ۲۰۱۰). احساس وجود شایستگی فردی نیز خود عاملی بنیادی برای کاهش احساس نگرانی و اضطراب (تاونگی و کمپبل، ۲۰۰۲) و افزایش احساس بهزیستی روان‌شناختی است (دوغان و همکاران، ۲۰۱۳) است. بر همین اساس وقتی فرد در ارزیابی‌هایی که از خود به عمل می‌آورد، و با ارجاع به تجارب موفق که در حوزه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار داشته، احساس می‌کند که به خوبی آماده است تا با هر موقعیت چالش‌انگیز مواجه و مبتنی بر شایستگی‌های مثبتی که در خود سراغ دارد و آن‌ها را ارتقاء بخشیده، بر تهدیدهای واقعی و تصویری فایق آید. چنین احساسی در نهایت سطح تهدید ادراک شده در وی را کاهش و در مقابل امنیت روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

علاوه بر رابطه پیش‌بینی و تایید شده عزت نفس با امنیت روان‌شناختی ادراک شده، در پژوهش حاضر رابطه مستقیم پیش‌بینی نشده‌ای (شکل ۱ را نگاه کنید) نیز بین غنی‌بودن پیوند خانواده-کار با امنیت روان‌شناختی به دست آمد (شکل ۲ را نگاه کنید). این رابطه نشان می‌دهد که غنی‌بودن پیوند خانواده-کار فراتر از توان تقویت‌کنندگی غیرمستقیم خود برای امنیت روان‌شناختی از طریق عزت نفس، متغیری با توانایی گسترش اثر مستقیم برای امنیت روان‌شناختی ادراک شده است. به معنایی دیگر این رابطه مستقیم خود حاکی از آن است که تجربه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار می‌تواند بسان یک منبع شناختی (با تاکید بر یادمان‌های مهارتی، عملکردی و عاطفی که در حافظه انسان وجود دارند) قابل ارجاع در ساختار شناختی و ادراکی انسان‌ها عمل نماید. در عمل انسان‌ها برای این که بتوانند با تهدیدهای واقعی و تصویری مقابله کنند و به این ترتیب سطح امنیت روان‌شناختی ادراک شده خود را بالا ببرند، نیازمند مهارت، احساس توانایی و تصمیم‌گیری‌های رفتاری صحیح

به اقتضای تهدیدی که با آن مواجه هستند می‌باشند. این مهارت‌ها همراه با احساس توانایی و تصمیم‌گیری صحیح در مواجهه با تهدیدهای مختلف واقعی و روانی (در قالب اضطراب)، در هنگام ارزیابی شناختی تهدید، به واسطه پیوند میان یادمان‌های اندوزش‌شده در حافظه با فرایندهای ادراکی و تصمیم‌گیری، لازم است از حافظه فراخوان و مورد استفاده قرار گیرند. تجارب و یادمان‌های حاصل از غنی‌بودن پیوند خانواده-کار بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر به عنوان تجارب مثبت، می‌توانند فرد را در مقابله با تهدیدهای تضعیف‌کننده برای امنیت روان‌شناختی یاری نموده و به این ترتیب موجب تقویت امنیت روان‌شناختی شوند.

در مجموع یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر دو کارکرد تقویتی مثبت برای غنی‌بودن پیوند خانواده-کار، یکی تقویت عزت نفس و دیگری تقویت امنیت روان‌شناختی ادراک‌شده را در قالب یک الگوی ساختاری سه‌سطحی به دست داد. بر همین اساس می‌توان گفت که نتایج این پژوهش در راستای گسترش کارکردهای مثبت غنی‌بودن پیوند خانواده-کار قرار دارد. پیشنهاد کاربردی مبتنی بر یافته‌ها در حوزه سلامت کاری در سازمان‌ها و به ویژه در محیط‌های خدماتی مانند بانک‌ها، این است که مدیران و تصمیم‌گیرندگان سطوح میانی و سطوح بالا در این نوع سازمان‌ها لازم است تا در فرایندهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی خود به فراهم‌سازی امکانات مدیریتی و اجرایی معطوف به غنی‌بودن پیوند خانواده-کار نظیر واگذاری نسبی کنترل برنامه‌های کاری به کارکنان در راستای مدیریت کار و خانواده به اقتضای توانایی‌ها و ظرفیت‌های شخصی کارکنان، و یا با برپایی نشست‌های انتقال تجارب مثبت در حوزه غنی‌بودن پیوند خانواده-کار در بین کارکنان در قالب نشست‌های ماهیانه یا فصلی توجه نشان دهند.

از نظر پژوهشی نیز چون مطالعات غنی‌بودن پیوند خانواده-کار در ایران در آغاز راه است، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران علاقه‌مند به دو حوزه کار و خانواده برنامه‌هایی اجرایی-عملی را برای ارتقاء روند غنی‌شدن پیوند خانواده-کار به تناسب سازمان‌های ایرانی طراحی و در قالب طرح‌های آزمایشی اثربخشی آن‌ها را مستند سازند تا از این طریق سازمان‌ها نیز به اجرایی نمودن برنامه‌های غنی‌بودن پیوند خانواده-کار رغبت بیشتری نشان

دهند. در پایان لازم است خوانندگان به محدودیت‌های پژوهش حاضر نظیر محدود بودن گروه نمونه پژوهش به کارکنان مرد یک بانک خصوصی و عدم تفسیر علت معلولی واقعی از نتایج پژوهش با توجه به این که روش پژوهش همبستگی بوده، در تعبیر و تعمیم نتایج توجه لازم و کافی را داشته باشند.

منابع

شوماخر، ر، ج؛ و لومکس، ر، ا (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری* (ترجمه قاسمی، وحید). تهران: انتشارات جامعه‌شناسان (انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۴).

گل‌پرور، م؛ محسن‌زاده، ص؛ راعی، ع؛ و عبدی، ع. (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با امنیت ادراک شده با توجه به رفتارهای انحرافی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده. در نوبت چاپ در دوفصلنامه روان‌شناسی معاصر.

- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace spirituality, self-esteem, and psychological well-being among mental health professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1), 125-149.
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. In M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 209-221). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Baquero, A. V. (2013). Exploration of work-family enrichment as a perceived success factor by German Managers. *Unpublished Master Thesis in Psychology, Ludwig-Maximilians-Universität München*.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 853-578.
- Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *The Annual Review of Psychology*, 65(2014), 333-371.
- Doğan, T. (2011). Two dimensional self-esteem: Adaptation of the self-liking/self competence scale into Turkish: A validity and reliability scale. *Education and Science*, 36(162), 126-137.
- Doğan, T., Totan, T., & Sapmaz, F. (2013). The role of self-esteem, psychological well-being, emotional self - efficacy and affect balance

- on happiness: A path model. *European Scientific Journal*, 9(20), 31-42.
- Gebauer, J. E. (2008). The relationship between self-esteem and psychological health. *Unpublished Doctoral Dissertation, Cardiff University*.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Harper, S.R., & White, C.D. (2013). The impact of member emotional intelligence on psychological safety in work teams. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15 (1), 1-9.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18-35.
- Klein, W.M., Harris, P. R., Ferrer, R. A., & Zajac, L. E. (2011). Feelings of vulnerability in response to threatening messages: effects of self-affirmation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(6), 1237-1242.
- Leary, M. R. (2006). Sociometer theory and the pursuit of relational value: Getting to the root of self-esteem. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 75-111.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem? *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
- Malekiha, M., Abedi, M. R., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizadeh, M. (2014). The power of positive psychology: Psychological capital and work-family enrichment. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 817-826.
- Marigold, D. C., Holmes, J. G., & Ross, M. (2010). Fostering relationship resilience: an intervention for low self-esteem individuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 624-630.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Moshki, M., & Ashtarian, H. (2010). Perceived health locus of control, self esteem, and its relation to psychological well being status of Iranian students. *Iranian Journal of Public Health*, 39(4), 70-77.
- Mulyadi, S. (2010). Effect of the psychological security and psychological freedom on verbal creativity of indonesia homeschooling students. *International Journal of Business and Social Science*, 1(2), 72-79.

- Rashid, W. W. E., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). *Measuring self-esteem, work/family enrichment and life satisfaction: an empirical validation. International Conference on Sociality and Economics Development, ICSEP 2011, 17-19 June, 2011, Kuala Lumpur.*
- Rashid, W. W. E., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2012). Work/family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(3), 564–569.
- Rodriguez, T.J. (2011). Psychological wellbeing and coping mechanisms of battered women. *Asian Journal of Health Social Descriptive Section*, 1(1), 111–127.
- Sav, A., Harris, N., & Sebar, B. (2013). Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(7), 671- 687.
- Schenewark, J. D., & Dixon, M. A. (2012). A dual model of work-family conflict and enrichment in collegiate coaches. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 5(2012), 15-39.
- Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-family enrichment*. First edition, Rotterdam: Sense Publishers.
- Sushil, S. (2014). Role of job enrichment and job enlargement in work life balance. *Global Journal of Finance and Management*. 6(3), 239-244.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Allen, T.D. (2006). Work and family from an industrial/organizational psychology perspective. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 283-307). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Twenge, J.M., & Campbell, W.K. (2002). Self-esteem and socioeconomic status: a meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 59-71.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration: Work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666–679.
- 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(2006), 445-461.