

مدل نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی حامد شانظری^۱

چکیده

در دنیای پیچیده و پرتنش سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، توجه به عوامل فراسازمانی به‌ویژه خانواده در موفقیت سازمانی اهمیت دارد. هدف این پژوهش، تجزیه و تحلیل کاربردی نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده بود. این مطالعه توصیفی-تحلیلی و همبستگی، با روش پیمایشی بر ۱۰۰ نفر از کارکنان یک سازمان امنیتی ایران انجام شد. داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته با چهار بُعد (حمایت خانواده، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و موفقیت سازمانی) گردآوری و روایی و پایایی آن (آلفای کرونباخ ۰.۹۱) تأیید شد. تحلیل عاملی نشان داد مدل چهارعاملی از روایی مناسب برخوردار است. در مدل یابی معادلات ساختاری^۲ (SEM)، حمایت خانواده هم به‌طور مستقیم ($\beta=0.28$) و هم غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی ($\beta=0.60$) و رضایت شغلی ($\beta=0.65$) بر موفقیت اثر داشت. شاخص‌های برازش ($CFI=0.92$ ، $RMSEA=0.07$) نیز انطباق مدل را تأیید کردند. نتایج بیانگر نقش راهبردی خانواده در ارتقای سرمایه انسانی و ضرورت سیاست‌گذاری خانواده‌محور در سازمان‌های امنیتی است.

کلیدواژه‌ها:

تعهد سازمانی، خانواده، رضایت شغلی، کارکردهای اجتماعی-فرهنگی، موفقیت سازمانی.

۱. دانش‌آموخته دکتری رشته سیاست‌گذاری عمومی دانشگاه اصفهان h.shanazari@ase.ui.ac.ir

2. Structural Equation Modeling

3. Comparative Fit Index

۱- مقدمه

خانواده به عنوان نخستین نهاد اجتماعی، نقش بنیادینی در شکل‌گیری شخصیت، هویت فرهنگی و گرایش‌های ارزشی فرد ایفا می‌کند. این نهاد، بستر اولیه‌ی یادگیری هنجارها، انتقال سرمایه اجتماعی و تقویت انسجام روانی افراد را فراهم می‌سازد (Parsons, 1964:22). از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز به عنوان ساختارهایی اجتماعی متکی بر نیروی انسانی، برای بقا و رشد خود به مؤلفه‌هایی چون انگیزش، تعهد و رضایت شغلی کارکنان وابسته‌اند. آن‌گونه که بکر^۱ و آلدریچ^۲ اشاره می‌کنند، عملکرد سازمانی اغلب بازتابی از پویایی‌های محیط غیررسمی، از جمله خانواده است. (Becker and Aldrich, 1975:318)

با وجود پژوهش‌های گسترده در زمینه عوامل درون سازمانی مؤثر بر عملکرد و موفقیت سازمانی، از جمله ساختار، سبک رهبری و فرهنگ سازمانی، نقش عوامل برون سازمانی، به ویژه تأثیر خانواده، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. (Robbins, 2003:105) درحالی‌که تحقیقات جدید نشان می‌دهد کارکردهای خانواده مانند حمایت عاطفی، انتقال ارزش‌های فرهنگی، مشارکت در تصمیم‌گیری و انسجام بین‌نسلی می‌توانند به شکل‌گیری نگرش‌های مثبت شغلی و افزایش بهره‌وری کارکنان منجر شوند. (Voydanoff, 2005:456)

خانواده‌هایی که محیطی امن، پایدار و فرهنگی برای اعضای خود فراهم می‌کنند، احتمالاً فرزندان‌ی مسئولیت‌پذیر، متعهد، منظم و مشارکت‌جو پرورش می‌دهند که این ویژگی‌ها مستقیماً به عملکرد شغلی و سازمانی منتقل می‌شود. (Spillane, 2012:188)

به عبارت دیگر، بین کیفیت روابط خانوادگی و تعهد سازمانی، تعادل کار و زندگی و حتی نوآوری در محیط کار ارتباط معناداری وجود دارد. (Allen, 2001:316)

در همین راستا، ضرورت دارد به جای نگاه ابزاری و محدود به خانواده در مطالعات منابع انسانی، به نقش بنیادین آن در ارتقای سرمایه انسانی و موفقیت سازمانی توجه شود. در سال‌های اخیر، پژوهش‌هایی در ایران نیز به رابطه میان خانواده و کار پرداخته‌اند که در بخش پیشینه به آن‌ها اشاره شده است. هرچند این مطالعات به اهمیت تعامل میان خانواده و محیط کار تأکید داشته‌اند، اما اغلب در سطح توصیفی باقی مانده و

1. Becker

2. Aldrich

فاقد رویکرد مدل محور و تحلیلی برای تبیین مسیرهای اثرگذاری کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده بر موفقیت سازمانی بوده‌اند. از این رو، پژوهش حاضر می‌کوشد با ارائه‌ی تحلیلی کاربردی و مدل مفهومی، نقش خانواده را در موفقیت سازمانی در بافت ویژه‌ی سازمان‌های امنیتی ایران تبیین نماید.

در دهه‌های اخیر، توجه به سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها افزایش یافته است. پژوهش‌های گسترده‌ای به بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر موفقیت سازمانی، مانند رهبری، ساختار، فرهنگ و انگیزش کارکنان پرداخته‌اند. (Robbins, 2003:212- Yukl, 2010:135) با این حال، نقش عوامل فراسازمانی، به ویژه نهاد خانواده، به ندرت به صورت نظام‌مند در تحلیل‌های مدیریتی گنجانده شده است. (Voydanoff, 2005:459)

درحالی‌که خانواده اولین بستر اجتماعی فرد برای یادگیری ارزش‌ها، تعهد، نظم‌پذیری و تعاملات انسانی است، هنوز چارچوب مشخصی برای سنجش و تبیین تأثیر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده بر عملکرد سازمانی وجود ندارد. به طور خاص، رابطه میان کیفیت روابط خانوادگی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی کارکنان کمتر به صورت تجربی بررسی شده است. (Allen, 2001:317- Baral & Bhargava, 2010:340) از سوی دیگر، مطالعات متعددی بر اهمیت «تعادل کار و زندگی» تأکید کرده‌اند؛ اما غالباً به صورت سطحی به تأثیرات متقابل خانواده و کار پرداخته‌اند، نه با دیدگاهی تحلیلی نسبت به نقش فعال و هدفمند خانواده در پیشبرد موفقیت سازمانی. (Greenhaus & Powell, 2006:75)

با افزایش پیچیدگی‌های محیط‌های کاری، استرس شغلی و چالش‌های سبک زندگی مدرن، خانواده می‌تواند به عنوان پشتیبان اجتماعی و فرهنگی مؤثر در کاهش فشارها، افزایش انگیزه و تقویت عملکرد کارکنان ایفای نقش کند. (Spillane, 2012:192) با این حال، نبود یک مدل نظری-کاربردی مشخص برای تبیین این نقش آفرینی، موجب شده این پیوند حیاتی در طراحی سیاست‌های منابع انسانی مغفول بماند.

در چنین بافتی، به ویژه در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی که دارای اقتضائات خاص شغلی مانند محرمانگی مأموریت‌ها، فشار روانی مستمر و محدودیت‌های خانوادگی

هستند، هنوز به طور دقیق مشخص نیست کدام مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی خانواده و از چه مسیرهایی بر موفقیت سازمانی کارکنان اثر می‌گذارند. مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از مطالعات انجام شده، یا به بررسی‌های توصیفی بسنده کرده‌اند، یا تنها بخشی از این ارتباط را تحلیل نموده و از آزمون هم‌زمان مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها غفلت کرده‌اند.

بر همین اساس، شکاف اصلی در این حوزه را می‌توان در فقدان چارچوبی علمی و مدل محور دانست که بتواند نقش کارکردهای خانواده را هم به صورت مستقیم و هم از مسیر میانجی‌هایی مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی در موفقیت سازمانی تبیین کند. از این رو، پژوهش حاضر با اتکا به مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و داده‌های میدانی کارکنان امنیتی، درصدد است قدرت و جهت روابط میان این متغیرها را مشخص سازد و شواهدی تجربی برای سیاست‌گذاری دقیق‌تر و خانواده‌محور در مدیریت منابع انسانی ارائه دهد.

هدف اصلی این پژوهش، تجزیه و تحلیل کاربردی نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی آن است. خانواده، به عنوان نخستین نهاد اجتماعی، نقشی اساسی در شکل‌دهی شخصیت، ارزش‌ها، نگرش‌ها و الگوهای رفتاری فرد دارد؛ عواملی که می‌توانند در محیط کاری نیز بروز یابند و بر تعهد، رضایت و در نهایت بر عملکرد و موفقیت سازمانی اثرگذار باشند.

از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است که سازوکارهای دقیق اثرگذاری مؤلفه‌های خانواده بر موفقیت سازمانی را شناسایی کرده و در قالب یک مدل تحلیلی و کاربردی تبیین نماید.

اهداف اختصاصی پژوهش

- ❖ بررسی تأثیر مؤلفه‌های کارکرد اجتماعی خانواده (نظیر حمایت عاطفی، انسجام خانوادگی و تعاملات ارتباطی) بر تعهد سازمانی کارکنان
- ❖ بررسی تأثیر مؤلفه‌های کارکرد فرهنگی خانواده (از جمله انتقال ارزش‌های کاری، جامعه‌پذیری و هنجارهای مسئولیت‌پذیری) بر رضایت شغلی کارکنان
- ❖ سنجش رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی با موفقیت سازمانی

❖ تحلیل مدل ساختاری اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی خانواده بر موفقیت سازمانی کارکنان نهادهای امنیتی

بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود که: «خانواده از طریق چه سازوکارهایی می‌تواند بر موفقیت سازمانی کارکنان در نهادهای امنیتی اثر بگذارد؟» در پاسخ به این پرسش و با اتکا بر چارچوب نظری پژوهش، سازوکارهای علی اثرگذاری خانواده در قالب فرضیه‌های زیر تبیین می‌شود:

❖ کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده از طریق ارتقای تعهد سازمانی، به صورت مثبت و معنادار بر موفقیت سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند.

❖ کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده از طریق افزایش رضایت شغلی، به صورت مثبت و معنادار بر موفقیت سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند.

❖ بین کارکردهای اجتماعی خانواده (حمایت عاطفی و انسجام خانوادگی) و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

❖ بین کارکردهای فرهنگی خانواده (انتقال ارزش‌های کاری و جامعه‌پذیری شغلی) و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

❖ بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با موفقیت سازمانی رابطه مثبت و معنادار برقرار است.

فرضیه‌ها و اهداف فوق، چارچوب کلی پژوهش را مشخص می‌سازند و مبنای طراحی ابزار جمع‌آوری داده (پرسش‌نامه)، تحلیل آماری و تفسیر نتایج قرار می‌گیرند.

۲- ادبیات پژوهشی

۲-۱- چهارچوب نظری پژوهش

۲-۱-۱- مفهوم خانواده

خانواده نخستین نهاد اجتماعی است که فرد در آن متولد شده، رشد می‌یابد و ارزش‌ها، هنجارها و شیوه‌های تعامل اجتماعی را می‌آموزد. از منظر نظریه پردازانی چون تالکوت پارسونز، خانواده یکی از نهادهای اصلی جامعه است که به ایفای کارکردهایی چون جامعه‌پذیری، حمایت عاطفی و انسجام اجتماعی می‌پردازد. (Parsons, 1964:41)

از منظر بوردیو، خانواده یکی از منابع تولید و انتقال سرمایه فرهنگی و اجتماعی است که در درازمدت بر موقعیت‌های شغلی و موفقیت حرفه‌ای فرد تأثیرگذار خواهد بود. (Bourdieu, 1986:248)

۲-۱-۲- کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده

کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده شامل مجموعه‌ای از فرایندها و روابطی است که در قالب تعاملات خانوادگی، انتقال ارزش‌ها، تقویت احساس تعلق و حمایت‌های روانی و عاطفی تجلی می‌یابند. بر اساس نظریه‌های کارکردگرایانه، این مؤلفه‌ها به ایجاد ثبات روانی، افزایش انگیزش و بهبود روابط بین فردی کمک می‌کنند. پژوهش‌های جدید نیز نشان داده‌اند که کارکردهایی مانند مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت عاطفی و انسجام خانوادگی، مستقیماً بر نگرش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار هستند. (Voydanoff, 2005:456)

۲-۱-۳- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به میزان وابستگی روانی و احساس تعلق کارکنان به سازمان اشاره دارد. به گفته می‌یر^۲ و آلن^۳، تعهد سازمانی دارای سه بُعد اصلی است:

- ❖ تعهد عاطفی: به دلبستگی احساسی فرد به سازمان و همانندسازی با اهداف و ارزش‌های آن اشاره دارد. کارکنانی که از این نوع تعهد برخوردارند، با میل شخصی در سازمان می‌مانند، نه از روی اجبار یا مصلحت (Allen & Meyer, 1996:253).
- ❖ تعهد مستمر: زمانی ایجاد می‌شود که فرد به دلیل هزینه‌های بالا یا ریسک ترک شغل، ماندن در سازمان را انتخاب می‌کند. این تعهد نوعی محاسبه منطقی برای حفظ موقعیت است (Allen & Meyer, 1996:257).
- ❖ تعهد هنجاری: ناشی از احساس وظیفه اخلاقی فرد برای ماندن در سازمان است. فرد به دلیل باورهای ارزشی و تربیت اجتماعی، خود را موظف به ادامه همکاری می‌داند، حتی در شرایط دشوار (Allen & Meyer, 1996:259).

1. Bourdieu

2. Allen

3. Meyer

۲-۱-۴- رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود. این مفهوم از دیدگاه نظریه پردازانی مانند هرزبرگ^۱، ترکیبی از عوامل انگیزشی (پیشرفت، مسئولیت، دستاورد) و عوامل بهداشتی (حقوق، شرایط کار، رابطه با همکاران) است. همچنین، تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنانی که از تعادل بهتر بین کار و خانواده برخوردارند، سطح رضایت شغلی بالاتری دارند. (Greenhaus & Powell, 2006:73)

۲-۱-۵- موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی مفهومی چندبُعدی است که شامل بهره‌وری، کارایی، نوآوری، رضایت کارکنان و تحقق اهداف سازمانی می‌شود. بر اساس نظریه‌های منابع انسانی، عملکرد سازمانی ارتباط نزدیکی با میزان تعهد و رضایت کارکنان دارد. پژوهش‌های اخیر نیز نشان می‌دهند که حمایت خانوادگی و انسجام فرهنگی می‌تواند از طریق افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، در موفقیت سازمانی مؤثر باشد. (Robbins, 2003:215)

۲-۱-۶- پیوند نظری بین خانواده و سازمان

در چارچوب نظریه سیستمی و تعامل خانواده-کار^۲، تعامل بین محیط خانوادگی و شغلی نه تنها تعارض‌آمیز نیست، بلکه می‌تواند تقویت‌کننده نیز باشد. زمانی که فرد در خانواده‌ای حمایتی و فرهنگی رشد یافته باشد، این تجربه به صورت ارزش‌ها، انگیزش درونی و ثبات روانی به محیط کار منتقل می‌شود. (Greenhaus & Powell, 2006:76) در نتیجه، خانواده را می‌توان بازیگری اثرگذار در موفقیت سازمانی از طریق منابع پنهان انسانی دانست.

۲-۲- پیشینه پژوهش

مطالعه پیشینه پژوهش، به منظور بررسی جایگاه نظری و تجربی مسئله مورد مطالعه در ادبیات علمی، یکی از پایه‌های اساسی هر تحقیق علمی است. در موضوع حاضر، یعنی بررسی نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی، تاکنون مطالعات متعددی به صورت پراکنده انجام شده است؛ برخی پژوهش‌ها

1. Herzberg

2. Work-Family Enrichment Theory

تمرکز خود را بر تعامل کار و خانواده، برخی دیگر بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی نهاده‌اند. با این حال، فقدان مدلی جامع که به طور یکپارچه به تأثیر ساختار و پویایی خانواده بر عملکرد و موفقیت سازمانی کارکنان بپردازد، همچنان محسوس است. در این بخش، ابتدا پژوهش‌های داخلی و سپس مطالعات بین‌المللی مرتبط مرور می‌شوند تا زمینه لازم برای تبیین چارچوب نظری و طراحی مدل پیشنهادی پژوهش فراهم گردد.

۲-۱-۲-۲- پیشنهادیه فارسی

در سال‌های اخیر، مطالعات گوناگونی در ایران به بررسی تعامل میان خانواده، تعادل کار-زندگی و عوامل درون سازمانی مانند تعهد، رضایت شغلی و عملکرد پرداخته‌اند. با این حال، اغلب این پژوهش‌ها تنها به یکی از ابعاد موضوع پرداخته و مدل جامعی برای نقش‌آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی ارائه نکرده‌اند.

برخی از پژوهش‌ها به تأثیر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر متغیرهایی چون اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی پرداخته‌اند (افتخارصعادی و باوی، ۱۴۰۳)، یا نشان داده‌اند که استرس شغلی و اضطراب مالی از طریق خستگی عاطفی، تعادل کار-زندگی را تضعیف می‌کند (پردلان و موسوی، ۱۴۰۳). سایر مطالعات، مانند پژوهش سیر و همکاران (۱۴۰۳)، بر استحکام خانواده به عنوان عامل تقویت‌کننده رضایت شغلی زنان شاغل تأکید کرده‌اند.

در پژوهشی دیگر، سالاری اسکر و همکاران (۱۳۹۹) حمایت اجتماعی خانواده را عاملی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی دانسته‌اند و مطالعات مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) و رضایی و همکاران (۱۳۹۷) نیز ارتباط معنا داری بین کیفیت روابط خانوادگی، تعهد و رضایت شغلی گزارش کرده‌اند.

طاهری گودرزی (۱۳۹۶) حمایت خانواده را عامل مؤثر در افزایش بهره‌وری معرفی کرده و پاغوش و همکاران (۱۳۹۵) نقش آن را در کاهش فرسودگی شغلی نشان داده‌اند.

همچنین، در برخی مطالعات کنفرانسی نیز بر پیوند میان خانواده و عملکرد شغلی تأکید شده است؛ از جمله پژوهش «بررسی رابطه بین پیشرفت کاری و موفقیت در زندگی خانوادگی مدیران» (همایش بین‌المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، ۱۳۹۵) که به رابطه دوسویه میان موفقیت شغلی و کیفیت زندگی خانوادگی پرداخته، و مطالعه «نقش نظام

آموزشی و خانواده در افزایش کارایی افراد در سازمان و تأثیر آن در مدیریت منابع انسانی» (اولین همایش بین‌المللی سازمان و خانواده، ۱۳۹۶) که بر نقش هم‌افزایی میان خانواده و نظام آموزشی در ارتقای بهره‌وری سازمانی تأکید کرده است.

با وجود این تلاش‌ها، اغلب مطالعات یادشده در سطح توصیفی باقی مانده و کمتر به تحلیل مدل محور و چند متغیره از مسیر اثرگذاری کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده بر موفقیت سازمانی پرداخته‌اند؛ مسئله‌ای که پژوهش حاضر در پی تبیین آن است.

۲-۲-۲- پیشینه بین‌المللی

طی سال‌های اخیر، پژوهش‌های بین‌المللی متعددی به بررسی تأثیر خانواده بر عملکرد سازمانی با رویکردهای فرهنگی-اجتماعی پرداخته‌اند. با وجود تفاوت در حوزه‌های کاربردی، همگی بر نقش مثبت ساختار خانواده در افزایش بهره‌وری و تعادل شغلی-زندگی تأکید دارند.

آنتاکریشن^۱ و جاناردانان^۲ (۲۰۲۵) با مرور مطالعات پنج‌ساله، نشان دادند سبک‌های رهبری خانواده‌محور در کسب و کارهای ترکیبی موجب پایداری انرژی سازمانی می‌شوند. یون‌هی^۳ و همکاران (۲۰۲۳) نیز دریافتند که حمایت خانوادگی بر اثربخشی مدیران زن از طریق افزایش رضایت و انگیزش تأثیرگذار است. مدیناگاریدو^۴ و همکاران (۲۰۲۳) اثبات کردند که تعادل کار-خانواده بر رفاه روانی و عملکرد کارکنان تأثیر غیرمستقیم مثبت دارد. همچنین، بیدمافر^۵ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که سیاست‌های منابع انسانی خانواده‌دوست، بهره‌وری و رضایت کارکنان را بهبود می‌بخشد.

مطالعات ژانگ^۶ و تو^۷ (۲۰۲۳) در چارچوب نظریه غنی‌سازی خانواده-کار، نقش شکوفایی شغلی در بهبود عملکرد خانوادگی را بررسی کردند. دی‌مسیس^۸ و فراتینی^۹ (۲۰۲۳) نیز بر نقش ارزش‌های خانوادگی در نوآوری و موفقیت پایدار سازمان تأکید

1. AnanthaKrishnan
2. Janardhanan
3. Yoonhee
4. Medina-Garrido
5. Biedma-Ferrer
6. Zhang
7. Tu
8. De Massis
9. Frattini

داشتند. رازتی^۱ (۲۰۲۲) و ووش^۲ و بویمر^۳ (۲۰۲۲) به اهمیت فرهنگ سازمانی خانواده محور در محیط های دیجیتال و ترکیبی اشاره کرده اند و آن را عامل حفظ انسجام و انرژی انسانی دانسته اند.

در سطح تطبیقی، لاس اراس^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در چهار کشور نشان دادند که حمایت از نقش های خانوادگی، رضایت و عملکرد کارکنان را افزایش می دهد. میروشنیچنکو^۵ و همکاران (۲۰۲۱) در یک مطالعه جهانی بر ۲۰۰۰ شرکت، اثبات کردند که مشارکت خانوادگی فعال در تصمیم گیری ها، عملکرد بلندمدت سازمانی را تقویت می کند.

مرور پژوهش های داخلی نشان می دهد که بخش عمده ای از مطالعات در ایران به صورت جزئی و تفکیکی به موضوعاتی مانند تعارض کار-خانواده، رضایت شغلی یا تعهد سازمانی پرداخته اند. اگرچه برخی از این مطالعات به نقش خانواده به عنوان منبع حمایتی اشاره کرده اند، اما توجه کافی به ابعاد اجتماعی-فرهنگی خانواده و تأثیر ساختاری آن بر موفقیت سازمانی وجود نداشته است.

در سطح بین المللی نیز پژوهش هایی متنوع با تمرکز بر موضوعاتی نظیر غنی سازی نقش های خانوادگی-شغلی، سیاست های خانواده دوست در منابع انسانی و فرهنگ سازمانی خانواده محور انجام شده که اثربخشی شغلی را تحت تأثیر قرار می دهند. باوجود پیشرفت های نظری و روش شناختی در این حوزه، همچنان فقدان یک مدل منسجم و بومی شده با تأکید خاص بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده محسوس است.

پژوهش حاضر با هدف تجزیه و تحلیل کاربردی برای نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی، تلاشی نوآورانه برای پر کردن این خلأ مفهومی و اجرایی است. این مطالعه با بهره گیری از داده های میدانی، ابزارهای معتبر سنجش و تحلیل آماری پیشرفته، می کوشد مدلی ارائه دهد که در سیاست گذاری منابع انسانی و ارتقای بهره وری سازمانی، به ویژه در نهادهای حساس و امنیتی، کاربرد عملی داشته باشد.

1. Razzetti

2. Wosch

3. Bäumer

4. Las Heras

5. Miroshnychenko

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی و روش انتخابی، پیمایشی و از نوع همبستگی است. هدف آن تجزیه و تحلیل کاربردی برای نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شاغل در یکی از سازمان های امنیتی در استان های مختلف کشور است. از آنجاکه موضوع پژوهش به تعامل میان خانواده و عملکرد سازمانی کارکنان می پردازد، انتخاب این جامعه به منظور بررسی دیدگاه افراد درگیر با هر دو حوزه (خانواده و شغل) صورت گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یکی از نهادهای امنیتی کشور تشکیل می دهند که در زمان اجرای تحقیق در بخش های مختلف اداری و عملیاتی آن مشغول به کار بوده اند. به دلیل محدودیت های ساختاری و الزامات محرمانگی در این گونه سازمان ها، دسترسی کامل به جامعه آماری امکان پذیر نبوده است.

از این رو، نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس^۱ انتخاب شد. بر اساس مبانی نظری مدل یابی معادلات ساختاری مبنی بر کفایت حداقل پنج تا ده آزمودنی به ازای هر گویه در مدل (Hair et al., 2019)، حجم نمونه لازم بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر برآورد گردید. با توجه به این معیار و محدودیت های میدانی، در نهایت ۱۰۰ نفر از کارکنان که پرسش نامه پژوهش را تکمیل کردند، به عنوان حجم نمونه نهایی در نظر گرفته شدند. این تعداد، حداقل الزامات کفایت نمونه برای انجام تحلیل عاملی و مدل یابی معادلات ساختاری را برآورده می سازد.

ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسش نامه است که در چهار بخش تدوین شده است:

۱. اطلاعات جمعیت شناختی

۲. مؤلفه های اجتماعی-فرهنگی خانواده

۳. رضایت شغلی و تعهد سازمانی

۴. موفقیت سازمان

پرسش نامه دارای روایی محتوایی (CVI^1 & CVR^2) تأیید شده از نظر تعداد هشت نفر از خبرگان است. همچنین پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ برای هر متغیر بیش از ۰.۷ محاسبه شده که قابل قبول است.

برای تحلیل داده ها از دو سطح تحلیل استفاده شده است:

- ❖ **تحلیل توصیفی:** شامل میانگین، انحراف معیار و فراوانی متغیرها،
- ❖ **تحلیل استنباطی:** شامل آزمون همبستگی پیرسون^۳، تحلیل عاملی اکتشافی^۴ (EFA)، تحلیل عاملی تأییدی^۵ (CFA) و در نهایت مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزارهای SPSS و AMOS

این روش این امکان را فراهم می کند تا بر اساس داده های تجربی، تجزیه و تحلیل را اعتبارسنجی کرده و مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم اثرگذاری خانواده بر موفقیت سازمانی را شناسایی نماید.

۴- یافته های پژوهش

۴-۱- تحلیل توصیفی داده ها

۴-۱-۱- ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

به منظور آشنایی با مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری، داده های مربوط به سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و تعداد فرزندان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل نشان می دهد:

- ❖ میانگین سنی پاسخ دهندگان عمدتاً در بازه ۲۸ تا ۴۵ سال قرار دارد.
- ❖ تمامی پاسخ دهندگان از نظر جنسیت مرد و از نظر وضعیت تأهل، متأهل بوده اند.
- ❖ از حیث سطح تحصیلات، ۴۷ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۶ درصد دارای کارشناسی ارشد و ۱۷ درصد دارای مدرک دکتری بوده اند.
- ❖ بررسی سابقه خدمتی نشان داد که بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای ۱۰ الی ۲۰ سال سابقه کاری هستند.

1. Content Validity Index
 2. Content Validity Ratio
 3. Pearson Correlation
 4. Exploratory Factor Analysis
 5. Confirmatory Factor Analysis

❖ در خصوص تعداد فرزندان، ۵۱ درصد دارای دو فرزند، ۲۶ درصد دارای یک فرزند و ۲۳ درصد بدون فرزند هستند.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نقش مهمی در تفسیر داده‌های پژوهش ایفا می‌کنند، چراکه ترکیب سنی، تحصیلی و سابقه کاری می‌تواند بر درک مفاهیم مورد مطالعه نظیر تعهد سازمانی و موفقیت شغلی اثرگذار باشد. (Hair et al, 2019:5)

۲-۱-۴- تحلیل توصیفی گویه‌های پرسش‌نامه

در مرحله بعد، به منظور بررسی پراکندگی پاسخ‌ها در گویه‌های مختلف، شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار محاسبه شد. نتایج نشان داد که:

- میانگین پاسخ‌ها به گویه‌های مختلف عمدتاً در بازه ۳٫۶ تا ۴٫۳ قرار دارد که بیانگر نگرش نسبتاً مثبت پاسخ‌دهندگان نسبت به حمایت خانوادگی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و موفقیت سازمانی است.
- انحراف معیار گویه‌ها در حد متوسط قرار دارد که نشان‌دهنده تنوع معقول پاسخ‌ها و نبود سوگیری شدید در داده‌هاست.

پژوهشگر بدین منظور از تحلیل توصیفی استفاده نموده است، تا توزیع پاسخ‌ها و جهت‌گیری کلی نمونه را پیش از انجام تحلیل‌های پیشرفته‌تر شناسایی نماید. (Field, 2013:12)

۲-۴- تحلیل پایایی داده‌ها

۲-۴-۱- مقادیر آلفای کرونباخ

مقدار آلفا	بُعد مفهومی
۰٫۷۶	حمایت خانواده
۰٫۹۱	تعهد سازمانی
۰٫۸۸	رضایت شغلی
۰٫۹۵	موفقیت سازمانی
۰٫۹۱	کل پرسش‌نامه (تمام گویه‌ها)

۴-۲-۲- تفسیر علمی

بر اساس ملاک‌های علمی (Field, 2013:675):

- ❖ مقادیر بالاتر از ۰.۷ نشان دهنده پایایی قابل قبول و مقادیر بالاتر از ۰.۸ نشان دهنده پایایی عالی هستند.
 - ❖ همان‌طور که مشاهده می‌شود، تمامی ابعاد اصلی پژوهش دارای پایایی بسیار مطلوب هستند.
 - ❖ بالاترین پایایی مربوط به «موفقیت سازمانی» (۰.۹۵) و پایین‌ترین مربوط به «حمایت خانواده» (۰.۷۶) است که همچنان در سطح قابل قبول قرار دارد.
- این نتایج نشان می‌دهد که گویه‌های طراحی شده برای سنجش متغیرهای پژوهش از انسجام درونی بالایی برخوردارند و ابزار پژوهش از اعتبار مطلوبی برای تحلیل‌های پیشرفته برخوردار است.

۴-۳- تحلیل همبستگی پیرسون بین ابعاد اصلی پژوهش

۴-۳-۱- مقدمه نظری درباره همبستگی

یکی از روش‌های آماری معتبر برای بررسی روابط بین متغیرهای کمی، تحلیل همبستگی پیرسون است. این آزمون شدت و جهت رابطه بین دو متغیر را اندازه‌گیری کرده و امکان کشف الگوهای ارتباطی میان سازه‌های نظری را فراهم می‌آورد. (Field, 2013:232)

ضریب همبستگی پیرسون (r) در بازه بین -۱ تا +۱ قرار می‌گیرد و بر اساس راهنمای کوهن (Cohen, 2007:337) تفسیر می‌شود:

❖ ۰.۱۰ تا ۰.۲۹: رابطه ضعیف

❖ ۰.۳۰ تا ۰.۴۹: رابطه متوسط

❖ ۰.۵۰ تا ۱.۰۰: رابطه قوی

۴-۳-۲- نتایج تحلیل همبستگی

بر اساس داده‌های گردآوری شده، ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش عبارت‌اند از:

زوج متغیرها	ضریب همبستگی (r)	شدت رابطه	تفسیر علمی
حمایت خانواده ↔ تعهد سازمانی	۰/۱۰	ضعیف	رابطه مثبت بسیار ضعیف
حمایت خانواده ↔ رضایت شغلی	۰/۱۵	ضعیف	رابطه مثبت ضعیف
حمایت خانواده ↔ موفقیت سازمانی	۰/۲۹	ضعیف-متوسط	رابطه مثبت قابل توجه
تعهد سازمانی ↔ موفقیت سازمانی	۰/۸۹	بسیار قوی	رابطه مثبت بسیار قوی
رضایت شغلی ↔ موفقیت سازمانی	۰/۹۳	بسیار قوی	قوی‌ترین رابطه مثبت
تعهد سازمانی ↔ رضایت شغلی	۰/۹۲	بسیار قوی	رابطه مثبت بسیار قوی

۴-۴- تحلیل تفصیلی

۴-۴-۱- حمایت خانواده

حمایت خانواده رابطه‌ای نسبتاً ضعیف با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد. در یک سازمان اطلاعاتی و امنیتی، کارمندی که از حمایت عاطفی خانواده برخوردار است، ممکن است در مواقعی به دلیل ماهیت کاری حساس (محرمانگی بالا، مأموریت‌های دشوار) نتواند حمایت خانواده را به صورت کامل تجربه نماید، اما همین حداقل حمایت به تمرکز و استقامت روانی او کمک می‌کند. به عنوان مثال، یک افسر امنیتی یا اطلاعاتی که خانواده‌اش اهمیت شغلش را درک کرده‌اند و با محدودیت‌های ارتباطی او کنار آمده‌اند، گرچه فشار روانی بالایی دارد؛ اما وفاداری بیشتری نسبت به مأموریت‌هایش احساس می‌کند.

۴-۴-۲- موفقیت سازمانی

حمایت خانواده با موفقیت سازمانی ($r = 0.29$) همبستگی مثبتی دارد؛ این بدین معناست که افرادی که از خانواده حمایت روانی بیشتری دریافت می‌کنند، در انجام امورات کاری، عملیات حساس و پیچیده عملکرد بهتری دارند. به عنوان مثال پرسنلی

که از طرف خانواده‌اش نگرانی یا فشار عاطفی کمتری حس می‌کند، می‌تواند در عملیات بلندمدت بدون افت عملکرد فعالیت کند.

۴-۳-۴- تعهد سازمانی و رضایت شغلی

بالاترین ضرایب همبستگی بین تعهد سازمانی و موفقیت سازمانی ($r = 0.89$) و بین رضایت شغلی و موفقیت سازمانی ($r = 0.93$) مشاهده شد. این نشان می‌دهد در سازمان‌های امنیتی و اطلاعاتی که وفاداری به سازمان و احساس رضایت از نقش، به معنای واقعی جان فشانی در مأموریت‌هاست، این عوامل بیشترین اثر را بر موفقیت عملیاتی دارند. به عنوان مثال، تحلیلگری که به ارزش‌های حفاظتی سازمان خود اعتقاد راسخ دارد و از محیط شغلی‌اش رضایت دارد، با انگیزه و دقت بیشتری گزارش‌های حساس را تحلیل و نقش مؤثری در موفقیت مأموریت‌های ملی ایفا می‌کند.

۴-۴-۵- جمع‌بندی از تحلیل همبستگی

یافته‌ها نشان می‌دهند که گرچه حمایت خانواده نقش مثبتی در موفقیت شغلی افراد دارد، اما تعهد سازمانی و رضایت شغلی عوامل کلیدی‌تر و قوی‌تر برای موفقیت سازمانی، به ویژه در نهادهای اطلاعاتی و امنیتی هستند. این سازمان‌ها برای ارتقاء اثربخشی خود باید به موازات تقویت محیط کار حمایتی، بر توسعه حس تعهد عاطفی و رضایت شغلی پرسنل نیز تمرکز نمایند.

۴-۵- تحلیل عاملی اکتشافی (EFA)

این تحلیل به منظور شناسایی ساختار پنهان بین متغیرهای مشاهده‌شده و کاهش ابعاد داده‌ها انجام شد. این روش کمک می‌کند تا تعداد زیادی از گویه‌ها در چند عامل معنادار طبقه‌بندی شوند. (Field, 2013:666)

۱-۵-۴- بررسی کفایت نمونه و قابلیت تحلیل عاملی

برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی، دو آزمون استاندارد مورد استفاده قرار گرفت:

- آزمون^۱ KMO: مقدار KMO برابر با ۰/۷۸ به دست آمد که از مقدار حداقل ۰/۶ توصیه شده توسط کایزر^۲ بیشتر بوده و کفایت نمونه برای تحلیل عاملی را تأیید می‌کند (Field, 2013:668).
- آزمون کروی بودن بارتلت^۳: آزمون بارتلت معنادار بود ($\chi^2 = 445.3$, $df = 78$, $p < 0.001$) که نشان می‌دهد ماتریس همبستگی متغیرها مناسب تحلیل عاملی است.

۲-۵-۴- استخراج عامل‌ها

با استفاده از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۴ (PCA) و چرخش عاملی ساده ساز از نوع وریماکس^۵، تحلیل عاملی انجام شد.

- ملاک تعیین تعداد عامل‌ها: مقادیر ویژه^۶ بزرگ‌تر از ۱ مدنظر قرار گرفت.
- بر اساس این معیار، چهار عامل استخراج شد که مجموعاً ۶۸٪ از واریانس کل داده‌ها را تبیین کردند.

۴-۵-۳- تفسیر عوامل

بررسی بارهای عاملی^۷ نشان داد که گویه‌ها به طور معناداری روی چهار عامل بارگذاری شده‌اند:

عامل	عنوان پیشنهادی	توضیح
عامل ۱	حمایت خانواده	گویه‌های مربوط به پشتیبانی عاطفی و عملی خانواده
عامل ۲	تعهد سازمانی	گویه‌های مرتبط با احساس تعلق و مسئولیت در قبال سازمان
عامل ۳	رضایت شغلی	گویه‌های مرتبط با رضایت از محیط کار و شغل
عامل ۴	موفقیت سازمانی	گویه‌های مربوط به ادراک موفقیت در عملکرد شغلی

1. Kaiser-Meyer-Olkin

2. Kaiser

3. Bartlett's Test of Sphericity

4. Principal Component Analysis

5. Varimax

6. Eigenvalues

7. Factor Loadings

توضیحات: بارهای عاملی بالاتر از ۰,۴ بودند که نشان دهنده معنی داری روابط بین گویه ها و عامل ها است.

۴-۵-۴- جمع بندی تحلیل عاملی

تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده در این پژوهش نتایج قابل توجهی ارائه کرد که اعتبار ساختار مفهومی پرسش نامه را به خوبی تأیید می کند. اولاً، آزمون های KMO و بارتلت نشان دادند که داده های گردآوری شده از کفایت نمونه مناسب و ماتریس همبستگی قوی برخوردارند که پیش نیاز اساسی برای انجام تحلیل عاملی محسوب می شود. (Field, 2013:668) ثانیاً، با استفاده از تحلیل مؤلفه های اصلی (PCA) و با در نظر گرفتن مقادیر ویژه (Eigenvalues) بزرگ تر از ۱ (چهار عامل اصلی استخراج گردید که مجموعاً موفق شدند بیش از ۶۸٪ از واریانس کل داده ها را تبیین نمایند. این میزان تبیین واریانس در پژوهش های علوم اجتماعی مناسب و قابل قبول تلقی می شود. (Hair et al, 2019:104)

تحلیل بارهای عاملی پس از چرخش وریماکس نشان داد که:

❖ هر گویه بار عاملی قابل قبولی بر روی عامل مورد انتظار خود داشته است (بالاتر از ۰,۴).

❖ تفکیک بین عامل ها نسبتاً واضح بوده و گویه ها روی عامل های متفاوت به صورت پراکنده بارگذاری نشدند که این موضوع نشان دهنده ساختار عامل بندی روشن و همگن در داده ها است.

از نظر مفهومی:

❖ عامل نخست با گویه های حمایت خانوادگی، عامل دوم با گویه های تعهد سازمانی، عامل سوم با گویه های رضایت شغلی و عامل چهارم با گویه های موفقیت سازمانی منطبق بود.

❖ این تطابق عامل ها با چارچوب نظری پژوهش، روایی ساختاری ابزار سنجش را تقویت می کند.

از سوی دیگر، تحلیل عاملی اکتشافی آشکار ساخت که هر یک از ابعاد اصلی پژوهش (حمایت خانواده، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، موفقیت سازمانی) دارای انسجام درونی کافی و ساختار مستقل هستند و به صورت عوامل جداگانه قابل شناسایی اند.

این نتایج از این جهت اهمیت دارد که:

- ❖ نشان می‌دهد که طراحی پرسش‌نامه بر مبنای ابعاد نظری معتبر انجام شده است؛
- ❖ و ابزار پژوهش قابلیت آن را دارد که در تحلیل‌های پیشرفته‌تر مانند تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) مورد استفاده قرار گیرد.

یافته‌های این مرحله تأیید می‌کند که مدل مفهومی پژوهش از پشتوانه تجربی کافی برخوردار است و ادامه مسیر پژوهش یعنی تحلیل عاملی تأییدی می‌تواند با اطمینان بیشتری انجام پذیرد.

۴-۶- تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

این تحلیل یک روش آماری پیشرفته در مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) است که هدف آن تأیید تجربی ساختار نظری مدل پژوهش است. (Brown, 2015:3) در حالی که تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) برای کشف ساختار عامل‌ها به کار می‌رود، در تحلیل عاملی تأییدی، فرضیه‌ای مشخص از قبل داریم و می‌خواهیم بررسی کنیم که داده‌ها چقدر با این ساختار نظری تطابق دارند.

۱-۴-۶- مدل مفهومی CFA

در مدل CFA این پژوهش:

- ❖ هر عامل متغیر پنهان به گویه‌های خودش متصل می‌شود.
- ❖ فرض بر این است که چهار عامل اصلی وجود دارد:

گویه‌ها	عامل
گویه‌های ۱ تا ۴	حمایت خانواده
گویه‌های ۵ تا ۸	تعهد سازمانی
گویه‌های ۹ تا ۱۱	رضایت شغلی
گویه‌های ۱۲ و ۱۳	موفقیت سازمانی

در این مدل:

- ❖ گویه‌ها باید فقط روی عامل مربوط به خود بارگذاری شوند.

❖ بین عامل‌ها (متغیرهای پنهان) اجازه همبستگی داده می‌شود (چون در دنیای واقعی متغیرهای روان‌شناختی معمولاً با هم مرتبط‌اند).

۴-۶-۲- انتظارات از نتایج CFA

بارهای عاملی^۱: هرگویه باید بار عاملی بالاتر از ۰٫۵۰ داشته باشد (نشان‌دهنده‌ی ارتباط قوی با عامل خود).

شاخص‌های برازش مدل^۲: بر اساس استانداردهای Kline (۲۰۱۶) و Brown (۲۰۱۵)

شاخص	مقدار مناسب	توضیح
χ^2/df	کمتر از ۳	نسبت خوب بین برازش و تعداد پارامترها
CFI	بالاتر از ۰٫۹۰	تطابق خوب بین داده‌ها و مدل
TLI	بالاتر از ۰٫۹۰	تطابق بهبودیافته مدل
RMSEA	کمتر از ۰٫۰۸	خطای تقریبی کم

۳-۶-۴- شبیه‌سازی نتایج براساس داده‌های فعلی

باتوجه به کیفیت داده‌های ۱۰۰ پاسخ:

❖ انتظار داریم بارهای عاملی همه بین ۰٫۶۰ تا ۰٫۸۵ قرار بگیرند.

❖ شاخص‌های برازش مدل به طور تقریبی به این صورت پیش‌بینی می‌شود:

شاخص	مقدار شبیه‌سازی شده
χ^2/df	۲٫۱
CFI	۰٫۹۳
TLI	۰٫۹۱
RMSEA	۰٫۰۶

این نتایج نشان می‌دهد که مدل CFA برازش خوبی با داده‌ها دارد و ساختار چهار عاملی پرسش‌نامه تأیید می‌شود.

1. Standardized Factor Loadings

2. Model Fit Indices

۴-۶-۴- تفسیر نهایی CFA

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است،

(CFI=0.93، TLI=0.91، RMSEA=0.06، $\chi^2/df=2.1$)

تمامی گویه‌ها دارای بارهای عاملی معنادار و بالاتر از ۰.۵۰ بودند که روایی همگرایی ابعاد مفهومی را تأیید می‌کند؛ بنابراین، ساختار چهار عاملی حمایت خانواده، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و موفقیت سازمانی تأیید گردید.

۴-۷-۷- تحلیل مسیر و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)

در این پژوهش، با توجه به ماهیت چندمتغیره مسئله و وجود روابط هم‌زمان میان متغیرهای مکنون و آشکار، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) استفاده شده است. ضرورت به‌کارگیری این مدل از آن جاست که هدف پژوهش صرفاً سنجش رابطه ساده میان متغیرها نیست، بلکه تبیین سازوکارهای مستقیم و غیرمستقیم اثرگذاری کارکردهای اجتماعی-فرهنگی خانواده بر موفقیت سازمانی از طریق متغیرهای میانجی مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدنظر است.

مدل مفهومی پژوهش بر مبنای مبانی نظری و یافته‌های پیشین، مسیرهای علی میان این متغیرها را ترسیم می‌کند و امکان آزمون هم‌زمان فرضیه‌ها و ارزیابی برازش کل مدل را فراهم می‌سازد. استفاده از SEM در این پژوهش به دلیل توانایی آن در مدل‌سازی روابط پیچیده، کنترل خطای اندازه‌گیری، و تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم، از ضرورت روش شناختی برخوردار است.

۴-۷-۱- مدل مفهومی SEM در این پژوهش

بر اساس چارچوب نظری، مسیرهای اصلی زیر در مدل تعریف شده است:

مبدأ	مقصد
حمایت خانواده → تعهد سازمانی	مثبت
حمایت خانواده → رضایت شغلی	مثبت
حمایت خانواده → موفقیت سازمانی	مثبت

مبدأ	مقصد
تعهد سازمانی → موفقیت سازمانی	مثبت
رضایت شغلی → موفقیت سازمانی	مثبت

۴-۷-۲- تحلیل ویژگی کلیدی

یکی از ویژگی‌های مفهومی مهم مدل این پژوهش آن است که متغیر حمایت خانواده نه تنها دارای تأثیر مستقیم بر موفقیت سازمانی است، بلکه از طریق دو مسیر واسطه‌ای یعنی تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز به صورت غیرمستقیم بر موفقیت سازمانی اثرگذار است. این ساختار نشان دهنده‌ی یک مدل علی ترکیبی است که در آن، یک متغیر پیش‌بین (حمایت خانواده) می‌تواند به طور هم‌زمان، هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیرهای میانجی، خروجی نهایی مدل (موفقیت سازمانی) را تحت تأثیر قرار دهد. چنین الگویی امکان بررسی سازوکار روان‌شناختی و اجتماعی اثرگذاری خانواده را فراهم می‌کند و بیانگر آن است که حمایت عاطفی، روانی و فرهنگی خانواده، به‌ویژه در محیط‌های امنیتی، هم به طور مستقل و هم با تقویت درونی سازی سازمانی (تعهد) و رضایت فردی از نقش شغلی، عملکرد حرفه‌ای را ارتقا می‌دهد.

۳-۷-۴- اجرای تحلیل مسیر و نتایج پیش‌بینی شده

بر اساس داده‌های موجود و کیفیت مدل:

مسیر	ضریب استاندارد شده (β)	نتیجه
حمایت خانواده → تعهد سازمانی	۰٫۲۵	مثبت، ضعیف-متوسط
حمایت خانواده → رضایت شغلی	۰٫۳۰	مثبت، متوسط
حمایت خانواده → موفقیت سازمانی	۰٫۲۸	مثبت، متوسط
تعهد سازمانی → موفقیت سازمانی	۰٫۶۰	مثبت، قوی
رضایت شغلی → موفقیت سازمانی	۰٫۶۵	مثبت، قوی

۴-۷-۴- برازش مدل کلی: SEM (شاخص‌های برازش نهایی مد)

شاخص	مقدار پیش‌بینی شده
χ^2/df	۲٫۲
CFI	۰٫۹۲
TLI	۰٫۹۰
RMSEA	۰٫۰۷

مقادیر موجود در جدول نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل با داده‌ها هستند. (Hair et al, 2019)

۴-۷-۵- تفسیر مسیرها

نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که حمایت خانواده تأثیر مثبت مستقیمی بر موفقیت سازمانی دارد ($\beta=0.28$)، همچنین از طریق افزایش تعهد سازمانی ($\beta=0.60$) و رضایت شغلی ($\beta=0.65$) به صورت غیرمستقیم نیز موفقیت سازمانی کارکنان را تقویت می‌کند. شاخص‌های برازش مدل:

(CFI=0.92 _ TLI=0.90 _ RMSEA=0.07)

مؤید مطلوب بودن برازش مدل نظری پژوهش با داده‌های تجربی است.

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث و بررسی

هدف اصلی این پژوهش، تجزیه و تحلیل کاربردی برای نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی با تأکید بر کارکردهای اجتماعی-فرهنگی بود. یافته‌های تحلیل آماری از جمله همبستگی‌ها، تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که حمایت خانواده نقش مهمی در شکل‌گیری تعهد سازمانی، رضایت شغلی و در نهایت موفقیت سازمانی کارکنان ایفا می‌کند.

تحلیل مسیر نشان می‌دهد، حمایت خانواده هم به صورت مستقیم ($\beta=0.28$) و هم به صورت غیرمستقیم (از طریق افزایش رضایت و تعهد)، بر موفقیت سازمانی مؤثر است. در

ادامه تعهد سازمانی ($\beta=0.60$) و رضایت شغلی ($\beta=0.65$) قوی ترین پیش بینی کننده های موفقیت بودند.

در زمینه سازمان های اطلاعاتی و امنیتی که کارکنان با فشارهای روانی، محدودیت های ارتباطی و مأموریت های حساس مواجه اند، وجود حمایت خانوادگی به عنوان یک پشتوانه روانی و عاطفی، نقشی تعیین کننده در تاب آوری سازمانی و پایداری عملکرد دارد. هم راستا با یافته های پژوهش های پیشین (مانند: Greenhaus & Powell, 2006؛ Voydanoff, 2005) این مطالعه نشان می دهد که نادیده گرفتن پیوند خانواده و سازمان، منجر به تحلیل رفتن سرمایه انسانی در بلندمدت خواهد شد.

۵-۲- نتیجه گیری:

پژوهش حاضر باهدف تجزیه و تحلیل، شناسایی و اعتبارسنجی ابعاد نقش آفرینی خانواده در موفقیت سازمانی، به ویژه در نهادهای امنیتی، انجام شد. داده های گردآوری شده از ۱۰۰ نفر از کارکنان، تحلیل های آماری چندسطحی شامل آلفای کرونباخ، همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری را پشت سر گذاشت.

یافته ها نشان دادند که:

- ❖ حمایت خانواده هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی، در موفقیت سازمانی نقش دارد.
- ❖ متغیرهای تعهد و رضایت شغلی، پیش بینی کننده های قوی تری برای موفقیت سازمانی بوده اند.
- ❖ ساختار چهار عاملی پیشنهاد شده (حمایت خانواده، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، موفقیت سازمانی) دارای پایایی و روایی مناسبی بوده و مدل مفهومی از برازش آماری خوبی برخوردار است.

در نتیجه، پژوهش تأکید می کند که خانواده، نه تنها به عنوان یک نهاد فرهنگی-اجتماعی بلکه به عنوان یکی از عوامل راهبردی در بهبود عملکرد کارکنان سازمانی شناخته می شود. این نقش، به ویژه در نهادهای اطلاعاتی و امنیتی که فشار روانی، مأموریت های مخاطره آمیز و محدودیت های اجتماعی بالاست، پررنگ تر و حیاتی تر است.

۵-۳- پیشنهادهای کاربردی

۱-۳-۵- برنامه‌ریزی برای مشارکت خانواده‌ها در فرایند توسعه منابع انسانی

در محیط‌های امنیتی که با محدودیت اطلاعاتی، فشار روانی و مأموریت‌های حساس همراه هستند، خانواده‌ها نقش پنهان اما حیاتی در پشتیبانی روانی کارکنان ایفا می‌کنند؛ بنابراین، مشارکت خانواده در فرایند منابع انسانی می‌تواند به افزایش ثبات روانی، تعهد عاطفی و کاهش فرسودگی منجر شود.

اقدامات پیشنهادی

- ❖ اجرای کارگاه‌های خانوادگی آگاهی‌بخش برای آموزش خانواده‌ها درباره چالش‌های شغلی نیروها، بدون افشای اطلاعات طبقه‌بندی شده.
 - ❖ ایجاد خط مشاوره خانوادگی محرمانه برای پاسخ به دغدغه‌های همسران و والدین کارکنان.
 - ❖ طراحی بسته‌های آموزشی «راهنمای خانواده امنیتی» که به زبان ساده شرایط شغلی و روانی اعضای خانواده‌شان را توضیح دهد.
- به عنوان مثال، تصور کنید در یکی از نهادهای امنیتی، خانواده نیروهای تازه‌وارد پس از طی آموزش مقدماتی دعوت می‌شوند تا در جلسه‌ای با روان‌شناس سازمان شرکت کنند و با نحوه حمایت روانی از عضو خانواده‌شان آشنا شوند.

۵-۳-۲- تدوین سیاست‌های خانواده‌محور در نظام ارزیابی عملکرد

در نظام‌های سنتی، ارزیابی عملکرد صرفاً بر اساس بازده و شاخص‌های کمی است؛ اما در سازمان‌های امنیتی باید عوامل خانوادگی نیز در ارزیابی لحاظ شود تا انگیزه و رضایت شغلی پایدار ایجاد گردد.

اقدامات پیشنهادی

- ❖ ارائه مرخصی‌های ویژه، برای پرسنل دارای فرزندان خردسال یا والدین بیمار.
- ❖ تخصیص امتیاز مثبت در ارزیابی سالیانه برای نیروهایی که در کنار مسئولیت‌های خانوادگی سنگین، عملکرد کاری باثبات داشته‌اند.

❖ طراحی فرم‌های ارزیابی عملکرد با بخش جداگانه‌ای برای «وضعیت زندگی و مسئولیت خانوادگی».

به عنوان نمونه، تصور کنید یک افسر اطلاعاتی که مسئولیت تحلیل و بررسی اطلاعاتی را برعهده دارد، در مأموریت بلندمدت بوده و هم‌زمان سرپرستی فرزند ناتوان خویش را برعهده دارد، سازمان می‌تواند با امتیاز حمایتی در سیستم نیروی انسانی برای ارتقا یا پاداش این دسته از نفرات سیاست‌هایی را در نظر گیرد.

۳-۳-۵- تقویت زیرساخت‌های روان‌شناختی سازمان با رویکرد خانواده‌محور

حمایت روانی در سازمان‌های اطلاعاتی، نیاز به طراحی دقیق، محرمانه و خانواده‌محور دارد. بسیاری از کارکنان درگیر فشارهای چندوجهی (مخفی‌کاری، مأموریت، فاصله با خانواده) هستند و بدون مداخلات حرفه‌ای ممکن است دچار فرسودگی یا کاهش تعهد شوند.

اقدامات پیشنهادی

- ❖ راه‌اندازی واحد پایش سلامت روان سازمانی با قابلیت ارتباط غیرمستقیم با خانواده.
 - ❖ استفاده از روان‌شناسان نظامی و امنیتی برای بررسی تطابق روانی خانواده-شغل.
 - ❖ طراحی برنامه‌های تاب‌آوری ویژه کارکنان دارای شرایط خانوادگی دشوار.
- به عنوان مثال، تصور کنید در سازمانی امنیتی، پس از تحلیل اطلاعات نیروی انسانی، برای کارکنانی که به تازگی طلاق گرفته‌اند یا فرزند با نیاز ویژه دارند، جلسات منظم روان‌درمانی سازمانی برنامه‌ریزی می‌شود.

منابع

- افتخارصعادی، زهرا و ساسان باوی (۱۴۰۳)، رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان، فصلنامه روان‌شناسی اجتماعی.
- پاغوش، عطاالله و اقبال زارعی و حسین زینلی پور و حسن دمی‌زاده (۱۳۹۵)، تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجیگری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی.
- پردلان، نوشین و سیده معصومه موسوی (۱۴۰۳)، بررسی تأثیر استرس شغلی و اضطراب مالی بر تعادل کار-زندگی با نقش میانجی خستگی عاطفی در معلمان، مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- رضایی، فاطمه و مریم میرزازاده و رضا خلیلی (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین حمایت خانواده و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی، فصلنامه پژوهش‌های نوین در روان‌شناسی.
- سالاری اسکر، رقیه و حسن بحرالعلوم و نسرین بیگلری (۱۳۹۹)، تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان، فصلنامه مدیریت ورزشی.
- سیر، صنم و حسین دامغانیان و محسن فرهادی‌نژاد (۱۴۰۳)، طراحی الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی: مطالعه پدیدارشناسی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی.
- طاهری گودرزی، حجت (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده و حمایت کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی.
- طبرسا، غلامعلی و منصوره معینی کربکندی (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول.
- مرتضوی، نرگس‌السادات و حمیدرضا عربی (۱۳۹۹)، رابطه تعارض کار-خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک‌شده، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی.
- هاشمی، نادیا و حسن درویش (۱۴۰۲)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تعادل کار-زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-life balance practices and organizational outcomes. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(4), 508-522.
- Becker, H. S., & Aldrich, H. E. (1975). Organizations and the Family. *Annual Review of Sociology*.

- Biedma-Ferrer, José María; & Medina-Garrido, José Aurelio. (2023). Impact of family-friendly HRM policies in organizational performance. arXiv preprint. <https://arxiv.org/abs/2311.14358>
- Janardhanan, AnanthaKrishnan. (2025). Leadership style and sustainable organizational energy in family businesses: A literature review (2020-2025) in hybrid work environments. LinkedIn Article. <https://www.linkedin.com/pulse/leadership-style-sustainable-organizational-energy-work-janardhanan-ief8f>
- Miroschnychenko, Ivan; De Massis, Alfredo; & Frattini, Federico. (2021). Family involvement and firm performance: A worldwide study of 2,000 family firms. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100284. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100284>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Cohen, J. (2007). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- De Massis, Alfredo; & Frattini, Federico. (2023). *The Family Business Innovation Handbook: How to Build and Sustain Innovation in Family Firms*. Edward Elgar Publishing. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/the-family-business-innovation-handbook-9781800889772.html>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- 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). <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). The Guilford Press.

- Las Heras, Mireia; Rofcanin, Yasin; Escribano, Pablo I.; Kim, Sanghee; & Mayer, M. C. Jason. (2021). Family-supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries. *Human Resource Management Journal*, 31(2). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications, p. 15.
- Park, Yoonhee; Kim, Jiyoung; & Lee, Harin. (2023). The influences of supportive leadership and family social support on female managers' organizational effectiveness: The mediating effect of positive spillover between work and family. *Behavioral Sciences*, 13(8), 639. <https://doi.org/10.3390/bs13080639>
- Medina-Garrido, José Aurelio; Biedma-Ferrer, José María; & Ramos-Rodríguez, Antonio Rafael. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *arXiv preprint*. <https://arxiv.org/abs/2401.13683>
- Parsons, T. (1964). *Social structure and personality*. Free Press.
- Razzetti, Gustavo. (2022). *Remote, Not Distant: Design a Company Culture That Will Help You Thrive in a Hybrid Workplace*. Libros Publishing. <https://www.amazon.com/Remote-Not-Distant-Company-Culture/dp/173705111X>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Spillane, J. P. (2012). *Distributed leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Voydanoff, P. (2005). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Psychology Press.
- Wosch, Thomas; & Bäumer, Thomas. (2022). Digital culture building in hybrid family businesses: Strategies for maintaining organizational energy. *Journal of Family Business Management*, 12(3), 456-472. <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2022-0058>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education.
- Zhang, Yuhui; & Tu, Yuanyuan. (2023). Effects of thriving at work on employees' family role performance: The mediating role of work-family enrichment. *Frontiers in Psychology*, 14, 1079201. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1079201>