ワーク・ファミリー・エンリッチメントの 媒介機能の検討^{1,2}

——生涯発達の観点から——

原 健之³ 白百合女子大学

The mediating role of work-family enrichment: A lifespan development perspective

Takeyuki Hara (Shirayuri University)

The purpose of the present study was to examine the mediation models of work-to-family enrichment and family-to-work enrichment from a lifespan development perspective. Specifically, It was verified that work-to-family enrichment mediated the relationship between work support and family performance, and family-to-work enrichment mediated the relationship between family support and job performance. The participants were in their 30s ($n = 211$ (122 men and 89 women)), 40s ($n = 212$ (130 men and 82 women)), and 50s ($n = 193$ (129 men and 64 women)), and were full-time employees in Japan who filled out a web survey. The mediation models of work-to-family enrichment and family-to-work enrichment were supported in people in their 30s to 50s. The results also showed that work-to-family enrichment and family-to-work enrichment have mediating roles.

Key words: social support, work-family enrichment, role performance, mediating role, lifespan.

The Japanese Journal of Psychology

2021, Vol. 91, No. 6, pp. 416-421

J-STAGE Advanced published date: January 31, 2021, <https://doi.org/10.4992/jjpsy.91.20307>

仕事や家庭など生活環境への積極的な働きかけにより生活の質を高めるポジティブ心理学運動 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) の影響は、ワーク・ファミリー・バランス (work-family balance: 以下, WFB とする) の領域にも波及している。それに伴い、ポジティブな観点から検討する WFB 研究が増加してきている。その観点の一つには、Greenhaus & Powell (2006) により理論化されたワーク・ファミリー・エンリッチメント (work-family enrichment: 以下, WFE とする) がある。WFE は「一方の役割経験で得られた資源が有効活用されると他方の役割に流出し役割パフォーマンス

スを高める」と定義される (Greenhaus & Powell, 2006)。

WFE 研究は、Hobfoll (1989) により生成された資源保存理論 (Conservation of Resources theory: 以下, 資源保存理論とする) や社会的交換理論 (Blau, 1964) など諸理論に従う研究報告がみられる。なかでも、資源保存理論 (Hobfoll, 1989, 2002) は、WFE 研究の中心的な理論として展開されている。資源保存理論 (Hobfoll, 1989) は、社会的資源の獲得と喪失により生じるストレスを説明する一つのモデルである。ここで指す社会的資源とは「社会的地位などその人にとって価値がある物、現在の婚姻や仕事の状況、楽観性などの人格特性、金銭や知識」と定義される (Hobfoll, 1989)。資源保存理論 (Hobfoll, 1989) は、社会文化的な文脈から獲得できる資源を普遍的に捉えることを想定するのが特徴であり、重視する資源にはソーシャルサポートと自己効力感、自尊感情がある (Hobfoll, 2002)。資源保存理論 (Hobfoll, 1989) は、資源に着目する点で個人の資源を包括的に捉える WFE と共通点が多い。これまでの資源保存理論 (Hobfoll, 1989, 2002) に基づく WFE 研究は、獲得可能な資源が WFE

Correspondence concerning this article should be sent to: Takeyuki Hara, Research and Education Center for Lifespan Development, Shirayuri University, Midorigaoka, Chofu 182-8525, Japan. (E-mail: takeyukihara1910@gmail.com)

¹ 本研究は「白百合女子大学大学院博士課程研究奨励」の助成を受けて実施した。

² 本研究は日本家族心理学会第 35 回大会にて発表された内容を再分析、再構成したものである。

³ ご指導賜りました田島 信元先生 (東京外国語大学名誉教授) に感謝致します。

を媒介して間接的に満足感などに影響を及ぼすモデル検証が多数行われてきた。

以下、先行研究をみていくと、Annor (2016) はソーシャルサポートのうち上司サポートと家族サポートはWFEの下位概念である仕事から家庭へのエンリッチメント (work-to-family enrichment: 以下、 $W \rightarrow FE$ とする) と家庭から仕事へのエンリッチメント (family-to-work enrichment: 以下、 $F \rightarrow WE$ とする) を媒介して間接的に主観的ウェルビーイングが高まることを明らかにした。Fung, Ahmad, & Omar (2015) は、上司サポートと同僚サポートはWFEを媒介して間接的に仕事満足感が高まることを明らかにした。Gayathri & Karthikeyan (2016) は、自己効力感と仕事サポート、家族サポートは $W \rightarrow FE$ と $F \rightarrow WE$ を媒介して間接的に人生満足感が高まることを明らかにした。Hunter, Perry, Carlson, & Smith (2010) は、職場でチームを構成して協同しながら仕事に取り組むチームサポートは $W \rightarrow FE$ を媒介して間接的にプロジェクト満足感が、 $F \rightarrow WE$ を媒介して間接的に家族満足感が高まることを明らかにした。

以上から、一方の役割 (例: 仕事) で得た資源が有効性の高いものと認知され実際に活用されるとその資源が他方の役割 (例: 家族) に流出し、間接的に満足感などを高めることが明らかにされてきた。なかでも、ソーシャルサポートは $W \rightarrow FE$ と $F \rightarrow WE$ の先行要因となり (Lapierre et al., 2017), WFEにとって有力な資源であることが明らかにされてきた。仕事と家庭場面で関わりのある人からの支えは、新たな知識や視点を持てる可能性が高まると想定されることから仕事と家族領域のソーシャルサポートを扱うことにする。

WFEの影響要因に関して、仕事や家族などの満足感に及ぼす影響の報告は複数ある (Fung et al., 2015; 原, 2018a; Hunter et al., 2010; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010)。WFEは、一方の役割で得た資源のうち有効と認知した資源を実際に活用し、それが他方の役割に流出することで役割パフォーマンスの高まりを想定するものである。しかし現状、ポジティブな観点から検討するWFE研究の概念 (例: ポジティブ・スピルオーバー) の違いが整理されていないため、WFEと役割パフォーマンスとの関連性を捉えた研究は少数である (Carlson, Kacmar, Zivnuska, Ferguson, & Whitten, 2011; 原, 2018a, 2018b)。ゆえに、WFEから役割パフォーマンスへの影響の検証を行い、WFEの理論に基づく知見をさらに充実させる必要がある。それから、WFEと満足感や精神的健康との関連性を検討する応用研究への発展が期待される。したがって、本研究はWFE研究を充実させるための基礎解釈に基づく研究と位置づけ、影響要因には役割パフォーマンスを設定する。以上から、ソーシャルサポートがWFEを媒介して間接的に役割パフォーマンスを高め

る媒介モデルを構成しその検証を行う。

これまでみてきたように、わが国でもWFE研究は徐々に蓄積されてきている。原 (2018a) は、家族サポートが $W \rightarrow FE$ を媒介して家族パフォーマンスを、 $F \rightarrow WE$ を介して仕事パフォーマンスと仕事満足感を高めることを報告した。しかし、家族サポートが $W \rightarrow FE$ に及ぼす影響関係の論理的な説明に欠ける。つまり、家族と過ごすなかで得た支援や支えがあっても仕事場面に家族成員がいらないため資源獲得の促進につながるとの論理的な説明ができていないのである。したがって、理論的背景に基づいたモデルを構成し、その検証をすることは得られた結果を論理的に説明することができることにつながる。この他にも従来のWFE研究には以下の課題がある。第一の課題は、生涯発達の観点からWFE研究を行う必要がある点である。WFEの先行研究では、男女共通の心理 (例えば、Annor, 2016) や男女差 (van Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014)、性別と年代に分けてモデル検証をした知見がある (原, 2019)。多面的で体系的な視点を持ちWFEの心理メカニズムを詳細に捉える研究は、今後国内のWFE研究の充実につながるといえる。その一視点として、生涯発達の観点に基づいたWFE研究は、示唆に富むと想定される。第二の課題は、WFEの間接効果の有意性の検討からわかる媒介効果の確認が不十分な点である。現在報告がみられる主なWFE研究は、WFEを媒介するモデルの検証と媒介効果の検討である (Annor, 2016; Fung et al., 2015; Gayathri & Karthikeyan, 2016; Hunter et al., 2010)。国内では、原 (2019) はWFEの媒介効果を確認したが、他の研究 (原, 2018a, 2018b) では検討されていない。今後、国外の知見との整合性を確認するためにもWFEの媒介効果の検討結果の蓄積は必要である。

以上の議論のもと、本研究では資源保存理論 (Hobfoll, 1989, 2002) とWFEの理論 (Greenhaus & Powell, 2006) の基礎理解に基づき、以下のことに取り組むことを目的とする。第一に、仕事サポートが $W \rightarrow FE$ を媒介して間接的に家族パフォーマンスを高める $W \rightarrow FE$ の媒介モデルと、家族サポートが $F \rightarrow WE$ を媒介して間接的に職務パフォーマンスを高める $F \rightarrow WE$ の媒介モデルの検証を行う。第二に、 $W \rightarrow FE$ と $F \rightarrow WE$ の媒介効果を確認する。基礎的な理論的背景に立脚し、多面的で体系的にWFEのメカニズムを理解するため、上述した目的に加えて年代差にも着目して生涯発達の観点を取り入れて検証することとした。

方 法

調査対象者と調査時期

株式会社クロス・マーケティングに登録しているモニターを対象にウェブ調査を実施した。関東圏 (東京

都・神奈川県・埼玉県・千葉県)に住み子どもを持つ共働き世帯の30歳から59歳までの正社員616名($M=44.35$ 歳, $SD=7.94$ 歳)が分析対象者となった。各年代の内訳は, 30代211名($M=35.36$ 歳, $SD=2.55$ 歳, 男性122名, 女性89名), 40代212名($M=44.71$ 歳, $SD=2.91$ 歳, 男性130名, 女性82名), 50代193名($M=53.79$ 歳, $SD=2.67$ 歳, 男性129名, 女性64名)であった。なお, 労働基準法などから1週間の勤務日は5日, 1日の平均勤務時間は8時間以上10時間未満(541名)と10時間以上12時間未満(75名)を分析対象者とした。調査時期は2017年4月であった。

倫理的配慮

所属機関に倫理審査委員会がなかったため調査実施前に日本学術振興会の研究倫理eラーニングを受講した。その後, 研究実施者が作成した調査票の内容を, 心理学系教員1名と心理学系研究員1名と著者の3名で一緒に確認した。問題はないとされ調査を実施し, 調査対象者が回答した時点で本研究に同意したものと判断した。

調査内容

仕事サポート 岩佐他(2007)の日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の下位尺度である「家族サポート」の4項目を参考に「仕事サポート」を測定する3項目を作成した。作成項目は「必要なときに, 職場の人は私の心の支えとなるよう手を差し伸べてくれる」などである。7件法で評定を求めた。

家族サポート 岩佐他(2007)の日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の下位尺度の「家族サポート」4項目を使用した(例:「私の家族は本当に私を助けてくれる」)。7件法で評定を求めた。

W → FE 原(2018b)の日本語版WFE尺度の下位尺度の仕事から家庭への発達, 仕事から家庭への感情, 仕事から家庭の資本の全項目を用いた(例:「仕事をするので, さまざまな立場を理解できるようになり, それにより, 家族のよい一員になれる」)。5件法で評定を求めた。

F → WE 原(2018b)の日本語版WFE尺度の下位尺度より家庭から仕事への発達, 家庭から仕事への感情, 家庭から仕事への効率の全項目を用いた(例:「家族と過ごすことで, 幸せであると感じられ, それにより, 仕事がよくできるようになる」)。5件法で評定を求めた。

職務パフォーマンス Williams & Anderson(1991)の役割内行動を測定する項目を参考に6項目を作成した(例:「仕事に必要なとされる業務を遂行する」)。5件法で評定を求めた。

家族パフォーマンス 職務パフォーマンスの項目を

参考に6項目を作成した(例:「家族のなかで期待される役割を遂行する」)。5件法で評定を求めた。

統計解析にはSPSS Statistics (Version 26) と Amos (Version 26) を使用した。

結 果

データの分析

W → FE の二次因子分析 W → FE の3下位尺度の因子間相関が高かった($r_s=.77-.90$)。因子間の相関係数が高い場合には二次因子分析が可能である。この分析は, 測定項目の誤差の影響を受けないため(米村, 2014), 本研究で焦点化するWFEの媒介機能をより明瞭に示すことができる。また, 解釈の容易さを考えるうえで二次因子分析は有用なことからこの分析方法を用いた。分析結果から得られた適合度の数値は $\chi^2=71.78$, $df=24$, CFI=.99, TLI=.99, RMSEA=.057(90% CI=[.042-.072])であり, モデルは適合していた。一次因子から各項目への標準化推定値は.82-.95, 二次因子から一次因子へは.84-.90であった。 α 係数は「仕事から家庭への発達」が.90, 「仕事から家庭への感情」が.92, 「仕事から家庭への資本」が.91, 「W → FE」が.95を示し十分な内的整合性が確認された。

F → WE の二次因子分析 W → FEと同様の手続きでF → WEの二次因子分析を行った。なお, 3下位尺度の因子間相関は $r_s=.67-.78$ であった。適合度の数値は $\chi^2=93.70$, $df=24$, CFI=.99, TLI=.98, RMSEA=.069(90% CI=[.054-.084])と満たされる数値が得られた。一次因子から各項目への標準化推定値は.83-.94, 二次因子から一次因子へは.81-.94であった。 α 係数は「家庭から仕事への発達」が.91, 「家庭から仕事への感情」が.92, 「家庭から仕事への効率」が.94, 「F → WE」が.94を示し十分な内的整合性が確認された。

他の尺度の因子分析 因子負荷量が.40以上を項目採用基準とし, 一次元性を仮定した因子分析(最尤法)を行った。その結果, 職務パフォーマンスの「要求されている業務に取り組まない(逆転項目)」(-.33), 家族パフォーマンスの「家族のなかで求められる役割に取り組まない(逆転項目)」(-.19), 「家族が必要と考えていることを遂行しない(逆転項目)」(-.25)の負荷が低いことから除外した。それ以外の項目の因子負荷量は.57-.96の範囲を示した。 α 係数は「仕事サポート」が.95, 「家族サポート」が.96, 「職務パフォーマンス」が.91, 「家族パフォーマンス」が.93を示し高い内的整合性が確認された。

一元配置の分散分析 各変数の平均得点の年代差を検討するため要因の分散分析を行った。独立変数に年代(30代, 40代, 50代), 従属変数に仕事サポー

Table 1
W → FE の媒介モデルの変数間の相関係数

		1	2	3
30 代	1. 仕事サポート	—		
	2. W → FE	.47	—	
	3. 家族パフォーマンス	.27	.30	—
40 代	1. 仕事サポート	—		
	2. W → FE	.52	—	
	3. 家族パフォーマンス	.37	.45	—
50 代	1. 仕事サポート	—		
	2. W → FE	.32	—	
	3. 家族パフォーマンス	.34	.43	—

注) 相関係数 ($ps < .01$)。

トなど各変数を用いて分析した。その結果、主効果はいずれも有意ではなく ($F(2, 613) = .14-1.66, ns$)、年代差はみられなかった。

相関分析 W → FE の媒介モデルの変数間の関連を検討するため相関分析を行った。その結果、有意な相関係数がみられた ($r_s = .27-.52, ps < .01$) (Table 1)。F → WE の媒介モデルにおいても有意な相関係数が得られた ($r_s = .36-.61, ps < .01$) (Table 2)。

W → FE の媒介分析と間接効果の有意性の検証 仕事サポートが W → FE を媒介して間接的に家族パフォーマンスを高める媒介モデルを検証するため 30 代、40 代、50 代の各年代を対象に多母集団同時分析を行った。自由にパラメータ推定をする配置不変モデルの適合度は $\chi^2 = 606.22, df = 333, CFI = .97, TLI = .97, RMSEA = .037$ (90 % CI = [.032—.041]) であった。モデルが適合していることから次に、因子負荷量に等値制約を課す測定不変モデルを作成した。分析結果から得られた適合度指標の数値は $\chi^2 = 636.52, df = 358, CFI = .97, TLI = .97, RMSEA = .036$ (90 % CI = [.031—.040]) であり、満たされる数値が得られた。複数のモデルのなかから一つのモデルを採用する際の指標となる AIC は、その最小値のモデルを採用する。AIC は、配置不変モデル (858.22) に比べ測定不変モデル (838.52) の方が小さいため測定不変モデルを採用した。標準化推定値などは Table 3 に、ブートストラップ法 (標本数 5,000, バイアス修正済) で得られた 95 % 信頼区間 (CI) による間接効果の有意性の検証結果は Table 4 に示す。すべての年代において、仕事サポートと家族パフォーマンスとの間のパス係数は、W → FE の投入前に比べて ($\beta = .30-.48, ps < .001$)、W → FE の投入後の方に低下がみられた ($\beta = .14-.25, p < .001-.01$) (Table 3)。これは、全年代で 2 変数の間に W → FE が媒介することを示唆するものである。この分析から仕事サポートが W → FE を媒介して間接的に家族パフォーマンスを高めること

Table 2
F → WE の媒介モデルの変数間の相関係数

		1	2	3
30 代	1. 家族サポート	—		
	2. F → WE	.45	—	
	3. 職務パフォーマンス	.42	.43	—
40 代	1. 家族サポート	—		
	2. F → WE	.61	—	
	3. 職務パフォーマンス	.46	.56	—
50 代	1. 家族サポート	—		
	2. F → WE	.61	—	
	3. 職務パフォーマンス	.36	.37	—

注) 相関係数 ($ps < .01$)。

が示唆され、加えて間接効果が有意であったため W → FE の媒介効果が確認された。

F → WE の媒介分析と間接効果の有意性の検証 家族サポートが F → WE を媒介して間接的に職務パフォーマンスを高める媒介モデルを検証するため 30 代、40 代、50 代それぞれの年代を対象に多母集団同時分析を行った。配置不変モデルの適合度は $\chi^2 = 886.14, df = 381, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .046$ (90 % CI = [.042—.050]) であり、モデルは適合していた。そのため、測定不変モデルを構成して分析を行った。その結果 $\chi^2 = 908.60, df = 408, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .045$ (90 % CI = [.041—.049]) であり満たされる数値が得られた。AIC は、配置不変モデル (1150.14) と比較して測定不変モデル (1118.60) の方が低いため測定不変モデルを採用した。標準化推定値などは Table 3 に、ブートストラップ法 (標本数 5,000, バイアス修正済) により得られた 95 % 信頼区間 (CI) から確認された間接効果の有意性の結果は Table 4 に示した。分析結果から、媒介変数の F → WE を投入する前に比べ投入した後の方が、家族サポートと職務パフォーマンスとの間のパス係数が低下した (投入前: $\beta = .29-.66, ps < .001$, 投入後: $\beta = .14-.26, ps < .01$)。これは、家族サポートと職務パフォーマンスとの間に F → WE の媒介を示唆するものである。したがって、家族サポートが F → WE を媒介して間接的に職務パフォーマンスを高める心理過程が明らかになった。この結果に加えて、間接効果の有意が確認されたため、F → WE は媒介効果を有することが確認された。

考 察

本研究の成果と意義 本研究では生涯発達の観点に立脚し、子どもを持つ共働き世帯の 30 代、40 代、50 代の正社員を対象に資源保存理論 (Hobfoll, 1989, 2002) と WFE の理論 (Greenhaus & Powell, 2006) に

Table 3
媒介分析の結果

	30 代	40 代	50 代
仕事サポート⇒W→FE	.50***	.64***	.66***
W→FE⇒家族パフォーマンス	.36***	.52***	.29***
仕事サポート⇒家族パフォーマンス (投入前)	.45***	.48***	.30***
仕事サポート⇒家族パフォーマンス (投入後)	.25***	.14**	.19**
W→FE の決定係数	.26***	.45***	.44**
家族パフォーマンスの決定係数	.31***	.38***	.21**
家族サポート⇒F→WE	.50***	.64***	.66***
F→WE⇒職務パフォーマンス	.36***	.52***	.29***
家族サポート⇒職務パフォーマンス (投入前)	.66***	.52***	.29***
家族サポート⇒職務パフォーマンス (投入後)	.26**	.14**	.19**
F→WE の決定係数	.26***	.45***	.44***
職務パフォーマンスの決定係数	.31***	.39***	.21**

注) それぞれの媒介モデルは W→FE, F→WE を媒介変数として扱い投入前後で得られた数値を示した。コントロール変数で扱った性別と使用変数との間で得られた有意なパス係数は, 30 代の性別と仕事サポートとの間 ($\beta = .15, p < .05$), 同年代の性別と W→FE との間 ($\beta = .13, p < .05$) に対するものである。

** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 4
間接効果の有意性検定の結果

		95 % 信頼区間 (CI)		
	間接効果	標準誤差	下限値—上限値	
W→FE 30 代	.07*	.04	.01—.17	
	40 代	.11***	.05—.19	
	50 代	.08***	.04—.14	
F→WE 30 代	.10**	.05	.03—.23	
	40 代	.20***	.11—.33	
	50 代	.13**	.04—.27	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

に基づき構成された WFE の媒介モデルの検証を行い, 加えて WFE の媒介効果を検証することを目的とした。モデル検証の結果, すべての年代でソーシャルサポートは WFE を媒介して間接的に役割パフォーマンスを高めることが示唆された。W→FE を媒介変数として投入した結果, 仕事サポートと家族パフォーマンスとの間のパス係数が低下を示し, 他方で F→WE を媒介変数で投入したとき家族サポートと職務パフォーマンスとの間のパス係数の低下がみられた。これは W→FE と F→WE それぞれが媒介的機能を有することを示唆するものである。この結果から, ソーシャルサポートと役割パフォーマンスの間には WFE が媒介していることが示唆された。モデル構造では測定不変モデルが採用された。平均得点でも年代差は確認されなかったことを含めると 30 代, 40 代, 50 代を対象に行った今回の分析からは等質性の高い結果が得られたと解釈できる。年代によって職務内容, 夫婦や子ど

もとの関係性は異なっていくと想定されるが, 共通点も多くみられると考えられる。したがって, 30 代, 40 代, 50 代は同一のモデルで説明できる構造的な妥当性まで確認できたと考えられる。このように, 年代を問わず同一構造で WFE を媒介する心理過程を説明できるようになったのは, 本研究の第一の学術的意義である。

次に, W→FE と F→WE の媒介効果が認められた。媒介効果が確認された結果は, 先行研究 (Annor, 2016; Fung et al., 2015; Gayathri & Karthikeyan, 2016; Hunter et al., 2010) と一致する。国外では生涯発達の観点から WFE の媒介効果を検討した報告はない。本研究の詳細な検証を通して, 全年代でソーシャルサポートと役割パフォーマンスとの間で WFE が媒介効果を持つことが明らかにできた。この点が本研究の第二の学術的意義である。以上, 資源保存理論 (Hobfoll, 1989, 2002) と WFE の理論 (Greenhaus & Powell, 2006) に基づきながら生涯発達の観点も含むことで多面的で体系的な WFE のメカニズムを深めることにつながる結果を示すことができたと考えられる。

今後の課題 その一方で以下の課題があると考えられる。第一の課題は, 男女別の分析の必要性である。今回, 各年代ともに女性のサンプル数が少なかった。そのため, 男女別の分析を用いた研究ができなかった。男女差の研究報告はみられるため (原, 2018b), 今後はサンプル数を確保して男女別の視点も含めた分析をすることでさらなる WFE 研究の充実度を図る必要がある。第二の課題は, 雇用形態を考慮した検討である。本研究では正規雇用者を対象としたが, 非正規雇用者を含め正規雇用者との違いから WFE の特徴を捉える

検討は現在の国内の社会情勢をみても行う意義が窺える。このような課題は存在するが、生涯発達の観点を含めてWFEを体系的に理解する基礎的な結果を提示できたといえよう。

利益相反について

本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

引用文献

- Annor, F. (2016). Work-family enrichment among Ghanaian employees: The mediating role between social support and subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 11, 1155-1171.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297-312.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Work-family enrichment: Its mediating role in the relationships between workplace support factors and teachers' job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences*, 12, 242-253.
- Gayathri, N., & Karthikeyan, P. (2016). The role of self-efficacy and social support in improving life satisfaction: The mediating role of work-family enrichment. *Zeitschrift für Psychologie*, 224, 25-33.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- 原 健之 (2018a). 乳幼児を持つ母親のワーク・ファミリー・エンリッチメント——媒介モデルによる検討—— 家族心理学研究, 32, 29-40.
- 原 健之 (2018b). ワーク・ファミリー・エンリッチメントの日本語版尺度の作成と心理プロセスの検討 産業・組織心理学研究, 31, 139-154.
- 原 健之 (2019). 共働き男女に対するソーシャルサポートと役割パフォーマンスを媒介するワーク・ファミリー・エンリッチメントのプロセス——年代差と性差に着目して—— 白百合女子大学大学院文学研究科博士論文 (未公開)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., & Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 304-312.
- 岩佐 一・権藤 恭之・増井 幸恵・稲垣 宏樹・河合 千恵子・大塚 理加・鈴木 隆雄 (2007). 日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の信頼性ならびに妥当性——中高年者を対象とした検討—— 厚生指標, 54, 26-33.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2017). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 385-401.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 182-194.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- 米村 大介 (2014). 2次因子分析と階層因子分析 豊田 秀樹 (編) 共分散構造分析「疑問編」——構造方程式モデリング—— (pp.180-181) 統計ライブラリー 朝倉書店

—— 2020. 4. 29 受稿, 2020. 9. 26 受理 ——