

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۱۰  
تاریخ بررسی مقاله: ۹۳/۱۰/۲۴  
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۱۲/۲۱

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۴  
دوره‌ی چهارم، سال ۲۲، شماره‌ی ۱  
صص: ۱۱۱-۱۳۲

## بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی

فضل‌الله شناور \*

کیومرث بشلیده \*\*

سیداسماعیل هاشمی \*\*\*

عبدالزهرای نعمی \*\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خانوادگی انجام گرفت. نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۰۳ نفر بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس از میان کارکنان یک کارخانه صنعتی در اهواز در سال ۱۳۹۳ انتخاب شدند. در این پژوهش که یک طرح توصیفی از نوع همبستگی است، شرکت‌کنندگان مقیاس استرس شغلی، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده، مقیاس شغل به طور کلی، پرسشنامه استرس خانوادگی، مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده- مقیاس خانواده، مقیاس خشنودی خانوادگی و مقیاس تعارض کار- خانواده را تکمیل نمودند. به منظور ارزیابی الگوهای پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری و جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای از روش خود راه‌انداز و با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام گرفت. شاخص‌های برازش مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوهای کلی پژوهش را تأیید کردند. از بین روابط، تنها رابطه مستقیم

---

\* کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)  
shenavar.f@gmail.com

\*\* دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز  
k.beshlideh@scu.ac.ir

\*\*\* استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز  
esmaeil2140@yahoo.com

\*\*\*\* دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز  
naamiabdul@yahoo.com

استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی غیرمعنادار بود که از الگوی ۱ (میانجی‌گری تعارض کار- خانواده) حذف شدند. شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان دادند که الگوی اصلاح شده نیز از برازش خوبی برخوردار است. نتایج حاصل از روش خود راه‌انداز و فاصله اطمینان حاصل از آن نشان داد که تعارض کار- خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه‌ی بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده- کار میانجی‌گر جزئی در رابطه‌ی بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی است. در محیط سازمان، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده تنها از طریق تعارض کار- خانواده بر خشنودی خانوادگی اثرگذار هستند؛ در حالی که در محیط خانواده، استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده هم به طور مستقیم و هم از طریق تعارض خانواده- کار بر خشنودی شغلی اثر می‌گذارند. از این رو سازمان‌ها با به کارگیری راهکارهای مناسب به منظور کاهش استرس کارکنان خود و افزایش حمایت از آن‌ها، نه تنها قادر به مدیریت تعارض ایجاد شده بین کار و خانواده می‌باشند بلکه از این طریق می‌توانند موجب رضایت فرد از شغل و خانواده خود شوند.

**کلید واژگان:** استرس شغلی، استرس خانوادگی، حمایت سازمانی ادراک شده، حمایت خانوادگی ادراک شده، خشنودی شغلی، خشنودی خانوادگی، تعارض کار- خانواده، تعارض خانواده- کار.

## مقدمه

تغییراتی که در جوامع امروزی رخ داده است موجب گشته تا مرزبندی بین حوزه کار و زندگی خانوادگی مات و کمرنگ شود (ادریسکول<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). این تغییرات منجر به ایجاد چالشی در نقش جنسیتی سنتی مردان به عنوان متکفل و نان‌آور، و زنان به عنوان مادرانی که در خانه می‌ایستند، شد (کنراد و مانجل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). در دهه ۱۹۸۰، با افزایش مشارکت زنان در دنیای کار، اصطلاح تعارض کار- خانواده<sup>۳</sup> ظاهر شد. رویارویی نقش کاری زنان با دیگر نقش‌های خانوادگی باعث ناسازگاری نقش در آن‌ها می‌شود؛ زیرا ایفای نقش شغلی نقش‌های دیگر زنان را کم رنگ‌تر نمی‌کند، بلکه زنان بایستی کارهای دیگر خود را نیز انجام دهند (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). اگر چه مطالعات اولیه تعارض کار- خانواده بر زنان شاغل متمرکز

1- O'Driscoll

2- Konrad & Mangel

3- work-family conflict

است، اما امروزه بیش از هر زمان دیگری، زنان مشغول کار در خارج از خانه و مردان درگیر نقش‌های خانوادگی خود شده‌اند. در دنیای کنونی، تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوع عمده‌ای که سازمان‌ها، کارکنان و خانواده آنان را درگیر می‌سازد، شناخته شده است. از بین نظریه‌های متعددی که در ارتباط با تعارض کار- خانواده مطرح شده‌اند نظریه نقش<sup>۱</sup>، مورد توجه بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این حیطه بوده است. نظریه‌های سنتی نقش (مانند بیدل<sup>۲</sup>، ۱۹۷۹؛ کاتز و کان<sup>۳</sup>، ۱۹۷۸؛ سرین و الن<sup>۴</sup>، ۱۹۶۸) نقش را ترکیبی از مجموعه‌ای مشخص از رفتارها تعریف می‌کنند که انتظار می‌رود شخص در یک موقعیت اجتماعی خاص از خود نشان دهد (فرون و ریس<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷). هر فرد می‌تواند نقش‌های متفاوتی بر عهده داشته باشد. بر اساس نظریه نقش، فشار<sup>۶</sup> زمانی رخ می‌دهد که فرد با تقاضاهای ناسازگار که از نقش‌های گوناگون سرچشمه می‌گیرند، روبه‌رو می‌شود (کان، ولف<sup>۷</sup>، کونین<sup>۸</sup>، اسنوک<sup>۹</sup> و روزنتال<sup>۱۰</sup>، ۱۹۶۴؛ به نقل از یونگکورت و هافمن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵). گرینهوس و بیوتل<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۵) بر اساس مطالعه کان و همکاران (۱۹۶۴) تعریف قابل قبولی از تعارض کار- خانواده ارائه کرده‌اند. آن‌ها تعارض کار- خانواده را "نوعی از تعارض بین نقشی<sup>۱۳</sup>، که در آن فشار ناشی از نقش‌های حیطه کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند" تعریف می‌کنند. آن‌ها تعارض کار- خانواده را در سه حیطه دسته‌بندی نمودند که عبارتند از: الف) تعارض مبتنی بر زمان<sup>۱۴</sup>: هنگامی اتفاق می‌افتد که زمان گذرانده شده برای فعالیت‌های درون یک نقش، به طور کلی، نمی‌تواند فدای فعالیت‌های درون نقش دیگری شود. ب) تعارض

- 
- 1- role theory
  - 2- Biddle
  - 3- Katz & Kahn
  - 4- Sarbin & Allen
  - 5- Frone & Rice
  - 6- strain
  - 7- Wolfe
  - 8- Quinn
  - 9- Snoek
  - 10- Rosenthal
  - 11- Youngcourt & Huffman
  - 12- Greenhaus & Beutell
  - 13- interrole conflict
  - 14- time-based conflict

مبتنی بر فشار<sup>۱</sup>: زمانی رخ می‌دهد که مطالبات روانی در یک حیطه با مطالبات دیگر حیطه‌ها تداخل پیدا می‌کند. ج) تعارض مبتنی بر رفتار<sup>۲</sup>: هنگامی رخ می‌دهد که الگوهای خاصی از رفتارهای درون نقش با رفتارهای مورد انتظار در نقشی دیگر ناسازگار باشند.

فرون، راسل<sup>۳</sup> و کوپر<sup>۴</sup> (۱۹۹۲) در پژوهش خود نکته‌های جدیدی در ارتباط با تعارض کار- خانواده مطرح کردند. به اعتقاد آن‌ها اگرچه بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار<sup>۵</sup> روابط متقابلی وجود دارد اما بایستی بین آن‌ها تمایز قائل شد، زیرا این دو بعد تعارض، دو سازه متفاوت هستند که دارای پیش‌آیندها و پیامدهای مجزایی می‌باشند. فرون، یاردلی<sup>۶</sup> و مارکل<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) مدل اولیه فرون و همکاران (۱۹۹۲) را مورد تجدید نظر قرار دادند. همانند مدل اولیه، آن‌ها بیان نمودند که روابط بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار دو سویه است؛ اما برخلاف مدل اولیه، آن‌ها پیشنهاد کردند روابط بین سازه‌های مذکور مستقیم نیست. به طور خاص، آن‌ها پیش‌بینی نمودند که تعارض کار- خانواده به واسطه افزایش گرانباری والدینی<sup>۸</sup> و اضطراب خانوادگی<sup>۹</sup> به تعارض خانواده- کار می‌انجامد.

تعارض کار- خانواده، به دلیل پیامدهای منفی بسیاری که با خود به همراه دارد، کانون توجه بسیاری از پژوهش‌ها بوده است. بررسی مطالعات گذشته نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده به پیامدهای منفی متعددی می‌انجامد که از این بین می‌توان به کاهش بهره‌وری شغلی، افزایش تاخیر و غیبت، سطوح بالاتر ترک شغل، ناخشنودی شغلی بالاتر و اضطراب روان‌شناختی اشاره کرد (پلک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۵؛ الن، هرست<sup>۱۱</sup>، بروک<sup>۱۲</sup> و سوتان<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۰؛ فربر<sup>۱۴</sup>،

- 
- 1- strain-based conflict
  - 2- behaviour-based conflict
  - 3- Russell
  - 4- Cooper
  - 5- family-work conflict
  - 6- Yardley
  - 7- Markel
  - 8- parental overload
  - 9- family distress
  - 10- Pleck
  - 11- Herst
  - 12- Bruck
  - 13- Sutton
  - 14- Ferber

افرل<sup>۱</sup> و الن، ۱۹۹۱؛ به نقل از وینسلو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). با توجه به پیامدهای منفی متعددی که تعارض ایجاد شده میان دو حیطه کار و خانواده، در زمینه‌های مختلف به همراه دارد؛ بررسی عواملی که به بروز تعارض کار و خانواده می‌انجامند اهمیت و ضرورت می‌یابد.

از جمله متغیرهایی که در پژوهش‌های متعدد رابطه آن با هر دو حیطه تعارض کار- خانواده مورد تأیید قرار گرفته است، استرس و حمایت اجتماعی است. کاپلمن<sup>۳</sup>، گرینهوس و کونولی<sup>۴</sup> (۱۹۸۳) عنوان نمودند که استرس درون یک نقش، بین آن نقش و نقش‌های دیگر تعارض ایجاد می‌کند. گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵) نیز خاطر نشان ساختند که استرس ایجاد شده در یک حیطه (مانند کار) به تحریک‌پذیری، خستگی یا اشتغال به مشکلات درون نقش، که توانایی فرد برای مواجهه با مطالبات نقش دیگر (مانند خانواده) را محدود می‌سازد، منجر می‌شود. مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که استرس شغلی و خانوادگی بر تعارض کار- خانواده اثرگذار می‌باشند (وستمن و اتزیون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵؛ استینمتز، فرس و اشمیت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ داریسی و مک کارتی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷؛ هنسی و لنت<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸).

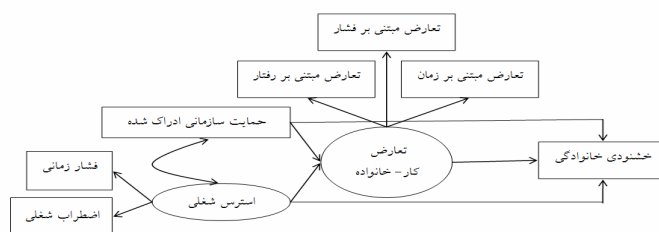
حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع بسیار مهم در هر دو حیطه کار و خانواده، می‌تواند اثرات منفی تنش‌زاهای شغلی و خانوادگی را کاهش دهد. گرنروس<sup>۹</sup>، پاراسورمن<sup>۱۰</sup> و گرینهوس (۱۹۹۲) معتقدند که حمایت اجتماعی، به عنوان یک منبع انطباقی در رویارویی با محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی دو نقش متمایز بازی می‌کند. نخست حمایت اجتماعی می‌تواند بر فشار و دیگر پیامدهای منفی ناشی از محرک‌های مذکور در قلمروهای متفاوت زندگی تأثیر مستقیمی بگذارد و از سطح فشار تجربه شده بکاهد. همچنین، حمایت اجتماعی می‌تواند در هر دو قلمروی شغلی و خانوادگی، تأثیر محرک‌های تنش‌زا را بر

- 
- 1- O'Farrell
  - 2- Winslow
  - 3- Kopelman
  - 4- Connolly
  - 5- Westman & Etzion
  - 6- Steinmetz, Frese, & Schmidt
  - 7- Darcy & McCarthy
  - 8- Hennessy & Lent
  - 9- Granarose
  - 10- Parasuraman

مشخصه‌های سلامتی و رفاه فرد تعدیل کند. با بررسی مطالعات انجام شده در زمینه رابطه حمایت اجتماعی با تعارض کار- خانواده می‌توان نتیجه گرفت که فقدان حمایت اجتماعی در هر دو حیطة کار و خانواده به سطوح بالاتر تعارض کار- خانواده می‌انجامد (متیوس، بولگر و بارنز فارل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ کورتس، کولومبو و گیسلیری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ بلانچ و الوجا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲؛ سیگر و ویس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

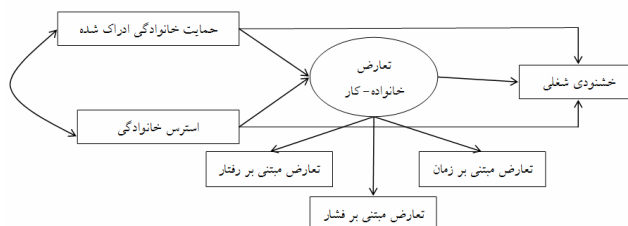
علاوه براین، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که هر دو حیطة تعارض کار- خانواده بر خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی اثرگذار می‌باشند. نتایج مطالعه بروگ<sup>۵</sup>، ادیسکول و کالیات<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که تعارض کار- خانواده با کاهش خشنودی خانوادگی و تعارض خانواده- کار با کاهش خشنودی شغلی رابطه دارد. علاوه براین، روابط معناداری میان تعارض خانواده- کار با خشنودی خانوادگی و تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی مشاهده نشد. اما در پژوهشی مشابه، بویار و موسلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) نشان دادند بین هر دو حیطة تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد، اما تداخل کار- خانواده با خشنودی خانوادگی و تداخل خانواده- کار با خشنودی شغلی رابطه قوی‌تری دارد. با بررسی پژوهش‌هایی که پیش‌تر به آن‌ها اشاره شد، می‌توان به اهمیت نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی پی برد. بر این اساس، پژوهش حاضر در تلاش است تا در دو الگوی مجزا نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده را در رابطه بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و نقش میانجی‌گری تعارض خانواده- کار را در رابطه بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی، مورد بررسی قرار دهد. دو الگوی پیشنهادی پژوهش در شکل‌های ۱ و ۲ نشان داده شده‌اند.

- 
- 1- Matthews, Bulger, & Barnes-Farrell
  - 2- Cortese, Colombo, & Ghislieri
  - 3- Blanch & Aluja
  - 4- Seiger & Wiese
  - 5- Brough
  - 6- Kalliath
  - 7- Boyar & Mosley



شکل ۱. الگوی ۱: میانجی‌گری تعارض کار- خانواده

همان گونه که مشاهده می‌شود، متغیرهای استرس شغلی، تعارض کار- خانواده، و تعارض خانواده- کار در قالب متغیرهای مکنون ارزیابی شده‌اند؛ اما متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، حمایت خانوادگی ادراک شده، استرس خانوادگی، خشونودی خانوادگی، و خشونودی شغلی به صورت متغیرهای مشهود در مدل وارد شده‌اند.



شکل ۲. الگوی ۲: میانجی‌گری تعارض خانواده- کار

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی و با روش تحقیق همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان یک کارخانه صنعتی در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از کارکنان این شرکت بود که به دلیل محدودیت‌های موجود، با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به وسیله پرسشنامه‌های خودگزارشی به دست آمدند و با شاخص‌ها و روش‌های آماری همچون میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغییری و تحلیل همبستگی زیربنایی<sup>۱</sup> تحلیل؛ و به

1- canonical correlation

منظور بررسی الگوهای پیشنهادی پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> و برای آزمون اثرات غیرمستقیم از روش خود راه‌انداز<sup>۲</sup> استفاده شد و با نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۶ و AMOS ویراست ۱۶، انجام گرفت.

### ابزار پژوهش

-مقیاس تعارض کار- خانواده<sup>۳</sup>. در این پژوهش، به منظور سنجش تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار، از مقیاس تدوین شده به وسیله کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس خود گزارشی شامل ۱۸ ماده می‌باشد که ۹ ماده آن تعارض کار- خانواده و ۹ ماده دیگر تعارض خانواده- کار را می‌سنجد. در هر دو حیطه تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار، ۳ ماده تعارض مبتنی بر زمان، ۳ ماده تعارض مبتنی بر فشار، و ۳ ماده تعارض مبتنی بر رفتار را می‌سنجد. شرکت‌کنندگان با استفاده از یک مقیاس پنج درجه‌ای، شامل کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)، این ماده‌ها را درجه‌بندی می‌نمایند. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند این مقیاس از همسانی درونی، روایی افتراقی، و ساختار عاملی ثابتی در نمونه‌های مختلف برخوردار است. علاوه براین، حیطه‌های تعارض کار- خانواده با پیش‌آیندها و پیامدهای متفاوتی رابطه داشته، که نشان‌دهنده روایی پیش‌بین آن می‌باشد. آن‌ها پایایی ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ حیطه این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ مقادیری بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در ایران نیز، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که این مقیاس دارای روایی محتوایی و سازه‌ای می‌باشد (مشرعی، ۱۳۸۹؛ شعبانی بهار، فراهانی و باقریان فاضل، ۱۳۹۱؛ هاشمی‌شیخ‌شبابی، ارشدی و بذرافکن، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ برای حیطه‌های مختلف تعارض کار- خانواده بین ۰/۵۲ تا ۰/۸۰ به دست آمد.

-مقیاس استرس شغلی<sup>۵</sup>. در این پژوهش از مقیاس استرس شغلی پارکر و دکوتیس<sup>۶</sup> (۱۹۸۳) استفاده شد. این مقیاس خود گزارشی شامل ۱۳ ماده است و از دو خرده مقیاس

- 1- Structural Equation Modeling (SEM)
- 2- bootstrapping
- 3- work family conflict scale
- 4- Carlson, Kacmar, & Williams
- 5- job stress scale
- 6- Parkers & Decotis



تشکیل شده است. ۸ ماده آن مربوط به فشار زمانی<sup>۱</sup> (احساس فشار زمانی قابل توجه) و ۵ ماده آن مربوط به اضطراب<sup>۲</sup> (احساس اضطراب ناشی از شغل) می‌باشد. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) نشان دادند که این مقیاس دارای همسانی درونی و روایی همگرا می‌باشد. آن‌ها آلفای کرونباخ این مقیاس را برای دو حیطه فشار زمانی و اضطراب، به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. در پژوهش کوچی، هاشمی‌شبیخ شبانی و بشلیده (۱۳۹۲) ضریب آلفای کرونباخ برای حیطه فشار زمانی و اضطراب به ترتیب، ۰/۹۴ و ۰/۹۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برای حیطه فشار زمانی و اضطراب به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۴ به دست آمد.

- پرسشنامه استرس خانوادگی<sup>۳</sup>. در این پژوهش، به منظور سنجش استرس خانوادگی از پرسشنامه تدوین شده به وسیله هنسی در سال ۲۰۰۵ استفاده شد. هنسی (۲۰۰۵) در پژوهش خود از نسخه اصلاح شده پرسشنامه استرس ریدر<sup>۴</sup> (ریدر، چاپمن<sup>۵</sup> و کولسون<sup>۶</sup>، ۱۹۶۸) برای سنجش استرس خانوادگی استفاده کرد. برای این منظور، وی عبارات "در خانه"<sup>۷</sup> یا "مسئولیت‌های خانوادگی‌تان"<sup>۸</sup> را به ماده‌های این پرسشنامه افزود. این پرسشنامه یک پرسشنامه خود گزارشی است که میزان استرس خانوادگی کلی را می‌سنجد. این پرسشنامه ۴ ماده دارد و پاسخ‌ها روی مقیاس چهار درجه‌ای از هرگز (۱) تا اغلب اوقات (۴) مشخص می‌شوند. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که پرسشنامه استرس ریدر از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است (هنسی، ۲۰۰۵). هنسی (۲۰۰۵) ضریب پایایی پرسشنامه استرس خانوادگی را با روش آلفای کرونباخ در پژوهش خود ۰/۷۵ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی روایی این پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان داد پرسشنامه حاضر دارای روایی سازه‌ای خوبی می‌باشد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۸ به دست آمد.

- 
- 1- time stress
  - 2- anxiety
  - 3- family stress questionnaire
  - 4- Reeder Stress Inventory
  - 5- Chapman
  - 6- Coulson
  - 7- at home
  - 8- your family responsibilities

- پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۱</sup>. در این پژوهش از نسخه ۸ ماده‌ای پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده استفاده شد که ایزنبرگر، کامینگز، ارملی و لینچ<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) برای اولین بار استفاده نمودند و به گزارش این محققین، این ۸ ماده بیشترین بار عاملی را در میان تمام ۳۶ ماده پرسشنامه اصلی داشتند. مطالعه نوروزی سید حسینی (۱۳۹۱) نشان داد که این پرسشنامه از روایی سازه‌ای و محتوایی مطلوبی در نمونه ایرانی برخوردار است. وی پایایی پرسشنامه حاضر را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز، پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

- مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده - مقیاس خانواده<sup>۳</sup>. در این پژوهش، به منظور سنجش حمایت خانوادگی ادراک شده از مقیاس تدوین شده به وسیله پروسیدانو و هلر<sup>۴</sup> (۱۹۸۳) استفاده شد. این مقیاس یک مقیاس خود گزارشی است و ادراک افراد از میزان برآورده‌سازی نیازهایشان به حمایت، اطلاعات و بازخورد از جانب خانواده را می‌سنجد. این مقیاس شامل بیست ماده می‌باشد که پنج ماده آن به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. شرکت‌کنندگان پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه‌های مختلف یک پیوستار سه درجه‌ای، شامل نه (۰)، نمی‌دانم (۰) و بله (۱)، انتخاب می‌کنند. در نمونه استاندارد سازندگان، همسانی درونی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. علاوه براین، این آزمون از روایی همزمان خوبی برخوردار است. ضرایب همبستگی بین نمرات حاصل از این مقیاس با شخصیت سنج کالیفرنیا<sup>۵</sup> و وابستگی بین اشخاص معنادار بوده است. همچنین نمرات گروه‌های بالینی و غیر بالینی در هر دو مقیاس متفاوت بود (به نقل از ثنایی، ۱۳۷۹). در پژوهش سیاح سیاری، حسین شاهی و رنجگر (۱۳۸۹) ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۹۰ گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده - مقیاس خانواده به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

- مقیاس خشنودی خانوادگی<sup>۶</sup>. در پژوهش حاضر، به منظور سنجش خشنودی خانوادگی

- 
- 1- perceived organizational support Survey
  - 2- Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch
  - 3- perceived social support-family scale
  - 4- Procidano & Heller
  - 5- California personality inventory
  - 6- family satisfaction scale

از مقیاس تدوین شده به وسیله اری، لوک، لونگ و لو<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) استفاده شد. اری و همکاران (۱۹۹۹) در پژوهش خود از نسخه کوتاه شده (۵ سؤالی) مقیاس خشنودی شغلی بریفیلد-روث (۱۹۵۱) برای تدوین این مقیاس استفاده کردند. برای این منظور، آن‌ها عبارت "زندگی خانوادگی"<sup>۲</sup> را جایگزین کلمه "کار"<sup>۳</sup> در ماده‌های این پرسشنامه کردند. این مقیاس شامل ۵ سؤال می‌باشد که یک سؤال آن به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. شرکت‌کنندگان با استفاده از یک مقیاس پنج درجه‌ای، شامل کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)، این ماده‌ها را درجه‌بندی می‌نمایند. چندی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مقیاس حاضر از روایی همگرا (اری و همکاران، ۱۹۹۹) و روایی واگرا (هنسی، ۲۰۰۵) برخوردار است. پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ در پژوهش اری و همکاران (۱۹۹۹) ۰/۸۴، و در پژوهش هنسی (۲۰۰۵) ۰/۸۲ گزارش شد. در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان داد مقیاس حاضر از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار می‌باشد. همچنین، ضریب پایایی مقیاس خشنودی خانوادگی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

به منظور بررسی همبستگی بین متغیر مکنون با متغیر مکنون دیگری از تحلیل همبستگی زیر بنایی، برای بررسی همبستگی بین متغیر مکنون با متغیر مشهود از تحلیل رگرسیون چند متغیری، و جهت تعیین همبستگی بین متغیرهای مشهود از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل‌های فوق در جدول ۲ ارائه شده است.

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین متغیرهای پیش‌آیند با میانجی‌گر، و همچنین بین متغیرهای پیش‌آیند و میانجی‌گر با پیامدها رابطه معناداری وجود دارد که تمامی روابط به

1- Aryee, Luk, Leung, & Lo

2- family life

3- work

دست آمده، بجز رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و حمایت خانوادگی ادراک شده با تعارض خانواده- کار ( $p < 0/05$ )، در سطح  $p < 0/01$  معنادار می‌باشند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌ی متغیرهای پژوهش

بیشترین	کمترین	SD	M		
۲۲	۵	۳/۲۳	۱۰/۷۲	اضطراب	استرس شغلی
۳۵	۸	۵/۲۴	۲۱/۲۱	فشار زمانی	
۱۶	۴	۲/۵۶	۷/۳۹	استرس خانوادگی	
۴۰	۹	۶/۶۷	۲۰/۸۰	حمایت سازمانی ادراک شده	
۲۰	۰	۴/۰۰	۱۴/۹۵	حمایت خانوادگی ادراک شده	
۱۵	۳	۳/۰۸	۸/۹۶	تعارض مبتنی بر زمان	تعارض کار- خانواده
۱۴	۳	۲/۹۱	۶/۹۸	تعارض مبتنی بر فشار	
۱۵	۳	۲/۳۷	۷/۹۲	تعارض مبتنی بر رفتار	
۱۵	۳	۲/۲۸	۸/۱۱	تعارض مبتنی بر زمان	تعارض خانواده- کار
۱۵	۳	۲/۵۳	۶/۵۲	تعارض مبتنی بر فشار	
۱۵	۳	۲/۴۱	۷/۹۷	تعارض مبتنی بر رفتار	
۵۴	۱۹	۸/۷۸	۴۵/۶۲	خشنودی شغلی	
۲۵	۵	۳/۴۹	۲۱/۳۹	خشنودی خانوادگی	

جهت آزمودن همزمان روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوهای پیشنهادی پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان می‌دهد الگوهای پیشنهادی پژوهش از برازش خوبی برخوردار می‌باشند. لازم به ذکر است رابطه مستقیم بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، به علت عدم وجود رابطه معنادار میان آنها، از الگوی پیشنهادی ۱ (میانجی‌گری تعارض کار- خانواده) حذف شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد الگوی اصلاح شده ۱ (میانجی‌گری تعارض کار- خانواده) از برازش بسیار خوبی برخوردار است.

یکی از مفروضات الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود روابط غیرمستقیم و واسطه‌ای است. به منظور آزمودن اثر غیرمستقیم استرس و حمایت اجتماعی بر خشنودی شغلی و

خانوادگی، از طریق تعارض کار- خانواده، از روش خود راه انداز و ضریب معناداری حاصل از آن استفاده شد. در جدول ۴ روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش و ضرایب معناداری آن‌ها، مبتنی بر الگوی اصلاح شده ۱ و الگوی پیشنهادی ۲، ارائه شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
استرس شغلی	—						
حمایت سازمانی ادراک شده	-۰/۱۲	—					
خشنودی خانوادگی	*-۰/۴۲	*۰/۱۷	—				
استرس خانوادگی	*-۰/۲۸	*-۰/۱۶	*-۰/۲۸	—			
حمایت خانوادگی ادراک شده	*-۰/۲۷	*۰/۱۰	*۰/۲۲	*-۰/۰۴	—		
خشنودی شغلی	*-۰/۵۱	*۰/۲۰	*۰/۲۸	*-۰/۲۶	*۰/۶۱	—	
تعارض کار- خانواده	*۰/۶۹	*-۰/۲۶	*-۰/۴۶	*۰/۳۷	*-۰/۲۳	*-۰/۳۱	—
تعارض خانواده- کار	*۰/۵۲	*-۰/۰۹	*-۰/۳۶	*۰/۳۲	*-۰/۲۲	*-۰/۳۸	*۰/۶۹

\*\*p<۰/۰۱ \*p<۰/۰۵

جدول ۳. برازش الگوهای پیشنهادی پژوهش براساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازندگی	x <sup>2</sup>	df	x <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	IFI	NFI	TLI
الگوی پیشنهادی ۱: میانجی‌گری تعارض کار- خانواده	۲۴/۳۵	۱۰	۲/۴۳	۰/۰۸۴	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۴
الگوی اصلاح شده ۱: میانجی‌گری تعارض کار- خانواده	۲۴/۸۸	۱۲	۲/۰۷	۰/۰۷۳	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶
الگوی پیشنهادی ۲: میانجی‌گری تعارض خانواده- کار	۱۳/۴۱	۶	۲/۲۳	۰/۰۷۸	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۵

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده- کار

میانجی‌گر جزئی در رابطه بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی می‌باشد. به عبارت دیگر، نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. سطح اطمینان برای فاصله‌های اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد روش خود راه‌انداز ۱۰۰۰ است.

جدول ۴. روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

مسیرها	$\beta$	p
استرس شغلی ← تعارض کار- خانواده	۰/۷۹	<۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک شده ← تعارض کار- خانواده	-۰/۱۹	<۰/۰۰۱
تعارض کار- خانواده ← خشنودی خانوادگی	-۰/۵۱	<۰/۰۰۱
استرس خانوادگی ← تعارض خانواده- کار	۰/۲۷	<۰/۰۰۱
حمایت خانوادگی ادراک شده ← تعارض خانواده- کار	-۰/۲۰	۰/۰۰۶
تعارض خانواده- کار ← خشنودی شغلی	-۰/۲۰	<۰/۰۰۱
استرس خانوادگی ← خشنودی شغلی	-۰/۱۸	۰/۰۰۱
حمایت خانوادگی ادراک شده ← خشنودی شغلی	۰/۵۶	<۰/۰۰۱
استرس شغلی ← تعارض کار- خانواده ← خشنودی خانوادگی	-۰/۴۰	۰/۰۰۲
حمایت سازمانی ادراک شده ← تعارض کار- خانواده ← خشنودی خانوادگی	۰/۱۰	۰/۰۰۱
استرس خانوادگی ← تعارض خانواده- کار ← خشنودی شغلی	-۰/۰۵	۰/۰۰۱
حمایت خانوادگی ادراک شده ← تعارض خانواده- کار ← خشنودی شغلی	۰/۰۴	۰/۰۰۱

### بحث و نتیجه‌گیری

وجود رابطه معنادار بین استرس شغلی و خانوادگی با تعارض کار- خانواده همسو با یافته‌های پژوهشگران بسیاری چون هنسی و لنت (۲۰۰۸)، میچل، کتربا، میچلسون، کلارک و بال‌تس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، استینمتز و همکاران (۲۰۰۸) و متیوس و همکاران (۲۰۱۰) می‌باشد. علاوه بر این، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که هر دو حیطه تعارض کار- خانواده بر خشنودی شغلی و خانوادگی اثرگذار می‌باشند. برخی از این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعارض کار- خانواده تنها با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده- کار تنها با خشنودی شغلی رابطه دارد

1- Mitchel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes

(بروگ و همکاران، ۲۰۰۵؛ بویار و موسلی، ۲۰۰۷). پژوهش‌های چندی نیز همبستگی معناداری بین هر دو حیطه تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و خانوادگی به دست آورده‌اند (فری و بروگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)، اگرچه همبستگی بین تعارض کار- خانواده با خشنودی خانوادگی و همبستگی بین تعارض خانواده- کار با خشنودی شغلی قوی‌تر گزارش شده است (گرنندی، کردیرو و کروتز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ فرد، هینن و لنگکمر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). در انتها یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه بین استرس شغلی با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده- کار میانجی‌گر جزئی در رابطه بین استرس خانوادگی و خشنودی شغلی است. میانجی‌گر بودن تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس شغلی و خانوادگی با خشنودی خانوادگی و شغلی در پژوهش‌های متعددی مورد تأیید قرار گرفته است (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۷).

بر اساس تئوری نقش، نقش‌های چندگانه منجر به تعارض شخصی (درون نقش) می‌شود که به سبب تقاضاهای زمانی متضاد، کمبود انرژی یا رفتارهای ناسازگار در نقش‌های مختلف، انجام موفقیت‌آمیز هر نقشی را دشوار می‌سازد (گرینهوس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ کان و همکاران، ۱۹۶۴؛ به نقل از گرنندی و کروپانزانو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). به عبارت دیگر، انتظارات و تقاضاهای نقش شغلی (یا خانوادگی) باعث ایجاد محدودیت در انجام نقش‌های خانوادگی (یا شغلی) می‌شوند. گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵) نیز خاطر نشان ساخته‌اند که استرس ایجاد شده در محیط کار (یا خانواده) به تحریک‌پذیری، خستگی یا اشتغال به مشکلات درون نقش منجر می‌شود که توانایی فرد برای مواجهه با مطالبات نقش‌های خانوادگی (یا شغلی) را محدود می‌سازد. در حیطه کار متغیرهایی مانند فشارهای نقش (متیوس و همکاران، ۲۰۱۰)، ساعات کاری (متیوس، سودی<sup>۵</sup> و بارنز فارل، ۲۰۱۲)، تعارض و اضطراب (گزیواکز و مارکز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰)، و در محیط خانواده عواملی چون تعارض زناشویی و والدینی (بایرون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵) و داشتن فرزند خردسال و یا بزرگسال نیازمند مراقبت در خانه (ویدانف<sup>۸</sup>، ۱۹۸۸)، به عنوان عوامل

- 
- 1- Frye & Breugh
  - 2- Grandey, Cordeiro, & Crouter
  - 3- Ford, Heinen, & Langkamer
  - 4- Cropanzano
  - 5- Swody
  - 6- Grzywacz & Marks
  - 7- Byron
  - 8- Voydanoff

استرس‌زایی شناخته می‌شوند که منابع فرد در مواجهه با انتظارات نقش دیگر را تحلیل می‌برند و در برآورده‌سازی انتظارات نقش دیگر اخلاص ایجاد می‌نمایند. در نتیجه، استرس موجود در محیط کار باعث می‌شود تا فرد زمان و انرژی کافی برای انجام نقش‌های خانوادگی خود نداشته باشد و نتواند از فعالیت‌های زندگی خانوادگی خود، مانند شرکت در جشن‌های خانوادگی لذت ببرد. به طور مشابه، کارکنی که سطوح بالایی از استرس را در محیط خانواده خود تجربه می‌کند، زمان و انرژی کافی برای انجام وظایف و مسئولیت‌های کاری خود نخواهد داشت. از اینرو، برای تأثیرگذاری مثبت بر سرپرست خود با مشکلاتی مواجه خواهد شد. در نتیجه وی نمی‌تواند از پاداش‌ها، مزایا و ترفیعاتی که سرپرست می‌تواند به او اعطا کند استفاده ببرد که در نهایت به کاهش خشنودی فرد از شغلش می‌انجامد. لذا استرس در یک محیط باعث ایجاد مسایل و مشکلاتی در محیط دیگر می‌شود که در نهایت نارضایتی فرد را به همراه خواهد داشت.

بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در محیط تعارض کار- خانواده نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی، هم در محیط خانواده و هم در محیط کار، می‌تواند تعارض ایجاد شده بین کار و خانواده را کاهش دهد (کارلسون و پرو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ بورک و گرینگلس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹)؛ و به واسطه کاهش تعارض کار- خانواده، منجر به افزایش خشنودی شغلی و خانوادگی شود (لاپیر<sup>۳</sup>، اسپکتور<sup>۴</sup>، آلن، پولمانز<sup>۵</sup>، کوپر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ کورتس و همکاران، ۲۰۱۰؛ فری و بروگ، ۲۰۰۴). حمایت اجتماعی می‌تواند هم بر محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی و دیگر پیامدهای منفی ناشی از آن‌ها تأثیر مستقیمی بگذارد و از سطح فشار تجربه شده بکاهد؛ و همچنین می‌تواند در هر دو قلمروی شغلی و خانوادگی، تأثیر محرک‌های تنش‌زا را تعدیل نماید. (گرنروس و همکاران، ۱۹۹۲). حمایت اجتماعی دریافت شده از طرف سازمان و خانواده، می‌تواند با فراهم آوردن منابع متنوع، از قبیل فراهم آوردن اطلاعات، حمایت عاطفی و مالی، نه تنها باعث دستیابی فرد به امتیازها و نتایج مثبت در هر دو محیط کار و خانواده شود بلکه به وی در مواجهه با الزامات و انتظارات نقش‌های مختلف کمک نماید. به عبارت دیگر،

- 
- 1- Perrewe
  - 2- Burke & Greenglass
  - 3- Lapierrrel
  - 4 -Spector
  - 5 -Poelmans
  - 6 - Cooper



حمایت اجتماعی به واسطه تجربیات، مهارت‌ها و فرصت‌های به دست آمده یا رشد یافته در سازمان (یا خانه)، مشارکت فرد را در خانه (یا سازمان) آسان‌تر ساخته و منجر به رضایت فرد از شغل و خانواده خود می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها عوامل استرس‌زا در هر دو حیطه کار و خانواده را شناسایی کرده، آن‌ها را کاهش داده و یا کنترل نمایند. علاوه بر این، برنامه‌های آموزشی به منظور افزایش مهارت‌های مقابله با استرس می‌تواند به کاهش تعارض و افزایش رضایت کارکنان از شغل و خانواده خود کمک نماید. یکی دیگر از اقداماتی که سازمان‌ها می‌توانند برای مدیریت تعارض ایجاد شده بین کار و خانواده کارکنان خود انجام دهند، اتخاذ سیاست‌های حمایتی، شامل برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، تخصیص مرخصی به منظور انجام مسئولیت‌های والدینی، همکاران و سرپرست حمایت‌کننده، می‌باشد. در نهایت، سازمان‌ها با اتخاذ راهکارهای فوق نه تنها می‌توانند تداخل کار و خانواده را کاهش دهند، بلکه از این طریق می‌توانند موجب رضایت فرد از شغل و خانواده خود شوند.

استفاده از پرسشنامه‌های خود سنجی به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها و انتخاب نمونه تنها از بین کارکنان یک شرکت، تعمیم نتایج به دست آمده این پژوهش را با محدودیت‌هایی مواجه می‌سازد. علاوه بر این، عدم بررسی متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی‌گر در رابطه بین متغیرهای پژوهش حاضر می‌تواند یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش می‌باشد. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جامعه گسترده‌تری، متشکل از شرکت‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه‌های مختلف نمونه‌گیری و داده‌های پژوهش نه تنها با استفاده از شیوه‌های متنوعی گردآوری شود، بلکه متغیرهای میانجی‌گر و تعدیل‌گر را نیز در بر بگیرد.

## منابع

### فارسی

- بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت روان، عملکرد شغلی و خشنودی شغلی با نقش میانجی‌گری استرس شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی.
- ثنایی، باقر (۱۳۷۹). مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. تهران: انتشارات بعثت.
- سفیری، خدیجه و زارع، زهرا (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. *مطالعات زنان*، ۴ (۲)، ۴۷-۷۰.
- سیاح سیاری، نیمتاج؛ حسین شاهی، حمیدرضا؛ و رنجگر، بایرامعلی (۱۳۸۹). رابطه بین هویت و حمایت اجتماعی والدین در میان نوجوانان. *اندیشه و رفتار*، ۴ (۱۶)، ۶۷-۷۴.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ و باقریان فاضل، فاطمه (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی روسا و نائب روسای هیات‌های ورزشی استان همدان. *مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱ (۱۵)، ۱۰۹-۱۲۲.
- کوچی، طیبه؛ هاشمی‌شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۲). بررسی رابطه برخی متغیرهای شغلی و سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان با توجه به نقش میانجی‌گری استرس شغلی. *دست‌آوردهای روان‌شناختی*، ۴ (۲)، ۱۱۷-۱۴۰.
- مشرعی، محمد حسین (۱۳۸۹). *آزمون الگویی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی.
- نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۱). اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی. *مدیریت ورزشی*، ۱۵، ۸۷-۱۰۳.
- هاشمی‌شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ ارشدی، نسرین؛ و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. *مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۱ (۳)، ۳۴۹-۳۶۵.

## لاتین

- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: sex differences. *Human Relations, 65* (7), 811-833.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265-281.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. H. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health, 21* (4), 223-234.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-life congruence and work-life concerns among nursing staff. *Canadian Journal of Nursing Leadership, 12* (2), 21-29.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management, 25*, 513-540.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management, 18*, 35-43.
- Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training, 31* (7), 530-549.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82* (5), 812-820.

- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92* (1), 57-80.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour, 8*, 45-53.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77* (1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Frye, N., & Breaugh, J. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business & Psychology, 19* (2), 197-220.
- Granarose, C. S., Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1992). A proposed model of social support provided by two-earner couples. *Human Relations, 45* (12), 1367-1393.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78* (3), 305-323.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resource model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126.
- Hennessy, K. D. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study*. Unpublished master's dissertation, University of Maryland.
- Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a Hebrew scale. *Journal of Career Assessment, 16*, 370-383.

- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21 (12), 1225-1237.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 32, 198-215.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 78-90.
- Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28 (3), 234-247.
- Mitchel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 689-725.
- O'Driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off job roles: Enhancement and conflict. In I. T. Robertson & C. L. Cooper (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 279-306). Chichester: Wiley.
- Parkers, D. F., & Decotis, T. A. (1983). Organizational determinates of job stress. *Organization Behavior and Human Performance*, 32 (2), 160-177.
- Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *American Journal of Community Psychology*, 11, 1-23.
- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 231-241.

- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Westman, M., & Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35 (9), 1936-1957.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26, 727-755.
- Youngcourt, S. S., & Huffman, A. H. (2005). Family-friendly policies in the police: Implications for work-family conflict. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 1 (2), 138-162.