

February-March 2021, Volume 15, Issue 6

## The Role of Work-Self Facilitation and Work-Family Conflict Self-Efficacy in decreasing effect of Work-Family Conflict on Family Satisfaction, Couple Relationship Quality and Parenting Quality in Nurses

Mousavinia S<sup>1</sup>, Naami A<sup>2\*</sup>, Arshadi N<sup>3</sup>, Beshlideh K<sup>4</sup>

1- PhD student in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran Degree, Department, Research Center, Faculty, University, City, Country

2- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (**Corresponding Author**)

**Email:** naamiabdul@yahoo.com

3- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

4- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Received: 2 May 2020

Accepted: 12 Sep 2020

### Abstract

**Introduction:** The conflict between work and family as a major issue affecting both employees and employers and their families is accompanied by prominent family problems such as family satisfaction, couple relationship quality, and parenting quality. Therefore, industrial and organizational psychologists have focused their research on finding moderating variables to reduce such adverse effects. Therefore, the present study aimed to investigate the role of work-self facilitating and work-family conflict self-efficacy in reducing the effect of work-family conflict on family satisfaction, couple relationship quality and parenting quality of nurses.

**Methods:** The present study was a descriptive-correlational survey. the research community consisted of married nurses with children of governmental ahvaz city hospitals , among which 240 were selected as sample members in a multi - step sampling method. Carlson et al.'s Work-Family Conflict, Aryee et al.'s Family Satisfaction, Chonody et al.'s Couple Relationship Quality, Arnol et al.'s Parenting scale, Demerouti's Work-Self Facilitation, Cinamon's Work-Family Conflict Self-Efficacy Scale Questionnaires were used for data collecting. Data were analyzed by pearson correlation and multiple regression analysis using SPSS-16.

**Results:** Results showed that both dimensions of work-family conflict had a negative and significant relationship with family satisfaction, couple relationship quality and parenting quality ( $P < 0.01$ ), Also, work-self facilitation and work-family conflict self-efficacy were able to moderate the relationship between these variables.

**Conclusions:** The results show that both dimensions of work-family conflict had a negative and significant relationship with family satisfaction, couple relationship quality and parenting quality. In addition, work-self facilitation and work-family conflict self-efficacy were able to moderate the relationship between these variables. As a result, it is possible to reduce the negative impact of work-family conflict on the family variables mentioned by increasing the conditions of Work-Self Facilitation in the workplace for nurses and also increasing the level of Work-Family Conflict Self-efficacy.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Family Satisfaction, Couple Relationship Quality, Parenting Quality, Work-Self Facilitation, Work-Family Conflict Self-efficacy.

## نقش تسهیل کار-خود و خودکارآمدی مدیریت تعارض کار-خانواده در کاهش اثر تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران

سیدمحمدجواد موسوی نیا<sup>۱</sup>، عبدالزهره نعیمی<sup>۲\*</sup>، نسرين ارشدي<sup>۳</sup>، کیومرث بشلیده<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکترای تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل: naamiabdul@yahoo.com

۳- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۲

### چکیده

**مقدمه:** تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی مهم که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متأثر می‌سازد، با مشکلات برجسته‌ای در حوزه خانوادگی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری همراه است. از این رو روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش چنین اثرات نامطلوبی، پژوهش‌ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل‌گر متمرکز کرده‌اند. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تسهیل کار-خود و خودکارآمدی مدیریت تعارض کار-خانواده در کاهش اثر تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران انجام شد.

**روش کار:** مطالعه حاضر به صورت پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن‌ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران، پرسشنامه خشنودی خانوادگی اری و همکاران، پرسشنامه کیفیت روابط زوجین کوندی و همکاران، مقیاس فرزندپروری آرنولد و همکاران، پرسشنامه تهسیل کار-خود دمرتوی، مقیاس خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده سینامون، استفاده شد. تحلیل داده‌ها از طریق همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS-16 انجام گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که هر دو بعد تعارض کار-خانواده با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری رابطه منفی و معنی‌داری داشت ( $P > 0/01$ )، همچنین متغیرهای تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده توانستند رابطه میان این متغیرها را تعدیل کند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از آن است که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نقش معنی‌داری در کاهش خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران داشتند. علاوه بر این، تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده توانستند رابطه بین این متغیرها را تعدیل کنند. در نتیجه می‌توان از طریق افزایش شرایط تسهیل کار-خود در محیط کار برای پرستاران و همچنین افزایش میزان خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده آنها، میزان اثرگذاری منفی تعارض کار-خانواده را بر متغیرهای خانوادگی ذکر شده کاهش داد.

**کلیدواژه‌ها:** تعارض کار-خانواده، خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی، کیفیت فرزندپروری، تسهیل کار-خود، خودکارآمدی مدیریت تعارض کار-خانواده

امروزه تغییر سبک زندگی جامعه از سنتی به مدرن، سبب به خطر انداختن تعادل بین کار و خانواده گردیده است به نحوی که بسیاری از افراد با استرس روزافزون تداخل مسئولیت های کار و خانواده مواجه اند. این مسئله در ادبیات روانشناسی، تعارض کار-خانواده یا تعارض خانواده-کار نامیده می شود. به بیان دقیق تر، زمانی که شرایط و مسئولیت های کاری در ایفای موثر نقش های خانوادگی فرد خلل ایجاد کند، تعارض کار-خانواده ایجاد می شود. برعکس، زمانی که شرایط و مسئولیت های خانوادگی مانع از انجام مسئولیت های کاری گردد، تعارض خانواده-کار ایجاد می شود. در عمل احتمالاً برخی از شرایط و مسئولیت های کاری ممکن است سبب شود هرگونه تعارض بین خانواده و کار، بر هر دوی ایفای موثر نقش های خانوادگی و همچنین بر انجام مسئولیت های کاری اثر گذار باشد [۱].

مطالعات نشان می دهند که بین ۴۰ تا ۷۸ درصد از افراد شاغل، تعارض کار-خانواده را تجربه می کنند [۲]. تعارض میان کار و خانواده به عنوان موضوعی اصلی که هم کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آنان را متاثر می سازد، شناخته شده است. پژوهش ها نشان داده اند که مشکلات مربوط به شغل بر روابط کار و خانواده کارکنان تاثیر گذار بوده است [۳، ۴]. همین موضوع، تعارض کار-خانواده را به مسئله ای اجتماعی مبدل کرده؛ زیرا هم بر خانواده و هم بر فعالیت های شغلی و محیط کاری فرد تاثیر گذار است [۵]. موضوع تعارض کار-خانواده مورد توجه نهاد های سیاست گذار نیز قرار گرفته است؛ به نحوی که بند نهم سیاست های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد توازن کار و خانواده پرداخته و «توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و خانواده افراد در نظام اداری» را یکی از ضروریات قلمداد کرده است [۶].

امروزه روانشناسان حوزه خانواده و سازمان برای کاهش اثرات نامطلوب تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر پیامد های فردی، خانوادگی و سازمانی، پژوهش ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل گر متمرکز کرده اند. بر این اساس در تحقیق حاضر متغیرهای تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده، به عنوان تعدیل گر اثر تعارض کار-خانواده، خانواده-کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری مورد بررسی قرار گرفته است.

خشنودی خانوادگی به عنوان درجه ای که اعضای خانواده احساس خوشحالی و کامل بودن با یکدیگر می کنند، تعریف شده است [۷]. پژوهش ها نشان داده اند که خشنودی خانوادگی رابطه منفی با تعارض کار-خانواده و خانواده-کار دارد [۸]. Mensah و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد [۹]. Aazami و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی مرتبط است [۱۰].

به علاوه، کیفیت روابط زناشویی، یکی از مهم ترین مسائل خانوادگی به شمار می آید، چرا که موفقیت و نشاط زندگی زناشویی و دست یابی به اهداف متعالی در پرتو کیفیت مناسب زندگی زناشویی می باشد. به بیان دیگر، دست یافتن به یک زندگی رضایت بخش و موفق بودن، بدون توجه به موضوع کیفیت زندگی زناشویی و تلاش در راستای بهبود و ارتقای آن، امکان پذیر نخواهد شد [۱۱]. نتایج پژوهش ها نشان داده است که تعارض کار-خانواده با کیفیت زناشویی پایین مرتبط است [۱۲]. نتایج یک فراتحلیل انجام شده توسط Fellows و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد [۱۳]. نتایج تحقیقات Sultana و همکاران (۲۰۱۴)، بر روی ۱۵۵ زوج که هر دو شاغل بودند نشان داده است که مراقبت از کودک، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار و روابط زناشویی مهمترین چالش برای زوج هایی که هر دو شاغل هستند، می باشد [۱۴].

کیفیت فرزندپروری نیز از جمله پیامدهای مهمی است که تحت تاثیر تعارضات میان کار و خانواده قرار می گیرد. دیدگاه های رفتارشناسی در مورد فرزندپروری و ترقی کودکان پیشنهاد می کند که، در حالی که فرزندپروری در خانواده اتفاق می افتد، رفتار والدین که تحت تاثیر تعامل با محیط های اجتماعی، ساختاری و سازمانی قرار می گیرد، اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر تعاملات والدین و کودک می گذارد [۱۵، ۱۶]. نتایج پژوهش Cooklin و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادند که تعارض کار-خانواده بالاتر با والدین تحریک پذیر، کمتر صمیمی و ناسازگار همراه بود [۱۷]. نتایج مطالعات Vieira و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد-فرزند با کیفیت پایین تری دارند [۱۸]. Cooklin و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه خود نشان

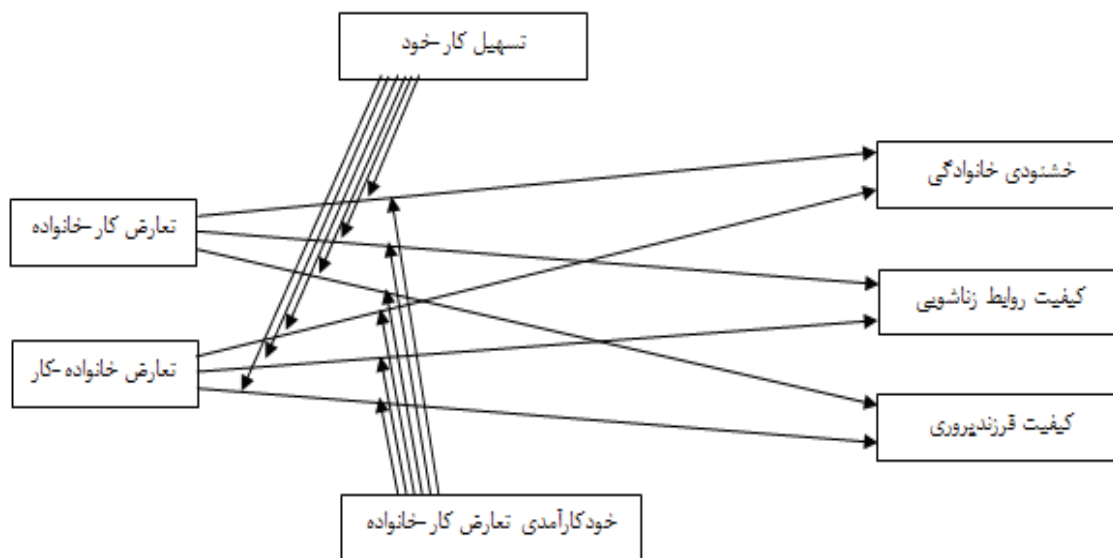
دادند که تعارض کار-خانواده بالاتر به طور مستقل با پاسخ های گرم کمتر نسبت به کودک و تعاملات خصمانه منفی بیشتر حتی زمانی که ویژگی های اجتماعی مادر، سلامت روان مادر و خلق کودک کنترل شد، ارتباط پیدا می کند [۱۹]. Goodman و همکاران (۲۰۱۱)، در مطالعات خود دریافتند که تعارض کار-خانواده ممکن است تأثیر بسزایی در صمیمیت، ثبات و تحریک پذیری پدر با فرزندان داشته باشد [۲۰].

تسهیل کار-خود، میزانی که مشغله فردی در حوزه کاری باعث افزایش میزان عملکرد فرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی می شود را مشخص می سازد. منابع شغلی از طریق تسهیل کار-خود، انرژی فردی شخص را تحت تأثیر قرار می دهند. به عبارت دیگر تسهیل کار-خود هنگامی رخ می دهد که منافع حاصل از منابعی که در شغل و محیط کار بدست آمده است، موجب تقویت عملکرد یا اثرگذاری بر زمان اختصاص داده شده به علایق شخصی شود. تسهیل کار-خود به منظور توضیح دادن این که چرا منابع شغلی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه های مختلف زندگی سرمایه گذاری می کنند، بالا ببرد، مفید است [۲۱]. در این میان، فقدان منابع ارزشمند کاری، کارمندان را مضطرب خواهد کرد [۲۲]. با توجه به فرضیه توسعه Marks (۱۹۷۷)، مشارکت در نقش های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد [۲۳]. این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر شدن در یک نقش می تواند منجر به غنی سازی نقش ها و هویت های دیگر شود [۲۴، ۲۵]. به طور کلی، غنی سازی بین نقش و یا تسهیل سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می بخشد، تعریف شده است [۲۴]. چنین تجربیاتی ممکن است مربوط به تأثیر ارزیابی مثبت، مهارت ها، رفتارها و ارزش ها از حوزه اصلی باشد [۲۶]. نتایج پژوهش های Demerouti و همکاران (۲۰۱۳)، نشان داد که مزایای بالقوه ای که تسهیل کار-خود ممکن است برای کارکنان به همراه داشته باشد، سطح انرژی بالاتر و زمان بیشتر

برای سرمایه گذاری در منافع شخصی، سلامتی بهتر و به طور بالقوه بهبود بهزیستی در طول زمان است [۲۷].

خودکارآمدی که عامل موثری در مدیریت و حل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار است، به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می شود [۲۸]. افرادی که دارای سطح بالاتری از خودکارآمدی تعارض کار-خانواده هستند، باور دارند که می توانند تقاضاهای متعارض شغلی و خانوادگی را مدیریت نمایند و نظام زندگی شغلی و خانوادگی شان را حفظ کنند. فقدان این خودکارآمدی، به ویژه در افرادی که در شرایط متعارض قرار دارند، می تواند بر تجربه ی پیامدهای ناشی از تعارض کار-خانواده بیافزاید. Hennessy [۲۰۰۵]، بیان می کند که خودکارآمدی یک زن در خصوص شغل و مسئولیت های خانوادگی اش می تواند به کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و افزایش رضایت زناشویی بیانجامد. در این مطالعه خودکارآمدی تعارض کار-خانواده رابطه ی بین تعارض کار-خانواده با رضایت زناشویی، خشنودی شغلی و استرس شغلی را تعدیل می کند [۲۹]. Ismail & Nordin (۲۰۱۲)، وجود رابطه ی معنی داری بین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و تعارض کار-خانواده نشان دادند [۳۰]. نتایج پژوهش های Hennessy & Lent (۲۰۰۸)، نشان داد که ادراک خودکارآمدی قوی تر در مدیریت تعارض کار-خانواده با تجربه تعارض کمتر و همچنین خشنودی خانوادگی بیشتر مرتبط است [۳۱].

به طور کلی با توجه به پیامدهای نامطلوبی که تعارض میان حوزه های کاری و خانوادگی می تواند برای فرد ایجاد کند، پژوهش هایی که در گذشته انجام شده اند کمتر به بررسی متغیرهایی که بتواند وقوع این پیامدهای نامطلوب را کاهش دهد، پرداخته اند؛ پژوهش حاضر به دنبال دادن پاسخی به این سؤال است که آیا میان تعارض کار-خانواده، خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری رابطه معنی داری وجود دارد و آیا متغیرهای تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده، رابطه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری به صورت معنی داری تعدیل می کنند؟



شکل ۱: روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر

های زیر استفاده گردید:

تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار: این پرسشنامه توسط Carlson و همکاران (۲۰۰۰)، ساخته شده است [۳۲]. این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. ماده های این پرسشنامه ۱۸ سوالی به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فرسایی، سه ماده چهارم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار را می سنجد. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) انتخاب می کند. متشرعی (۲۰۱۱)، در پژوهش خود، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰٫۹۱ گزارش نموده است. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه این پرسشنامه پس از تعیین اعتبار محتوایی، با استفاده از تحلیل عاملی، ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده را مورد تأیید قرار داد و روایی سازه را برای نمونه ای از پرستاران مطلوب گزارش کرده است [۳۳]. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز به

## روش کار

مطالعه حاضر به صورت پیمایشی از نوع توصیفی-همبستگی و با هدف تعیین رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری با توجه به نقش تعدیل گر تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه انجام گردید. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه گیری چندمرحله ای انتخاب گردید. بدین ترتیب که از بین بیمارستان های دولتی شهر اهواز، ابتدا ۴ بیمارستان بصورت تصادفی انتخاب و از هر بیمارستان ۵ بخش بصورت تصادفی انتخاب شده است و تعداد ۱۲ نفر از هر بخش به عنوان اعضای تشکیل دهنده نمونه در پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. از بین پرسشنامه های توزیع شده تعداد ۲۳۱ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۲۲۳ پرسشنامه قابل استفاده بود. بنابراین نمونه ی پژوهش شامل ۲۲۳ نفر از پرستاران متاهل دارای فرزند تعیین شد. ملاک های ورود به مطالعه شامل تاهل، دارای فرزند بودن، تمایل و رضایت آگاهانه جهت مشارکت در پژوهش و پاسخگویی کامل به همه پرسش های پرسشنامه های خودگزارشی بود. تکمیل ناقص پرسشنامه ها ملاک خروج را تشکیل داد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه

دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب برای تعارض کار-خانواده کلی ۰٫۹۵ و ۰٫۸۳، برای خرده مقیاس تعارض کار-خانواده ۰٫۹۰ و ۰٫۷۹ و برای خرده مقیاس تعارض خانواده-کار ۰٫۹۳ و ۰٫۸۸ محاسبه شد.

خشنودی خانوادگی (فرم کوتاه): این پرسشنامه توسط Aryee و همکاران در سال (۱۹۹۹)، تدوین شده است [۳۴]. این پرسشنامه دارای ۵ سوال می باشد که یک سوال آن به صورت معکوس نمره گذاری می شود. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) انتخاب می کند. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده سطوح بالای خشنودی خانوادگی است، درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین خشنودی خانوادگی می باشد. Aryee و همکاران (۱۹۹۹)، به منظور تعیین روایی سازه ای این پرسشنامه، همبستگی نمرات کسب شده در این پرسشنامه را با نمرات رضایت از زندگی و حمایت همسر شرکت کنندگان محاسبه کردند. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که روابط معناداری بین خشنودی خانوادگی شرکت کنندگان با نمرات رضایت از زندگی ( $r=0.38$ ،  $p<0.01$ ) و حمایت همسر ( $r=0.33$ ،  $p<0.01$ ) آن ها وجود دارد؛ همچنین ضریب پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰٫۸۴ گزارش نمودند [۳۴].

در پژوهش شناور (۲۰۱۴)، ضریب پایایی مقیاس خشنودی خانوادگی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۰٫۸۵ و ۰٫۸۲ به دست آمد [۳۵]. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰٫۹۲ و ۰٫۸۶ می باشد.

کیفیت روابط زناشویی: در پژوهش حاضر جهت بررسی کیفیت روابط زناشویی از مقیاس کیفیت روابط زوجین (RQ) که توسط Chonody و همکاران (۲۰۱۶) طراحی شده است، استفاده شد [۳۶]. این پرسشنامه در ابتدا شامل ۱۵ گویه بوده است که بعد از تحلیل عاملی اکتشافی، مقیاس نهایی آن شامل ۹ گویه و یک عامل می باشد که یک سوال آن به صورت معکوس نمره گذاری می شود. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم،

مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) انتخاب می کند. نمره گذاری این آزمون به صورت ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می باشد. پایایی این مقیاس توسط Chonody و همکاران (۲۰۱۶)، به دست آمد [۳۶]. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس کیفیت روابط زوجین در پژوهش تقی زاده فیروزجائی و همکاران (۲۰۱۸)، ۰٫۹۰ برآورد شد [۳۷]. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰٫۹۴ و ۰٫۹۵ می باشد.

کیفیت فرزندپروری: به منظور سنجش کیفیت فرزندپروری در پژوهش حاضر از مقیاس فرزندپروری Arnold و همکاران (۱۹۹۳)، استفاده شده است [۳۸]. این مقیاس شامل ۳۰ سوال و سه عامل اصلی است که عبارت اند از: اهمال کاری (LX)، واکنش بیش از حد (OR)، اطناب کلام (VB). در این پرسشنامه، منظور از «اهمال کاری»، شیوه تربیتی سهل انگارانه، منظور از «واکنش بیش از حد»، شیوه تربیتی مستبدانه توأم با ابراز خشم، پرخاشگری و عدم ابراز مهر و محبت و بالاخره، منظور از «اطناب کلام» توضیح های بیش از اندازه طولانی و یا تکیه بر بیش از حد حرف زدن با کودک می باشد [۳۹]. نحوه پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار ۷ درجه ای (۱-۷) که در دو طرف آن دو نمونه رفتار توصیف شده است انتخاب می کنند. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد کیفیت فرزندپروری پایین تر است. درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح بالای کیفیت فرزندپروری می باشد. در پژوهش Arnold و همکاران (۱۹۹۳) ضریب بدست آمده برای همسانی درونی برای کل آزمون ۰٫۸۴ و برای سهل انگاری ۰٫۸۳، واکنش بیش از حد ۰٫۸۲ و پرگویی ۰٫۶۳ گزارش شده است. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه به روش بازآزمایی برای کل مقیاس ۰٫۸۴ بدست آمده است. همچنین نشان دادند که این مقیاس از ثبات داخلی کافی برای نمره کل ( $\alpha=0.84$ ) و مقیاس های اهمال کاری ( $\alpha=0.83$ )، واکنش بیش از حد ( $\alpha=0.82$ ) و اطناب کلام ( $\alpha=0.63$ ) و نیز پایداری مطلوب آزمون - آزمون مجدد (به ترتیب ۰٫۷۹، ۰٫۸۲، ۰٫۸۳،  $r=0.84$ ) برخوردار است [۳۸]. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰٫۹۶ و ۰٫۹۳ می باشد.

واریماکس، دو خرده مقیاس مستقل را نشان داد و از طریق همبسته کردن این آزمون با آزمون تعارض کار-خانواده، همبستگی بین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و تعارض کار-خانواده را برابر  $r = -0.30$ ، و همبستگی میان خودکارآمدی تعارض خانواده-کار و تعارض خانواده-کار را  $r = -0.20$ ، در سطح معنی داری  $p < 0.01$  محاسبه نمود و روایی این سازه را از طریق تحلیل عوامل تأیید کرد [42]. روایی این خرده مقیاس در پژوهش اصلی و همکاران (2013)، با پرسشنامه فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت که بین آنها ارتباط منفی معنی داری مشاهده شد [43]. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب برای خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده کلی 0.97 و 0.94، برای خرده مقیاس خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده 0.95 و 0.93، و برای خرده مقیاس خودکارآمدی برای مدیریت تعارض خانواده-کار 0.96 و 0.96 محاسبه شدند.

نحوه اجرای پژوهش این گونه بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از کمیته اخلاق دانشگاه شهید چمران اهواز (scu.ac.ir/98,3,02,78393/EE) و هماهنگی با مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اجازه پژوهش در بیمارستان های دولتی شهر اهواز کسب شد. سپس به بیمارستان ها مراجعه و از پرستاران خواسته شد تا رضایت نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل و به پرسشنامه ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسشنامه ها نکات اخلاقی بیان و در نهایت برای جمع آوری داده ها از ابزار معرفی شده در بالا استفاده شد. ملاحظات اخلاقی شامل شرکت آگاهانه در پژوهش، رعایت اصل رازداری، بی نام بودن و داشتن اختیار در تکمیل کردن پرسشنامه ها، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده ها به صورت کلی بود که برای آزمودنی ها بیان شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS 16 و همچنین استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی) انجام گرفت.

### یافته ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش، از 223 نفر پرستار شرکت کننده در مطالعه، تعداد 58 نفر (26 درصد) مرد و 165 نفر (74 درصد) زن بودند. از نظر مدرک

تسهیل کار-خود: در پژوهش حاضر به منظور سنجش تسهیل کار-خود از پرسشنامه اثر متقابل کار و خانواده-خود که توسط Demerouti (2009)، توسعه یافته است، استفاده شد [40]. این پرسشنامه برای اولین بار توسط موسوی نیا (2020) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت [41]. این پرسشنامه اثرات متقابل بین حوزه کاری یا خانواده را از یک طرف و خود را از طرف دیگر نشان می دهد. 4 سوال ابتدایی این پرسشنامه تسهیل کار-خود و 4 سوال انتهایی آن تسهیل خانواده-خود را مورد سنجش قرار می دهد. که در این پژوهش 4 سوال ابتدایی مورد استفاده قرار گرفت. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (1 = هرگز، 2 = گاهی، 3 = به طور منظم، 4 = اغلب، 5 = همیشه) انتخاب می کند. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در هر یک از این پرسشنامه ها به ترتیب 4 و 20 می باشد. پاسخ ها به طوری نمره گذاری شده اند که امتیازات بالاتر نشان دهنده سطوح بالاتری از تسهیلات است. موسوی نیا (2020)، در پژوهش خود به منظور بررسی روایی پرسشنامه تسهیل کار-خود از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد و روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار داد [41]. Demerouti (2009)، در پژوهش خود پایایی پرسشنامه تسهیل کار-خود را به روش آلفای کرونباخ 0.70 محاسبه نمود [40]. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب 0.89 و 0.90 می باشد.

خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده: این پرسشنامه توسط Cinamon (2003)، ساخته شده است [42]. این مقیاس شامل دو خرده مقیاس خودکارآمدی برای مدیریت تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی برای مدیریت تعارض خانواده-کار است. این مقیاس ادراک خودکارآمدی برای مدیریت تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار را می سنجد. هر خرده مقیاس شامل 4 سوال است که از 0 تا 9 درجه بندی شده است. امتیاز بالا نشان دهنده سطح بالای انتظارات خودکارآمدی تعارض کار-خانواده است. Cinamon (2003)، ضریب پایایی را برای خرده مقیاس خودکارآمدی تعارض کار-خانواده 0.83 و برای خرده مقیاس خودکارآمدی تعارض خانواده-کار 0.84 گزارش کرد. وی همچنین براساس تحلیل عاملی اکتشافی با روش چرخش

میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار اعضای نمونه به ترتیب ۳۵,۷۶ و ۶,۹۱ (حداقل سن ۲۲ سال و حداکثر سن ۶۱ سال) و ۱۰,۸۵ و ۶,۴۵ (حداقل سابقه ۱ سال و حداکثر سابقه ۲۸ سال) بود. در (جدول ۱)، میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر نشان داده شده است.

تحصیلی، تعداد ۱۳ نفر (۵,۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۷۹ نفر (۸۰,۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۳۱ نفر (۱۳,۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین از نظر تعداد فرزندان، تعداد ۱۱۱ نفر (۴۹,۸ درصد) دارای یک فرزند، ۸۹ نفر (۳۹,۹ درصد) دارای دو فرزند، ۱۹ نفر (۸,۵ درصد) دارای سه فرزند و ۴ نفر (۱,۸ درصد) دارای چهار فرزند بودند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی							
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
تعارض کار-خانواده	۳۱,۸۲۳	۷,۸۸۰	۱							
تعارض خانواده-کار	۲۹,۰۵۱	۹,۳۲۹	۰,۸۸۴**	۱						
خشنودی خانوادگی	۱۹,۹۰۳	۴,۶۳۱	-۰,۲۵۶**	-۰,۲۷۳**	۱					
کیفیت روابط زناشویی	۳۴,۵۴۰	۸,۳۳۰	۰,۲۷۴**	-۰,۳۰۱**	۰,۸۷۲**	۱				
کیفیت فرزندپروری	۹۶,۸۴۴	۴۰,۲۷۰	۰,۱۷۱**	۰,۱۶۵**	۰,۷۱۳**	-۰,۷۷۰**	۱			
تسهیل کار-خود	۱۲,۷۹۹	۴,۱۶۶	-۰,۰۲۵	-۰,۰۲۵	۰,۵۵۸**	۰,۵۸۷**	-۰,۷۰۳**	۱		
خودکارآمدی	۵۲,۰۸۹	۱۸,۲۴۰	-۰,۱۳۱*	-۰,۱۵۷**	۰,۷۰۲**	۰,۷۴۰**	-۰,۷۷۷**	۰,۶۵۲**	۱	
تعارض کار-خانواده										۱

\* $P < 0,05$  \*\* $P < 0,01$

نتایج (جدول ۱)، نشان می دهند که ضرایب همبستگی تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری در سطح  $P < 0,01$  معنی دار و منفی است.

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

$\Delta R^2$	$R^2$	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بین
		شاخص های آماری		
		گام اول	گام دوم	
-	-	-۰,۳۲۰**	-۰,۲۷۰**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۳۸۴	۰,۴۷۸**	۰,۵۶۵**	تسهیل کار-خود
۰,۰۸۰**	۰,۴۶۴**	۰,۳۰۰**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل کار-خود
-	-	-۰,۲۰۶**	-۰,۱۶۷**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۵۲۰	۰,۵۹۳**	۰,۶۸۰**	خودکارآمدی تعارض کار-خانواده
۰,۰۵۹**	۰,۵۷۹**	۰,۲۵۹**	-	تعارض کار-خانواده * خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

\*\* $P < 0,01$

با توجه به نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۲)، افزودن تعامل تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۴۶۴ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰,۰۸۰ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,300$  و  $P < 0,01$  نشان می دهد که اثر

تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری در سطح  $P < 0,01$  معنی دار و منفی است.



با  $\beta = 0,259$  و  $p < 0,01$  نشان می‌دهد که اثر تعاملی تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی بر رضایت از کار-خانواده از لحاظ آماری معنی‌دار است. معنی‌داری این تعامل به این معناست که رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده متفاوت است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که خودکارآمدی تعارض کار-خانواده رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

تعاملی تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی‌دار است. معنی‌داری این تعامل به این معناست که رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین همانطور که در بخش دوم جدول ۲ مشاهده می‌شود، افزودن تعامل تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین  $0,579$  درصد از واریانس خشنودی خانوادگی

**جدول ۳:** نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل‌کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

کیفیت روابط زناشویی				متغیر پیش‌بین
شاخص‌های آماری				
$\Delta R^2$	$R^2$	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش‌بین
		گام دوم	گام اول	
-	-	$-0,328^{**}$	$-0,289^{**}$	تعارض کار-خانواده
-	$0,654$	$0,528^{**}$	$0,594^{**}$	تسهیل کار-خود
$0,035^{**}$	$0,689^{**}$	$0,229^{**}$	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل کار-خود
-	-	$-0,211^{**}$	$-0,181^{**}$	تعارض کار-خانواده
-	$0,579^{**}$	$0,649^{**}$	$0,716^{**}$	خودکارآمدی تعارض کار-خانواده
$0,035^{**}$	$0,614^{**}$	$0,199^{**}$	-	تعارض کار-خانواده * خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

$**p < 0,01$

تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین  $0,035$  درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با  $0,035$  درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,199$  و  $p < 0,01$  نشان می‌دهد که اثر تعاملی تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده از لحاظ آماری معنی‌دار است. معنی‌داری این تعامل به این معناست که رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده متفاوت است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول ۳) مشاهده می‌شود، افزودن تعامل تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین  $0,689$  درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با  $0,035$  درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,229$  و  $p < 0,01$  نشان می‌دهد که اثر تعاملی تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی‌دار است. معنی‌داری این تعامل به این معناست که رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بعلاوه مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۳)، افزودن تعامل تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی در مدیریت

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و کیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

کیفیت فرزندپروری				متغیر ملاک
شاخص های آماری				
$\Delta R^2$	$R^2$	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بین
		گام دوم	گام اول	
-	-	۰,۲۳۹**	۰,۱۸۸**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۵۳۰**	-۰,۶۲۰**	-۰,۷۰۸**	تسهیل کار-خود
۰,۰۸۲**	۰,۶۱۲**	-۰,۳۰۴**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل کار-خود
-	-	۰,۱۰۷**	۰,۰۷۰	تعارض کار-خانواده
-	۰,۶۰۹**	-۰,۶۸۶**	-۰,۷۶۸**	خودکارآمدی تعارض کار-خانواده
۰,۰۵۲**	۰,۶۶۱**	-۰,۲۴۳**	-	تعارض کار-خانواده* خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

\*\*p < ۰,۰۱

تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۶۶۱ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با  $\beta = -۰,۰۵۲$  و  $p < ۰,۰۱$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار- خانواده متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تعارض کار-خانواده و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد.

مطابق با نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۴)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۶۱۲ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با  $\beta = -۰,۰۸۲$  و  $p < ۰,۰۱$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه ی بین تعارض کار-خانواده و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۴)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و خودکارآمدی در مدیریت

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

خشنودی خانوادگی				متغیر ملاک
شاخص های آماری				
$\Delta R^2$	$R^2$	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بین
		گام دوم	گام اول	
-	-	-۰,۳۳۵**	-۰,۲۸۷**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۳۹۴**	۰,۴۸۰**	۰,۵۶۵**	تسهیل کار-خود
۰,۰۷۷**	۰,۴۷۱**	۰,۲۹۵**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل کار-خود
-	-	-۰,۲۲۰**	-۰,۱۶۷**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۵۲۰**	۰,۵۷۷**	۰,۶۷۶**	خودکارآمدی تعارض کار-خانواده
۰,۰۵۶**	۰,۵۷۶**	۰,۲۵۹**	-	تعارض کار-خانواده* خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

\*\*p < ۰,۰۱

خشنودی خانوادگی با  $\beta = ۰,۰۷۷$  و  $p < ۰,۰۱$  نشان می دهد که اثر منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = ۰,۲۹۵$  و  $p < ۰,۰۱$  نشان می دهد که اثر

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول ۵) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض خانواده- کار و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۴۷۱ درصد از واریانس

رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,259$  و  $\beta = 0,01$  و  $p <$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد.

تعاملی تعارض خانواده-کار و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد. بعلاوه مطابق با نتایج بخش دوم جدول ۵، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۵۷۶٪، درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰,۰۵۶ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب

**جدول ۶:** نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده-کار و کیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

شاخص های آماری		ضرایب رگرسیون		متغیر ملاک
$\Delta R^2$	$R^2$	گام اول	گام دوم	متغیر پیش بین
-	-	-۰,۳۱۶**	-۰,۳۵۶**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۴۴۴**	۰,۵۹۵**	۰,۵۲۲**	تسهیل کار-خود
۰,۰۵۶**	۰,۵۰۰**	-	۰,۲۵۱**	تعارض کار-خانواده * تسهیل کار-خود
-	-	-۰,۱۸۹**	-۰,۲۳۴**	تعارض کار-خانواده
-	۰,۵۸۲**	۰,۷۱۰**	۰,۶۲۶**	خودکارآمدی تعارض کار-خانواده
۰,۰۴۰**	۰,۶۲۲**	-	۰,۲۱۸**	تعارض کار-خانواده * خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

\*\* $p < 0,01$

افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۶۲۲٪ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۴۰ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,218$  و  $\beta = 0,01$  و  $p <$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد.

با توجه به نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی جدول ۶، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۵۰۰٪ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۵۶ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = 0,251$  و  $\beta = 0,01$  و  $p <$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین همانطور که در بخش دوم (جدول ۶) مشاهده می شود،

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده-کار و کیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل کار-خود و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده

کیفیت فرزندپروری		متغیر ملاک	
شاخص های آماری		متغیر پیش بین	
$\Delta R^2$	$R^2$	ضرایب رگرسیون	
		گام اول	گام دوم
۰,۰۷۱**	-	۰,۱۸۳**	۰,۲۲۸**
	۰,۰۵۲۸**	-۰,۷۰۸**	-۰,۶۲۶**
	۰,۰۵۹۹**	-	-۰,۲۸۳**
-	-	۰,۰۴۴	۰,۰۹۲*
-	۰,۶۱۰۶**	-۰,۷۷۱**	-۰,۶۸۱**
۰,۰۴۶**	۰,۶۵۲**	-	-۰,۲۳۴**

\* $p < 0,05$     \*\* $p < 0,01$

۴، ۵، ۶ و ۷ بدست آمد، پاسخ به این سوال که، آیا تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده قادر به کاهش اثر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری می باشند، مثبت است.

### بحث

تأثیرات اجتناب ناپذیر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا با انتخاب متغیرهای تعدیل گر این تأثیرات منفی را به حداقل برسانند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، میان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری، رابطه منفی معنی داری مشاهده شده است. این یافته ها با یافته های بدست آمده توسط محققان دیگر از جمله با نتایج پژوهش Mensah و همکاران (۲۰۱۸)، که دریافتند که تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد [۹]؛ پژوهش Fellows و همکاران (۲۰۱۵)، که نشان دادند بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد [۱۳]؛ پژوهش Vieira و همکاران (۲۰۱۶)، که طی آن دریافتند والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد-فرزند با کیفیت پایین تری دارند [۱۸]، همسو بود.

در تبیین این یافته ها می توان به نظریه ی سرریزشدگی اشاره کرد. بر این اساس، تجارب فرد در یک حیطه (کار یا زندگی) به حیطه ی دیگر نشت می یابد. محققان بسیاری اثرات سرریزشدگی الزامات کار-خانواده را آزموده و دریافتند

مطابق با نتایج بخش ابتدایی جدول ۷، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و تسهیل کار-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۹۹ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰,۰۷۱ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این تعاملی تعارض خانواده-کار و تسهیل کار-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین تسهیل کار-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل کار-خود رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین مطابق با نتایج بخش دوم جدول ۷، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۶۵۲ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰,۰۴۶ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر  $\beta = -0,234$  و  $p < 0,01$  نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد.

بر این اساس با توجه به نتایجی که از جدول های ۲، ۳،

شدن در یک نقش می تواند منجر به غنی سازی نقش ها و هویت های دیگر شود [۲۴، ۲۵]. به طور کلی، غنی سازی بین نقش و یا تسهیل سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می بخشد، تعریف شده است [۲۴]. چنین تجربیاتی ممکن است مربوط به تأثیر ارزیابی مثبت، مهارت ها، رفتارها و ارزش ها از حوزه اصلی باشد [۲۶]. از این رو می توان انتظار داشت که هرچه تسهیل کار-خود در افراد بیشتر باشد، میزان تاثیرات منفی که تعارضات میان حوزه های کار و خانواده می توانند بر پیامدهای مهمی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری ایجاد کنند، کاهش می یابد.

خودکارآمدی تعارض کار- خانواده به باور فرد در مورد تواناییش در مدیریت تعارض کار- خانواده اشاره دارد [۴۲]. از آنجایی که خودکارآمدی افراد در یک حوزه خاص، اطلاعاتی درباره ی چگونگی ادراک چالش ها و مسائل آن حوزه توسط فرد و همچنین چگونگی فائق آمدن بر آنها را به دست می دهد، بر این اساس باورهای خودکارآمدی فرد می تواند بر شیوهایی که تعارض کار- خانواده ادراک می شود و همینطور راهی که این تعارض مدیریت می گردد، تأثیر بگذارد [۲۹]. افرادی که دارای سطح بالاتری از خودکارآمدی تعارض کار- خانواده هستند، باور دارند که می توانند تقاضاهای شغلی و خانوادگی متعارض را مدیریت نمایند و نظام زندگی شغلی و خانوادگی شان را حفظ کنند. فقدان این خودکارآمدی، به ویژه در افرادی که در شرایط متعارض قرار دارند، می تواند بر تجربه ی پیامدهای ناشی از تعارض کار- خانواده بیافزاید.

### نتیجه گیری

به طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار- خانواده با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، رابطه ای منفی دارد، لذا با توجه به این نتایج به مدیران بیمارستان ها و روانشناسان صنعتی و سازمانی پیشنهاد می شود که به نحو موثری اقداماتی از جمله برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی جهت آشنایی هرچه بیشتر مدیران و پرستاران با مفهوم تعارض کار- خانواده و خانواده- کار و پیامدهایی که این تعارضات می تواند برای خانواده های این کارکنان به وجود آورد، در جهت کاهش تعارضات میان کار و خانواده پرستاران در وهله اول و کاهش پیامدهای مخرب این تعارضات در وهله

که نگرش های منفی هریک از حوزه ها، به حوزه ی دیگر سرایت می کند [۴۴، ۴۵، ۴۶]. به علاوه مطابق با نظریه ی نقش، کار و خانواده هر کدام حیطه های مجزایی هستند و هر حیطه تلاش دارد تا زمان و توجه بیشتری را در جامعه به خود اختصاص دهند [۲۳]. فرضیه ی کمیابی به این موضوع اشاره می کند که انرژی و منابع انسان محدود می باشند، بنابراین آن حیطه ای که منابع بیشتری در دسترس فرد قرار می دهد، نسبت به حیطه ای که منابع کمتری در اختیار فرد قرار می دهد، دارای افت کیفیت نقش می شود [۴۷]. اگر این منابع از سوی محیط کاری فرد تأمین شود، منجر به کاهش وقت و انرژی فرد در امور خانوادگی خواهد شد. کاهش زمان همراهی با اعضای خانواده، شادکامی و احساس صمیمیت میان آنها را با خطر می اندازد (تعارض مبتنی بر زمان). به علاوه صرف وقت، تلاش و توجه بسیار در محیط کار، انرژی فرد را برای رسیدگی به خانواده کاهش می دهد (تعارض مبتنی بر توان فرسایی). همچنین ممکن است فرد کارکن آنقدر در فکر دستیابی به منابع در محیط کار غرق شود، که محیط خانه را به مثابه سازمان تلقی کند (تعارض مبتنی بر رفتار). تمامی این عوامل می توانند بر پیامدهای خانوادگی تاثیرات منفی اعمال کنند.

در رابطه با نقش تعدیل کننده تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار- خانواده، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که این دو متغیر می تواند تاثیرات منفی تعارضات تجربه شده میان حوزه های کار و خانواده را بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کند. تسهیل کار- خود، میزانی که مشغله فردی در حوزه کاری در افزایش میزان عملکرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی مشارکت می کند را، مشخص می سازد [۲۱]. منابع شغلی از طریق تسهیل کار - خود، انرژی فردی شخص را تحت تأثیر قرار می دهند. تسهیل کار - خود به منظور توضیح دادن اینکه چرا منابع شغلی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه های مختلف زندگی سرمایه گذاری می کنند، بالا ببرد، مفید است [۲۱]. فرضیه توسعه Marks (۱۹۷۷)، اظهار می دارد که مشارکت در نقش های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد [۲۳]. این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر

لازم به ذکر است که این پژوهش با محدودیت هایی نیز همراه بود؛ از آنجا که این پژوهش بر روی پرستاران متأهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز اجرا شده است، لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد. از این رو پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در دیگر سازمان ها نیز صورت گیرد. همچنین طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. طرح های همبستگی، علیت را اثبات نمی کنند و در این خصوص باید جانب احتیاط رعایت شود. از این رو پیشنهاد می شود مطالعات آزمایشی و طولی در ارتباط با این پژوهش صورت گیرد.

### سپاسگزاری

این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی با کد اخلاق /EE/98.3.02.78393/ SCU.AC.IR می باشد. نویسندگان بر خود ملزم می دانند از حمایت های دانشگاه شهیدچمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز و همکاری تمامی پرستاران شرکت کننده در این پژوهش نهایت تشکر و قدر دانی را به عمل آورند.

بعد صورت دهند. همچنین نتایج نشان داد که تسهیل کار-خود و خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده قادرند رابطه میان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کنند. به همین دلیل به سازمان ها توصیه می شود تا منابع شغلی مناسبی نظیر خودمختاری در انجام امور، حمایت اجتماعی، بازخورد های مناسب و ... برای کارکنان فراهم کنند، تا از این طریق کارکنان خود را جهت برقراری تعادل بین کار و خانواده و جلوگیری از پیامد های منفی ایجاد تعارضات میان کار و خانواده یاری دهند. همچنین خودکارآمدی در مدیریت تعارض کار-خانواده می تواند ابزاری مناسب در جهت کنترل و بهبود پیامدهای این تعارضات در حیطه خانواده باشد. بنابراین روانشناسان صنعتی و سازمانی می توانند با بکار بردن تکنیک های افزایش خودکارآمدی برای پرستاران، به افزایش این سازه در آن ها کمک کنند. همچنین به منظور استخدام و بکارگماری افراد مناسب برای حرفه پرستاری، روانشناسان صنعتی و سازمانی می بایست سازه خودکارآمدی افراد را مد نظر قرار دهند و افراد با خودکارآمدی بالا را جهت استخدام در این حرفه برگزینند.

### References

1. Van Daalen G, Willemsen TM, Sanders K. Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*. 2006 Dec 1;69(3):462-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
2. Kinnunen U, Vermulst A, Gerris J, Mäkikangas A. Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*. 2003 Nov 1;35(7):1669-83. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
3. Voydanoff P. Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*. 2005 Sep;26(6):707-26. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>
4. Panorama M, T Jdaitawi M. Relationship between emotional intelligence and work-family conflict of university staff in Indonesia. *International Journal on Social Science, Economics and Art*. 2011 Aug 5;1(4):272-7.
5. Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C. The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques psychologiques*. 2009 Jun 1;15(2):213-24. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.09.009>
6. Expediency Discovery Database. 2011; Available

- from: <http://www.maslehat.ir/contentstopless.aspx>
7. Olson DH, Wilson M. *Family satisfaction scale*. Minneapolis, MN: Life Innovations. 1995.
  8. Brough P, O'Driscoll MP, Kalliath TJ. The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2005 Oct;21(4):223-34. <https://doi.org/10.1002/smi.1059>
  9. Mensah AO, Amisshah EF, Nsaful AA. Gender as a moderator between work-family conflict, job and family satisfaction. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*. 2018;7(3):1-2.
  10. Aazami S, Akmal S, Shamsuddin K. A model of work-family conflict and well-being among Malaysian working women. *Work*. 2015 Jan 1;52(3):687-95. <https://doi.org/10.3233/WOR-152150>
  11. Panahi E, Fatehi ZM. Studying the Relationship between Factors of Psychological Capital and Marital Life Quality among Couples of Isfahan. (Persian)
  12. Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for

- future research. *Journal of occupational health psychology*. 2000 Apr;5(2):278. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
13. Fellows KJ, Chiu HY, Hill EJ, Hawkins AJ. Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*. 2016 Dec 1;37(4):509-18. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
  14. Sultana N, Tabassum A, Abdullah AM. Dual-career couples in Bangladesh: Exploring the challenges. *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*. 2014 Feb 14;6(1):29-57. <https://doi.org/10.29173/cjfy21483>
  15. Parke RD. Development in the family. *Annu. Rev. Psychol.* 2004 Feb 4;55:365-99. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141528>
  16. Bronfenbrenner U, Morris PA. The bioecological model of human development. *Handbook of child psychology*. 2007 Jun 1;1. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>
  17. Cooklin AR, Westrupp EM, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Fathers at work: work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of family issues*. 2016 Aug;37(11):1611-35. <https://doi.org/10.1177/0192513X14553054>
  18. Vieira JM, Matias M, Ferreira T, Lopez FG, Matos PM. Parents' work-family experiences and children's problem behaviors: The mediating role of the parent-child relationship. *Journal of family psychology*. 2016 Jun;30(4):419. <https://doi.org/10.1037/fam0000189>
  19. Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*. 2015 Mar;41(2):266-77. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
  20. Goodman WB, Crouter AC, Lanza ST, Cox MJ, Vernon-Feagans L, Family Life Project Key Investigators. Paternal work stress and latent profiles of father-infant parenting quality. *Journal of Marriage and Family*. 2011 Jun;73(3):588-604. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00826.x>
  21. Demerouti E. The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012 Apr;17(2):184. <https://doi.org/10.1037/a0026877>
  22. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*. 1989 Mar;44(3):513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
  23. Barnett RC. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*. 1998 May 1;124(2):125-84.
  24. Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*. 2006 Jan 1;31(1):72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
  25. Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*. 2001 Dec;46(4):655-84. <https://doi.org/10.2307/3094827>
  26. Hanson GC, Hammer LB, Colton CL. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*. 2006 Jul;11(3):249. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
  27. Demerouti E, Shimazu A, Bakker AB, Shimada K, Kawakami N. Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress*. 2013 Jul 1;27(3):223-43. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.812353>
  28. Becker PE, Moen P. Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*. 1999 Nov 1:995-1007. <https://doi.org/10.2307/354019>
  29. Hennessy KD. Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study [Doctoral dissertation]. University of Maryland, College Park; 2005.
  30. Ismail Z, Nordin MS. Teachers' work-family conflict efficacy in Malaysia: Scale validation. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2012;2(21):127-32.
  31. Hennessy KD, Lent RW. Self-efficacy for managing work-family conflict: validating the english language version of a hebrew scale. *Journal of Career Assessment*. 2008 Aug;16(3):370-83. <https://doi.org/10.1177/1069072708317383>
  32. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*. 2000 Apr 1;56(2):249-76. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
  33. Moteshareei MH. Test of theoretical model of Work-Family conflict in nurses of governmental Shiraz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2011. (Persian)
  34. Aryee S, Fields D, Luk V. A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of management*. 1999 Aug;25(4):491-511. <https://doi.org/10.1177/014920639902500402>

35. Shenavar F, Designing and testing a model of antecedents and consequences of work family conflict in employees of an industrial company [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2014. (Persian)
36. Chonody JM, Killian M, Gabb J, Dunk-West P. Understanding everyday relationship work: The development of a relationship maintenance scale. *Advances in Social Work*. 2016;17(2):355-68. <https://doi.org/10.18060/21155>
37. TaqizadehFirouzjaei I, Sadat Z, Taghadosi M, Turki Habibabadi B. Psychometric Properties of the Relationship Quality Scale (RQ). *Payesh* 2018; 17(1): 85-94. (Persian)
38. Arnold DS, O'leary SG, Wolff LS, Acker MM. The Parenting Scale: A measure of dysfunctional parenting in discipline situations. *Psychological assessment*. 1993 Jun;5(2):137. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.137>
39. Sanders MR, Turner KM, Markie-Dadds C. The development and dissemination of the Triple P-Positive Parenting Program: A multilevel, evidence-based system of parenting and family support. *Prevention Science*. 2002 Sep 1;3(3):173-89. <https://doi.org/10.1023/A:1019942516231>
40. Demerouti E. Introducing the work-family-self balance: Validation of a new scale. In III Community, Work and Family conference, Utrecht, The Netherlands 2009 Apr 16.
41. Mousavinia MJ, The Relationship Between Work-Family Conflict with Family Satisfaction, Parenting Quality and Couple Relationship Quality , with moderating role of Work-Family Conflict Self-Efficacy, Family-Friendly Work Environment, Wellbeing at Work, Work-Self and Family-Self Facilitation in nurses of governmental Ahvaz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2020. (Persian)
42. Cinamon GR. Work-family conflict self-efficacy and career plans of young adults. *Teac Tea Edu*. 2003;21:365-378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
43. Aslani kh, Amanalahi A, Saidi Z, SardariNasab K. The Relationship Between Work Engagement, Self-Efficacy for Work/Family Conflict Management, Family and Work Support with Job Burnout among Administrative Office Personnel's in Ahvaz. *Biannual Journal of Applied Counseling*. 2013; 3(2): 79-92.
44. Kossek EE, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*. 1998 Apr;83(2):139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
45. Matthews LS, Conger RD, Wickrama KA. Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*. 1996 Mar 1:62-79. <https://doi.org/10.2307/2787119>
46. Williams KJ, Alliger GM. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*. 1994 Aug 1;37(4):837-868. <https://doi.org/10.2307/256602>
47. Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*. 1991 Aug;76(4):560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>